

Che cosa impedisce ai lavoratori di scegliersi l'imprenditore: riflessioni sulle tesi di Pietro Ichino

di Giuseppe Ferraro

1. Le due aree tematiche – quella che intitola la seconda sessione del convegno e quella indicata da Ichino – non sono del tutto coincidenti.

La *prima* è molto ampia, invita ad una riflessione di stampo filosofico-sociologico con angosciosi interrogativi esistenziali. La *seconda* è più circoscritta ed affronta un interrogativo specifico su cosa impedisce ai lavoratori di scegliersi l'imprenditore. Proviamo ad affrontare la relazione di base, già molto impegnativa, avendo però di mira la questione più generale. Una tale direttrice di analisi si rende preferibile quando ci si trova di fronte alle brillanti provocazioni di Ichino giacché egli ha un'abilità straordinaria ad esaminare dettagliatamente fenomeni complessi da una prospettiva per così dire angolare. È come se egli spostasse la macchina da presa dalla inquadratura della scena principale ad aspetti laterali scarsamente intravisti e pertanto trascurati. Se accetti questo spostamento di *focus* finisci per essere risucchiato nella sua logica stringente e per arrivare a conclusioni alquanto coincidenti. Per sottrarsi a questa intrigante ragnatela riflessiva occorre continuamente spostare la macchina da presa e riposizionarla sulla scena principale.

La tesi di Ichino si articola nei seguenti passaggi essenziali:

A) La condizione di subalternità del lavoratore è determinata dal potere dell'imprenditore di scegliere i lavoratori. Per superare questa situazione occorre favorire la formazione di condizioni sociali e giuridiche che consentano ai lavoratori, collettivamente organizzati, di incidere sulla scelta del datore di lavoro, quale premessa per superare la subalternità socio-economica ed anche negoziale degli stessi e per ricostruire su basi diverse l'intero assetto regolamentare del diritto del lavoro.

B) La principale preconditione perché tale obiettivo venga realizzato dovrebbe essere rappresentata dal mutamento del sistema di relazioni industriali con un'attenuazione della inderogabilità della contrattazione nazionale e con l'attribuzione di maggiori margini di flessibilità alla contrattazione locale ed

aziendale che, almeno in alcuni casi, dovrebbe essere autorizzata a ridisegnare completamente l'equilibrio complessivo dello scambio negoziale.

Per affrontare il *primo profilo*, non ci soffermeremo sulle eterogenee ragioni che sono a fondamento dell'interventismo pubblico nei rapporti di lavoro che si esprime attraverso la normativa protettiva di carattere inderogabile, né sulla parallela e connessa inderogabilità del contratto collettivo, giacché apriremmo uno scenario problematico sconfinato. Non si può fare a meno tuttavia di rilevare che Ichino sembra attribuire un peso quasi esclusivo al monopolismo del mercato del lavoro, là dove è noto che la legislazione protettiva risponde ad esigenze molteplici non solo di carattere economico ma anche di riconoscimento di alcuni principi e valori riconducibili alla implicazione della persona nei rapporti commerciali. È questo del resto il dilemma angoscioso, o la contraddizione storica, che travaglia la dottrina giuridica sin dalle origini della industrializzazione, che *da una parte* riconduce la regolamentazione del rapporto di lavoro in uno schema di carattere contrattuale ed in esso individua le ragioni dell'assoggettamento e della delimitazione dell'impegno negoziale del prestatore di lavoro, *da un'altra parte* deve prendere atto di una situazione di subalternità imposta dai rapporti di produzione di massa di guisa che l'oggetto implicato nel rapporto di lavoro è una persona in carne ed ossa con il suo bagaglio di esigenze e di valori che trasbordano da un inquadramento meramente negoziale e rinviano ad esigenze di emancipazione e di mutamento dei tradizionali assetti capitalistici. Insomma se è vero che il lavoro non è una merce, è anche vero che una volta inquadrato nei rapporti di produzione vive di una doppia valenza, mercantile ed istituzionale, in quanto il lavoro costituisce il termine di scambio della retribuzione ed è altresì lo strumento principale di realizzazione della personalità e di emancipazione della società.

