

Il diritto del lavoro e il lavoro post-fordista¹

Riccardo Del Punta

1. Introduzione

L'articolo si interroga su se e come il diritto del lavoro italiano abbia reagito, nella sua configurazione teorica e nelle sue realizzazioni normative, alle trasformazioni post-fordiste.

Nel par. 2 ci si soffermerà sulla originaria identificazione tra diritto del lavoro e fordismo. Nel par. 3 saranno esaminate le principali novità recate dal post-fordismo, nelle diverse possibili interpretazioni di cui è oggetto. Nel par. 4 ci si interrogherà sui motivi della difficile recezione del post-fordismo nell'ottica giuslavoristica. Nel par. 5 ci si sposterà su una riflessione sull'analisi della crisi del fordismo fatta da Bruno Trentin, e sulla sua portata anche per il diritto del lavoro.

Nel par. 6 si formuleranno, infine, alcune considerazioni di riepilogo e conclusive in merito alla sfida concettuale e politica recata dal post-fordismo al diritto del lavoro.

2. L'eredità del fordismo

Il diritto del lavoro classico si è largamente sviluppato entro contesti di tipo classicamente fordista, caratterizzati, per l'essenziale, da un *trade-off* tra alti livelli

¹ Il contributo è stato consegnato da Riccardo Del Punta il 12 luglio 2023 ed è pubblicato postumo. Le bozze sono state riviste solo formalmente da Maria Luisa Vallauri.

di subordinazione e capacità di controllo sul lavoro esercitabile dall'imprenditore, ed alti livelli di stabilità, garanzie e compensazioni di *welfare* per i lavoratori.

Ciò a cominciare dallo stesso concetto di lavoro subordinato (sculpito già dall'art. 2094 del codice civile del 1942 come lavoro svolto «alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore», a sua volta definito dall'art. 2086 «capo dell'impresa»), ma poi soprattutto negli equilibri realizzati dalla legge-simbolo di quest'epoca, lo Statuto dei diritti dei lavoratori del 1970.

Di esso sono facili da ricordare gli istituti caratterizzanti, grazie ai quali la Costituzione è riuscita a penetrare dentro 'i cancelli della fabbrica': norme a tutela della libertà e dignità dei lavoratori; norme limitative dei principali poteri datoriali, quali il potere di assegnazione delle mansioni, il potere di controllo nelle sue varie manifestazioni e quello disciplinare; un regime sanzionatorio forte contro il licenziamento illegittimo, previsto dal famoso art. 18 a complemento della legge n. 604/1966 che aveva a sua volta affermato, per la prima volta, il principio della necessaria giustificazione del licenziamento; norme a tutela delle rappresentanze sindacali e dei diritti di libertà e attività sindacale nei luoghi di lavoro, e dunque anche della contrattazione collettiva in azienda.

Va da sé che lo Statuto si applicava a tutti i lavoratori (peraltro, nelle norme sul licenziamento e sul sostegno all'attività sindacale, limitatamente alle imprese con più di 15 dipendenti), ma non v'è dubbio che il suo modello di riferimento fosse il lavoratore maschio, adulto, dipendente di massima stabile di impresa medio-grande, non coinvolto nell'organizzazione produttiva se non come esecutore di direttive altrui, e perciò inserito in un'organizzazione di tipo gerarchico che lo Statuto cercava appunto di democratizzare dall'esterno, ponendo dei limiti imperativi ai poteri imprenditoriali e favorendo la presenza di un contropotere sindacale rivolto a contrastare l'abuso di autorità dell'imprenditore. Un lavoratore, quindi, fondamentalmente separato, quando non antagonista, rispetto all'impresa, inchiodato in ruoli statici e privo di una soggettività individuale.

3. Le novità del post-fordismo

E' altresì risaputo come, nel nuovo scenario marcato dalla globalizzazione, vari fattori di cambiamento abbiano eroso le basi economiche, sociali e culturali del fordismo, il che ha a propria volta favorito, a partire dagli anni Ottanta del secolo scorso, l'emersione di diversi modelli organizzativi, correntemente concettualizzati sotto la comprensiva classificazione di post-fordismo (dopo essere stati, in buona parte, introdotti dal toyotismo).

