

PREFAZIONE

di *Stefania Brun* *

Il Corso tenuto presso la Facoltà di giurisprudenza dell'Università di Trento “*Flexicurity*, tutele e mercato del lavoro” è stato la felice occasione per ospitare, in un paio di occasioni (ovverosia nel 2019 e nel 2023), in qualità di *visiting professor*, il Professor Laurent Gamet.

Docente di diritto del lavoro e Preside della Facoltà di giurisprudenza dell'Università Paris-Est Créteil, nonché avvocato e componente, a vario titolo, in qualità di esperto, ai massimi livelli, di organismi istituzionali e associativi¹, Laurent Gamet ha portato nell'Ateneo trentino la sua preziosa ed eclettica esperienza; in particolare, ciò è avvenuto nell'ambito di un “contenitore” pensato, in modo duttile, sotto l'egida della formula della *flessicurezza* che, come noto, l'Unione europea a partire dalla metà degli anni 2000 ha posto a base della politica sociale, assegnandole la funzione, quasi taumaturgica (quanto fallace), di “modernizzare” il diritto del lavoro nei paesi dell'Unione”².

In tale contesto, le lezioni del Professor Gamet, improntate a quell'estrema chiarezza che nasce dall'unione di spessore scientifico e pragmatismo tipici

* Professoressa associata presso l'Università di Trento.

¹ In tale sede, pare sufficiente ricordare, tra gli altri, oltre al ruolo di Consulente per il lavoro e il dialogo sociale del Presidente della stessa Università (rivestito fino al 2021), quello di membro esperto del Consiglio superiore per la valutazione della ricerca e dell'istruzione superiore nell'ambito dell'HCERES e di Presidente della sezione di diritto sociale della *Société de Législation Comparée*.

² Cfr. L. Zoppoli, *La flexicurity dell'Unione europea: appunti per la riforma del mercato del lavoro in Italia*, in *WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”.IT*, 2012, n. 141, che allora rammentava come “è la stessa configurazione della ‘modernizzazione’ posta in premessa al libro verde del 2006 della Commissione ad essere controversa, in quanto prefigura un diritto del tutto ancillare rispetto alle esigenze dell'economia e dell'impresa”; la stessa sembra così “ignorare i faticosi percorsi attraverso cui l'Unione si sta dotando di una propria Carta costituzionale (o *Bill of Rights*) che contenga anche principi e diritti che vanno oltre le classiche libertà economiche”.

solo di chi somma in sé la figura dello studioso accademico e quella di professionista, hanno aperto a diverse suggestioni e, soprattutto, restituito l'idea di una convivenza tra momenti, al contempo, di convergenza e di disallineamento tra gli ordinamenti giuslavoristici francese e italiano.

Soprattutto, sul primo fronte, tali suggestioni hanno tracciato la cronistoria della difficoltà attuale, comune ai due ordinamenti, di dare adeguata risposta ad un mondo del lavoro che nell'ultimo decennio ha subito cambiamenti epocali e, in tale contesto, mostrato persino la crisi di quel mito costituito, agli occhi del giurista italiano, dallo Stato sociale francese³.

Proprio i *problemi*, più che le soluzioni, del contesto attuale hanno guidato, in qualche misura, oltre ai contenuti delle lezioni, anche la scelta degli scritti raccolti nel presente Volume – che dalle considerazioni emerse durante il Corso trae ispirazione – offrendo uno strumento assai utile di comparazione con l'esperienza italiana; come insegna la dottrina più autorevole, infatti, la comparazione ha senso se muove “in modo libero dai concetti sistematici”⁴ e si concentra, piuttosto, sui problemi concreti⁵. E, d'altro canto, è lo stesso Laurent Gamet a evidenziare, nel saggio “*L'insegnamento universitario del diritto del lavoro*”, come “un buon giurista” sia solo colui “che sa individuare il problema (giuridico) da risolvere”, con “una chiara visione delle questioni poste, della posta in gioco, del loro inserimento in un quadro concettuale più ampio” cosicché “formare uno studente significa mettere il diritto in prospettiva, contestualizzarlo e non cadere in un eccessivo positivismo e tecnicismo”.

