

Dialoghi con Luigi Mariucci

a cura di Vania Brino e Adalberto Perulli

Il diritto del lavoro: una finestra sul grande mondo

Le sfide globali

Maria Teresa Carinci

Università degli Studi di Milano, Italia

Abstract In this contribution, the Author retraces Prof. Luigi Mariucci's thought and with him builds a dialogue, starting from the most far-sighted aspects of his research. The affirmation of the neoliberal model as the only response to globalisation has in fact placed labour law before some challenges (the environmental issue, social inclusion, combating work poverty, the impact of new technologies on working time, the law applicable to labour relations with elements of transnationality), exacerbated by current legislation, but on which depend the progress and well-being of the whole society.

Keywords Labour law. Globalization. Sustainable development. Environment. Migration. In-working poor. New technologies. Applicable law.

Sommario 1 Gigi Mariucci: metodo e sfide per il diritto del lavoro che verrà. – 2 La prima sfida: conciliazione fra tutela dell'ambiente e dell'occupazione. – 3 La seconda sfida: integrazione e tutela dei lavoratori immigrati. – 4 La terza sfida: il contrasto al lavoro povero. – 5 La quarta sfida: lavoro e nuove tecnologie. – 6 La quinta sfida: despaializzazione del lavoro e legge applicabile. – 7 Conclusione.

1 **Gigi Mariucci: metodo e sfide per il diritto del lavoro che verrà**

È a tutti nota la lucidità di Gigi Mariucci nello scrutare, durante tutto il corso della sua carriera di studioso, le dinamiche reali del diritto del lavoro, come ben dimostrano i suoi scritti tutti caratterizzati, da un lato, da una grande attenzione all'impatto della norma giuslavoristica sui processi in atto nella realtà, e, dall'altro, da un alto senso politico. È noto¹ che egli ha sempre cercato di proporre soluzioni, di immaginare riforme possibili per riaffermare la vocazione di fondo del diritto del lavoro (un diritto «umile» – come amava ripetere –, ma al contempo cruciale per la società perché «organizza la vita delle persone nei suoi aspetti quotidiani»)².

Tale approccio metodologico spiega perché a partire dal nuovo millennio, quando nella legislazione giuslavoristica si afferma con forza il modello neoliberista quale unica risposta alla globalizzazione – con conseguente sempre più deciso arretramento delle tutele del lavoro – egli ha rivolto con insistenza critiche penetranti alle scelte del legislatore affermando che: «Il diritto del lavoro è divenuto un diritto privo ormai di autonomia, solo servente alle dinamiche di mercato»³ con la conseguenza che il lavoro «è ormai ridotto ad una merce».⁴ Quella visione ferocemente critica è costante nei suoi scritti fino all'ultimo contributo del 2020.⁵ A quel punto – complice prima la crisi finanziaria del 2008-09 e poi la pandemia – lo scenario che si presenta al suo sguardo è ormai profondamente cambiato:

Il giuslavorismo liberista è ormai tramontato. La ricetta infatti non ha dato i risultati sperati: i tassi di disoccupazione rimangono sopra la media europea, i contratti precari superano di gran lunga le assunzioni a tempo indeterminato; le disuguaglianze aumentano, l'economia ristagna.⁶

¹ Ce lo ricorda del resto lui stesso nel *Il sorriso di Federico e la lampada di Aladino*, in *LD*, 6/2000, nel formulare alcune domande a giovani studiosi ed insigni giuslavoristi.

² Come gli piaceva ripetere riprendendo le parole di G. LYON-CAEN, *Permanenza e rinnovamento del diritto del lavoro in una economia globalizzata*, in *LD*, 2/2004, p. 257 ss. cf. per es. L. MARIUCCI, *Culture e dottrine del giuslavorismo*, in *LD*, 4/2016, p. 593; *L'agenda desiderabile: idee per una nuova fase del diritto del lavoro*, in *LD*, 2/2013, p. 186; *La modernità del diritto del lavoro*, in *DRI*, 4/2007, p. 986.

³ Così in *Ridare un senso al Diritto del lavoro. Lo Statuto oggi*, in *LD*, 1/2010, p. 8.

⁴ Si parla di lavoro ormai – egli afferma – come unità economico-statistica come parametro di misura dell'andamento del PIL, in *Leggendo giuristi del lavoro di Umberto Romagnoli*, in *LD*, 4/2019, p. 593.

⁵ Non a caso intitolato *Giuslavorismo e sindacati nell'epoca del tramonto del neoliberalismo*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, 407/2020, p. 4.

⁶ Così in L. MARIUCCI, *Giuslavorismo e sindacati nell'epoca del tramonto del neoliberalismo*, cit., p. 4.

Ne consegue la necessità di una svolta regolativa. Per Mariucci a questo punto il diritto del lavoro deve necessariamente riaccreditarsi per svolgere nuovamente il ruolo suo proprio di limite al mercato e così risolvere tutti quei problemi lasciati irrisolti, anzi esasperati dalla deregolazione del decennio precedente. Un ruolo che il diritto del lavoro è chiamato a svolgere per una ragione ultimativa: salvare il patto sociale delle democrazie dell'occidente sviluppato che rischiano diversamente di essere travolte dall'emergere del populismo e dei nazionalismi.

Quali sono dunque per Gigi Mariucci le sfide regolative che il diritto del lavoro di oggi e del prossimo futuro deve necessariamente raccogliere ed affrontare?

È a partire da qui che vorrei aprire un dialogo ideale con il Maestro che nei suoi scritti quelle sfide non ha mancato di rilevare e che possono essere tutte in realtà raccolte sotto una per così dire "macro-sfida" - di cui tutte le altre non sono che declinazioni o specificazioni - e cioè quella di realizzare uno sviluppo sostenibile in quanto: rispettoso dell'ambiente, delle risorse finite del pianeta e con esse dell'uomo che lavora, anche grazie ad uno uso attento e perito della legislazione lavoristica.