2. Tralasciate queste riflessioni di cornice, l'attenzione può subito concentrarsi sulle due tesi enunciate da Ichino. Con riguardo alla *prima* si possono a mio avviso formulare almeno tre considerazioni, se non critiche quanto meno dialettiche.

La prima, alquanto banale, si traduce nel rilevare che Ichino fa riferimento, e non a caso, ad una realtà in qualche modo settoriale, di nicchia, vale a dire a

quella dell'impresa parapubblica, non genuinamente imprenditoriale, in cui il peso della mediazione politica è determinante nelle scelte strategiche e del suo *management*. L'esemplificazione riguarda infatti le aziende municipalizzate, per lo più operanti dietro lo schermo formale delle società miste con un'ambigua specificazione della *mission* perseguita, ovvero le aziende pubbliche approdate ad operazioni ibride di privatizzazione, qual è il caso della Telecom, delle Ferrovie e della stessa Alitalia (il caso della falegnameria sembra toccare un mondo artigiano ove la mobilità professionale da dipendente a "padrone" è tradizionalmente frequente). In queste realtà non c'è dubbio che gli interessi organizzati dei lavoratori possono pesare di più nella scelta del datore di lavoro (*melius* del gestore), ma a parte che ciò in buona parte già avviene, non è certo che sia questa una prospettiva apprezzabile, giacché, come le esperienze dimostrano, l'opzione prevalente si andrebbe ad indirizzare su quei soggetti in grado di garantire atteggiamenti di continuità con il passato, e quindi di dipendenza politico-sindacale e di conservazione di privilegi, inefficienze e clientelismi che improntano quasi tutta l'area parapubblica. Sicché la prospettiva "migliorista" disegnata da Ichino potrebbe avverarsi soltanto in un contesto di regole radicalmente rinnovate nel rapporto tra politica ed amministrazione delle imprese di proprietà pubblica che consentano una scelta selettiva della più qualificata imprenditorialità e che favoriscano una gestione ispirata ai valori della efficienza e della meritocrazia. Ma è del tutto improbabile che una tale sollecitazione possa essere recepita in realtà subalterne alle esigenze del mercato dei consensi elettorali, nell'ambito delle quali i sindacati mostrano di trovarsi a proprio agio nell'esercitare un doppio ruolo: quello strettamente negoziale dall'apparenza conflittuale e quello di soggetti partecipi delle fondamentali scelte di gestione dell'impresa che in molti casi può assumere venature marcatamente consociative.

3. Il secondo rilievo, appena più impegnativo, consiste nell'osservare che l'impostazione di Ichino sembra sopravvalutare il profilo giuridico rispetto a quello economico ritenendo che il primo possa condizionare sensibilmente il secondo. In realtà il modello disegnato, astrattamente praticabile, richiede in concreto delle condizioni economiche e sociali alquanto diverse da quelle attuali. Richiede anzitutto un tendenziale equilibrio di mercato tra la domanda e l'offerta

di lavoro ed un sistema proteso a realizzare una piena occupazione. Soltanto su tali basi concorrenziali è possibile immaginare che la forza del lavoro organizzato (efficacemente definita come l'intelligenza collettiva dei lavoratori) possa sottrarre i lavoratori dalla condizione di subire le scelte dei datori di lavoro sino al punto da mettere in atto operazioni in grado di delegittimare l'imprenditore incapace e valorizzare quello più affidabile. Acquisita una tale preconditione strutturale, è possibile pensare a politiche volte a rafforzare il potere selettivo dei lavoratori attraverso una valorizzazione della contrattazione decentrata. Nello stesso contesto, peraltro, ulteriori iniziative di carattere complementare andrebbero adottate. Ad esempio sarebbe altrettanto importante orientare il sistema formativo nella direzione di consentire una maggiore occupabilità ed adattabilità dei lavoratori attraverso una formazione seria, qualificata e permanente, che ne mantenga costante la commerciabilità (formazione permanente, peraltro, da molti taumaturgicamente invocata, ma assai poco praticabile quanto meno in termini ampi e diffusi). Quanto queste condizioni siano lontane dalla situazione attuale e da quelle di prospettiva sembra superfluo dovere rimarcare.