Proprio l'attenzione ai problemi e al contesto sociale contemporaneo spiega la collocazione in apertura del saggio su “*La questione sociale alla luce delle crisi contemporanee*” che, attraverso l'analisi critica del movimento dei c.d. Gilet Gialli, cattura vividamente e in modo plastico il *leitmotiv*, invero ripreso anche successivamente⁶, del senso di profonda inadeguatezza che oggi percorre le categorie fondanti del diritto del lavoro e la loro capacità di risposta ad una vasta costellazione di “nuovi” lavori: ad essere descritto è il fenomeno di un disagio sociale che serpeggia all'interno di professioni anche molto

³ Sui fondamenti del quale v. il saggio “*La questione sociale alla luce delle crisi contemporanee*”.

⁴ K. Zweigert, H. Kötz, *Einführung in die Rechtsvergleichung*, 3. Auflage, Tübingen, 1996, p. 33.

⁵ Cfr. L. Nogler, *António Monteiro Fernandes: l'Alonso Olea portoghese*, in A. Monteiro Fernandes, *Lezioni di diritto portoghese, tra sicurezza e flessibilità*, Università degli Studi di Trento, 2012, p. XXII.

⁶ Si v. soprattutto il saggio “*Il lavoratore e le due facce dell'algoritmo*”.

diverse, ma accomunate dalla circostanza di essere ripetitive e a basso tasso di creatività, sottopagate, non rappresentate, spesso precarie e, talvolta, financo sommerse, nonché prive di prospettive di opportunità di crescita professionale; occupazioni che hanno progressivamente assorbito i posti “occupati dalla classe media” nell’industria, perlopiù manifatturiera, per sostituirli con quelli generati nel settore dei servizi sviluppatosi a seguito dei fenomeni “della globalizzazione e degli sviluppi tecnologici (robotizzazione, automazione, tecnologia digitale)”. Una transizione occupazionale che ha portato in modo strisciante, ma costante, alla contrapposizione drammatica tra “*bullshit jobs*” e “*lovely jobs*”, rappresentata da Laurent Gamet attraverso l’evocazione dell’immagine, icastica, della clessidra che avrebbe sostituito la trottola nel raffigurare una società svuotata della sua classe media.

Eppure, dalla considerazione che sono i *bullshit jobs* a garantire oggi attività fondamentali, se non vitali⁷, l’Autore – passando attraverso l’arguta e seppure, in larga misura, per sua stessa ammissione, provocatoria affermazione secondo cui l’emergenza sociale è tale da portare persino a pensare ad un ipotetico (quanto “irrealizzabile”) rovesciamento della gerarchia sociale, che abbia “come unica bussola l’utilità sociale dei mestieri” – giunge a sottolineare con forza l’urgenza della rifondazione dello Stato sociale; in tale direzione, al fine di “prevenire la violenza delle popolazioni alle prese con le disuguaglianze” e, con essa, il pericolo per la sopravvivenza delle democrazie stesse, l’idea è quella di un sistema fondato sui pilastri della “questione salariale e di (un’) equa ripartizione del valore aggiunto tra capitale e lavoro” e di una “trasformazione ecologica”, che passi attraverso “profonde trasformazioni nei nostri metodi di produzione, nei nostri comportamenti di consumo, nei nostri stili di vita e nel nostro rapporto con la natura” e che “sia in grado di fornire posti di lavoro dignitosi”.

Accanto a tale suggestiva proposta, emerge un’ulteriore indicazione, anch’essa in buona misura provocatoria: l’Autore, infatti, addita come attualmente non efficiente, se non addirittura capace di alimentare il *gap* tra *bullshit* e *lovely jobs*, uno dei pilastri del sistema lavoristico francese, ossia la forma-

