

FLESSIBILITÀ, LAVORO ATIPICO E RAPPRESENTANZA SINDACALE. UNA COMPARAZIONE TRA ITALIA E BRASILE

FLEXIBILIDADE, TRABALHO ATÍPICO E REPRESENTAÇÃO SINDICAL. UMA COMPARAÇÃO
ENTRE A ITÁLIA E O BRASIL

FLEXIBILITY, ATYPICAL LABOR AND TRADE UNION AGENCY. A COMPARISON BETWEEN ITALY
AND BRAZIL

*Francesca Columbu**

Riassunto:

Il presente lavoro analizza le caratteristiche e le implicazioni che l'avvento del postfordismo comporta sulla nascita e lo sviluppo di forme di lavoro atipico e sulla relativa rappresentanza sindacale.

Lo sviluppo della flessibilità nel mercato del lavoro e la diffusione di nuove tipologie contrattuali atipiche comporta, infatti, da un lato un accesso ai diritti sindacali maggiormente problematico in ragione delle diverse caratteristiche del rapporto di lavoro che di volta in volta lega il lavoratore al datore di lavoro o al committente, dall'altro si verifica una vera e propria destrutturazione della rappresentanza e dell'organizzazione collettiva del lavoro.

In Italia, la risposta delle maggiori Confederazioni sindacali alla proliferazione del lavoro atipico si è concretizzata nella costruzione di strutture specifiche (Nidil, Felsa, UILTemp) che inglobano al loro interno le differenti tipologie atipiche del lavoro contemporaneo secondo una lettura trasversale del lavoro.

Mentre, in Brasile il monopolio sindacale della rappresentanza, basato sul concetto di categoria, deve fare i conti con un modello di relazioni collettive *semicorporativista*. In contrasto con le incertezze e fragilità dell'attuale assetto sindacale, i fenomeni della *destandardizzazione* del rapporto di lavoro, come l'atomizzazione del luogo e del tempo di lavoro, lungi da determinare il declino della rappresentanza sindacale, ne sottolineano l'urgente necessità.

Parole chiave: Flessibilità. Lavoro atipico. Rappresentanza sindacale. Sindacato semicorporativo.

Resumo:

O presente estudo analisa as implicações do advento do pós-fordismo no surgimento e desenvolvimento de formas de trabalho atípicas e da relacionada representação sindical.

O desenvolvimento da flexibilidade no mercado de trabalho junto com a difusão das tipologias contratuais "atípicas", tem como efeito, de um lado, um acesso a direitos

* Francesca Columbu é Doutora em Autonomia individual e Autonomia Coletiva pela Faculdade de Direito da Universidade de Roma "Tor Vergata" e pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo em regime de co-tutela. Email: fra.columbu@gmail.com.

sindicais de maneira mais problemática, em virtude de características do contrato de trabalho que, de maneira não-estável, vincula o trabalhador ao empregador ou ao tomador dos serviços; de outro lado, verifica-se uma verdadeira e profunda desestruturação da representação e da organização coletivas do trabalho.

Na Itália a resposta das maiores Confederações sindicais à proliferação do trabalho atípico concretizou-se na construção de estruturas específicas (Nidil, Felsa, UIL Temp) as quais englobam, no seu âmbito as diferentes tipologias atípicas de trabalho contemporâneo, de acordo com uma perspectiva transversal do trabalho.

No Brasil, o monopólio da representação sindical baseado no conceito de categoria tem que lidar com o modelo de relações coletivas “semicorporativista”.

Em confronto com as incertezas e fragilidades do atual movimento sindical, a “despadronização” do contrato de trabalho, bem como a atomização do local e do tempo de trabalho, longe de determinarem o declínio da representação sindical, constituem fatores todos que colocam em destaque a importância do movimento sindical.

Palavras-chave: Flexibilidade. Trabalho atípico. Representação sindical. Sindicato semicorporativo.

Abstract:

This paper analyses the consequences of the advent of post-fordism to the emergence and the development of atypical forms of labor and the related trade-union agency. The development of flexibility in the labor market and diffusion of such types of atypical contracts on one hand leads to a more problematic access to trade-union rights, because of the different characteristics of the labor relationships that bind employees and self-employed to employers and commissioners. On the other hand we witness a sheer de-structuration of representation and collective organisation of labor.

In Italy trade-unions have reacted to the proliferation of atypical forms of labor by creating specific structures (Nidil, Felsa, UILTemp). These new structures are looked at with an across-the-board and critical approach to working relationships.

In Brazil, on the other hand, the monopoly of trade-union representation, based on the concept of category, is built upon a semicorporativism system of collective relations.

In spite of the uncertainty and fragility of contemporary trade-union representation, the de-standardisation of working relationships as well as time and work-place atomisation, highlight the compelling necessity for a new trade-union representation, rather than leading to its decline.

Keywords: Flexibility. Atypical labor. Trade-union agency. Semi-corporativist trade-unions.