Questo pensiero è già chiaramente presente in scritti più risalenti ove viene posta in luce la fallacia di un «modello di sviluppo fondato su una distruttiva espansione indiscriminata dei consumi individuali» con un incontrollato «consumo di tutte le risorse e fra queste anche delle persone che lavorano». ⁷ Un modello che - non manca di segnalare Gigi Mariucci - in larghe parti del pianeta produce imponenti esternalità negative "con violazioni persino criminali dei diritti del lavoro e delle tutele ambientali".

Il diritto del lavoro - egli afferma - ha un'anima intrinsecamente ecologica. ⁸ Infatti la sua funzione fin dalle origini è stata quella di porre un limite al mercato, di porre «un confine oltre il quale la forza lavoro non può essere utilizzata nonostante le esigenze del mercato» e

in questo consiste la vera modernità dei diritti del lavoro: nel fine di costituirsi come vincolo forte ai fini dello sviluppo compatibile fondato sulla difesa dei diritti della persona che lavora e quindi del nucleo più profondo ed autentico dei diritti umani. Bisogna dunque alzare il vincolo dei diritti sociali, porre un limite sociale al mercato, affermare un'altra concezione della competizione, nel

⁷ Cf. L. MARIUCCI, *La modernità del diritto del lavoro*, in *DRI*, 4/2007, p. 980. Lo stesso pensiero è poi ribadito successivamente v. per es. *Giuslavorismo e sindacati nell'epoca del tramonto del neoliberalismo*, cit., p. 4.

⁸ Ancora L. MARIUCCI, *La modernità del diritto del lavoro*, cit., p. 980.

quale il parametro della qualità sociale sia affermato come punto di riferimento.⁹

Dunque, per Gigi Mariucci nella costruzione del nuovo modello improntato allo sviluppo sostenibile il diritto del lavoro è un elemento propulsivo fondamentale perché è nel suo DNA porre al centro del sistema la persona che lavora, il lavoratore come persona, le sue esigenze di vita, i suoi bisogni. Si legge infatti nel suo ultimo scritto:

Gli stessi “diritti del lavoro” possono essere considerati l’unico strumento di contenimento della ormai evidente vocazione distruttiva di un sistema capitalistico votato allo sviluppo esclusivo del libero mercato ed alla crescita quantitativa. In questo senso i vincoli posti sul piano delle regole del lavoro vanno collocati allo stesso livello di rilevanza dei limiti ecologici a cui va rapidamente sottoposta la logica capitalistica se si vogliono se non impedire almeno attenuare gli effetti catastrofici sul piano della vita del pianeta.¹⁰

Chi scrive non può che essere d’accordo.

È dunque sullo sfondo della necessaria realizzazione di uno “sviluppo compatibile” che si collocano le cinque maggiori sfide del diritto del lavoro di oggi e, cioè: 1) la tutela contestuale di ambiente ed occupazione; 2) l’integrazione e tutela dei lavoratori immigrati; 3) il contrasto al lavoro povero; 4) la tutela dei rapporti di lavoro investiti dalle nuove tecnologie; 5) la despazializzazione del lavoro e la legge applicabile.

Nelle pagine che seguono si forniranno alcuni dati che mostrano la dimensione di tali sfide e l’urgenza di affrontarle per provare infine ad avanzare alcune proposte di soluzione.

⁹ V.L. MARIUCCI, *La modernità del diritto del lavoro*, cit., p. 985.

¹⁰ L. MARIUCCI, *Giuslavorismo e sindacati*, cit.

2 La prima sfida: conciliazione fra tutela dell'ambiente e dell'occupazione

Gigi Mariucci nei suoi scritti pone bene in evidenza il conflitto fra ambiente e occupazione.

Quel conflitto emerge nel momento in cui l'illusione capitalistica di «una crescita infinita su un pianeta finito» svanisce:¹¹ raggiunti i limiti ecologici/ambientali della crescita quantitativa, i conflitti redistributivi tra capitale, lavoro e risorse naturali si intensificano, al punto da creare un cortocircuito tra diritto del lavoro e diritto ambientale.

A ben vedere però quel conflitto non esiste *in rerum natura*; è invece creato dal sistema stesso che contrappone - anziché integrarli - da una parte i vincoli posti dalla normativa pubblicistica a tutela dell'ambiente (che come tale pone ostacoli alla crescita capitalistica) e dall'altra la tutela dell'occupazione, inducendo così *in primis* le parti sociali a contrastare quei vincoli ecologici in chiave protezionistica in difesa di sistemi produttivi e mercati del lavoro fortemente dipendenti dai combustibili fossili.

«Questa contrapposizione va superata» - scrive Gigi Mariucci; va creata una convergenza fra tutela del lavoro e dell'ambiente, evitando che interventi normativi in un settore dell'ordinamento generino esternalità negative sull'altro. I due sistemi normativi vanno altresì posti sullo stesso livello.¹²

La domanda a questo punto per tutti noi è: come?

Sul versante delle politiche ambientali di nuova generazione, la convergenza tra tutela dell'ambiente e tutela del lavoro ha trovato concretizzazione nel principio della c.d. *Just Transition*¹³ elaborato dall'autonomia collettiva e poi accolto nelle politiche ambientali di nuova generazione (con l'istituzione per es. nell'ambito dell'*European Green Deal* del *Just Transition Fund*). Questo principio impegna gli Stati a valutare, mitigare e contrastare gli effetti sociali e occupazionali delle politiche di contrasto ai cambiamenti climatici, evitando, in particolare, che siano i lavoratori e le comunità più vulnerabili a subire i costi del processo di transizione dai combustibili fossili

11 Si verificano «contraddizioni insanabili tra garanzie di occupazione e vincoli ecologici: quando si tratta di smantellare imprese inquinanti o di procedere a radicali riconversioni produttive chi sta dalla parte del progresso? Chi promuove la riconversione ecologica o chi difende gli interessi dei lavoratori occupati?» così L. MARIUCCI, *Giuslavorismo e sindacati nell'epoca del tramonto del neoliberalismo*, cit., 18.