⁷Uno degli esempi più emblematici è senza dubbio rappresentato dai lavoratori che si occupano dei servizi di cura – oltre a quelli impiegati nei settori della logistica e dei trasporti su strada – in società che stanno progressivamente invecchiando e che altrettanto progressivamente hanno visto il soggetto pubblico esternalizzare buona parte dei servizi di cura al mercato privato, sotto la spinta dell’esigenza di contenere la spesa pubblica, divenuta pressante soprattutto a partire dalla crisi economico-finanziaria del 2008: sul punto, nella letteratura italiana più recente, cfr., per tutti, S. Borrelli, *Who cares, Il lavoro nell’ambito dei servizi di cura alla persona*, Jovene, 2020, p. 2 ss.

zione continua: la denuncia è quella di un sistema che vede avere accesso a tale fondamentale strumento i lavoratori (già) qualificati e maggiormente istruiti⁸; si alimentano così quei fenomeni di segregazione occupazionale che vedono i lavoratori più poveri privi di reali prospettive di sviluppo professionale e “la miseria della condizione (in cui si nasce)” diventare “una miseria della posizione”.

L’invito per tale via alla necessità di una rottura urgente rispetto a “riforme che si susseguono senza coerenza complessiva” e afflato sistematico riporta l’attenzione, per il lettore italiano, sul notevole ritardo del proprio ordinamento dove, al perdurante e colpevole silenzio del legislatore sui temi della formazione continua e dello sviluppo delle competenze, si accompagna un defatigante, quanto privo di pragmatismo, dibattito dottrinale ancora fermo attorno alla questione dogmatica, e fatalmente priva di soluzione, circa la riconduzione della stessa formazione continua alla causa del contratto di lavoro.

La drammatica questione sociale posta a base del saggio di apertura è, inoltre, l’occasione per riflettere su un altro dei grandi *topos* del diritto del lavoro contemporaneo, ovvero la crisi di rappresentatività del sindacato perché quello dei Gilet Gialli è il mondo che vede sparire la “fabbrica quale luogo di cooperazione tra lavoratori”, l’impresa trasformarsi “in un’entità meramente virtuale”, le strutture verticali sostituite da “gerarchie orizzontali” o, addirittura, demandate all’algoritmo⁹; un contesto che reca con sé, evidentemente, una “disgregazione del legame sociale, della frammentazione e dell’identità collettiva (e quindi della solidarietà che dalla stessa si generava), del crollo del senso di appartenenza professionale”; ciò, in contrapposizione alla “relativa omogeneità degli interessi della forza lavoro e la percezione di essere parte integrante di una collettività” che fungevano da “presupposti ideali per l’acquisizione e l’affermazione di una coscienza sindacale” tipici dell’epoca industriale¹⁰.

In tale contesto l’Autore rileva come sia centrale la crisi di rappresentatività dei modelli di rappresentanza e del contratto collettivo (sul quale, per inciso, il saggio “*L’autonomia collettiva nel diritto del lavoro francese*” è

⁸ Il rilievo, applicato all’esperienza tedesca, si trova anche in M. Weiss, *La sfida regolatoria per i nuovi mercati del lavoro: verso un nuovo diritto del lavoro?*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2018, p. 9 ss.

⁹ M. Weiss, *op. cit.*, p. 9; cfr. altresì B. Caruso, *La rappresentanza delle organizzazioni di interessi tra disintermediazione e re-intermediazione*, in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, 2017, p. 555 ss., che parla di luoghi rarefatti, virtuali e disintermediati.

¹⁰ Così M. Weiss, *op. loc. ult. cit.*

anche l'occasione per catturare una delle più vistose differenze strutturali tra ordinamento d'Oltralpe e ordinamento italiano)¹¹: da un lato, infatti, l'Autore mostra di nutrire fiducia circa la capacità del sistema normativo di 'autorigenerarsi' trovando nei concetti normativi e nelle categorie fondanti del diritto del lavoro tradizionali una risposta ai nuovi lavori e soprattutto alle esigenze di tutela di quelli che in seguito allo sviluppo digitale subiscono le maggiori forme di "disumanizzazione"¹² a causa di una gestione algoritmica del rapporto di lavoro¹³, efficacemente riassunta nel termine algocrazia¹⁴; dall'altro lato, tuttavia, lo stesso Autore condivide gli interrogativi addirittura sull'*an* in ordine alla possibilità che in tali contesti di "atomizzazione"¹⁵ si possano elaborare strategie di collettivizzazione, e, ulteriormente, se le stesse possano avvalersi degli istituti di contrattazione collettiva e partecipazione dei lavoratori già conosciuti o se è necessario ripensarne di nuove¹⁶.

