

Introduzione

Riccardo Del Punta

Le relazioni che qui si pubblicano, poi rielaborate e trasformate in saggi dalla cortesia degli autori, sono state originariamente tenute al convegno svoltosi a Firenze il 20 e 21 settembre 2019, su iniziativa congiunta del Dipartimento di Scienze giuridiche dell'Università di Firenze e del gruppo Freccia Rossa, sul tema *Valori e tecniche nel diritto del lavoro*.

Il tema generale è suddiviso in quattro sezioni – *I valori del diritto del lavoro, I poteri del datore di lavoro e i loro limiti, I licenziamenti, I contratti non standard e flessibili* – il che dà conto della diversità degli approcci dei vari partecipanti. Senonché, la prospettiva generale nella quale le tre tematiche ‘di settore’ (poteri, licenziamenti, contratti flessibili) sono state collocate rispetto a quella di taglio teorico generale ha ingenerato produttive sovrapposizioni fra tutti i contributi e un’utile ricorsività di alcuni temi (su tutti: il licenziamento, con il comune riferimento rappresentato dalla sentenza n. 194/2018 della Corte costituzionale).

L’ambizione del volume non è tanto quella di riscattare i valori da una loro supposta eclissi nel dibattito giuslavoristico, che ad avviso dello scrivente – come meglio articolato nel saggio di apertura della prima sezione – non c’è mai davvero stata (la saggistica di settore ha sempre abbondato di riferimenti valoriali, e gli ultimi anni non hanno fatto eccezione), bensì quella di accomunare in un’unica riflessione, seppure condotta da diverse prospettive di osservazione, due discorsi, quello sui valori e quello sulle tecniche, che spesso tendono a procedere per vie proprie, senza che se ne colgano le reciproche relazioni.

All’origine di questo scarto, va peraltro riconosciuto, ci sono difficoltà teoriche non di poco conto. I valori sono l’espressione di una dimensione assoluta, che, o sceglie di rimanere tale – rischiando però di restare puramente esortati-

va e talvolta retorica –, o deve sottoporsi a delle trasformazioni, ad esempio in principi, per giungere a influire sul mondo del diritto. Su queste trasformazioni influisce anche la circostanza che i valori rilevanti possono essere più d'uno, e talora in possibile conflitto, il che costringe l'interprete a operare dei bilanciamenti nei quali esso si trova spesso privo di una guida certa, sì da sconfinare facilmente nel soggettivismo.

Quanto alle tecniche, esse risentono, ovviamente, dei valori che le ispirano. Esse sono pure sottoposte, tuttavia, alle risposte talvolta impietose dei fatti, che possono rivelare, a chi voglia vederla, la scomoda verità che non basta proclamare che una tecnica è rivolta a un fine, perché quel fine venga effettivamente raggiunto, o anche soltanto avvicinato dall'azione regolativa. L'etica delle intenzioni non dovrebbe mai fare a meno, nella predisposizione e nella valutazione delle tecniche giuridiche, di coniugarsi col pragmatismo.

Per altro aspetto, va detto che la scelta tematica del convegno, pur alludendo a problemi sempreverdi in punto di diritto, non soltanto del lavoro, è resa ancor più attuale dal processo di trasformazione in atto nella materia, che a sua volta rispecchia ciò che è accaduto e sta tuttora accadendo (su tutte, le vicende della globalizzazione e della digitalizzazione) nei contesti reali nei quali il diritto del lavoro opera.

Il fatto è che, per lungo tempo, le riflessioni in tema di valori e tecniche erano apparse quasi scontate, essendo il patrimonio assiologico del diritto del lavoro assai chiaro e acquisito, ed essendo ben individuate anche le tecniche che si offrivano come braccio armato dei valori fondativi (ad es., il principio di inderogabilità).

Le riforme che hanno interessato la materia, a più ondate, nel corso degli ultimi trent'anni, hanno invece aperto la strada a una sensibile differenziazione funzionale delle norme giuslavoristiche (ma con un nuovo spesso soltanto giustapposto al vecchio), che a sua volta ha aperto la strada a nuovi obiettivi (o, se si vuole, valori ispiratori: ma è discusso che si possa utilizzare, anche a tal proposito, questo termine) della regolazione.

