

# Sul lavoro dignitoso<sup>1</sup>

*Dalla modernizzazione del diritto del lavoro  
alla nozione di “decency at work”*

**di Michele Faioli**

## **Modernizzazione e dignità**

Il diritto del lavoro è caratterizzato dal dilemma “eguaglianza-disuguaglianza”. Dilemma che, mediato dalla norma di legge e di contratto collettivo nonché interpretato dalla giurisprudenza, tende a evolversi in una “ragionevole diversificazione”. È un diritto connotato da una dualità<sup>2</sup> derivante dal processo di osmosi che vi è tra mercato del lavoro (fatto-norma) e diritto del lavoro tradizionale (norma posta). Il diritto del lavoro, pur originando, infatti, da una logica decontestualizzata di matrice civilistica (il criterio della fattispecie e degli effetti), rientra in un processo che si attua mediante un avanzamento del mercato verso il diritto. Avanzamento che si prospetta, percorrendo una prima direzione, in termini di tendenza del mercato a erodere (disapplicare) le tutele derivanti dal diritto del lavoro<sup>3</sup>, e nel processo inverso, mediante l’andamento del diritto verso il mercato del lavoro, nella misura in cui la norma riesce a estendere l’applicazione di tutele (si veda, in relazione a recenti interventi legislativi dell’ordinamento italiano, la legge n. 247 del 2007, la legge finanziaria per il 2007 e per il 2008, i cosiddetti decreti anti-crisi; di tali norme si possono analizzare l’estensione di alcune tutele al lavoro autonomo coordinato, i processi di stabilizzazione nella pubblica amministrazione, i processi di regolarizzazione del lavoro prestato irregolarmente; non restano fuori da tale processo la vicenda delle recenti riforme della disciplina - legge n. 247 del 2008 e legge n. 133 del 2008 - del lavoro a termine sino alla sentenza del Corte Costituzionale n. 214 del 2009, gli interventi regionali e nazionali sul contratto di apprendistato, la funzione del contratto collettivo rispetto alla disciplina dell’appren-

— **Michele Faioli** *Ricercatore di Diritto del lavoro - Università Tor Vergata Roma*



**FOCUS**

distato, l'evoluzione normativa del contratto di lavoro intermittente, la nuova schematizzazione delle prestazioni di sostegno al reddito, la re-impostazione della bilateralità rispetto ai cosiddetti ammortizzatori sociali). Il che permette a coloro che intendono studiare questi fenomeni di prendere in considerazione l'esistente dualità (o l'essere duale<sup>4</sup>) del diritto del lavoro. Il diritto del lavoro, che è chiamato a fare i conti con una realtà articolata e plurale, è, dunque, come altre branche del diritto, in una fase di transizione verso una condizione instabile e fluida, tipica della postmodernità.

### **Alla ricerca di un “dove” del diritto del lavoro. Contemperare la tendenza alla deregolazione con la definizione di un nucleo indisponibile di diritti**

Il diritto del lavoro è un frammento, seppur indispensabile, di un più ampio sistema di scambi economici il quale non conosce freno “territoriale” nella ricerca del profitto. Le imprese si muovono (“hanno le gambe” secondo l'intuizione di M. D'Antona), e per farlo si possono privare delle strutture organizzative principali, tra cui la manodopera, collegate a un certo territorio. È noto il fenomeno dei datori di lavoro senza lavoratori e dei lavoratori senza datore di lavoro. La delocalizzazione o l'esternalizzazione sono, infatti, manifestazioni di rilevanza giuridica della globalizzazione (e forse, oggi, anche della de-globalizzazione), che, relativamente all'applicazione delle tutele poste in un certo contesto economico, sono da considerarsi “in negativo” o in controtuce. Esse si pongono in funzione escludente delle tutele. Chi è al di qua di un certo territorio è protetto, chi è al di là di un certo territorio non è protetto. Sono paradigmatiche le recenti sentenze della Corte di giustizia sui casi Laval, Viking, Ruffert, Lusemburgo. Sono altresì rappresentativi della complessità di queste vicende i livelli di protezione offerti dai sistemi commerciali multilaterali di carattere internazionale (si pensi al WTO e ai diritti sociali, o all'OECD e alle relative soft law, o ancora al rapporto tra commercio internazionale e diritti sociali di cui al NAFTA).