Non manca tuttavia anche uno sguardo ottimistico sulle opportunità offerte dallo sviluppo digitale: il tempo (per così dire) liberato dal lavoro monotono e ripetitivo grazie al fatto che "all'intelligenza artificiale" sarà demandata

¹¹ Il riferimento è, segnatamente, alla circostanza che solo il secondo riconosce all'autonomia collettiva il carattere "di un ordinamento *giuridico* convenzionale" genuinamente autonomo, ossia capace di produrre le proprie "norme" al di fuori di una "loro ricezione da parte dell'ordinamento giuridico statale" ed, anzi, *nonostante* la prevista legge di recezione di quelle norme non abbia trovato attuazione sulla scorta del modello predisposto all'art. 39 Cost.; in Francia, invece, la legge statale, stabilendo in modo minuzioso "il regime dei contratti collettivi, per quanto riguarda la portata, il rinnovo, la denuncia e la sopravvivenza delle norme collettive" mostra di alterare "l'autolegittimazione degli attori professionali" perché "impone le proprie condizioni per il riconoscimento della loro capacità normativa".

¹² Quali i lavoratori addetti agli ordini guidati nell'esecuzione della prestazione da un "software per gli ordini vocali", i lavoratori delle piattaforme digitali e quelli occupati nei settori della logistica e dei trasporti.

¹³ Che aumenta il carico di lavoro, genera un potere di controllo capace di assumere la forma della "neuro-sorveglianza" e trasforma il potere direttivo (se è vero che il "come" della prestazione è affidato alla "decisione dell'algoritmo", con il quale il lavoratore non può che instaurare un "dialogo sordo").

¹⁴ Aneesh, *Global Labor, Algoratic Modes of Organization*, in *Sociological Theory*, 2009, vol. 27, n. 4, p. 347 ss.

¹⁵ L. Zappalà, *Vulnerabili digitali, poveri della rete e padroni del tempo: l'approccio rimediale case-by-case nel lavoro delle piattaforme*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, 2023, n. 473.

¹⁶ Per alcuni esempi virtuosi sul piano comparato di un rinnovato attivismo sindacale e di "nuove forme di rappresentanza", seppure con modalità e tecniche di intervento lontane dalle forme di azione più tradizionali, cfr. L. Zappalà *Vulnerabili digitali*, cit., p. 17 ss.

“l’esecuzione, la gestione e l’organizzazione; agli umani la creazione, l’immaginazione, la cooperazione e le emozioni”, seppure l’Autore sottolinei come ciò riguarderà i soli “lavori creativi ad alto valore aggiunto”, come, per rimanere nell’ambito delle professioni giuridiche, suggeriscono i possibili risvolti evidenziati in “*Giustizia predittiva e diritto del lavoro*”¹⁷.

Invero, a voler osare di più fino a sostenere che persino ai ruoli intermedi e addirittura a quelli “operativi dell’organizzazione sarà richiesto lo sviluppo di *skill* emotivo-creative¹⁸ e nuovi saper fare trasversali”¹⁹, le suggestioni contenute nel saggio “*Il lavoratore e le due facce dell’algoritmo*” spingeranno il lettore italiano, (forse) più che quello francese, a chiedersi con preoccupazione se il sistema italiano sarà all’altezza della sfida che si annuncia: ineludibile sarà infatti la fondazione di un sistema di formazione continua e di riscrittura delle politiche attive che dovrà necessariamente concepire la formazione come “un ascensore sociale” che abbracci tutte le “fasi della vita lavorativa di una persona” e ne consenta la riconversione per favorirne, se necessario, anche la mobilità verso altri settori; la preoccupazione, su tale fronte, pare tutt’altro che peregrina se si pone mente all’assoluta incapacità delle riforme intraprese nell’ultimo decennio di agire in tale direzione²⁰.