Ora, è ben noto come questi processi abbiano suscitato, nella comunità dei giuslavoristi, la sensazione diffusa (nonché, in qualche misura, esatta) che i valori giuslavoristici fossero minacciati dalla forza – politica, più che teorica – dell'analisi economica *mainstream*.

È interessante verificare, al riguardo, se e come questa sfida venga raccolta dai contributi inclusi nel volume. L'impressione prevalente (ma non unanime: ci sono anche voci almeno in parte dissonanti) che se ne trae conferma la premessa di una fondamentale separatezza (che, per taluni, si fa antitesi radicale) tra il discorso economico e quello giuridico. Essa tende ad accompagnarsi alla riaffermazione dei classici valori fondativi del diritto del lavoro, e anzi alla convinzione di un loro possibile rilancio in un'atmosfera che registra, se non uno scampato pericolo, l'incombenza di un vento che ha cominciato a girare rispetto agli anni d'oro del neo-liberismo, e quindi soprattutto dalla crisi del 2007-2008.

Si continua insomma a percepire, per quanto con declinazioni diverse, l'idea di un diritto del lavoro la cui ragion d'essere permane tuttora profonda, in sostanziale continuità con una tradizione battezzata dal testo costituzionale.

Il contributo che vola più in alto teoricamente è quello di Adalberto Perulli, che si colloca sul piano della ricerca di nuovi riferimenti filosofici del diritto del lavoro, non in una logica di rottura col passato ma anzi di ulteriore distillazione e consolidamento del senso della materia.

Il rilancio in grande stile del progetto normativo del diritto del lavoro è proposto dall'autore attorno a due poli di riflessione filosofica rappresentati, da un lato, dalla concezione neo-repubblicana della libertà come non dominio, iniziata da Philip Pettit, e, dall'altro, dall'idea neo-hegeliana della libertà sociale, proposta da Axel Honneth (un ruolo soltanto ancillare, per quel che si può arguire da alcuni accenni, è riservato all'approccio delle *capabilities* di Amartya Sen, che ad avviso di altri, come lo scrivente, può invece essere centrale, peraltro integrato proprio dalla libertà neo-repubblicana).

L'accostamento è di grande interesse. L'insistenza sulla libertà come non dominio è tesa ad apporre un sigillo filosofico alto su una concezione già praticata nei fatti, da sempre, dal diritto del lavoro (tanto nella sua versione legislativa quanto in quella collettiva), il quale ha finalizzato gran parte della propria azione proprio al contenimento degli squilibri di potere esistenti, sia nel mercato che nel rapporto di lavoro, a danno del lavoratore subordinato. Ove il distacco netto è naturalmente rispetto ad un concetto meramente negativo di libertà come non interferenza, che ad esempio lascia fuori le situazioni di potere potenziale, non meno pericolose di quelle in cui il potere è esercitato effettivamente (e qui Perulli ricorda il famoso esempio, fatto da Pettit, della Nora del dramma di Ibsen).

Nessuno si illude, d'altronde, che in un contratto incentrato sulla sottoposizione di una parte al potere direttivo dell'altra sia possibile eliminare le interferenze della prima sulla seconda. Ma il diritto del lavoro può attribuire alla parte a rischio di dominio, quanto meno, un certo grado di controllo su quella interferenza. E qui l'autore si spinge a formulare esempi di istituzioni giuslavoristiche che reputa in particolare sintonia con una concezione di *workplace republicanism*, quali la tutela reintegratoria in caso di licenziamento e la partecipazione istituzionale dei lavoratori al governo dell'impresa.