4. Il terzo rilievo è in qualche modo quello più impegnativo: le tendenze del sistema economico in un mercato internazionalizzato si muovono in una direzione opposta a quella prefigurata da Ichino. Come infatti la maggior parte delle elaborazioni economiche e sociologiche conferma, la internazionalizzazione dei sistemi di produzione ha comportato un rafforzamento del capitale rispetto agli interessi dei lavoratori ed ha determinato quel fenomeno suggestivamente descritto del capitalismo mobile, versatile o liquido, che è in grado di muoversi con estrema rapidità da un posto ad un altro andando a scegliersi i lavoratori là dove sono più economici e meno organizzati sotto il profilo sindacale (Z. Bauman, R. Sennett, U. Beck, già C. Offe). Seppure è vero che il fenomeno non ha carattere generalizzato ed è stato forse eccessivamente enfatizzato in alcuni periodi (S. Sacchi), non c'è dubbio che le prospettive future, che ormai nitidamente si intravedono, esaltano le possibilità di scelta delle imprese e le varie opzioni organizzative adottabili, accentuando, ad esempio, gli investimenti in capitali fissi a discapito della manodopera, oppure spostando alcune produzioni elementari da un territorio ad un altro, o ancora frazionando i processi produttivi attraverso figure imprenditoriali più o meno artificiose e fittizie. Insomma si può dire, con

un'accreditata dottrina sociologica, che "il rapporto tra capitale e lavoro non è più simmetrico, ovvero non vi è più dipendenza reciproca. Da reciproca la dipendenza è divenuta unilaterale. Mentre chi è alla ricerca di un'occupazione resta, come in passato, legato all'ambiente in cui vive, senza potersi trasferire altrove, e la sua sopravvivenza dipende quindi in larga misura dalla creazione di posti di lavoro locali, i capitali al contrario possono oggi spostarsi senza limitazioni, senza badare più di tanto alle distanze ed alle frontiere degli Stati che si ergono sulla loro via"(U. Beck).

5. Con tali rilievi si entra nel vivo della discussione più generale che ci induce a riflettere sulla trasformazione del lavoro nella società attuale rispetto al modo in cui siamo abituati a concepirlo.

Come ci viene ossessivamente ricordato, il lavoro come elemento strutturale della vita delle persone tendenzialmente stabile e continuativo tende sempre più a diradarsi a favore di esperienze lavorative poliedriche, variabili e modulari, con una frequente trasmigrazione da periodi di impegno lavorativo a periodi di inattività lavorativa. L'instabilità, la precarietà, la frammentarietà investono non solo il mondo variopinto degli atipici e dei lavoratori pseudo-autonomi ma coinvolgono il mondo del lavoro nella sua globalità al punto da travalicare la classica ripartizione tra gli *insiders* e gli *outsiders*, giacché la cd. precarizzazione riguarda ormai da tempo anche i soggetti inquadrati stabilmente in una solida realtà imprenditoriale (T. Boeri, P. Garibaldi, E. Rejneri).

Le società occidentali evolute sono attraversate da uno scontro ormai strutturale tra le forze, prevalentemente economiche, che premono per rendere sempre più flessibili le prestazioni di lavoro fino ad espugnare anche le aree più garantite e le forze, prevalentemente politiche, che premono per conservare il sistema di sicurezze costruite nel corso del novecento e per preservare quello che tradizionalmente viene rappresentato come modello sociale europeo. Ma lo scontro è impari e l'esito sembra abbastanza scontato.

La direzione di marcia dello sviluppo futuro ci viene segnalata da un'ampia letteratura sociologica abbastanza univoca nelle indicazioni di fondo, anche a non volere prendere troppo sul serio le ricostruzioni più catastrofiste sulla scomparsa delle forme tradizionali di produzione manifatturiera e sulla fine del lavoro. E' sufficiente del resto guardarsi intorno per registrare i fenomeni di

ristrutturazione ormai permanente della medio-grande impresa con massicce operazioni di espulsione di manodopera e frequenti ricambi generazionali (che evocano l'immagine schumpeteriana del "turbine incessante della distruzione creatrice" "come fatto essenziale del capitalismo"), ovvero i processi di deindustrializzazione di intere aree geografiche, per non parlare poi della intrinseca fragilità delle piccole imprese, tradizionalmente soggette ad elevata volatilità.