Infine, “*Frammenti di diritto del lavoro*” introduce, sullo sfondo, anche temi più di nicchia che tuttavia ripercorrono il *leitmotiv* della tutela di istanze

¹⁷ Con una macchina che, ad esempio, “un giorno, sulla base dei fatti inseriti (magari attraverso un’interfaccia *amichevole*, in modalità *chatbot*, per usare il linguaggio più aggiornato), e della legge e delle sentenze che conosce, ... sarà in grado di redigere consulenze e conclusioni anche complesse” lasciando all’avvocato più tempo “per essere creativo” e, in tale scia, ad esempio, per “avvicinarsi al contendente, ... per cercare una soluzione negoziata”.

¹⁸ Così S. Magnabosco, *L’ineluttabilità dell’innovazione tecnologica e il rischio di uno tsunami sociale*, in *Personale e lavoro*, 2023, p. 6 s., che fornisce un elenco puntuale di esemplificazioni.

¹⁹ Apprendimento ad esempio di “tecniche di ottimizzazione dei processi, di gestione di risorse *smart*, delle capacità di analisi dei dati, di modellazione e di simulazione, di utilizzo di diverse piattaforme *software*, di utilizzo di strumenti digitali e virtuali”, ecc.: cfr., anche per ulteriori dettagli, S. Magnabosco, *op. cit.*, p. 6.

²⁰ Oltremodo significativa appare la circostanza che ben tre leggi, che delegavano i Governi in carica a riformare i servizi per il lavoro e le politiche attive, contenute nella “legge Fornero” (legge n. 92/2012, art. 4, commi 48-49), nella legge n. 247/2007 (art. 1, commi 30-31) e, da ultimo, nella legge n. 183/2014 (art. 1, commi 1-4), che ha generato il c.d. *jobs act*, non abbiano avuto attuazione. Sulle cause, numerose e complesse, che da sempre influiscono sull’inefficienza del sistema di intervento pubblico sul mercato del lavoro in Italia cfr., per tutti, A. Alaimo, *Ricollocazione dei disoccupati e politiche attive del lavoro. Promesse e promesse di security nel Jobs Act del Governo Renzi*, 2015, n. 249.

trascurate, spesso in virtù del fatto di riguardare frange di mercato del lavoro ritenute “minoritarie”, richiamando lo studioso italiano sull’importanza e ineludibilità delle stesse.

È il caso, anzitutto, del saggio su “*Il lavoro minorile in Africa*” che, certamente favorito dal passato coloniale dello Stato francese (testimoniato anche dall’inedita – agli occhi del lettore italiano – ricostruzione rintracciabile in “*Introduzione ai diritti del lavoro nell’Africa nera francofona*”), svela l’interesse per un tema del tutto trascurato nella prospettiva italiana e la sua estrema attualità; ciò perché oramai la globalizzazione economica condiziona le economie nazionali, tanto che il trasferimento della produzione in altri Paesi è “una prassi consolidata”²¹: è quindi necessario riconoscere che il sostrato culturale di quegli stessi Paesi impedisce di continuare a considerare illegale in ogni sua forma il lavoro infantile; di conseguenza, appare altresì del tutto inadeguata e semplificante l’ottica “occidentocentrica” secondo cui i bambini sarebbero titolari di un assoluto “*right not to work*”²², cosicché l’età minima di accesso al lavoro ha sempre costituito l’unico riduttivo punto di vista.

Allo stesso modo il saggio sul “*Lavoro dei bambini artisti*” è l’occasione per richiamare l’attenzione su un altro nodo scoperto, di viva attualità, che vede legislatore e dottrina italiani²³ del tutto silenti²⁴: il riferimento è alla questione di un’adeguata regolamentazione del lavoro nel mondo dello spettacolo in generale, che valorizzi i tratti di “specialità” dei contratti di lavoro del settore, condensati nella “flessibilità, [...] mobilità e [...] discontinuità” degli stessi e nei “tempi di formazione e preparazione di norma superiori alla durata della singola prestazione”, riconosciuti a prescindere dalla qualificazione autonoma o subordinata del rapporto”²⁵; d’altro canto non è forse un caso che la poca dottrina occupatasi del tema di recente guardi al modello legislativo francese che prevede un vero e proprio “statuto” peculiare del

²¹ Cfr. M. Borzaga, *Contrasto al lavoro infantile e decent work*, Editoriale scientifica, 2018, p. 2.