Di tali nuovi assetti la letteratura *mainstream* (vedi, ad es., Deming 1986; per una ricognizione generale, vedi Masino 2005) era incline ad enfatizzare i tratti innovativi, pur ammettendosi che essi erano diffusi in modo irregolare nelle varie realtà produttive: adattabilità alla complessità; alta reattività alle fluttuazioni di mercato; flessibilità, applicata sia al lavoro che alla quantità e qualità della produzione; cultura aziendale orientata alla qualità; orientamento al miglioramento permanente (*kaizen*); crescente *empowerment* dei lavoratori; polivalenza professionale; cooperazione intelligente piuttosto che

gerarchica; crescente importanza della risorsa conoscenza; decentramento e specializzazione flessibile.

Recitava ancora l'approccio dominante che in questo scenario in evoluzione il ruolo del lavoratore individuale tendeva a evolversi, nella misura in cui egli era chiamato a rispondere alle istanze di flessibilità, ad assumersi responsabilità non limitate a compiti specifici ma estese ai risultati complessivi della produzione o di un segmento autonomo di essa, ad esercitare più autonomia professionale, sviluppare le proprie competenze, condividere i valori e la cultura dell'azienda.

A questo tipo di narrazione si contrapponeva quella offerta da indirizzi critici (come quello dei *Critical Management Studies*: per una ricognizione, vedi Masino 2005) che contestavano l'utilità euristica della categoria del post-fordismo, concepito come un mero processo di adattamento del fordismo ai vincoli derivanti dalla globalizzazione e dalla rivoluzione tecnologica.

Secondo questi indirizzi, come secondo altri approcci intermedi che, pur distaccandosi dalla letteratura *mainstream*, apparivano meno connotati in senso ideologico, concedendo dunque qualcosa alla possibilità del nuovo (vedi ad es. Masino 2005), le organizzazioni cd. post-fordiste non perdevano, di massima, le originarie caratteristiche gerarchiche, per cui l'*empowerment* dei lavoratori era, nel migliore dei casi, soltanto apparente. Per converso, nuovi rischi di alienazione vi emergevano, nella misura in cui la capacità di controllo dell'imprenditore allargava il proprio raggio d'azione, forse anche sulle anime, e cresceva il livello di dipendenza economica e di precarietà, in un quadro culturale tutto pervaso dagli imperativi e dai simboli della produzione e del consumo.

4. La difficile recezione del post-fordismo nell'ottica giuslavoristica

La letteratura giuslavoristica è rimasta disorientata dall'ambivalenza di questi processi di mutamento organizzativo, ed è predominato in essa lo scetticismo in merito al fatto che il post-fordismo, quand'anche reale e non enfatizzato retoricamente o meramente manipolativo, fosse in grado di incidere sui rapporti di produzione in senso emancipatorio e di rendere obsoleta, dunque, la missione protettiva del diritto del lavoro.

Esemplare la posizione di Umberto Carabelli (2004), secondo cui la cifra dominante della nuova realtà era quella della flessibilizzazione del lavoro, con quel che ne seguiva in termini di negazione del precedente compromesso sociale, che a fronte dell'obbedienza gerarchica aveva quantomeno dato retribuzione e sicurezza del posto di lavoro.

Da qui la proposta di superare teoriche come quella di Persiani (1966), già dominante nella materia (e ripresa da Marazza 2002), secondo cui l'interesse creditorio del datore di lavoro si doveva ricostruire come interesse a ricevere una prestazione, non già meramente 'diligente' in un'ottica avulsa dall'organizzazione del lavoro, bensì proficuamente inserita in quell'organizzazione. Di contro, secondo la posizione di Carabelli, che scaturiva da una sfiducia di fondo verso il post-fordismo, la funzione economico-sociale del contratto di lavoro non era quella di introiettare acriticamente i modelli organizzativi, assecondando la pre-

tesa datoriale a una dilatazione quantitativa e qualitativa della collaborazione lavorativa, bensì quella di assicurare uno scambio 'secco' tra retribuzione e attività lavorativa subordinata, che scongiurasse una compromissione del lavoratore nell'organizzazione e nei destini di essa.