12 Cf. L. MARIUCCI, *Giuslavorismo e sindacati nell'epoca del tramonto del neoliberalismo*, cit., p. 20.

13 Cf. ILO, *Guidelines for a Just Transition Towards Environmentally Sustainable Economies and Societies for All*, 2015, in https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_432859.pdf; UN, *2030 Agenda for Sustainable Development*, 2015.

alle energie rinnovabili.¹⁴ E ciò attraverso azioni di sostegno al reddito e politiche del lavoro mirate alla riqualificazione e alla ricollocazione dei lavoratori coinvolti nei processi di transizione ecologica.

Sul versante del diritto del lavoro, è necessario fare propria l'idea che l'impresa – ed in essa l'organizzazione del lavoro – debba garantire la salubrità dell'ambiente di lavoro inteso in senso ampio come ambiente interno ed esterno al perimetro dell'impresa.¹⁵

In questa prospettiva, non stupisce che in dottrina si stia gradualmente accreditando l'idea per cui «il sistema di prevenzione aziendale dei rischi lavorativi» sia uno «strumento irrinunciabile per la implementazione di una seria politica ambientale dell'impresa».¹⁶

Coerentemente, in diversi settori produttivi, la contrattazione di categoria ha adottato misure volte ad integrare le politiche di tutela del lavoro e dell'ambiente, assegnando ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza prerogative e diritti di informazione, consultazione e formazione in materia ambientale, al punto da modificare la denominazione dello stesso organismo di rappresentanza legale (da RLS a RLSA – rappresentante dei lavoratori per la salute, la sicurezza e l'ambiente).¹⁷

Si tratta di uno sviluppo consequenziale alla decostruzione dei confini materiali tra ambiente di lavoro e ambiente “naturale” imposta dallo sviluppo tecnologico e dai nuovi assetti della divisione capitalistica del lavoro. Se infatti «nelle moderne società complesse ed integrate ha sempre meno senso distinguere rigidamente gli ambienti di vita e gli ambienti di lavoro, così come la salute dei lavoratori da quella dei cittadini»,¹⁸ è ragionevole che l'interesse individuale e collettivo alla salubrità dell'ambiente di lavoro trovi una convergenza con l'interesse generale alla tutela ambientale. Senza questo passaggio di integrazione fra diritto del lavoro e diritto dell'ambiente neppure la più attenta legislazione ambientale – da sola – riuscirà a diventare elemento di reale sostegno per uno sviluppo sostenibile.

14 In argomento, cf. P. TOMASSETTI, *Dal carbone al sole. Diritto del lavoro e identità sindacale nella transizione energetica*, in *DLM*, 1/2021, pp. 77-100.

15 Ne parlano B. CARUSO, R. DEL PUNTA, T. TREU nel *Manifesto per un diritto del lavoro sostenibile* (2020), spec. p. 37. Per una trattazione sistematica del tema, cf. P. TOMASSETTI, *Diritto del lavoro e ambiente*, Adapt University Press, Bologna, 2018 (con prefazione di R. Del Punta).

16 Cf. P. PASCUCCI, *La salvaguardia dell'occupazione nel decreto “salva Ilva”*. *Diritto alla salute vs diritto al lavoro?*, in *I Working Papers di Olympus*, 27/2013, p. 1 ss., qui p. 16.

17 Sul tema cf. P. TOMASSETTI, *Ambiente di lavoro e di vita: fonti regolative e standard di prevenzione*, in *RGL*, 2/2021, pp. 160-78, qui p. 169.

18 Così P. PASCUCCI, *La salvaguardia dell'occupazione nel decreto “salva Ilva”*, cit., p. 16.

3 La seconda sfida: integrazione e tutela dei lavoratori immigrati

Il modello di sviluppo capitalistico - che induce allo sfruttamento delle risorse naturali ed umane di intere aree del Paese, producendo cambiamenti climatici che colpiscono innanzitutto le aree del mondo meno sviluppate e dà origine a guerre per l'impossessamento delle risorse - è una delle cause dell'immigrazione che sta investendo in modo massiccio l'occidente sviluppato.

Ne è ben consapevole Gigi Mariucci che annovera fra le sfide epocali che la società di mercato ha di fronte (oltre quella ambientale) anche

quella demografica riflessa nelle inedite dinamiche di migrazioni determinate non più solo da fattori economici ma da scenari di guerra intrecciati con il riemergere della religione come discriminante conflittuale». ¹⁹

Il tema della immigrazione è dunque la seconda «sfida epocale» che «muta i caratteri stessi della composizione demografica, culturale e sociale del Paese». ²⁰

L'affermazione non può essere più vera.

Stando alle stime, al 1° gennaio 2020 gli stranieri extra UE regolarmente soggiornanti in Italia ammontavano circa a 3,616 milioni. ²¹ Di questi però poco più del 40% lavora regolarmente. ²² La maggioranza degli immigrati rimane quindi confinata nel limbo del lavoro nero o irregolare.

Non solo. Le indagini sul campo dimostrano che anche le condizioni di lavoro offerte ai lavoratori immigrati regolari sono nettamente inferiori a quelle della manodopera italiana: a) l'80% dei lavoratori stranieri ricopre la posizione di operaio (contro poco più del 30% degli occupati italiani); b) quasi il 75% di loro pur in possesso di laurea è sotto demansionato (contro poco più del 17% dei lavoratori italiani); c) in media un dipendente straniero guadagna il 25% in meno di un lavoratore italiano; d) l'incidenza infortunistica espressa dal rapporto fra infortuni denunciati e occupati Istat risulta notevolmente più elevata tra gli stranieri rispetto al complesso dei lavoratori. ²³

¹⁹ Cf. L. MARIUCCI, *Culture e dottrine del giuslavorismo*, cit., p. 601.