Tutto ciò ha modificato profondamente la condizione di vita di ampie masse di lavoratori, ha ribaltato antiche gerarchie sociali e professionali che sembravano radicate, ha favorito forme diffuse di proletizzazione anche di alcuni ceti intellettuali, ha intaccato persino lavori che sembravano privilegiati (si pensi a quelli dei dirigenti, dei bancari, degli operatori finanziari, etc.) (L. Gallino, A. Accornero).

Mi ha colpito un recente articolo pubblicato sul "Venerdì di Repubblica" nel quale si riportava la vicenda della riapertura di alcune miniere sarde della Carbosulcis, società di proprietà della Regione sarda proprietaria anche dei giacimenti, in cui a fronte della richiesta di 25 lavoratori da assumere come minatori si sono registrate circa 2.400 domande. Il dato sorprendente è rappresentato non tanto dalla sproporzione tra la domanda e l'offerta, e neppure dal fatto che molti concorrenti fossero diplomati o ingegneri, ma dall'entusiasmo con cui i giovani riferivano di affrontare la nuova esperienza lavorativa, che poi era stata l'esperienza dei padri. Insomma, attraverso un lavoro pur faticoso e modestamente remunerato (mille euro al mese per scendere nelle gallerie), i lavoratori inseguivano non solo una stabilità lavorativa, ormai divenuta merce sempre più rara, ma anche una identità lavorativa, e cioè la percezione intimista di avere un lavoro in qualche modo identificabile (minatore) che li riconduceva ad una continuità di tradizioni familiari e territoriali.

In questo contesto soltanto nell'indagine dei giuristi continua ad esistere una precisa linea divisoria tra una realtà stabile, coesa, garantita e protetta, la cd. aristocrazia del mondo del lavoro, ed una realtà, diametralmente opposta, instabile, precaria, insicura, quando piuttosto è vero che ormai l'incertezza e l'instabilità hanno investito l'intera società attuale che non a caso viene rappresentata come la società del rischio globale (U Beck).

L'unica area effettivamente protetta rimane quella del settore pubblico ove viene tuttora assicurata una solida stabilità in un contesto non a caso disimpegnato ed inefficiente. Ma questa com'è noto è una realtà autarchica sottratta alle drastiche leggi dell'economia e risponde a logiche prevalentemente politiche di contendersi una solida base di consensi elettorali nell'ambito del ceto medio.

6. Queste disordinate considerazioni ci portano a soffermarsi, sia pure frettolosamente, sul recente libro verde presentato dalla Commissione Europea, dal titolo "Modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XXI secolo", che è al centro dell'attenzione dei cultori della materia.

L'impostazione di fondo che ha ispirato il documento ha suscitato vivaci critiche ed anche accorati rimpianti per documenti comunitari ben più sofisticati come il libro bianco di Delors o il rapporto predisposto dalla commissione di Supiot nel 1999. Tuttavia, al di là di valutazioni critiche su punti specifici, a me sembra che il documento manifesti un opportuno realismo rispetto a taluni processi in atto, almeno in parte sottraendosi alla retorica dei documenti comunitari che si ostinano a disegnare dei mondi fiabeschi in cui è possibile conciliare esigenze antitetiche al di fuori di qualunque compatibilità finanziaria. Il documento invece prende atto di un processo di flessibilizzazione progressivamente crescente che ha investito l'intero mondo lavorativo e che rischia di erodere l'area del lavoro stabile e garantito, anche per effetto dell'allargamento della comunità a paesi economicamente ancora arretrati e con un costo del lavoro fortemente competitivo, e mostra allo stesso tempo ampia consapevolezza della inadeguatezza delle categorie classificatorie e dei corrispondenti regimi di tutela sviluppatasi in una diversa congiuntura storica ed economica, che possono determinare delle barriere artificiali rispetto ai processi in corso ed impedire di elaborare delle risposte di carattere globale ed unificante. Esso si colloca in una fase post-flessibilità "classica", in cui la deregolazione investiva un'area marginale e complementare del mondo del lavoro e si poneva quindi come un fenomeno meramente derogatorio, e descrive piuttosto una fase in cui i lavori flessibili intaccano progressivamente i lavori stabili, anche per gli effetti di sostituzione e di ricambio generazionale, il che determina una incessante mobilità sul mercato del lavoro con continue fasi di transizione da un

lavoro ad un altro. Sicché il documento si pone realisticamente il problema di un rimescolamento delle regole del gioco e di una riunificazione dei diversi mercati del lavoro, anche a costo di una riduzione delle tutele e delle garanzie tradizionali dell'area protetta.