Al di là della tenuta di tali proposte teoriche (il tentativo di separare, nella causa concreta del contratto di lavoro subordinato, il potere direttivo dall'organizzazione, è sempre stato destinato, probabilmente, allo scacco), la pur sbrigativa identificazione dell'era post-fordista con l'era della flessibilità è quella che è penetrata maggiormente tra i giuslavoristi.

Ciò è dipeso essenzialmente dal fatto che mentre i mutamenti organizzativi hanno continuato a svilupparsi, sia pure a macchia di leopardo a seconda dei settori e delle imprese, al di fuori di un'azione diretta del diritto del lavoro, l'istanza di flessibilità si è tradotta in concrete riforme legislative che sono nel complesso venute incontro, sia pure non proponendo deregolazioni in senso assoluto, alle esigenze delle imprese.

L'incrocio pericoloso è stato, in altri termini, quello tra il post-fordismo e le tendenze neo-liberali che, a partire dal finire del secolo scorso, sono riuscite a imporre un qualche cambio di marcia nella legislazione lavoristica. Ci sono state, al riguardo, quattro ondate di riforme (il Pacchetto Treu, legge 24 giugno 1997, n. 196; il Decreto Biagi, d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276; e più di recente la Riforma Fornero, legge 28 giugno 2012, n. 92, e gli otto decreti legislativi del Jobs Act del 2015) che hanno significativamente trasformato la fisionomia del diritto del lavoro, nella direzione di una maggiore liberalizzazione (soprattutto nel regime del licenziamento e nella possibilità di stipulare contratti flessibili), sebbene senza stravolgerla (e sul licenziamento ci sono stati anche significativi ritorni indietro).

Ciò ha contribuito, nella visione di molti, a gettare una luce negativa su tutto il post-fordismo, visto come un periodo di dominio della ragione economica e dunque di smarrimento della dimensione assiologica del diritto del lavoro. Si vedano ad esempio le sollecitazioni di Angelo Salento (2003) a reagire di più alle manipolazioni messe in atto dal capitale per potenziare la produttività del fattore lavoro. L'accusa al pensiero giuslavoristico di aver abdicato alla propria razionalità valoriale senza contrastare a sufficienza il pensiero unico economico è stata riproposta, più di recente, da Adalberto Perulli e Valerio Speciale (2022), nella cui visione il post-fordismo è identificato con un periodo di flessibilità ed esternalizzazioni, e quindi di precarizzazione del lavoro.

In altre parole, l'incrocio pericoloso con il periodo neo-liberale, in aggiunta forse a una subliminale riluttanza ad abbandonare l'ancoraggio del diritto del lavoro al fordismo (la fine del cd. compromesso keynesiano-fordista, alias 'trentennio glorioso', venendo tante volte identificata con l'inizio della crisi della disciplina), ha sempre impedito che si sviluppasse, in seno alla dottrina giuslavoristica, una vera discussione sul *quid* di novità, e anche di possibili opportunità, che poteva essere recato in dote dal post-fordismo, magari in un'ottica di medio-lungo periodo che andasse oltre le scosse di flessibilità (più o meno strutturali) provocate da riforme come quelle che hanno interessato l'Italia agli inizi degli anni Duemila.

Una certa mitizzazione del pur recente passato e una corrispondente drammatizzazione del presente (che non era così totalmente nelle mani dell'economia come si asseriva) cospiravano, al riguardo, nella stessa direzione: secondo questa visione il post-fordismo era un mero camuffamento del fordismo (con l'aggravante di essere sottilmente manipolatorio), e comunque non era in grado di portare nulla di buono alla causa dei lavoratori.

Va altresì detto che responsabile di questo sbrigativo screditamento era anche il fatto che nelle riforme legislative adottate dominasse nettamente la *pars destruens*, cioè la normativa flessibilizzante, sulla *pars construens*, cioè sulla normativa che avrebbe dovuto edificare nuovi meccanismi di sicurezza del lavoratore sul mercato del lavoro, con particolare attenzione al sostegno nelle transizioni occupazionali, secondo i dettami della *flexicurity* di marca europea.