Ma dove il contributo si inoltra in una direzione maggiormente innovativa è nella sua ripresa della concezione della libertà sociale che Axel Honneth ha elaborato in una prospettiva dichiaratamente neo-hegeliana. Tale è anche la linea del ragionamento di Perulli, che prende le mosse dal rigetto di una concezione meramente individualistica della libertà (ove il bersaglio polemico è la radicale 'indifferenza morale' del capitalismo neo-liberista), in favore di una visione secondo cui la 'vera' libertà si realizza soltanto nelle relazioni intersoggettive e in particolare nel riconoscimento reciproco che si attiva nell'ambito di tali relazioni, quando esse sono impostate (sottinteso: anche grazie all'azione regolativa del diritto) in modo produttivo. L'idea della soggettivazione attraverso il reciproco riconoscimento – sulla quale insiste l'autore richiamandosi direttamente a Hegel (inclusa, in un passaggio, la concezione di uno Stato etico, che del resto è la premessa di un diritto etico) – è presentata come l'unica idea normativa idonea a garantire l'inveramento di una libertà oggettiva e concreta. E di essa Perulli rinviene un riscontro già nell'art. 3, comma 2, della Carta costituzionale.

Per vero, l'autore si rende conto che la sua tesi potrebbe esporsi all'obiezione che, a differenza della sfera affettiva e dello Stato, l'impresa e il mercato sono dominati dal conflitto, per cui anche il diritto del lavoro sarebbe condannato a vivere nel conflitto, senza potersi aprire alla solidarietà. Ma Perulli contro-replica che questa visione non coglie la funzione costitutiva, oltre che regolativa, svolta dal diritto nelle istituzioni del capitalismo. Il diritto del lavoro, in particolare, può promuovere, soprattutto attraverso le già richiamate istituzioni della partecipazione, l'esercizio di una libertà cooperativa finalizzata a un bene comune che trascende l'egoismo dell'individuo isolato. Per cui la pur giustificata percezione del conflitto non sembra in grado di impedire la progressione verso la libertà sociale.

A queste condizioni, che sono anche e soprattutto quelle di una rifondazione morale del capitalismo, conclude Perulli, il diritto del lavoro può ancora partecipare alla realizzazione del progetto incompiuto della modernità, al quale ha già dato importanti contributi in passato.

Nella prospettiva di una netta separazione tra la sfera valoriale/giuridica e quella utilitaristica/economica, che corrisponde al sentire più diffuso tra i cultori della materia (dai quali, per questo aspetto e per quel che vale, lo scrivente si dissocia), si muovono anche altri contributi.

Nel saggio di Valerio Speciale viene in risalto una forte difesa dei valori, in un'ottica dichiaratamente anti-positivistica e in stretta connessione, nel contempo, col processo di costituzionalizzazione. Tali valori si identificano, in ultima analisi, nel principio lavoristico, dichiarato irriducibile alla dimensione economica. L'efficienza economica, infatti, non rientra tra i valori costituzionali, il che comporta che debbano esservi dei precisi limiti alle operazioni di bilanciamento.

A partire da questo, Speciale denuncia il rovesciamento dei valori che c'è stato, rispetto alla gerarchia costituzionale, nella legislazione del lavoro dell'ultimo trentennio, contrassegnata da una 'tirannia dei valori economici' che la rende ingiustificabile a livello costituzionale. Una deriva avvenuta anche a causa delle politiche perseguite in sede di Unione Europea, tanto a livello politico (*flexicurity* inclusa) quanto da parte della Corte di Giustizia.

Occorre dunque, pur nell'inevitabilità del confronto con l'economia, ripristinare le giuste priorità, come ha ricominciato a fare la sentenza n. 194/2018 della Corte costituzionale, che pure ha ammesso la perseguibilità, da parte del legislatore, dell'obiettivo dell'efficienza occupazionale.

Nello stesso spirito è il contributo di Giorgio Fontana, uno dei cui assunti centrali è quello che il diritto del lavoro discende da un 'principio morale di giustizia', il che ne fa un diritto anti-positivistico per eccellenza. Il bilanciamento può quindi svolgersi, sì, ma soltanto tra i valori interni all'ordinamento, dei quali non fanno parte quelli economici, i quali sono fatti oggetto, anzi, di forti critiche, fino al punto di guardare con interesse alla prospettiva della decrescita, reputata 'non più utopica' (*ergo*, desiderabile). L'autore propugna, quindi, un deciso recupero del valore della persona, avverso il riduzionismo economico anche di matrice eurounitaria.