²⁰ Cf. L. MARIUCCI, *Stereotipi, circolarità e discontinuità del diritto del lavoro*, in *LD*, 2/2015, p. 220.

²¹ Cf. DIREZIONE GENERALE DELL'IMMIGRAZIONE E DELLE POLITICHE DI INTEGRAZIONE (a cura di), *XI Rapporto annuale. Gli stranieri nel mercato del lavoro in Italia*, luglio 2021, p. 12.

²² *Ivi*, p. 70.

²³ F. MARINELLI, *Attività sindacale e identità etnica: riflessioni sui possibili scenari futuri*, in *GDLRI*, 164/2019, p. 675.

Di fronte a questi numeri che parlano di segregazione, mancata integrazione, disparità di trattamento il diritto del lavoro può fare molto. Il lavoro infatti è uno dei pilastri dell'integrazione dell'individuo nella società.

Alcune azioni sarebbero dunque molto opportune, come altri ben più esperti di me sul tema hanno già segnalato.²⁴

Innanzitutto andrebbero modificate le regole che disciplinano l'ingresso dei migranti che cercano lavoro: a) vuoi rendendo cadenzata/regolare ed adeguata ai fabbisogni nonché più elastica (con riferimento a qualifiche e mansioni) la programmazione degli accessi; b) vuoi rendendo meno farraginoso ed irrealistico il procedimento di autorizzazione individuale al lavoro (laddove richiede che lo straniero non possa fare ingresso solo "per cercare lavoro", ma al contempo richiede una previa conoscenza fra futuro datore di lavoro e lavoratore); c) vuoi anche ripensando la distinzione fra migranti economici e migranti forzati alla luce dei nuovi assetti economici mondiali e dei cambiamenti climatici del pianeta.²⁵ La legislazione com'è congegnata oggi da un lato non blocca certo i flussi migratori reali, dall'altro finisce paradossalmente per essere una barriera all'ingresso regolare degli stranieri (che spesso ricorrono in via succedanea alla richiesta di asilo) sospingendoli nell'illegalità e segregandoli nel lavoro nero, irregolare, nello sfruttamento, in attesa della successiva sanatoria.

Un ruolo importante nell'integrazione della forza lavoro immigrata può giocarlo - come in parte sta facendo - anche il sindacato. In effetti questi i lavoratori immigrati non votano nel nostro Paese e quindi il coinvolgimento da parte del sindacato può diventare il canale di espressione politica delle loro istanze e quindi ancora una volta uno strumento importante di integrazione.

Come altri ha ben illustrato²⁶ il sindacato confederale ha fatto molto per offrire servizi di assistenza, consulenza, orientamento, ed una contrattazione adeguata alle esigenze della forza lavoro immigrata (corsi in lingua italiana, accorpamento delle ferie per agevolare i rientri in patria, il diritto ad osservare un riposo settimanale in giorni diversi dalla domenica ecc.). Che le azioni del sindacato siano state incisive lo dimostra il fatto che il tasso di sindacalizzazione della forza lavoro straniera è alto ed in crescita. Ma uno sforzo ulteriore deve essere compiuto se è vero che gli immigrati non si sentono pie-

²⁴ Si veda il bel volume *Migranti e Lavoro*, a cura di W. CHIAROMONTE, M.D. FERRARA, M. RANIERI, il Mulino, Bologna, 2020 in cui segnalo in particolare il contributo di G.A. RECCHIA, *L'accesso al lavoro dei migranti economici*, p. 93 ss.

²⁵ Cf. G.A. RECCHIA, *L'accesso al lavoro dei migranti economici*, in *Migranti e Lavoro*, cit., p. 93 ss.

²⁶ F. MARINELLI, *Attività sindacale e identità etnica: riflessioni sui possibili scenari futuri*, cit., p. 673 e ss.; W. CHIAROMONTE, M.D. FERRARA, *Integrazione e inclusione sociale dei lavoratori migranti: il ruolo del sindacato*, in *Migranti e Lavoro*, cit., p. 213 e ss.

namente rappresentati all'interno del sindacato²⁷ e che più dell'80% dei lavoratori stranieri sarebbe favorevole a sindacati etnici.²⁸ Una soluzione questa certo compatibile con il nostro sistema giuridico ma che - muovendo in direzione opposta rispetto all'integrazione ed alla creazione di una società pienamente multiculturale - deve essere assolutamente evitata.

Quanto poi alla questione delle disparità di trattamento fra lavoratori italiani e stranieri - molto diffuse come segnalano i dati, anche se indubbiamente dovute ad una pluralità di cause (quali per es. il confinamento della manodopera straniera in certi settori o la loro adibizione alle mansioni meno qualificate) - quando esse dipendano da scelte o politiche aziendali possono e devono essere contrastate.

Soccorrono qui in particolare i divieti di discriminazione fondati su fattori di rischio tipici della forza lavoro straniera (quali razza, nazionalità, lingua, religione). Quei divieti costituiscono un importante strumento per garantire l'"integrazione nella differenza" nei luoghi di lavoro, assicurando ai lavoratori immigrati (individualmente e per gruppi, secondo le varie declinazioni del concetto di discriminazione) la piena integrazione senza rinunciare all'espressione delle loro caratteristiche culturali e personali.

Per svolgere appieno la loro funzione nel nuovo scenario appena tratteggiato, però, quei divieti necessitano oggi di una lettura più incisiva - evolutiva - rispetto a quella tradizionale: non possono più essere intesi come meri limiti interni, ma invece vanno ricostruiti come limiti esterni alle prerogative datoriali (la Corte di cassazione nel 2016²⁹ ha riletto in questo modo le sole discriminazioni per sesso) se non addirittura come veri e propri diritti alla parità di trattamento.