I progressi in questa direzione sono stati decisamente insufficienti, il che ha lasciato l'impressione di un assoluto predominio della flessibilità (anche se questa, in realtà, si è sovrapposta a stratificazioni precedenti che sono state mantenute). La stessa dottrina, o ha manifestato (la maggioranza) una contrarietà *a priori* verso la *flexicurity*, in nome della fedeltà all'idea di tutela del posto di lavoro elaborata nell'epoca fordista, o non ci ha comunque creduto abbastanza (la minoranza più aperta verso il nuovo).

5. La crisi del fordismo nell'analisi di Bruno Trentin

Per avere una sferzata intellettuale che facesse vedere anche altri aspetti di questi processi, si è dovuta attendere la riflessione di Bruno Trentin, sulla quale merita soffermarsi perché espressiva di uno snodo cruciale di questa tematica.

Il dato di interesse dell'analisi della frammentazione del mercato del lavoro nell'epoca della crisi del fordismo, proposta da Trentin (su cui vedi, in generale, Gramolati e Mari 2010), è che essa, pur quando era l'occasione di critiche sociali anche aspre, non era posta in contrapposizione nostalgica a un'età dell'oro' (quali ipoteticamente gli anni Settanta), della quale gli eventi successivi avrebbero rappresentato la degenerazione. L'ipotesi storiografica era invece, in lui, del tutto diversa.

Per Trentin gli anni Settanta, pur essendo costellati da grandi conquiste sociali, avevano però riproposto un serio dissidio strategico interno alla sinistra ed all'esperienza sindacale. Quella profonda divaricazione di percorsi analitici, prima e oltre che di linee politico-culturali, che Trentin, da grande pensatore delle contraddizioni, aveva sviscerato ne *La città del lavoro* (Trentin 1997; vedi anche Trentin 2021), tra una sinistra – in vari luoghi detta 'istituzionale' – che, essendosi lasciata irretire dal modello taylorista-fordista, si era adagiata su un rivendicazionismo distributivo-compensativo, abbandonando troppo presto l'ambizione di incidere in senso democratico sull'organizzazione del lavoro e sulla condizione di alienazione del lavoratore dipendente; e un'altra sinistra', minoritaria e spesso sotto attacco da parte della prima, che aveva saputo mantenere vivi, per quanto talora in modo massimalistico, quello spirito democratico e quell'immedesimazione nella dimensione sociale, prima che politica (ma per Trentin il sociale era politico), che ne aveva incarnato l'anima originaria.

Dalla valutazione negativa del fordismo, bollato come il modello organizzativo alienante per eccellenza, non poteva che discendere, simmetricamente, una qualche apertura di credito dello stesso Trentin, sia pure tutt'altro che cieca, verso gli scenari aperti dalla crisi del fordismo, una categoria che è divenuta dominante nella sua produzione saggistica dagli anni Novanta in poi (egli non ha mai usato, invece, l'espressione post-fordismo).

L'analisi era, qui, non meno originale, nella misura in cui sul post-fordismo veniva a scaricarsi il polo opposto dell'energia negativa accumulata contro il fordismo, particolarmente in declinazioni come quella italiana, sì che quello del post-fordismo finiva con l'apparire a Trentin come un mondo gravido di rischi, ma anche come una storica possibilità, per la sinistra, di ritrovare la via che era stata smarrita.

Da un lato, infatti, era evidente nel post-fordismo (anche a causa della tentazione delle imprese di strumentalizzarlo per rilanciare il principio di gerarchica) il rischio della disarticolazione e dell'anomia sociale, e più al fondo quello della perdita di pregio del lavoro, come fonte di creazione di valore ma anche come pilastro dell'identità sociale.

Dall'altro lato, però, il post-fordismo dischiudeva anche opportunità di non poco momento, che avrebbero potuto smentire le profezie di quella sinistra apocalittica, *à la* André Gorz, dalla quale Trentin non mancava di prendere le distanze.