²² Cfr. M. Borzaga, *op. loc. cit.*

²³ Sia consentito il rinvio, sul punto, a S. Brun (voce), *Lavoro artistico*, in *Enc. Treccani*, Serie *I tematici*, 2023, dove, al paragrafo 3, si parla di “doppia anomia”.

²⁴ Tanto che, ad oggi, nessuna delle deleghe al Governo per un riordino della disciplina del lavoro nell’ambito dello spettacolo ha trovato fatalmente attuazione: il riferimento è alla legge n. 175/2017 e alla recentissima legge n. 106/2022, che riprende in larga misura i contenuti della prima.

²⁵ Così l’art. 1, comma 1, lett. c-*quater* e c-*quinqies*, legge n. 175/2017, così come integrato dalla legge n. 106/2022, e l’art. 2, comma 3, lett. a, della stessa legge n. 106/2022.

lavoro artistico attraverso ad esempio una presunzione circa la natura subordinata dei relativi rapporti contrattuali al ricorrere di determinate circostanze (cfr. art. L. 7121-3 ss. *Code du travail*²⁶).

Infine la raccolta di scritti di Laurent Gamet in tale sede proposta è anche l'occasione per affrontare tematiche solo apparentemente concentrate su aspetti più tecnici.

Il riferimento è alle questioni – riguardanti le relazioni sentimentali che si instaurano all'interno dei rapporti di lavoro e relative alla libertà di scelta del proprio aspetto fisico – affrontate, rispettivamente, in “*Amore e diritto*” e “*Barba e diritto*”, per mezzo delle quali si guarda in contropunto a problemi oggi più che mai attuali; attraverso quelle questioni (o, meglio, *oltre* quelle questioni, si potrebbe dire) l'Autore getta uno sguardo alla complessità delle relazioni di lavoro, che mentre vedono crescere il rischio, come detto, di una “disumanizzazione” dei rapporti di lavoro, rimettono contemporaneamente al centro, più che in ogni altra epoca storica, la persona, con il suo portato di valori e istanze; tali contributi ci ricordano, così, come oggi alla scienza lavoristica sia richiesto uno sforzo di equilibrato compromesso tra libertà personali e fondamentali ad ampio spettro e libertà di iniziativa economica; un'operazione oltremodo ardua e delicata, sol che si pensi che alcune di siffatte libertà (*in primis* quella religiosa) incrociano in modo drammatico la delicatezza della fase storica che si sta vivendo esacerbata proprio nel momento in cui si scrive dalla crisi-medio orientale che ha inaugurato una drammatica recrudescenza di quella stagione del terrore che si sperava oramai alle spalle e che ha trascinato con sé la messa in discussione del mondo occidentale e dei suoi valori.

²⁶ Con soluzioni che appaiono oltremodo interessanti per lo studioso italiano: si allude ad esempio alla presunzione circa la natura subordinata dei relativi rapporti al ricorrere di determinate circostanze prevista dall'art. L. 7121-3 ss. *Code du travail* cui si guarda con interesse a fronte dell'*impasse* che invece avvolge la questione qualificatoria dei rapporti di lavoro artistico in assenza di una chiarificazione legislativa sul punto; ancora alla regolamentazione relativa agli “*intermittents du spectacle*” edificata intorno alla temporaneità della produzione artistica; per una ricostruzione che dà particolare risalto alle scelte attuate dal legislatore francese in tale ambito M. Vitaletti, *Lavoro e tempi dello spettacolo: uno studio sullo statuto giuridico dell'artista*, in *Quaderni Fondazione Giacomo Brodolini*, <https://www.fondazionebrodolini.it/publicazioni/i-quaderni>, n. 64, novembre 2022, pp. 29, 133 ss.