La sfida del principio di “decency at work”, elaborato dall'OIL già all'inizio di questo decennio, è indirizzata a capire verso quale nuova concezione di contratto di lavoro e delle relative tutele risulti orientato il nuovo ordine giuridico lavoristico nazionale e internazionale. Significa in definitiva comprendere la ragione giuridica della forza conformatrice della norma di legge o di contratto collettivo. Si tratta di una forza conformatrice che riguarda il “dove” del diritto del lavoro in senso ovviamente geografico (il che è stato già spiegato in ragione delle cosiddette categorie della globa-

lizzazione). Ma vi è anche un “dove” del diritto del lavoro che può riguardare il senso tipologico-contrattuale (le vicende relative alla diversificazione di trattamento protettivo in ragione del tipo contrattuale). Anche in tale caso vi è una certa funzione escludente delle tutele. Chi è al di qua di un certo “tipo” contrattuale è protetto, chi è al di là non è protetto. Ed è su questo tema che il Libro Verde del 2006 (e le relative scelte istituzionali europee del 2007 - 2008) sulla flexicurity e la Raccomandazione OIL n. 198 del 2006 si misurano. Essi rappresentano due stadi di un medesimo processo di avanzamento della riflessione sulla dualità del diritto del lavoro. È rilevante per entrambi i documenti appena citati il fatto che il regolamento protettivo è sempre meno condizionato dalla fonte eteronoma ed è invece piegato alla pervasiva forza della derogabilità cosiddetta “informale” individuale (si pensi alla flessibilità funzionale<sup>5</sup> che attua il datore di lavoro o al lavoro prestato irregolarmente<sup>6</sup>, che oramai rappresenta uno scisma sommerso del mercato del lavoro in tutti gli ordinamenti giuridici) in una logica di fuga dal “dove” (dal luogo di applicazione o dal tipo contrattuale) del diritto. È anche vero però che, in un processo quasi ciclico, il regolamento protettivo, derogato informalmente dalle parti del contratto, può essere successivamente piegato alla forza conformatrice della norma attuata mediante l'intervento del giudice del lavoro o dell'attività ispettiva. La forza conformatrice della norma si attua mediante rimedi e meccanismi sanzionatori che non sono più posti solo sul piano del singolo atto ma, anche e prevalentemente, su quello della intera e complessa vicenda giuridica. Nella vicenda giuridica si affrontano il mercato e le esigenze della persona, in una drammatica lotta per il diritto, che - quand'anche duale - non può concludersi avallando la tesi che sia una necessità per lo stesso mercato che l'iniziativa economica si dissoci dall'esercizio socialmente responsabile e che sia una necessità l'alterazione del mercato mediante pratiche distorsive o elusive.

Tali osservazioni ci indicano che la cosiddetta modernizzazione del diritto del lavoro, promossa dalle istituzioni europee, non è un fenomeno che attinge alla qualificazione temporale e alla storicità delle norme. Si tratta di un fenomeno, che è già in atto, di “transizione al postmoderno” del diritto del lavoro<sup>7</sup>. Ciascuno Stato membro, secondo le indicazioni comunitarie, è sollecitato a contemperare la tendenza alla deregolazione del mercato del lavoro (dualismo e transizione al postmoderno) con un nucleo indisponibile di diritti del lavoratore. La modernizzazione, pertanto, non può essere intesa come un mero processo normativo di adeguamento o armonizzazione. Il nucleo di indisponibilità di diritti, almeno sotto un profilo eco-

nomico e sociale, può coincidere con la nozione di “decent work” proposta dall’OIL. Il che, tuttavia, almeno per i giuristi, non è sufficiente. Si rende necessario un passaggio logico-giuridico ulteriore.