1. Postfordismo e flessibilità

Nonostante il mercato del lavoro sia ancora caratterizzato da un'ampia platea composta dal lavoro “tradizionale”, che ha sempre costituito la base storica del

movimento sindacale, il problema della rappresentanza e dell'azione a tutela del lavoro atipico è oggi una delle sfide più importanti per l'organizzazione sindacale.

A cavallo tra gli anni '70 - '80 al rigido modello *taylorista-fordista*, si sostituisce, anche se non completamente (si parla invero anche di *postfordismo* alludendo ad un passaggio non ancora completamente compiuto) il c.d. *Toyotismo*. Secondo tale modello, proveniente dalle fabbriche giapponesi, la produzione omogenea ed in serie di matrice fordista, cede il passo ad una produzione strettamente vincolata alla domanda, una produzione sempre più individualizzata.

Nasce con il *Toyotismo* l'imperativo del *just in time*. Ovvero si produce solo ciò che serve eliminando ciò che non è essenziale alla produzione, riducendo al minimo le scorte e gli sprechi. Si produce solo ciò che è necessario, nella quantità strettamente necessaria e per il tempo necessario.

Mentre nella fabbrica *fordista* il 75% della produzione proveniva dal suo interno, nel modello giapponese solo il 25% lo è, il resto viene trasferito a "terzi".¹ L'impresa si concentra sul *core business*, demandando, spesso, ad altre imprese non solo le attività secondarie o accessorie, ma anche una parte di quelle centrali non ritenute strategiche.

La flessibilità del sistema produttivo ed il suo costante adattamento alle fluttuazioni di mercato, sono alla base della *flessibilizzazione* dell'organizzazione del lavoro, del resto, il sistema produttivo esige un'organizzazione integrata, flessibile e leggera capace di dare risposte immediate alle oscillazioni della domanda.

David Harvey parla in questo caso di "*flexible accumulation*"² ovvero flessibilità dei processi produttivi, dei prodotti, degli standard di consumo e – evidentemente – flessibilità del mercato del lavoro.

La *temporaneità* diviene la caratteristica principale delle tipologie di lavoro che via via nascono intorno all'impresa sempre più frammentata. Il principio del "*just in time*" quando applicato al lavoro determina, del resto, la necessità di un costante adeguamento del personale alle esigenze produttive.

Con il postfordismo l'impresa cambia forma: si *orizzontalizza*. A quell'espansione verticale-piramidale, che contiene in sé un intero processo produttivo, propria del modello che lo aveva preceduto, si sostituisce la frammentazione, la segmentazione della produzione, quest'ultima si concentra principalmente sul *core business*.

¹ ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. 1. ed. 9. São Paulo: Boitempo, 2007. p. 56-57.

² HARVEY, David. *A condição pós-moderna*. Uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. 22. ed. São Paulo: Loyola, 2012. p. 135-136.

Il diritto del lavoro fino a questo momento è rappresentato dal lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato. La combinazione degli elementi quali: l'eterodirezione della prestazione lavorativa, il lavoro *full time*, il legame giuridico con l'impresa a tempo indeterminato e la corrispondenza tra chi utilizza la prestazione resa dal lavoratore ed il soggetto al quale è imputato giuridicamente il rapporto, rappresenta il lavoro tradizionalmente inteso. Il modello sociale tipico è quello del lavoratore maschio, padre di famiglia (c.d. *breadwinner*).

Dal punto di vista collettivo, l'organizzazione dei lavoratori è quella del sindacato di massa, organizzato sul settore di attività economica, ovvero sulla categoria merceologica.

In tale contesto, la tecnica di tutela tipica che la nostra disciplina accorda al lavoratore è caratterizzata dalla norma inderogabile a favore del soggetto debole del rapporto di lavoro al fine di riequilibrare il rapporto contrattuale.

Come rileva autorevole dottrina: “nella problematica opera di razionalizzazione giuridica dei rapporti di produzione capitalistici sorti a seguito della rivoluzione industriale, il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ha, infatti, consentito di conciliare le istanze di tutela e salvaguardia della dignità del lavoratore con quelle, apparentemente di segno opposto, di sostegno dei metodi di produzione e di circolazione della ricchezza propri dell'economia capitalistica. Come la tecnica di tutela mediante norme inderogabili di legge e/o di contratto collettivo poteva essere realizzata soltanto grazie a un modello di disciplina universale e totalizzante dello scambio lavoro contro retribuzione, così la realtà della nascente impresa industriale richiedeva – per la sua affermazione – uno strumento giuridico attraverso cui acquisire in modo duraturo enormi quantità di lavoro “massificato” e “fedele”, senza per contro rievocare lo “status” di asservimento nei confronti del *dominus* del rapporto di lavoro, tipico dei metodi di produzione preindustriali e del sistema di servitù”.³

Con il *postfordismo* tale quadro economico-giuridico-sociale viene poco a poco scomposto, destrutturato. Se volessimo descrivere tale fenomeno in maniera “plastica” diremmo che attraverso il decentramento della produzione e la flessibilità dell'organizzazione del lavoro la piramide viene sostituita da vere e proprie strutture a rete.