Solo se interpretati in questo senso, infatti, i divieti di discriminazione sono in grado di contrastare non solo le decisioni aziendali che penalizzano i lavoratori (per ragioni di razza, lingua ecc.) senza alcuna ragione tecnico-organizzativa e di profitto, ma anche le cd. «scelte o politiche aziendali di neutralità»³⁰ o l'esigenza di soddisfare le "richieste della clientela" dietro le quali si celano scelte organizzative volte al profitto tramite la penalizzazione di quei lavoratori portatori di uno dei fattori di rischio tutelati dalla legge.

27 K. DANESH, G. DI DONATO, S. KANE, *Le nuove sfide del sindacato pluri-etnico, in (Im)igrazione e sindacato. Nuove sfide, universalità dei diritti e libera circolazione*, a cura di E. GALOSSO, Ediesse, Roma, 2017, p. 79 ss.

28 EURES, *Lavoro, diritti e integrazione degli immigrati in Italia*, 2008, p. 41 e ss.

29 Cass., 5 aprile 2016, n. 6575, in *RIDL*, 3/2016, p. 714 ss., con nota di M.T. CARINCI.

30 Come evidenziato dai casi della Corte di Giustizia Achbita 14 marzo 2017, Bagnoui 14 marzo 2017; IX e MJ 15 luglio 2021; Caso Corte EDU 27 maggio 2013 Eweida.

4 La terza sfida: il contrasto al lavoro povero

La terza sfida che il diritto del lavoro si trova oggi di fronte è quella del contrasto al lavoro povero, che sicuramente – come le altre fin qui menzionate – si colloca nel solco della promozione di uno sviluppo sostenibile.

La condizione di lavoratore povero investe indistintamente tanto il lavoro subordinato che il lavoro autonomo, anzi le indagini sul campo dimostrano che i lavoratori autonomi hanno un rischio quasi raddoppiato – 19,5% – di cadere sotto la soglia di povertà rispetto ai lavoratori subordinati – 10,1% – ed interessa prioritariamente alcuni gruppi di lavoratori: le donne, i giovani ed i migranti.

La cosa non può stupire considerato che proprio loro sono confinati prevalentemente in quelle forme di impiego subordinato “atipiche”, a tempo parziale, discontinue, frammentate ed anche falsamente autonome, cioè quelle forme di lavoro che non garantiscono continuità di reddito.³¹

Il lavoro povero (cui ci si riferisce con l’espressione *in-working poors*) d’altra parte non coincide con il lavoro a basso salario (cui ci si riferisce con l’espressione *low-wage workers*). Il lavoro povero allude infatti³² alla situazione di quei lavoratori che pur essendo occupati si trovano in un contesto familiare il cui reddito complessivo è al di sotto della soglia di povertà.

La definizione di *in-working poors* è dunque ibrida, dal momento che non considera il reddito del singolo lavoratore, ma il reddito della famiglia in cui almeno un componente sia occupato.³³

Come dimostrano le indagini sul campo il fenomeno dei *in-working poors* è in crescita vertiginosa in Italia: nel 2010 il loro numero era pari al 10% sul totale degli occupati; nel 2016 era cresciuto al 12% e nel 2017 si attestava al 12,3% (una percentuale significativamente

³¹ Si v. sul punto il fascicolo di *LD* del 2019 con contributi di P. BARBIERI, *Il lavoro povero in Italia: determinanti strutturali e politiche di contrasto*, in *LD*, 1/2019, p. 5 ss.; V. FERRARIS, *Una lettura economica del lavoro povero*, in *LD*, 1/2019, p. 51 ss. Cf. altresì M. TUFO, *I working poor in Italia*, in *RDSS*, 1/2020, p. 185 ss.; V. PAPA, *Working poor. Dualizzazione del mercato e lavoro autonomo povero nell’Ue*, in *RDSS*, 1/2021, p. 49 ss.; G. BALANZI, *Il cosiddetto reddito di cittadinanza*, in *RGL*, 2/2020, p. 189 ss.; S. RENGA, *La tutela del reddito: chiave di volta per un mercato del lavoro sostenibile*, relazione AIDLASS, 2021.

³² Secondo la definizione adottata sia in sede di ricerca sia dalle principali istituzioni internazionali: EUROFUND, *Working Poor in the European Union*, 2004; EUROFUND, *Working Poor in Europe*, 2011; EUROFUND, *In-Work Poverty in the EU*, 2017; EUROPEAN SOCIAL POLICY NETWORK, *In-Work Poverty in Europe. A Study of National Policies*, 2019.

³³ Più in particolare è definito *in-working poor* il lavoratore che dichiara di essere stato occupato almeno 7 mesi nell’anno di riferimento e se vive in un nucleo familiare che si colloca sotto la soglia di povertà, cioè gode di un reddito familiare – equivalente (cioè calcolato secondo una tabella di equivalenza in base ad alcuni indicatori) netto (al netto delle tasse) disponibile – inferiore al 60% della media nazionale (European Commission Social Europe 2013).

più alta della media dei Paesi EU che è del 9,4%).³⁴ Il rischio poi per i lavoratori atipici è ancora più alto.

Le cause del fenomeno sono molte come segnala chi ha analizzato a fondo il tema (fattori di contesto quali la piccola dimensione della maggior parte delle imprese; la loro conseguente difficoltà a sostenere gli investimenti richiesti dalla trasformazione tecnologica, ecc.), ma fra queste una delle più rilevanti è costituita dalla frammentazione e segmentazione delle forme di impiego della fase “neoliberista” del diritto del lavoro che – come già evidenziato – Gigi Mariucci ha da sempre osteggiato.