Rispetto a simili prese di posizione i giuslavoristi continuano a replicare con il sentimentalismo dei valori perduti invece di impegnarsi a leggere il mercato del lavoro nelle sue dinamiche reali ed a proporre soluzioni anche marcatamente innovative, semmai eretiche e disinibite, come potrebbero apparire quelle proposte da Ichino.

7. Il secondo tema affrontato da Ichino, complementare al primo, riguarda l'auspicata riforma delle relazioni industriali, e su esso la riflessione è più agevole giacché sulle tesi Ichino si è già aperto un ampio dibattito, con un sostanziale consenso sulle tesi principali, sicché a tale dibattito si può ampiamente rinviare soffermandosi soltanto su alcuni punti più strettamente connessi alla problematica generale sin qui considerata. Anche a questo proposito ritengo si possano prospettare tre rilievi, a mio avviso, polemici ma niente affatto demolitivi.

8. Il *primo rilievo* è alquanto scontato e consiste nell'osservare che la ricostruzione di Ichino sopravvaluta il mezzo rispetto al fine. Infatti una maggiore elasticità ed autonomia della contrattazione aziendale, da molti auspicata, può essere funzionale a molte esigenze ma non necessariamente a consentire una scelta degli imprenditori più efficienti e con migliori prospettive di sviluppo. Le esigenze di rinnovamento del sistema di relazioni industriali, ormai antiquato ed ingessato, trascendono ampiamente il tema considerato, ed ove mai fossero effettivamente soddisfatte non è detto che sarebbero convergenti con le prospettive indicate da Ichino. Anzi è da considerare attentamente la opinione che una valorizzazione dell'autonomia della contrattazione aziendale determini un sensibile indebolimento del potere sindacale e quindi si prospetti come una soluzione meno idonea a rafforzare i lavoratori sul mercato del lavoro.

Peraltro le maggiori rigidità sono concentrate nella legislazione inderogabile più che nella contrattazione collettiva che ha sempre avuto una più elevata elasticità, sicché l'attenzione di Ichino si sarebbe dovuta orientare

prevalentemente sul rigido apparato protettivo che molto spesso condiziona profondamente la stessa autonomia collettiva.

A parte tali considerazioni, si può convenire sul rilievo che lo spostamento dell'asse gravitazionale della contrattazione collettiva sulla contrattazione locale possa fornire un valido contributo per favorire maggiori opportunità imprenditoriali. Tuttavia, come indagini molto interessanti hanno ampiamente chiarito (v. A. Saxenian, A. Pichierrì), le condizioni per implementare lo sviluppo in determinate aree geografiche e per consentire la localizzazione di nuovi insediamenti industriali, specie di provenienza straniera, sono estremamente complesse e richiedono un mix di fattori anche molto variabili nel loro dosaggio. Tra questi una maggiore flessibilità del fattore lavoro potrebbe essere un elemento apprezzabile ma niente affatto, e non sempre, decisivo.

9. *Secondo rilievo* Non sembra che vi siano ostacoli tecnicamente insuperabili affinché il contratto aziendale eserciti già oggi un ruolo "autonomista" rispetto al contratto collettivo nazionale (come del resto avvenuto in altre fasi storiche in cui anzi si lamentava l'eccessiva intraprendenza della contrattazione aziendale, che in qualche caso ha determinato situazioni di anarchia regolamentare).

Il famoso protocollo Scotti su cui si regge il nostro sistema di relazioni sindacali è infatti fondato non già su regole giuridiche vincolanti bensì sul consenso conferito dal Governo e dalle parti sociali ad un certo modello relazionale che prevede un ruolo conformativo e direzionale della contrattazione nazionale ed una funzione sostanzialmente integrativa ed attuativa da parte di quella aziendale. La tenuta di tale modello è imperniata sulla idoneità delle associazioni stipulanti di mantenersi effettivamente rappresentative della maggioranza dei lavoratori e di esercitare concretamente un ruolo più o meno egemonico, avvalendosi semmai dell'azione di sostegno dello Stato nei momenti più critici.