Le indicazioni programmatiche che scaturivano da questa prospettiva erano innovative. Per le imprese, l'occasione di liberarsi dalle pastoie gerarchiche che ne avevano limitato lo sviluppo e la democraticità, dando così fiato alla libertà e alla creatività del lavoro. Per il sindacato, la sollecitazione a ritrovare il senso della propria missione inserendosi nelle fessure che si aprivano nelle organizzazioni post-fordiste, al fine di allargarle al massimo e di modificare o quantomeno di condizionare dall'interno, in una logica rapportabile alla contrattazione collettiva dinamica, i dispositivi di gestione del lavoro. Per il regolatore pubblico, l'esortazione a inventare diritti di nuova generazione (all'informazione, alla formazione permanente, alla mobilità, alla riqualificazione professionale), tali da mettere in grado i lavoratori, soprattutto se in difficoltà perché espulsi dal processo produttivo, di ricollocarsi nel mercato del lavoro e in generale di agire da attori in un ambiente produttivo profondamente mutato (si veda, in questa logica, l'insistenza sull'obiettivo dell'impiegabilità del lavoratore, «capace di garantire in luogo del posto fisso prima di tutto un'occasione di mobilità professionale all'interno dell'impresa e, in ogni caso, una nuova sicurezza, che accompagni il lavoratore (sul) mercato del lavoro», Trentin 2021, 89).

Ciò a partire dall'investimento nella risorsa conoscenza, oggetto di grande enfasi da parte di Trentin in connessione con la sua valorizzazione del lavoro come leva della libertà delle persone; una valorizzazione, il cui riflesso speculare era il rifiuto di qualunque fuoruscita dalla società del lavoro, come testimoniato ad esempio (Trentin 1997, 34-5) dalla critica delle cupe analisi del post-fordismo proposte dal già citato André Gorz.

Conoscenza, libertà, persona: questa la grande triade di valori che avrebbe dovuto orientare le politiche del lavoro nell'epoca della crisi del fordismo. Valo-

ri l'uno collegato all'altro, nella misura in cui la conoscenza (segnatamente, del lavoratore) è il presupposto indispensabile della libertà (segnatamente, sul lavoro), e l'una e l'altra sono le precondizioni del pieno riconoscimento della dignità di ogni persona anche all'interno della formazione sociale impresa.

L'affermazione politica di tali valori prefigurava un percorso in fondo al quale Trentin scorgeva la possibilità di una vera rivalutazione del lavoro umano, che riscattasse la falsa partenza del Novecento, pur celebrato come il secolo del lavoro (vedi Accornero 2000).

6. Considerazioni conclusive

Le riflessioni di Trentin ci hanno mostrato qualcosa di importante, permettendo di andare oltre il dilemmatico interrogativo se il lavoratore uscisse più valorizzato, o invece più sfruttato, dai modelli organizzativi di stampo post-fordista. Ci hanno mostrato, cioè, che il post-fordismo era gravido di rischi ma anche di grandi opportunità, spettando agli attori di cogliere quest'ultime con un'azione politico-sindacale, e se del caso regolativa, adeguata. Ciò dà il destro per un supplemento finale di analisi.

Non v'è dubbio che nello schema post-fordista siano confluite molte delle istanze nascenti dalla competizione globale e dalle conseguenti domande di flessibilità del mondo imprenditoriale. Ma, rispetto a questo scenario, la lente del post-fordismo consentiva di cogliere alcuni importanti elementi in più, e in particolar modo di scorgere, sia pure in modo ancora sfuocato, come la spinta verso la flessibilità (giustamente sottolineata dai critici) non potesse non essere priva, sia pure in modo diversificato e discontinuo nelle varie realtà, di una contropartita sistemica, rappresentata da una maggiore valorizzazione del ruolo del lavoratore come soggetto (attivo, consapevole, formato) dell'organizzazione.

Quella che è emersa con il post-fordismo, insomma, è stata la possibilità (naturalmente non scontata, ma da perseguire con mezzi idonei) di un nuovo paradigma nello scambio tra lavoratore e impresa. Per dirla con una formula forse troppo semplice, organizzazioni che si pretendevano intelligenti e 'riflessive', come quelle post-fordiste, non potevano pretendere di trattare il lavoratore in chiave di mero dominio. Non si poteva essere soggetti a intermittenza: se l'impresa doveva poter contare sul lavoratore come 'risorsa', come suggerito dalle versioni più evolute dello *Strategic Human Resource Management*, il lavoratore doveva poter contare sul riconoscimento e sull'attribuzione di valore da parte dell'impresa.