### **Per una modernizzazione non dualistica: decency at work, dignità, sicurezza sociale**

La ricerca in corso, di cui qui si tracciano alcuni elementi, è basata sull’elaborazione di un sillogismo giuridico. La parola “sillogismo” è immediatamente comprensibile: si cerca un fondamento positivista all’istanza di modernizzazione del diritto del lavoro e alla tendenza del lavoro alla dignità. È questo il tentativo di riconciliazione tra “decency” e modernizzazione di cui si è accennato nelle premesse. In altre parole la transizione al postmoderno del diritto del lavoro può essere incardinata nel concetto di “decency at work” nella misura in cui si definisca il contenuto giuridico di tale categoria. In questa prospettiva vi è, da una parte, il concetto di decency at work, che è un concetto a prevalenza economico-sociale, e dall’altra la richiesta di modernizzazione del diritto del lavoro, che si realizza mediante un processo normativo.

Il sillogismo giuridico, che è semplice nella formulazione, ma più complesso nell’applicazione, può essere rappresentato nel modo che segue:



Viene assunta quale presupposto giuridico della *decency at work* la dignità umana. La dignità, che è un concetto giuridico ampio e di indubbia complessità, è specificata secondo il binomio “dignità sul/del lavoro”; dignità sul lavoro e dignità del lavoro sono presentati quali contenuti della nozione di *decency at work*. La ricerca presenta uno studio giurisprudenziale sul significato di dignità sul/del lavoro con riferimento all’evoluzione della Corte di Giustizia e di alcuni orientamenti nazionali (tra cui quelli della Corte costituzionale italiana e quelli delle Corti supreme degli ordinamenti prescelti per la comparazione).

In estrema sintesi, la “dignità sul lavoro” viene ricondotta ad un contenuto ampio di pari opportunità realizzato mediante la sicurezza sociale. “La dignità del lavoro” è riletta in termini di “qualità del lavoro”. Sul punto si rinvia alla complessa ricostruzione offerta nel volume citato sopra.

Tuttavia per esplicitare alcuni elementi portanti della ricerca si sottolinea che la dignità “sul” lavoro è intesa in ragione della sicurezza sociale, la quale diviene mezzo di attuazione e realizzazione piena di detta dimensione della dignità. L’OIL nel 2001 ha ribadito, con riferimento alla *Dichiarazione sui diritti fondamentali del lavoro* del 1998, che la sicurezza sociale per *ratione materiae* (estensione ambito oggettivo), *ratione personae* (estensione ambito soggettivo), *ratione temporis* (fattispecie acquisitive del diritto) assume una funzione centrale e primaria per lo sviluppo umano ed economico. La sicurezza sociale in questo senso è attuativa delle pari opportunità tra persone.

La dignità “del” lavoro è analizzata come espressione sintetica dei diritti che il lavoratore può esercitare contro le forme più detestabili di flessibilità (tra queste la cosiddetta flessibilità funzionale che dà luogo alle varie forme di delocalizzazione e de-tipizzazione). Lo studio analizza tale forma di flessibilità e i diritti del lavoratore ad essa connessi. Codesta angolatura apre la possibilità di delineare un contenuto di una carta dei diritti del lavoratore<sup>8</sup>. Tra questi si possono annoverare, secondo una recente impostazione, anche di matrice nordeuropea, i diritti all’informazione, individuale e collettiva, alla formazione professionale lungo l’arco della vita, alla conciliazione tempi di vita - tempi di lavoro, alla sicurezza sul lavoro, a modelli partecipativi all’impresa, ecc.

Ma ciò che più interessa, anche al di là dell’elenco della carta dei diritti e dei metodi di imputazione di tali diritti, è il punto seguente: se il presupposto della *decency at work* è la sicurezza sociale, allora la sicurezza sociale è il presupposto della modernizzazione del diritto del lavoro, e dunque, di qualsivoglia carta dei diritti del lavoratore in un contesto di ri-regolazione del sistema giuslavoristico.

L'importanza di tale sillogismo risiede nel fatto che la sicurezza sociale assume il ruolo di tecnica giuridica di modernizzazione del diritto del lavoro. Tale tecnica ha una funzione plurale. Vi è certamente una funzione rimediabile (ripristino della tutela primaria messa a rischio). Vi è una funzione sostitutiva o integrativa del reddito. Vi è anche una funzione che si può definire "conformativa". Non si può non mettere in rilievo il rafforzamento dell'esigenza, in ragione della tendenza alla modernizzazione del diritto del lavoro, di una "funzione conformativa" della sicurezza sociale rispetto alle capacità individuali.