In generale, la prospettiva di Fontana oscilla tra un rinnovato pessimismo della ragione (ad es. per la denuncia della crescita dei lavori precari e dequalifi-

cati – incarnazione delle delusioni del post-fordismo – e per lo svilimento della sfera collettiva), e il rilancio di un ottimismo della volontà e ancor più di una rinnovata progettualità, che può trarre linfa dalla crisi ormai acclarata del pensiero unico neo-liberale e dall’emergere di nuove domande di giustizia e di comunità solidali. Ciò in nome del superamento di visioni meramente pragmatiche e rinunciatarie sul terreno assiologico.

Un approccio abbastanza diverso al tema si trae, invece, dal ricco contributo di Bruno Caruso e Loredana Zappalà. Il saggio si struttura in due parti, conformandosi anche formalmente alla traccia dicotomica del volume; la prima parte si occupa del tema dei valori della disciplina (Caruso), la seconda delle tecniche di regolazione e di tutela (Zappalà). Ma il paragrafo finale è a stesura congiunta, confermando l’ispirazione unitaria degli argomenti avanzati.

Il punto di partenza è di tipo pragmatico: l’analisi della complessità tecnologica, organizzativa, relazionale, sociale e culturale dei luoghi di lavoro e dei mutamenti che hanno finito per stravolgere dalle fondamenta la fenomenologia stessa del lavoro e la semplificazione gerarchica cui il fordismo ci aveva abituati. Da questo gli autori muovono per riconsiderare l’approccio ai valori e alle tecniche secondo una linea di ricerca che prende le mosse dall’impossibilità di proporre una chiave di lettura olistica del cambiamento, oggi reso ancor più complesso, se possibile, dalla crisi pandemica e dai suoi lasciti. Tale differenziazione, spesso avvertita a livello subliminale ma non razionalizzata dai giuristi del lavoro, spiega, secondo gli autori, un diffuso senso di inadeguatezza che attraverso, a volte, la comunità scientifica, e che si esprime con atteggiamenti diversi: da periodiche cronache di morti annunciate della disciplina al rifiuto inconscio di prendere atto del cambiamento continuando ad applicare le vecchie categorie di interpretazione, come se nulla fosse, con atteggiamenti passivamente sincretici, eclettici o, all’opposto, muscolari. Da cui, a cascata, la necessità di una riflessione sui valori fondativi della materia, finalizzata a supportare il governo razionale del cambiamento e dell’impatto della tecnologia.

Nella prospettiva dei mutamenti dei luoghi di lavoro indotti dal *driver* più significativo, vale a dire la tecnologia, gli autori individuano tre macro-scenari (onde il riferimento alla tridimensionalità): il primo è riconducibile al fenomeno di industria 4.0 e, tramite esso, al modello dell’impresa integrale, che potrebbe, o dovrebbe, fungere da modello magnete, attrattivo degli altri, per le ricadute anche socialmente e organizzativamente positive che induce. Il secondo scenario è il mondo della prestazione ‘tradizionale’, riconsiderata alla luce delle nuove tecnologie e che produce una sorta di neo-fordismo digitale di ritorno: i servizi di e-commerce e di logistica organizzati e gestiti dall’algoritmo. Il terzo, infine, è quello della *gig economy* e del lavoro ‘alla spina’. I tre scenari sono considerati, comunque, non come una risultante meccanica del cambiamento, cioè, come una stratificazione netta e immediatamente leggibile; essi sono tendenziali ed esemplificativi, e rinviando a realtà di luoghi di lavoro dai confini porosi. E tuttavia, ragionare per differenziazioni, anziché per riferimenti compatti, ha positive ricadute sulla possibilità di pensare a un diritto del lavoro della realtà, e non soltanto del pensiero o della nostalgia. Ne consegue, secondo gli autori – ma in

compagnia di chi scrive – la possibilità di inserire una prima dicotomia strutturale e funzionale nel paradigma, un tempo unitario, della disciplina: il diritto del lavoro non solo protettivo e tutorio, ma anche premiale e promozionale dello sviluppo delle capacitazioni e delle libertà civiche (positive) della persona nei concreti luoghi di lavoro.