Stando così le cose il fenomeno non potrà che peggiorare se si considera che le nuove tecnologie permettono già e permetteranno ancora di più nel futuro di ricorrere a lavori discontinui, frammentati addirittura *spot* (come ben dimostra il lavoro su piattaforma).

È evidente che il fenomeno dei *in-working poors* deve essere arginato in una visione di sviluppo sostenibile posto che un lavoro che non garantisce il sostentamento del lavoratore e della sua famiglia non è più strumento di integrazione sociale e di espressione della propria personalità.

Quale risposta è stata data dall’ordinamento?

Al momento non sono stati introdotti istituti veramente significativi ed esplicitamente idonei a dare risposta a questo fenomeno.

Guardando innanzitutto al reddito di cittadinanza previsto dal d.l. 4/2019 si deve sottolineare come esso sia introdotto per combattere la povertà in generale – non la povertà lavorativa: è infatti destinato non ai *in-working poors*, ma ai nuclei familiari indigenti (ed in possesso di specifici requisiti di cittadinanza, residenza e soggiorno, che chiaramente discriminano gli immigrati)³⁵ fino al raggiungimento della soglia di povertà (pari a 780 euro mensili e 9,360 euro annui).

Al contempo però il reddito di cittadinanza è sovraccaricato di funzioni, dovendo anche svolgere il ruolo di strumento di politica attiva del lavoro: ne è riprova la condizionalità che sorregge l’erogazione del beneficio che è destinato a cessare se il lavoratore non accetta una offerta di lavoro “congrua” nei lassi di tempo previsti.³⁶

L’unico segnale che si coglie nella attuale disciplina dell’istituto a tutela dei *in-working poors* è l’art. 4, c. 15 d.l. 4/2019³⁷ che prevede

³⁴ Cf. *Working, Yet Poor*, Università di Bologna e del Lussemburgo, *National Report on In-Work Poverty: Italy*.

³⁵ S. RENGA, *La tutela del reddito: chiave di volta per un mercato del lavoro sostenibile*, cit., p. 54.

³⁶ S. RENGA, *La tutela del reddito: chiave di volta per un mercato del lavoro sostenibile*, cit., p. 57; G. BALANDI, *Il cosiddetto reddito di cittadinanza*, cit., p. 193; P. BOZZAO, *Reddito di cittadinanza e laboriosità*, in *GDLRI*, 1/2020, p. 2 ss.

³⁷ Art. 4 co. 15-quater «Per le finalità di cui al presente decreto e ad ogni altro fine, si considerano in stato di disoccupazione anche i lavoratori il cui reddito da lavoro di-

che anche il lavoratore marginale possa beneficiarne quando il suo reddito – da lavoro dipendente o autonomo – corrisponde a un’imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ai sensi TU delle imposte sui redditi.³⁸

Nella realtà concreta tuttavia il reddito di cittadinanza – per una pluralità di ragioni, quali inefficienza dei centri per l’impiego, la scarsità di offerte di lavoro, ecc. – ha funzionato fin qui più come strumento assistenzialistico che occupazionale sopperendo in tal modo *anche* alla povertà lavorativa.

Certo si tratta di un istituto insufficiente rispetto alla vastità del problema dei *in-working poors* e d’altra parte sembra intendimento del governo inasprire la condizionalità così da ricondurre il reddito di cittadinanza alla sua originaria funzione di politica attiva piuttosto che assistenziale.³⁹

Se si volge poi lo sguardo alle proposte sul salario minimo legale⁴⁰ – al di là di come dovrebbero essere calate in concreto per non penalizzare il ruolo del sindacato e della contrattazione collettiva nel fissare la retribuzione minima – è evidente come neppure tale intervento sia adeguato per fronteggiare il problema, se è vero che la questione più rilevante in tema di povertà lavorativa non è tanto (o solo) il livello del compenso orario, ma piuttosto la discontinuità dell’impiego dei lavoratori (come ben dimostrato dal caso del contratto *Take-away.it* dove il riconoscimento dei riders come lavoratori subordinati, ma part-time anche per sole 10 ore settimanali, lascia aperta la questione del livello della loro retribuzione mensile).⁴¹

pendente o autonomo corrisponde a un’imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ai sensi dell’articolo 13 del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917».

38 Si legga la circolare Anpal 23 Luglio 2019, n. 1. Cf. S. RENGA, *La tutela del reddito: chiave di volta per un mercato del lavoro sostenibile*, cit., p. 54.

39 Un segnale positivo, che ha a che fare con la condizionalità, in relazione alla ridefinizione dell’evento oggetto di tutela, è contenuto nelle disposizioni della NASpI e Dis-Coll che completano l’accoglimento della figura del lavoratore marginale. Si prevede, in particolare, la sospensione e non la decadenza dalla prestazione a fronte di rapporti di lavoro di breve durata instaurati dal disoccupato e il mantenimento della prestazione in misura ridotta in caso di assunzione in lavori, subordinati, autonomi o d’impresa individuale, con compensi inferiori a un certo standard: per tale via, l’evento protetto diventa capace di contenere, oltre alla disoccupazione tradizionalmente intesa, anche la *sottoccupazione e la discontinuità lavorativa*.

40 Fra le quali anche la proposta di Direttiva dell’ottobre 2020 la cui finalità primaria non è certo la tutela dei *in-working poors*, cf. L. RATTI, *La proposta di direttiva sui salari minimi adeguati nella prospettiva di contrasto alla in-work poverty*, in *DRI*, 1/2021, p. 59 ss.

41 Rinvio ai contributi inseriti nella sezione *Reports & Comments* di *LLI*, 1/2021.

5 La quarta sfida: lavoro e nuove tecnologie

L'ultimo accenno posto a conclusione del precedente paragrafo chiama in causa la quarta sfida: quella delle nuove tecnologie. Il loro impatto sui rapporti di lavoro è enorme come ha dimostrato l'ampia discussione condotta negli ultimi anni sul lavoro su piattaforma che costituisce però solo la punta dell'*iceberg* di un fenomeno molto più vasto.