Regole tecniche di carattere sanzionatorio operano prevalentemente a livello endo-associativo, secondo le indicazioni degli statuti delle associazioni sindacali, che possono anche contemplare l'espulsione dei sindacalisti dissenzienti; ma finché tale conflitto endo-associativo non si esprime, non sembra possa essere ragionevolmente messa in discussione l'efficacia di un accordo sindacale stipulato dalle principali OO.SS., ovvero anche dalle sole RSU,

che contempra persino deroghe significative della disciplina contenuta nel contratto nazionale, tanto più allorché tale accordo sia giustificato da esigenze prettamente locali di favorire lo sviluppo produttivo di determinate aree geografiche o di determinate aziende, ovvero di risolvere delicate crisi aziendali.

Certo, ove le deroghe fossero espresse oltre determinati limiti rimarrebbe l'incognita giudiziaria essendo probabile che i giudici siano chiamati in causa da quelle minoranze meno interessate alle prospettive aziendali (anche perché sobillate da sindacati dissenzienti), ma anche in questi casi non sembra che i giudici avrebbero molte difficoltà a comprendere la maggiore utilità di un accordo complessivo di sviluppo aziendale rispetto ad interessi corporativi e spesso microsezionali.

Occorre peraltro appena ricordare che esperienze come quelle prefigurate sono state ampiamente esplorate nell'ambito della cd. programmazione negoziata attraverso i patti territoriali, i contratti d'aria, i contratti di programma o quelli di localizzazione (v. da ultimo il dibattito sulle zone franche), che pure non hanno fornito delle soluzioni particolarmente incoraggianti sinanche in quei casi in cui i sindacati sono riusciti a svolgere un ruolo non trascurabile nell'attivare alcune forze imprenditoriali e nell'emarginarne altre ovvero nel moderare le richieste salariali in vista di un auspicato sviluppo futuro.

10. *Terzo rilievo.* Anche a non volere replicare la retorica sul valore etico del contratto nazionale e sull'uniformità che realizza a livello nazionale (peraltro su condizioni minimali di tutela costruite sul paradigma dell'impresa marginale), l'inderogabilità del contratto collettivo nazionale riflette un dato pre-giuridico (ancor prima che giuridico), giacché risponde alla logica stessa della funzione sindacale di perseguire un obiettivo di controllo (quasi) monopolistico delle condizioni di impiego della forza-lavoro in un contesto quanto più ampio è possibile (si pensi alla originaria configurazione del contratto collettivo come concordato di tariffa). Strutturalmente connessa alla contrattazione collettiva è la naturale proiezione del sindacato a coinvolgere tutti i lavoratori potenzialmente interessati ed a rendere il contratto collettivo automaticamente vincolante nei rapporti di lavoro. Rispetto ad una tale funzione, ove correttamente perseguita, resta indifferente la personalità del datore di lavoro che riguarda una sfera sostanzialmente estranea agli interessi sindacali (come anche la normativa

vigente sulla spersonalizzazione dell'impresa efficacemente ci ricorda). Sotto questo profilo la funzione regolamentare del contratto collettivo è complementare all'atteggiamento neutrale rispetto alle caratteristiche soggettive dell'imprenditore.

Certamente la forza del lavoro aggregato può essere orientata anche nella direzione della scelta del datore di lavoro, ma tale obiettivo non è naturalmente congeniale all'azione sindacale quale storicamente sviluppatasi in tutte le realtà industriali, ed anzi rischia di denaturare la funzione primaria dell'azione collettiva che, a mio avviso, rimane e deve rimanere quella di definire condizioni vincolanti ed uniformi a prescindere dalla figura soggettiva del datore di lavoro e dalla sua personale affidabilità.

Vorrei a questo punto concludere con un paradosso: se il sindacato fosse in grado di realizzare in termini statisticamente significativi un obiettivo così strategico, vuol dire che avrebbe superato i confini materiali della società capitalistica e che avrebbe espugnato il "Palazzo d'inverno". Ma a questo punto non si capisce perché dovrebbe autolimitarsi a scegliere l'imprenditore e non dovrebbe piuttosto orientare il proprio potere nell'acquisire il pieno controllo della gestione aziendale.