Di fronte a questa tridimensionalità dei luoghi di lavoro e all'arricchimento (almeno dicotomico) di funzioni del diritto del lavoro, si staglia la possibilità di ripensare, in coerenza, le tecniche di regolazione e di tutela (la struttura). Alla luce dei tre scenari considerati, gli autori tracciano alcune tendenze comuni che, in un mix di tradizione e adattamento, sembrano, ancora una volta, dimostrare la straordinaria capacità del diritto del lavoro di adattarsi alle temperie della storia mantenendo, rinnovando e arricchendo la propria identità. Una prima tendenza comune è individuata nell'ascesa di principi tendenzialmente trasversali che veicolano tutele universali, dentro e oltre la fattispecie: tra essi, il principio di non discriminazione, ma anche altri che si fanno strada in tutti e tre gli scenari indicati e che dicono della differenziazione di tecniche di tutela sostanziali e procedurali. Una seconda tendenza è ravvisabile in un parallelo, e apparentemente contraddittorio, processo di estensione legislativa della fattispecie a scopo di tutela, ma anche di sua ibridazione regolativa con lo scopo di meglio valorizzare la persona che lavora. Infine, una terza tendenza, anch'essa in astratto comune ai tre scenari considerati, ma registrabile soprattutto nel terzo, si concreta nello spostamento del *focus* verso i rimedi, nell'ottica di garantire l'effettività della disciplina lavoristica a prescindere da qualificazioni astratte.

D'altra parte, a fronte di queste tendenze comuni, si conferma una straordinaria adattabilità del diritto del lavoro che, alla prova dei radicali mutamenti dei luoghi di lavoro, si presta a parziali adeguamenti, se non proprio a vere differenziazioni dello statuto protettivo. Nella regolazione dinamica della complessità, secondo i due autori, parole e tecniche vecchie e nuove del diritto del lavoro (il rapporto tra norma inderogabile e autonomia individuale, il ricorso alle clausole generali come strumento di controllo aperto e modulare, la flessibilità contrattata e la regolazione sindacale differenziata all'ombra della legge, ma anche a prescindere da essa) si mescolano in un mix inedito di combinazioni e di interazioni alchemiche di tecniche che, ancora una volta, spesso disorientano i giuristi del lavoro costretti a riflettere sulla identità della materia, sulla fedeltà della stessa ai valori fondativi originari, ma anche sulla sua straordinaria capacità di governo della complessità della società digitalizzata. In tal senso gli autori propongono una prospettiva di regolazione per differenziazioni e relativi adattamenti, ibridazioni, estensioni, diluizioni, anziché per regole e categorie rigide, compatte e uniformi come avveniva, invece, nel secolo breve. Il tutto unificato dal riferimento alla persona e ai suoi progetti di vita e dal valore unificante della dignità.

L'approccio di Roberto Voza, chiamato a relazionare nella sessione dedicata ai poteri del datore di lavoro e ai loro limiti, si focalizza sul contratto di lavoro subordinato, e in particolare sul tema del potere direttivo datoriale come caratteristico di quella che l'autore ricostruisce come una vera e propria ontologia della subordinazione. È sbagliato, pertanto, ridurre il diritto del lavoro a tecni-

ca di tutela del contraente debole. Più appropriato definirlo, invece, un diritto votato alla limitazione del potere, che oltretutto, con questa sua funzione, lungi dall'essere anti-capitalistico puntella giuridicamente l'ordine del mercato.

In questa logica assumono una grande importanza, come è naturale, i limiti alle varie facce del potere datoriale previsti un cinquantennio fa dallo Statuto dei lavoratori, che si pongono come veri e propri 'diritti di libertà', ispirati da valori affatto riducibili al fordismo, come viene talvolta affermato, inesattamente secondo l'autore.