Le nuove tecnologie, infatti, sono destinate a pervadere tutti i settori produttivi, non solo i servizi tramite piattaforma, ma anche il lavoro nella c.d. industria 4.0 (il lavoro operaio come il lavoro impiegatizio).

Anche con riferimento a quest'ambito le regole del diritto del lavoro certamente necessitano di essere ripensate, ma ancora una volta nell'ottica di continuare a svolgere il loro ruolo di protezione dei diritti delle persone che lavorano.

Considerando le modifiche normative fino ad oggi introdotte, esse paiono a chi scrive ancora assolutamente insufficienti se la logica da assumere - come Gigi Mariucci ci ha lucidamente indicato - è quella dello sviluppo sostenibile.

Pensiamo per esempio al lavoro agile previsto dalla l. 81/2017. Prendo questo esempio perché questa forma di lavoro si è espansa enormemente negli ultimi due anni - complice la pandemia - ed è destinata a diventare un *new normal* nel nostro mercato del lavoro.

Si calcola infatti che prima della pandemia il numero dei lavoratori da remoto - agili o telelavoratori - si attestasse sui circa 570.000 unità⁴² e che durante la pandemia tale cifra sia raddoppiata. Tutte le analisi d'altra parte segnalano come questa forma di impiego sia destinata a durare e ciò essenzialmente perché sembra un *win-win* per tutti: per le imprese che così finiscono per risparmiare sui costi ed incrementare i ricavi in conseguenza dell'aumento di produttività dei lavoratori; per i lavoratori che così finiscono per migliorare le loro condizioni di vita riuscendo a conciliare meglio tempo dedicato a sé stessi ed alla famiglia e tempo di lavoro; per la società e per l'ambiente per i benefici in termini di impatto energetico ed ambientale.

Il lavoro agile, dunque, potrebbe risultare uno strumento utile nell'ottica dello sviluppo sostenibile.

Alla luce di ciò un gruppo di ricerca dell'Università di Milano ha provato a verificare sul campo il funzionamento dell'istituto per testare se quei benefici - almeno sul fronte dei lavoratori - si producano davvero.

È stata quindi condotta una ricerca nel settore ITC della provincia di Milano (tramite somministrazione di un questionario a circa

⁴² Così stimava l'Osservatorio sullo smart working della School of Management del Politecnico di Milano.

1000 lavoratori) ritenendo tale ambito particolarmente significativo in considerazione del fatto che qui il lavoro agile era ben radicato ben prima della pandemia.⁴³

La ricerca tuttavia ha dimostrato che quell'effetto *win-win* non si produce affatto: i rischi per le persone aumentano in termini di sfruttamento del lavoro, di dilatazione dei tempi di lavoro, di iperconnessione, di mancato pagamento degli straordinari, ecc.

Prendiamo come esempio l'orario di lavoro.

La ricerca segnala numeri molto preoccupanti: il 78,7% degli intervistati ha dichiarato di lavorare un numero di ore giornaliere superiore a quelle lavorate in ufficio e di questi il 60,12% ammette che lo sfioramento (quantificabile per il 45% in una sola ora e per il 43% in due ore e per il 12% in più di due ore) avviene per più giorni alla settimana!

L'aumento dell'orario è dovuto essenzialmente a 3 fattori: a) carichi eccessivi di lavoro e scadenze troppo ristrette; b) convocazione da parte del management di riunioni ed eventi formativi al di fuori dell'orario di lavoro; c) assenza di misure che rendano effettiva la disconnessione cosicché il lavoratore riceve email, messaggi, telefonate fuori dall'orario di lavoro (da manager, colleghi e clienti).

Di fronte a questo scenario è evidente che la disciplina posta dalla l. 81/2017 è totalmente inadeguata sia a proteggere la salute del lavoratore; sia ad assicurargli un tempo di vita per sviluppare la propria personalità; sia a garantirgli un giusto compenso per l'impegno profuso.

Controproducente innanzitutto in un'ottica di tutela del lavoro è la previsione secondo la quale nel caso del lavoro agile trovano applicazione i «soli limiti di durata massima dell'orario giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva» (art. 18, 1 co., l. 81/2017).⁴⁴ il lavoratore potrebbe infatti in ipotesi lavorare stabilmente anche tutti i giorni della settimana 12 ore e 50 minuti!

Ma anche quando la contrattazione collettiva introduce limiti ulteriori ed in particolare riafferma la durata normale della giornata lavorativa - il che accade spesso ed è accaduto anche nel settore ITC oggetto, come detto, dell'indagine in parola - tuttavia anche in questo caso, come la ricerca ha dimostrato, nei fatti la durata della giornata lavorativa si allunga. Ciò accade essenzialmente per due ragioni: a) perché i carichi di lavoro - fissati in via unilaterale dal datore e non contrattati - risultano eccessivi rispetto alla durata normale dell'orario di lavoro; b) perché il datore oppure addirittura i clien-

⁴³ La ricerca è pubblicata nella sezione *Reports & Comments* di LLI, 2/2021.

⁴⁴ Come meglio spiegato nel contributo M.T. CARINCI, A. INGRAO, *Il lavoro agile: criticità emergenti e proposte per una riforma*, in LLI, 2/2021, p. 27, ritengo che non trovi applicazione la deroga posta dall'art. 17, co. 5, d.lgs. 66/2003 che risulta infatti derogato sul punto dalla l. 81/2017.

ti contattano il lavoratore oltre il tempo di lavoro tramite messaggi, email, telefonate, ecc. (il 65% degli intervistati ha dichiarato che già prima del *lock-down* abitualmente riceveva comunicazioni dal superiore gerarchico o dai clienti fuori dall'orario di lavoro).