L'interrogativo, apparentemente retorico, ricongiunge ad un tema mantenuto consapevolmente "sotto traccia" nelle riflessioni di Ichino, vale a dire quello della partecipazione dei lavoratori alla gestione dell'impresa e della democrazia economica che, in alcune forme di realizzazione, rappresenta la forma più evoluta di incidenza dei lavoratori sulle strategie di impresa (P. Lokiec, L. Zoppoli).

L'esperienza, com'è noto, non ha mai attecchito nel nostro paese, - se non nelle forme morbide rappresentate dai diritti di informazione e consultazione prefigurati nei contratti collettivi e nella legislazione vigente, - nonostante le continue sollecitazioni provenienti dal diritto comunitario; e non a caso giacché è stata ritenuta inconciliabile con le strategie del movimento sindacale e suscettibile di determinare ibride commistioni di interessi capitalistici con quelli sociali. Potrebbe anche darsi che l'oggettiva difficoltà di regolamentare il lavoro che cambia e la crisi ormai paralizzante del sistema di relazioni industriali inducano a riaprire un dibattito che sembrava, se non archiviato, quanto meno da affrontare in chiave marcatamente riduttiva.

BIBLIOGRAFIA

Accornero A., *San Precario lavora per noi*, Rizzoli, 2006.

Andreoni A., *Lavoro, diritti sociali e sviluppo economico. I percorsi costituzionali*, Giappichelli, 2006.

AA.VV., vedi il documento dei giuristi del lavoro sul libro verde: *Modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XX secolo. Una valutazione critica e propositiva*.

Aznar G., *Lavorare meno per lavorare tutti*, Bollati Boringhieri, 1994

Bauman Z., *Lavoro, consumismo e nuove povertà*, Città Aperta Edizioni, 2005.

Bauman Z., *Modernità liquida*, Edizioni Laterza, 2002.

Beck U., *Vivere nella società del rischio globale*, in *RDSS*, 1, 2007, p. 1 ss.

Boeri T. e Garibaldi P., *Regimi di protezione dell'impiego: implicazioni teoriche e indicazioni dalle riforme in atto in Italia*, in *Sociologia del Lavoro*, n. 90, pag. 42 ss.

Caruso B., *Occupabilità, formazione e "capability" nei modelli giuridici di regolazione dei mercati del lavoro*, in *Atti del XV Congresso Nazionale di diritto del lavoro*, S.Margherita di Pula (Cagliari) 1-3 giugno 2006, ora in Giuffrè, 2007.

Gallino L., *Se tre milioni vi sembrano pochi*, Einaudi, 1998

Gorz A., *Miserie del presente ricchezza del possibile*, Editions Galilée, 1997.

Gorz A., *Metamorfoosi del lavoro*, Bollati Boringhieri, 1992.

Mariucci L. (a cura di), *Dopo la flessibilità, cosa ?*, Il Mulino, 2006

Mèda D., *Società senza lavoro*, Feltrinelli, 1997.

Perlman S., *Per una teoria dell'azione sindacale*, Edizioni Lavoro, 1980.

Pichierri A., *La regolazione dei sistemi locali*, Il Mulino, 2002

Renga S., *La tutela sociale dei lavori*, Giappichelli, 1, 2006.

Reyneri E., *Luoghi comuni e problemi reali del mercato del lavoro italiano*, in *DLM*, 2006, p. 1 ss.

Rifkin J., *L'era dell'accesso*, Mondadori, 2000.

Rifkin J., *Il declino della forza lavoro globale e l'avvento dell'era post-mercato*, Baldini&Castoldi, 1995.

Romagnoli U., *Il lavoro in Italia*, Il Mulino, 1995.

Sacchi S., *Mercato del lavoro e welfare state: che cosa la globalizzazione (non) implica*, in *Biblioteca della libertà*, XXXVI, 161, 2001, p. 45 ss.

Sennet R., *L'uomo flessibile*, Feltrinelli, 1999.

Supiot A., *Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Flammarion, 1999.

Trentin B., *La città del lavoro*, Feltrinelli, 1997.

Webb S. E. B., *Democrazia industriale*, Antologia degli scritti a cura di Giuseppe Bert, Ediesse, 1984.

Zoppoli L., *Lavoro, impresa e Unione Europea. La tutela dei lavoratori nell'Europa in trasformazione*, F. Angeli, 2006.