In altre parole, il lavoro dignitoso, in un contesto di modernizzazione, è attuato mediante schemi di sicurezza sociale realizzativi anche della funzione conformativa. All'interno di questa visione si pone il tema della flexicurity e dell'aggancio di essa alla modernizzazione del diritto del lavoro, mediante la definizione di una lista, a geometrie variabili, di diritti connessi alla posizione professionale del lavoratore.

Lo studio, che in questa sede è esposto per concetti generali, riguarda proprio le innovazioni di tale funzione conformativa, la quale rimanda all'idea di promozione delle capacità individuali.

Riconoscere e valorizzare tale funzione della sicurezza sociale significa promuovere la possibilità individuale di contribuire al proprio sviluppo umano e sociale (capacità di essere protetto e supportato dal lavoro). La funzione conformativa della sicurezza sociale si attua mediante schemi o prestazioni che realizzano il diritto (e l'obbligo) di partecipazione civile e sociale dell'individuo. La ricerca comparata che si dipana da tale sillogismo è indirizzata a definire il contenuto, la forza e i presupposti di tale funzione. Si intende comprendere se e come i sistemi prescelti abbiano posto la modernizzazione del diritto del lavoro nel più ampio quadro delle politiche della promozione delle capacità individuali e, dunque, della sicurezza sociale con funzione conformativa. Il sillogismo, che è prevalentemente metodo di comparazione, è una tecnica giuridica per tentare di riconciliare gli sforzi enfatici che ricadono sulla (ri/de)regolamentazione del mercato del lavoro con l'attuazione dell'appello al rispetto di un certo nucleo di diritti connessi alla posizione del lavoratore. Sillogismo giuridico che potrebbe divenire anche sillogismo sociale, laddove fosse posta in essere la valorizzazione del dinamismo<sup>9</sup> della nozione di "esigenze di vita" (art. 38, comma 2°, Costituzione).