L'individualizzazione del lavoro, di solito ascritta al post-fordismo, sembra dunque prestarsi a una lettura non soltanto in negativo, ma anche in positivo.

In negativo, come flessibilizzazione e precarizzazione del lavoro e come eraticità dei percorsi lavorativi, che ciascuno doveva costruirsi nelle proprie singole esistenze, con le conseguenti difficoltà di socializzazione (il che poneva, ovviamente, il problema di come compensare questa tendenza aiutando il lavoratore, con servizi adeguati, a muoversi efficacemente nel mercato del lavoro).

Ma anche in positivo perché, si osservava già allora, il lavoro post-fordista tendeva a richiedere

requisiti di formazione, conoscenze, creatività, autonomia e iniziativa...che costituiscono altrettanti stimoli e incrementi dei suoi titoli e delle sue capacità di soggetto attivo che in una società democratica e in un libero mercato si possono tradurre in un maggior potere di scegliersi il tipo di vista che si preferisce (Mari 2002, 235).

In conclusione, la carica innovativa del post-fordismo è consistita nell'aver posto in termini nuovi il problema della soggettività del lavoratore all'interno delle organizzazioni d'impresa. Quello che è successo a ridosso di questa storia, con i processi di digitalizzazione, ha dimostrato che si è trattato di una svolta non effimera, seppur ovviamente ancora da diffondere e da consolidare.

Il diritto del lavoro, da parte sua, ha inseguito a fatica questi processi, un po' per ritardo strategico (vedi i menzionati fallimenti sul fronte della *flexicurity*) e un po' perché essi tendono a svilupparsi in uno spazio di dinamiche organizzative che prescindono dalle norme giuridiche. Ciò non toglie che contenuti nuovi potrebbero essere utilmente immessi, in questo spirito, nell'azione regolativa, ovviamente anche contrattuale collettiva: maggiore riconoscimento delle competenze individuali, implementazione di schemi retributivi maggiormente collegati alla produttività, previsione di diritti di nuova generazione come quello alla formazione, promozione della partecipazione sul lavoro, maggiore decentramento della contrattazione collettiva, e infine – *last but not least* – servizi per il lavoro effettivamente in grado di implementare quelle politiche attive delle quali il mercato del lavoro ha grande bisogno).

Il post-fordismo, dunque, come fase di transizione importante e poi ulteriormente confluita nei processi di digitalizzazione, ma le cui potenzialità attendono ancora di essere colte appieno, almeno sotto il profilo, qui specificamente considerato, dell'azione regolativa.

Riferimenti bibliografici

- Accornero, A. 2000. *Era il secolo del lavoro*. Bologna: il Mulino.
- Carabelli, U. 2004. "Organizzazione del lavoro e professionalità: una riflessione su contratto di lavoro e post-taylorismo." *Giorn. dir. lav. rel. ind.* 1: 1 sgg.
- Deming, W. E. 1986. *Out of the Crisis*. Cambridge (Ma): MIT Press.
- Gramolati, A., e G. Mari. 2010. *Bruno Trentin. Lavoro, libertà, conoscenza*. Firenze: Firenze University Press.
- Marazza, M. 2002. *Saggio sull'organizzazione del lavoro*. Padova: CEDAM.
- Mari, G. 2002. "Diritto alla libertà del lavoro." *Iride* 36: 233 sgg.
- Masino, G. 2005. *Le imprese oltre il fordismo*. Bari: Carocci.
- Persiani, M. 1966. *Contratto di lavoro e organizzazione*. Padova: CEDAM.
- Perulli, A., e V. Speciale. 2022. *Dieci tesi sul diritto del lavoro*. Bologna: il Mulino.
- Salento, Angelo. 2003. *Postfordismo e ideologie giuridiche. Nuove forme d'impresa e crisi del diritto del lavoro*. Milano: Franco Angeli.
- Trentin, B. 1997. *La città del lavoro*. Milano: Feltrinelli.
- Trentin, B. 2021. *La libertà viene prima. La libertà come posta in gioco nel conflitto sociale*. Firenze: Firenze University Press.