È chiaro che senza una efficace disciplina a tutela del lavoratore le nuove tecnologie diventano strumento di ipersfruttamento.

Le regole concernenti il tempo di lavoro nell'ambito del lavoro agile vanno dunque profondamente ripensate, vuoi fissando per legge la durata invalicabile del tempo di riposo e presidiandola tramite un diritto di disconnessione pieno e assistito da sanzioni; vuoi sostenendo la contrattazione collettiva nella definizione dei carichi di lavoro; vuoi demandando al contratto collettivo la fissazione della retribuzione dovuta per il tempo di reperibilità/contattabilità del lavoratore.⁴⁵

6 La quinta sfida: despecializzazione del lavoro e legge applicabile

Il lavoro svolto a distanza - in tutte le sue forme - solleva e solleva sempre più problemi anche in relazione alla individuazione della legge applicabile. Se infatti in un futuro non certo molto remoto assisteremo ad una stabile utilizzazione via web da parte delle imprese di lavoratori situati in Paesi diversi da quello in cui si trova l'impresa stessa, quest'ultima potrà facilmente scegliere di utilizzare la forza lavoro dei Paesi in cui la legislazione lavoristica sia meno protettiva e dunque meno costosa.

L'ipotesi sul tappeto, evidentemente, è che in prospettiva l'utilizzazione a distanza dei lavoratori possa interessare non solo i lavoratori di paesi membri dell'UE, ma soprattutto lavoratori di paesi in via di sviluppo, innescando così esasperati fenomeni di *dumping* sociale a danno dei lavoratori dei paesi europei (fra cui il nostro).

Al riguardo non sembra poter risolvere la questione il Regolamento "Roma I" in sé e per sé considerato (Reg. n. 593/2008 sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali). Il Regolamento infatti nel caso di rapporti di lavoro contraddistinti da elementi di internazionalità - nel fissare all'art. 8 i "criteri di collegamento" per l'individuazione della legge applicabile - pone quale criterio centrale quello del "luogo di lavoro abituale", cioè del «luogo nel quale il lavoratore svolge abitualmente il suo lavoro»: esso è infatti il primo criterio sia per individuare la legge applicabile in caso di mancanza di scelta delle parti, sia per individuare le norme inderogabili da applicare in ogni caso al rapporto anche in caso di scelta.

⁴⁵ Per più approfondite osservazioni e proposte si rinvia al pezzo M.T. CARINCI, A. IN-GRAO, *Il lavoro agile: criticità emergenti e proposte per una riforma*, cit., p. 11 ss.

Quel criterio con tutta evidenza non può risolvere il problema qui evidenziato, perché conduce ad applicare proprio la legge del Paese di origine del lavoratore, così legittimando i fenomeni di *dumping* sociale appena richiamati.

Chi scrive, in un contributo del 2019,⁴⁶ ha cercato di fornire una soluzione interpretativa – seppur parziale⁴⁷ – alla questione proponendo di leggere l'art. 9 del Reg. Roma I – che impone in ogni caso al giudice adito «qualunque sia la legge applicabile al rapporto» l'«applicazione delle norme di applicazione necessaria della legge del foro» – di riempire di contenuti la nozione di «norme di applicazione necessaria» tramite rinvio alla direttiva sul distacco (Dir. 2018/957/UE), in tal modo rendendo applicabili le disposizioni del paese del foro su aspetti cruciali del rapporto (quali i periodi massimi di lavoro e minimi di riposo; retribuzione; salute e sicurezza; tutela del lavoro minorile, ecc.).

La soluzione interpretativa appena richiamata è tuttavia parziale perché presuppone che il lavoratore straniero adisca il giudice italiano o comunque un giudice europeo. Il problema dunque permane e dovrebbe essere affrontato se non dal legislatore italiano, certamente dal legislatore sovranazionale.

7 Conclusione

Alla fine di questa panoramica sulle sfide che il diritto del lavoro si troverà ad affrontare nel futuro prossimo e che Gigi Mariucci, da precursore quale è stato, ci ha indicato da tempo, vorrei chiudere con una suggestione suggeritami dalla rilettura di un libro fondamentale di Amartya Sen intitolato *Identità e violenza* che si regge sul corretto assunto per cui pur essendo ciascuno di noi nato in un determinato contesto socio-politico-economico nessuno di noi in realtà è realmente prigioniero della civiltà in cui vive.

Leggendo tale assunto da lavoristi non vi è chi non veda come sia nostro dovere, in una fase del diritto del lavoro come quella attuale caratterizzata dall'esigenza di dare vita a quello che Adalberto Perulli ha additato come un necessario «cambio di paradigma»,⁴⁸ di accettare questa complessa sfida e di provare ad immaginare come la nostra materia possa di nuovo giocare il ruolo suo proprio, cioè di

⁴⁶ M.T. CARINCI, A. HENKE, *Rapporti di lavoro via web con elementi di internazionalità: quali sono la legge applicabile e il foro competente per il diritto UE?*, in *DRI*, 4/2019, p. 1041 ss.

⁴⁷ Soluzione parziale perché destinata ad operare solo quando vengano in considerazione lavoratori che adiscano il foro del domicilio del datore di lavoro, cioè in ipotesi un giudice italiano.

⁴⁸ A. PERULLI, *L'idea di diritto del lavoro, oggi*, in *LD*, 1/2016, p. 17.

strumento di inclusione sociale delle persone, di fondamento primo della cittadinanza.

In questa rifondazione della materia è bene ricordare che le risposte necessarie possono essere date solo partendo dalle domande giuste, che a mio avviso sono proprio quelle che, come ho cercato di illustrare fin qui, Gigi Mariucci si era (e ci aveva) già posto da tempo.