È coerente con questa impostazione che Voza sottoponga a critica le principali riforme che hanno interessato, nell'ultimo decennio, le norme statutarie: quella dei controlli sul lavoro (ove, peraltro, l'autore non sembra dare peso alla nuova sottolineatura legislativa dei limiti nascenti dalla normativa a protezione della *privacy*), quella delle mansioni, e naturalmente quella del regime sanzionatorio del licenziamento illegittimo.

Interrogativi diversamente problematici, oltre che stimolanti, sono posti da Luisa Corazza, che ribadisce la forte carica valoriale della resistenza al potere datoriale, ma aggiunge come il potere non si concentri più, oggi, nella sola dimensione del rapporto di lavoro, ma si presenti in fenomenologie nuove e talora perverse, che includono elementi di solito non considerati, quali prestigio reputazione e carisma, e che, soprattutto, tendono ad originare dalla sfera, più difficilmente afferrabile anche perché dispersa, del mercato.

Si pensi a quanto pesino, nel concreto svolgimento dei rapporti di lavoro, la libera scelta (di solito datoriale) tra più tipologie contrattuali, l'appartenenza del lavoratore a uno od a un altro gruppo sociale (ad es., donne, immigrati), la disarticolazione dell'impresa: tutti fattori di contesto che nascono prima o comunque al di fuori del rapporto, e che mettono tendenzialmente in crisi, altresì, il contropotere collettivo.

Rispetto a questi fenomeni, conclude l'autrice, le tecniche di tutela tradizionali, che per lungo tempo hanno fatto un egregio lavoro, appaiono spuntate, perché presuppongono un'unica forma del potere. Di contro, di fronte alle nuove forme che il potere tende oggi ad assumere, in virtù delle quali il dominio datoriale trae il suo prevalente alimento da fuori del rapporto, occorre aprire una nuova riflessione sulle tecniche, nell'auspicio che il diritto del lavoro sia in grado di sostenerla.

Spunti in parte diversi provengono dal contributo di Raffaele De Luca Tamajo, che ricollegandosi alla tematica generale del convegno mette in guardia contro i soggettivismi insiti nel rincorrere troppo affrettatamente la suggestione dei valori. In un'ottica che vuole rimanere giuridica occorre limitare la rilevanza dei valori a quelli direttamente desumibili dall'ordinamento giuridico, senza spingersi oltre tale confine.

In questa logica, l'autore riconosce che sia costituzionalmente conforme (art. 41) l'esistenza di un nocciolo duro di valori limitativi della libertà economica. Al di fuori di questo nocciolo duro deve prevalere, invece, un'ottica di bilanciamento, pur riconoscendosi che stabilire gli esatti confini tra le due aree è difficile e perciò opinabile.

Facendo apprezzabilmente degli esempi concreti, la libertà di espressione del pensiero e la *privacy* possono essere – e di fatto sono, anche in giurisprudenza – ragionevolmente bilanciati con le esigenze dell'impresa; del pari, una cosa è il rispetto assoluto della dignità del lavoratore a fronte di atti di molestia, ma un'altra e più relativa sono i limiti allo *ius variandi*, a proposito dei quali è pure richiamato, spesso, il concetto di dignità.

Nel suo contributo, che apre la sessione sui licenziamenti, Valerio Maio dialoga, in principio, con le riflessioni di apertura di Perulli. Ciò con il pieno riconoscimento di quanto sia importante rilanciare il discorso sui valori, ma anche segnalando il rischio di un certo velleitarismo insito nella proposta di revisione radicale delle logiche di mercato. Del resto, sottolinea Maio, quasi antropologicamente parlando, il capitalismo siamo noi, nessuno si senta escluso; per cui suona sproporzionato rimproverare la logica capitalistica per l'oblio dei valori.

Occorre considerare, poi, che l'uso dei valori da parte dei giuristi è intrinsecamente difficile, trattandosi di valori sempre relativi e cangianti, che neppure la costituzionalizzazione è stata in grado di stabilizzare. C'è poi la fatica del bilanciamento, aggravata dal fatto di essere priva di una guida precisa. Pertanto sarebbero molti i margini di miglioramento qualitativo da realizzare ai fini di un corretto impiego dei valori a fini interpretativi.