## bibliografia

- Ales, E. (2007), Dalla politica sociale europea alla politica di coesione economica e sociale. Considerazioni critiche sugli sviluppi del modello sociale europeo nella stagione del metodo aperto di coordinamento. *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".INT* (51), 1-38.
- Alston, P. (2004), "Core Labour Standards" and the Transformation of the International Labour Rights Regimes. *The European Journal of International Law*, 16 (3), 457-521.
- Arthurs, H.W. (2006), *Fairness at Work. Federal Labour Standards for the 21st Century*. Canada.
- Bagaric, M., & Allan, J. (2006), The Vacuous Concept of Dignity. *Journal of Human Rights*, 5, 257-270.
- Bolton, S. C. (2007), *Dimensions of dignity at work*. Oxford: Butterworth-Heinemann.
- Boyer, R. (2006), Employment and Decent Work in the Era of "Flexicurity". *DESA Working Paper* (32), 1-23.
- Bozzao, P. (2005), *La tutela previdenziale del lavoro discontinuo*. Torino.
- Capparucci, M. (2004), *Il mercato del lavoro e la flessibilità. Teorie ed evidenze empiriche*. Torino.
- Caruso, B. (2005), Flexibility in Labour Law: The Italian Case. In M. Fuchs, & B. Caruso, *Labour Law and Flexibility in Europe* (p. 11-46), Baden-Baden: Nomos.
- Cinelli, M. (2006), La Corte Costituzionale e la Corte di Giustizia sullo stato disoccupazione: un raffronto. *Rivista del diritto della sicurezza sociale*, 2, 559.
- Cinelli, M. (1997), Politiche dell'occupazione e flessibilità previdenziale. *Rivista italiana del diritto del lavoro*, 1, 41-50.
- Collins, H. (2007), Legal Responses to the Standard Form Contract of Employment. *Industrial Law Journal*, 36 (1), 2-18.
- Compa, L. (2006), Trade Liberalisation and Labour Law. *General Report, World Congress, International Society for Labor and Social Security Law*.
- Davies, A. (2007), The Contract for Intermittent Employment. *Industrial Law Journal*, 36 (1), 102-118.
- De Luca Tamajo, R. (1976), *La norma inderogabile nel diritto del lavoro*. Napoli.
- Deakin, S. (2007), Does the 'Personal Employment Contract' Provide a Basis for the Reunification of Employment Law? *Industrial Law Journal*, 36 (1), 68-83.
- Esposito, R. (2007), *Terza persona. Politica della vita e filosofia dell'impersonale*. Torino: Einaudi.
- Euzéby, A. (2004), Social Protection: Values to be defended! *International Social Security Review*, 57, 107-117.
- Flecher, G. (1984), Human Dignity as a Constitutional Value. *University of Western Ontario Law Review*, 22, 171-182.
- Freedland, M. (2007), Application of labour and employment law beyond the contract of employment. *International Labour Review*, 146 (1-2), 3-18.
- Freedland, M. (2007), Developing the European Comparative Law of Personal Work Contracts. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 28 (3), 487-499.
- Freedland, M. (2006), From the Contract of Employment to the Personal Work Nexus. *Industrial Law Journal*, 35 (1), 1-29.
- Freedland, M. (2003), *The personal employment contract*. Oxford: Oxford University Press.
- Ghai, D. (2002), Decent work: Concept, models and indicators. *International Institute for Labor Studies* (DP/139/2002).
- Ghai, D. (2005), Decent Work: Universality and Diversity. *International Institute for Labor Studies* (DP/159/2005).
- Ghera, E. (2006), *Il nuovo diritto del lavoro*. Torino.
- Giubboni, S. (2003), L'incerta europeizzazione. Diritto della sicurezza sociale e lotta all'esclusione sociale. *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 568-578.
- Goldin, A. (2006), Extending Social Security Coverage: The Normative Route. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 27 (2), p. 257-272.
- Goodman, M. D. (2005-2006), Human Dignity in Supreme Court Constitutional Jurisprudence. *Nebraska Law Review*, 84, 740-794.
- Ilsoe, A. (2007), The Danish Flexicurity Model - a Lesson for the US?. 2-38.
- Javiller, J.-C. (2006), Comparative and International Perspective. In G. Davidov, & B. Langille, *Boundaries and Frontiers of Labour Law* (p. 355-372), Oxford and Portland, Oregon: Hart.
- Kremtzer, D., & Eckart, K. (2002), *The Concept of Human Dignity in Human Rights Discourse*. The Hague.
- Kwan Chan, C., & Bowpitt, G. (2005), *Human Dignity and Welfare Systems*. Bristol: Policy Press.
- Langille, B. A. (2005), Core Labour Rights - The True Story (Reply to Alston). *The European Journal of International Law*, 16 (3), 409-437.

