

PIETRO ICHINO

**Norma inderogabile e valorizzazione della autonomia  
individuale nel diritto del lavoro**

Estratto dalla  
*Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*  
ANNO XXI - Fasc. 1-2 (1989) *Parte I*

NORMA INDEROGABILE E VALORIZZAZIONE  
DELL'AUTONOMIA INDIVIDUALE  
NEL DIRITTO DEL LAVORO (\*)

Mi sollecita ad intervenire la domanda posta da Romagnoli: come può concretarsi, quali forme può assumere la valorizzazione dell'autonomia individuale nell'ambito del diritto del lavoro (della quale parlava questa mattina Simitis), dal momento che soltanto a soggetti collettivi o pubblici può essere affidata la regolamentazione del rapporto di lavoro e la gestione della tutela del singolo lavoratore?

Traduco la domanda di Romagnoli in quest'altra: quali altre forme può assumere il diritto del lavoro, come branca dell'ordinamento distinta dal diritto civile, se non quella della limitazione dell'autonomia individuale da parte della legge e/o della contrattazione collettiva, cioè la forma della norma inderogabile?

Non ho certo la pretesa di rispondere esaurientemente a queste domande, e tanto meno in un intervento di dieci minuti. Vorrei proporre tuttavia alcune riflessioni che possono forse considerarsi «introduttive» ad una risposta.

Innanzitutto una constatazione, solo apparentemente ovvia: il lavoratore che si sente «forte» nel mercato del lavoro è «forte» anche nel rapporto di lavoro: egli è, almeno in qualche misura, in grado di tutelarsi da sé; in altre parole: ha quel tanto di libertà materiale che dà senso all'esercizio da parte sua della libertà formale. Lo prova l'aumento recente dell'importanza relativa della negoziazione individuale delle condizioni di lavoro (so-prattutto — ma non soltanto — in materia retributiva) rispetto alla negoziazione collettiva: fenomeno che dipende presumibilmente dalla crescita e diffusione della ricchezza delle famiglie e dalla situazione di sostanziale piena occupazione in alcuni settori del mercato del lavoro, donde una parte sempre più ampia dei lavoratori dipendenti trae potere contrattuale effettivo sul piano individuale nei confronti dei datori di lavoro.

Un'altra manifestazione dello stesso fenomeno è costituita dall'erosione, costante negli ultimi anni, dell'area del lavoro subordinato a vantaggio di quella del lavoro autonomo: i lavoratori più «forti», più produttivi, più sicuri di sé, tendono a sfuggire al vincolo solidaristico ed egualitaristico insito nella disciplina inderogabile del lavoro subordinato — che comprime fortemente il loro reddito e la loro capacità di offrire flessibilità alla controparte senza scapitarne in sicurezza economica — per valorizzare la propria offerta di lavoro in un rapporto più rischioso ma assai più redditizio: quel-

(\*) Intervento al Seminario su «Il metodo nel diritto del lavoro» organizzato dal «Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali», Roma, 27 ottobre 1989.

lo di lavoro autonomo, appunto (si calcola che, a parità di contenuto professionale del lavoro prestato e di costo globale per chi ne fruisce, il lavoratore autonomo possa percepire un compenso pari approssimativamente al doppio della retribuzione che percepirebbe il lavoratore subordinato al netto delle trattenute previdenziali a suo carico).

Sta dunque allargandosi il novero dei lavoratori «forti» poco interessati, o addirittura controinteressati, rispetto al modello standard di organizzazione del lavoro previsto dalla legge o dalla contrattazione collettiva, cioè rispetto allo schema di tutela imperniato sulla norma inderogabile. E con la fuga dei «forti», l'area nella quale opera il principio egualitaristico e solidaristico si contrae e vede ridursi il livello professionale e reddituale medio al proprio interno; il suo baricentro si sposta verso il basso, con il risultato di una accentuazione del sacrificio imposto, al suo interno, ai più produttivi e di un ulteriore incentivo alla loro fuga. È un vero e proprio circolo vizioso che minaccia di snaturare il diritto del lavoro, riducendolo a «diritto del lavoro dequalificato e mal pagato» di scarso interesse per le fasce professionali superiori.

Che di uno snaturamento si tratti è indubitabile: già da gran tempo, certo da assai prima della crisi della «centralità operata», il diritto del lavoro non è non aspira ad essere soltanto «droit ouvert»: fin dal 1942 la scelta esplicita del legislatore di estendere la tutela ai lavoratori professionalmente forti, riconfermata ora con la legge sui «quadri» del 1985, esclude che ci si possa rassegnare ad una riduzione del diritto del lavoro ad una sorta di «diritto del salario minimo», rivolto soltanto o prevalentemente alla tutela delle fasce professionalmente deboli. Ed occorre riconoscere che, da questo punto di vista, la compressione o soppressione dell'autonomia privata individuale come unica o principale tecnica di tutela propria del diritto del lavoro è contraddittoria rispetto all'ampiezza della fatiscopia di riferimento di questa branca del diritto: vi è un'ampia zona del lavoro subordinato nella quale l'autonomia privata individuale può e deve svolgere un ruolo di primaria importanza, ancorché non esclusivo, nella regolamentazione del rapporto di lavoro.