La prospettiva dell'autore presenta delle novità, rispetto alla maggior parte dei contributi già esaminati, anche con riguardo alla tassonomia dei valori che suggerisce. Il primo di essi resta senz'altro quello del lavoro, circa il quale, però, l'autore si domanda se abbia ancora senso predicarne la non mercificazione, visto che la realtà effettuale è quella di un lavoro che si scambia su un mercato (e il punto è che tale scambio avvenga a condizioni eque).

Gli altri due valori che l'autore prende in considerazione allargano considerevolmente la prospettiva rispetto all'approccio *mainstream*, giacché sono quelli dell'impresa e dell'occupazione, che occorre bilanciare con la protezione del lavoro. L'autore trova una conferma del suo assunto – focalizzata sul tema del licenziamento – nella stessa sentenza n. 194/2018 della Corte costituzionale, nella misura in cui essa ha autolimitato il proprio sindacato al vaglio della razionalità presumibile degli obiettivi di incremento dell'occupazione perseguiti dal d.lgs. n. 23/2015, senza spingersi a verificarne l'impatto concreto. Questo nonostante che, alla fine, il limite della costituzionalità sia stato considerato egualmente superato dalla Corte, con riferimento al meccanismo automatico di calcolo dell'indennità risarcitoria, basato sull'anzianità di servizio; e a questo secondo proposito Maio, che pure prende atto dell'esito della sentenza, ne critica la svalutazione della certezza come prevedibilità dei costi, che ravvisa come un valore possibile, e non succube della logica economica.

Un giudizio più decisamente favorevole nei confronti della sentenza n. 194/2018 si rinviene nel contributo di Carlo Zoli, che la reputa equilibrata e ricca di indicazioni sistematiche. Il d.lgs. n. 23/2015, del resto, aveva rappresentato un cambio di paradigma troppo traumatico, per cui si comprende che la Consulta possa essersi sentita chiamata a correggerne il tiro, rovesciandone la torsione neo-liberista.

Ma ciò è avvenuto, per l'appunto, con un approccio equilibrato, che ha legittimato – non per la prima volta – una tutela di tipo soltanto risarcitorio-monetario e si è astenuto dall'intervenire sull'adeguatezza dell'importo risarcitorio, ma ha ritenuto di dover incidere sui criteri di determinazione del risarcimento, i quali debbono essere personalizzati e non tollerano, quindi, un meccanismo di calcolo puramente automatico e mono-fattoriale, come quello previsto dall'originaria versione del d.lgs. n. 23/2015.

La sentenza della Corte ha inevitabilmente lasciato aperti, peraltro, alcuni problemi interpretativi, come quello dei criteri applicativi del risarcimento (che attualmente lasciano al giudice un margine eccessivo di discrezionalità), che renderebbero opportuno, a giudizio dell'autore, e anche in considerazione di altre possibili incongruenze (come l'esclusione della tutela reintegratoria nei licenziamenti economici e in quelli collettivi), un nuovo intervento del legislatore; al momento, tuttavia, altamente improbabile.

A Mariapaola Aimo si debbono proficue riflessioni sul lavoro *non standard* e sull'adeguatezza delle tecniche di tutela previste dalla legislazione. L'autrice si sofferma, in particolare, sul contratto a tempo determinato e su quello di lavoro somministrato, dichiarando di apprezzare le soluzioni tecniche adottate dal Decreto Dignità (a cominciare dal ripristino della causale), e semmai criticandone talune residue timidezze (come il regime di esenzione dalla causale previsto per i primi 12 mesi).

Aimo sottolinea, altresì, la potenziale importanza della direttiva 2019/1152 dell'Unione Europea, che ha ampliato le condizioni di informazione e trasparenza in tema di lavori atipici, al punto di suggerirne un'ulteriore valorizzazione in modo da colmare lo iato rispetto ai requisiti sostanziali di questi contratti (essendovi altrimenti il rischio, paradossale, che essi finiscano ulteriormente legittimati dalle regole della direttiva).