- Larsen, F., Kongshoj Madsen, P., & Bredgaard, T. (2005), The flexible Danish labourmarket. *Flexicurity paper 2005-12*, 4-31.
- Mailand, M., & Andersen, S. K. (2005), The Danish Flexicurity Model. The Role of the Collective Bargaining System, 2-25.
- Moreau, M.-A. (2006), Evolutions du droit du travail, flexibilités et cohésion sociale: vers la recherche de nouvelles voies pour soutenir les restructurations et les transitions? *EUI WORKING PAPERS*, 24, 2-27.
- Pandolfo, A. (2005), La somministrazione irregolare di lavoro e alcuni profili previdenziali. *Previdenza e assistenza pubblica e provata. Il diritto della sicurezza sociale* (4), 737-757.
- Pandolfo, A. (2006), Per un sistema di misure integrate di sostegno nel mercato del lavoro (ovvero della "riforma degli ammortizzatori sociali. *Previdenza e assistenza pubblica e privata* (3-4), 604-636.
- Perone, G. (2003), Economia informale, lavoro sommerso e diritto del lavoro. *Rivista del diritto della sicurezza sociale*, 1, p. 3-40.
- Pieters, D., & Zaglmayer, B. (2006), *Social Security Cases in Europe: National Courts*. Antwerpen-Oxford.
- Reynaud, E. (2006), Social Security for All: Global Trends and Challenges. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 27 (2), p. 123-150.
- Robert Guthrie, R. T. (2007), The Rights of Illegal Workers Injured at Work: a Study of the Judicial Dilemma in the United States'. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 23, 61-82.
- Rogowski, R., & Wilthagen, T. (1994), *Reflexive labour law: studies in industrial relations and employment regulation*. Boston: Kluwer Law and Taxation Pub.
- R  nnmar, M. (2006), The Managerial Prerogative and the Employee's Obligation to Work: Comparative Perspectives on Functional Flexibility. *Industrial Law Journal*, 35 (1), 56-74.
- R  nnmar, M. (2006), The Managerial Prerogative and the Employee's Obligation to Work: Comparative Perspectives on Functional Flexibility. *Industrial Law Journal*, 35 (1), 56-74.
- Sandulli, P. (2007), Protezione sociale e Costituzione nell'alternanza lavoro-non lavoro: la Corte costituzionale di fronte ai problemi di sostegno del reddito nel lavoro a tempo parziale verticale.
- Schiek, D. (2005), Autonomous Collective Agreements as a Regulatory Device in European Labour Law: How to read Article 139 EC. *Industrial Law Journal*, 34, 23-56.
- Sciarra, S. (2007), "Modernization" of Labour Law: A Current European Debate. *International Institute for Labor Studies*.
- Sciarra, S. (2007), EU Commission Green Paper "Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century". *Industrial Law Journal*, 36 (3), 375-382.
- Sciarra, S., Davies, P., & Freedland, M. (2004), *Employment Policy and the Regulation of Part*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Servais, J.-M. (2004), Globalization and decent work policy: Reflection upon a new legal approach. *International Labour Review*, 143 (1-2), 185-207.
- Simon Honeyball, D. P. (2006), Contract, Employment and the Contract of Employment. *Industrial Law Journal*, 35 (1), 30-55.
- Stone, K. (2007), A New Labor Law for a New World of Work: The Case for a Comparative-Transnational Approach. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 28, 565-581.
- Stone, K. V. (2007), A new labor law for a new world of work: the case for a comparative transnational. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 28, 565-581.
- Supiot, A. (1999), *Au-del   de l'emploi, transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*. Paris: Flammarion.
- Supiot, A. (2006), The Outlines of a Framework Agreement on the Extension of Social Protection. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 27 (2), p. 273-296.
- Supiot, A. (2006), The Outlines of a Framework Agreement on the Extension of Social Protection. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 27, 273-296.
- Supiot, A. (2006), The Position of Social Security in the System of International Labor Standards. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 27 (2), p. 113-121.
- Treu, T. (2001), *Politiche del lavoro. Insegnamenti di un decennio*. Bologna.
- Wilthagen, T. (2004), Balancing flexibility and security in European labour markets. *Flexicurity paper 2004-10*, 1-9.
- Wilthagen, T. (1998), Flexicurity: A New Paradigm for Labour Market Policy Reform? *Flexicurity Research Programme FXPaper Nr. 1*, 1-27.
- Wilthagen, T. (2002), The Flexibility-Security Nexus: New approaches to regulating employment and labour markets. *Flexicurity research paper FXP 2003 - 2*, 1-30.

Wilthagen, T., & Ralf, R. (2002), *Legal Regulation of Transitional Labour Markets*. In G. B., & S. G., *The Dynamics of Full Employment: Social Integration through Transitional Labour Markets*. Cheltenham: Edward Elgar.

Wilthagen, T., & Tros, F. (2003), *The concept of "Flexicurity": A new approach to regulating employment and labour markets*. *Flexicurity paper 2003-4*, 1-20.