È ben vero che tutti i lavoratori, anche i più «forti», traggono vantaggio dal miglioramento del livello complessivo del trattamento riservato alla classe dei lavoratori dipendenti; quindi, indirettamente, anche dall'aumento dei trattamenti minimi disposto dalle norme inderogabili di legge o collettive. Ed è altrettanto vero che di alcune garanzie inderogabili (ad esempio in materia di sicurezza del lavoro, discriminazioni, riservatezza e dignità personale, trattamento di malattia, di maternità, di vecchiaia) hanno in qualche misura bisogno tutti, «deboli» o «forti» che siano. Ma sarebbe arbitrario tranne la conseguenza che qualsiasi estensione delle garanzie inderogabili, qualsiasi limitazione dell'autonomia individuale torni *sempre* a vantaggio di tutti i lavoratori dipendenti; ed ancor più arbitrario tranne la conseguenza che il diritto del lavoro possa assumere soltanto la forma della norma inderogabile, della limitazione dell'autonomia individuale.

Al contrario, proprio la constatazione iniziale da cui siamo partiti induce a ritenere che la tutela dei lavoratori possa essere perseguita anche

per una via diversa e addirittura apparentemente opposta a quella della limitazione della loro autonomia negoziale: cioè attraverso il rafforzamento del loro potere contrattuale individuale, garantendo e/o rafforzando la loro posizione di sostanziale sicurezza nel mercato, quindi nella fase della negoziazione del contratto, prima ancora che nel rapporto di lavoro (con misure adeguate di promozione selettiva dei flussi di manodopera, di neutralizzazione dell'eventuale handicap fisico o sociale, di sostegno del reddito in caso di disoccupazione, di *job creation* congiunturale fuori mercato per garantire la piena occupazione; nonché con servizi efficienti di assistenza intensiva nella ricerca del posto di lavoro e nella mobilità interaziendale, di riqualificazione professionale «mirata», ecc.). Da questo punto di vista in Italia siamo ancora all'«anno zero»: il lavoratore nel mercato del lavoro è totalmente abbandonato a se stesso, privo di qualsiasi servizio efficace (ed in proposito, se è sconcertante l'inerzia del legislatore e dell'Amministrazione pubblica, non lo è di meno l'inerzia delle Confederazioni sindacali maggiori e delle forze politiche di sinistra); ma il patrimonio culturale giuridico europeo non è avaro di esperienze positive in questo campo: penso soprattutto alla politica del lavoro svedese nell'ultimo mezzo secolo (dove l'obiettivo della sicurezza del lavoratore nel mercato è stato perseguito con assoluta precedenza rispetto a quello della sua tutela all'interno dell'azienda), ed anche all'esperienza rilevantisima della *Manpower Services Commission* nella Gran Bretagna laburista degli anni '70: il progressivo smantellamento della *Msc* ad opera del Governo Thatcher non può in alcun modo giustificarsi con un fallimento, neppure parziale, di quell'esperienza, che al contrario costituisce per noi ancor oggi una miniera di indicazioni utilissime a cui attingere per la costruzione del nostro servizio nazionale del lavoro.

La limitazione dell'autonomia individuale (per mezzo della norma inderogabile) e rafforzamento del potere effettivo del singolo di negoziare le condizioni di lavoro costituiscono solo in apparenza misure tra loro contraddittorie: mentre infatti nel primo caso si agisce sulla libertà *formale* del lavoratore, parzialmente limitandola, nel secondo caso si agisce invece sulla sua libertà *materiale*, rafforzandola, al fine di consentirgli di contrattare al meglio la parte di regolamentazione del rapporto non sottratta alla sua autodeterminazione negoziale; e, prima ancora, al fine di assicurargli una possibilità di scelta effettivamente libera circa la struttura giuridica del contratto in cui dedurre la propria attività lavorativa (dove la promozione di condizioni di libertà di scelta effettiva è tanto più indispensabile in quanto la libertà formale del lavoratore in questo campo costituisce un dato insopprimibile del nostro ordinamento, garantito dall'art. 4 Cost.).

Le due tecniche di intervento pubblico e sindacale — limitazione dell'autonomia individuale e sostegno alla contrattazione individuale delle condizioni di lavoro — si collocano dunque su due piani differenti e ben possono coniugarsi tra loro in una efficace strategia di tutela: come è del resto dimostrato, ancora una volta, dalla Svezia, dove la politica di «assistenza integrale» al lavoratore nel mercato — già sperimentata con successo da decenni — dalla metà degli anni '70 è coniugata con un intervento legisla-

tivo incisivamente garantistico, consistente nell'emanazione di norme inderogabili per la tutela del lavoratore nel rapporto contrattuale, contro il licenziamento arbitrario, il trasferimento, ecc..

Una politica di sostegno alla contrattazione individuale delle condizioni di lavoro non si pone dunque in alternativa né rispetto alla politica di sostegno alla contrattazione collettiva, né rispetto alla politica garantistica tradizionale fondata sulla norma inderogabile: si tratta soltanto di trovare un giusto equilibrio tra le diverse tecniche di tutela, abbandonando l'idea dell'integrale soppressione dell'autonomia privata del singolo lavoratore o dell'incompatibilità di quest'ultima con i principi essenziali del diritto del lavoro. Questo consentirà di superare l'attuale sfasatura tra l'estensione teorica del campo di applicazione del diritto del lavoro e l'estensione del suo campo di efficacia effettiva; e di avvicinarsi all'obiettivo dell'integrale attuazione di quel principio costituzionale di «tutela del lavoro *in tutte le sue forme ed applicazioni*», che fino ad oggi è invece rimasto in larga parte disatteso.

PIETRO ICHINO