Più intensamente problematico è il contributo di Lorenzo Zoppoli, che si interroga su come possa porsi la questione dei valori nel campo, particolarmente arduo, dei lavori flessibili. L'autore riconosce, infatti, che i classici principi lavoristici non sono tarati, anche a livello costituzionale, sui contratti flessibili. Maggiori contributi sono semmai venuti, nel tempo, dal diritto dell'Unione Europea (sul cui percorso complessivo l'autore si mostra possibilista), in particolare con il divieto di abuso dei contratti in questione, declinabile in termini diversi dai singoli Stati membri.

L'autore non si nasconde, infatti, l'esistenza di problemi di adeguatezza con le tecniche tradizionalmente impiegate per limitare il ricorso ai contratti flessibili: la stessa tecnica della causale, riconosce, non è rimedio dalla sicura efficacia per contrastare la precarietà.

È preferibile ragionare, di conseguenza, su altre possibili declinazioni del divieto di abuso, che potrebbe anche essere riferito all'intero percorso professionale del lavoratore. Ciò ferma restando la non relativizzazione del valore assoluto rappresentato dal rispetto della dignità della persona.

C'è da ragionare, inoltre, su come migliorare il meccanismo risarcitorio, nonché su come evitare che la contrattazione collettiva possa fungere da via di fuga dai limiti legali previsti per questi contratti.

Il tema della protezione dei lavoratori flessibili è infine affrontato, nell'ottica delle tutele di *welfare* – non meno importante, anzi forse di più, di quella strettamente lavoristica – da Madia D'Onghia. L'autrice muove dalla nota premessa che le tutele sociali sono state originariamente rapportate all'ideal-tipo del lavoro subordinato, il che le ha rese non adeguate di fronte alla discontinuità propria dei lavori flessibili, nell'ambito del percorso di vita del lavoratore.

Il legislatore, peraltro, non è rimasto inerte di fronte a questa realtà, preoccupandosi in particolare del frazionamento dei periodi contributivi presso diverse gestioni (con istituti come la ricongiunzione, la totalizzazione, e più di recente il cumulo) nonché della salvaguardia della continuità contributiva per i periodi non lavorati (leggi, contribuzione volontaria). La stessa giurisprudenza ha avuto un ruolo creativo, ad esempio estendendo il regime di automaticità delle prestazioni oltre la subordinazione, lavorando sulle tutele dei lavoratori a *part-time* ed estendendo il diritto agli assegni per il nucleo familiare ai lavoratori somministrati in disponibilità.

In generale, la prospettiva additata dall'autrice, giustamente, come l'unica praticabile, è quella di una riconfigurazione delle tutele sociali oltre i confini del rapporto di lavoro, e dunque nella dimensione più ampia del mercato, anche al di là dei problemi di qualificazione tipologica dei lavoratori. Soltanto così, e ritenendo nel contempo come doverosamente cedevoli i problemi del finanziamento di queste tutele, potrà essere colmato il *gap* attualmente esistente tra flessibilità e sicurezza.

D'Onghia insiste, altresì, sulla necessità di attenuare la 'deriva meritocratica' dell'attuale sistema, qual è rappresentata, in particolare, dai (criticati) meccanismi di condizionalità. I diritti non si debbono guadagnare, conclude l'autrice.

Emerge dunque, dai contributi presentati, una grande ricchezza di idee e di argomenti, con spunti anche particolarmente innovativi sia sul fronte dei valori che su quello delle tecniche. Ciò a dimostrazione della fecondità di intersecare i due piani.

Si tratta, evidentemente, di una riflessione *in progress*, nella quale trova riscontro l'avvento di una complessità forse non ancora pienamente assorbita e sintetizzata, ma che lascia comunque intravedere, sia pure in forma sfuocata e pur nelle diversità esistenti tra le varie posizioni o gruppi di esse, alcuni squarci salienti del diritto del lavoro del prossimo futuro.

Si ringrazia il Dott. Samuele Renzi per l'efficiente collaborazione prestata nella preparazione e nella collazione del volume.