## note

<sup>1</sup> Il presente saggio contiene parte delle riflessioni di un più ampio studio comparato di diritto del lavoro che Michele Faioli sta svolgendo con un gruppo di colleghi nordamericani dal 2007. Michele Faioli, ricercatore di diritto del lavoro della Facoltà di Giurisprudenza dell'Università degli Studi di Roma Tor Vergata e Visiting Fellow presso l'Industrial Labor Relations School della Cornell University, ha pubblicato i primi esiti di tale ricerca nel volume *"Decency at work: della tendenza del lavoro alla dignità. Categorie interculturali e sapere giuridico"*, Roma, 2009 - Collana del Dipartimento di Studi Europei e Interculturali della Sapienza Università di Roma. Si sceglie di tradurre in lingua italiana il concetto di "decent work" con l'espressione "lavoro dignitoso" facendo prevalente ricorso alla nozione di "dignità" di cui agli artt. 3, 36, e 41 Cost. e alla nozione di "esigenze di vita" dell'art. 38 Cost.

<sup>2</sup> Tale dualità è il fenomeno mediante cui si intende leggere l'intera situazione del diritto del lavoro riformato in questi decenni. Tale fenomeno è il punto di partenza della ricerca svolta dal 2007 presso l'ILR-Cornell University. La dualità riguarda il conflitto (forse apparente) tra mercato e norma, tra sicurezza e flessibilità, tra dignità e deregolazione, tra protezione di diritti e libertà di commercio, tra geografie e ordinamenti giuridici, tra istanze di tutela e rincorse modernizzatrici, tra tipo e tipi contrattuali sino a ricomprendere la verifica del momento formativo, del contenuto programmatico e attuativo del contratto di lavoro.

<sup>3</sup> Lo scenario peggiore è rappresentato dal ricorso al lavoro prestato irregolarmente. Mi permetto di rinviare alle riflessioni in tema di sommersione del lavoro espresse nel mio saggio monografico "Il lavoro prestato irregolarmente", Milano, 2008.

<sup>4</sup> Su queste riflessioni ben si appoggia il messaggio evocato dal Padiglione polacco della Biennale di Venezia (53a Esposizione Internazionale d'Arte). Il titolo dell'opera è *Guests/Goscie*, l'artista è K. Wodiczko. *Guests* conduce il visitatore in un ambiente virtuale, composto di finestre opache, da cui poter mirare ombre di uomini i quali, quasi indefiniti, sono ripresi - per visione e per audio - nella loro vita di *Guests* (cioè, stranieri). Voci anche straniere, ombre straniere, vite straniere poste in una posizione di dualità rispetto al visitatore. È una realtà duale, non convergente, ma neanche divergente. Così è il diritto duale: a più dimensioni, con realtà che si intrecciano, norme atte a conformare, fenomeni che non si conformano.

<sup>5</sup> Esternalizzazioni, delocalizzazioni, trasferimenti, outsourcing, ecc.

<sup>6</sup> Il lavoro prestato irregolarmente nella prospettiva del lavoro occultato e in quella del lavoro autonomo coordinato non correttamente utilizzato.

<sup>7</sup> La transizione al postmoderno del diritto del lavoro (la modernizzazione) può essere descritta mediante due tendenze. Da una parte vi è un declino dell'atto di autonomia privata, sia essa individuale che collettiva, da regola a mera tecnica di gestione. Dall'altra vi è una certa assenza negli ordinamenti di una architettura normativa capace di rispondere adeguatamente alle istanze poste dai mutamenti economici globali (concorrenza internazionale, delocalizzazioni, esternalizzazioni, fenomeni migratori, ecc.).

<sup>8</sup> Sul punto si veda, in particolare, per l'elaborazione italiana, Treu T., *Statuto dei lavori e carta dei diritti*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2004, fasc. 2, 193-208; Magnani M., *Il diritto del lavoro tra universalità e flessibilità delle tutele*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2004, fasc. 2, 209-217; Ichino P., *L'anima laburista della legge Biagi. Subordinazione e "dipendenza" nella definizione della fattispecie di riferimento del diritto del lavoro*, in *Giustizia civile*, 2005, fasc. 4, 131-149; Proia G., *Verso uno statuto dei lavoratori?*, in *ADL Argomenti di diritto del lavoro*, 2006, fasc. 1, 61-72.

<sup>9</sup> Sul dinamismo di tale nozione in materia di posizione professionale collegata alla sicurezza sociale veda Prosperetti U., *La posizione professionale del lavoratore subordinato*, Milano, 1958, 183-184.