Si assiste man mano alla nascita di nuovi modelli di impiego, la “dipendenza” non è più, non è solo, quella tecnico-funzionale all'impresa. Il diritto del lavoro nato per proteggere “la persona che lavora” deve fare i conti ora con la complessa e multifacettata

³ BIAGI, Marco (TIRABOSCHI, Michele, continuato da). *Istituzioni di diritto del lavoro*. 5. ed. Milano: Giuffrè, 2012. p. 110.

dimensione del mercato del lavoro, non più – o meglio non solo - della persona nel rapporto di lavoro, bensì della persona all'interno del mercato del lavoro mondializzato.

Il rapporto di lavoro tradizionale muta nella forma e nel contenuto: cambia innanzitutto il compromesso subordinazione - stabilità nel lavoro, cambiano altresì i presupposti spaziali⁴ e temporali del lavoro assunti dal legislatore per la teorizzazione della tutela dei lavoratori e della rappresentanza sindacale dei relativi interessi, dando luogo a quella che è stata definita la fluidità del luogo, del tempo, dei contenuti e delle modalità di lavoro.⁵

Al rapporto di lavoro classico si accostano essenzialmente tre fenomeni: la diffusione e la promozione del lavoro autonomo, l'evoluzione del concetto di subordinazione, le cc.dd. esternalizzazioni.⁶

Nel mutato contesto economico il ricorso a forme di lavoro autonomo/parasubordinato o all'esternalizzazione della manodopera può spesso corrispondere a mere logiche di 'fuga dal diritto del lavoro' per quei settori economici tradizionali, tuttavia può anche rispondere ad una strategia di innovazione in settori con un elevato livello di qualificazione. Le due soluzioni sono diametralmente opposte, per il primo il fine è ridurre in termini finanziari il peso del fattore umano, nel secondo è, invece, aumentarlo attraverso l'innalzamento della competitività.⁷

Sostanzialmente ciò che il *postfordismo* evidenzia è l'inefficienza di un unico modello di relazioni di lavoro, l'inefficienza a sintetizzare la complessità della realtà attuale condizionata da una pluralità di modelli di produzione. I confini tradizionali tra subordinazione / autonomia divengono sempre più incerti, non sono più in grado di ricomprendere in se la realtà economico sociale.

Si concorda, in questo senso, con l'analisi di Otavio Pinto e Silva, per il quale: "il grande rischio che si presenta per il diritto del lavoro è quello di raccogliere un numero sempre minore di soggetti, data la nascita di nuove forme di contrattazione che restano al margine della disciplina [lavoristica], se si insiste nel pensarla solamente in vista del lavoro permanente di forma subordinata o di dipendenza verso un solo datore di lavoro. Così è necessaria la rielaborazione del diritto del lavoro in modo che questo si adatti alle nuove forme esistenti".⁸

⁴ RUSCIANO, Mario; ZOLI, Carlo; ZOPPOLI Lorenzo. *Istituzioni e regole del lavoro flessibile*. Ed. Scientifica, 2006, p. X.

⁵ ZUCCHETTI, Eugenio. *Un mercato del lavoro plurale: tra "vecchi" e "nuovi" equilibri*. Soc. Lav., 2005, p. 27.

⁶ SUPLOT, Alain. *Transformações do trabalho e futuro do direito do trabalho na Europa*. Coimbra: Coimbra Editora, 2003. p. 20.

⁷ *ivi*, p. 19.

⁸ SILVA, Otavio Pinto e. A função do direito do trabalho no mundo atual. In: CORREA, Marcus Orioni Gonçalves. (org.). *Curso de direito do trabalho: teoria geral do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2007. p.

Nello stesso senso Massimo D'Antona parlava di una '*mutazione genetica*'⁹ del diritto del lavoro. Una trasformazione che "pone un pesante interrogativo sulle capacità delle storiche categorie qualificatorie a tener dietro ed a governare gli attuali fenomeni di trasformazione dei processi produttivi e delle modalità di lavoro".¹⁰

Ed allora le definizioni cambiano. Si passa *dal lavoro ai lavori*, con l'intento di "sottolineare la vocazione ormai plurale del diritto del lavoro".¹¹

Dinanzi a tali cambiamenti la rappresentanza sindacale diviene sempre più complicata. Il sindacato da un lato non ritrova più la stessa omogeneità alla base, dall'altro non si rapporta più con un unico referente all'esterno. La frammentazione è sia interna che esterna per il movimento sindacale.

Il sindacato è chiamato a riesaminare la propria azione e la propria organizzazione affinché sia capace di poter dialogare con nuovi interlocutori 'istituzionali' e 'imprenditoriali'. La rappresentanza dell'interesse collettivo professionale deve fare i conti, infatti, non più e non solo, con il suo (quasi) unico interlocutore tradizionale l'impresa, ma con la complessa rete pubblica e privata che fino ad allora ha invece concepito il lavoro come un *unicum* dentro l'impresa, a lungo termine e ristretto nei confini nazionali. Allo stesso tempo cambiano anche le forme di rappresentanza giacché l'interesse collettivo è sempre meno omogeneo.¹²

2. Cosa intendiamo per flessibilità nel lavoro

Il concetto di flessibilità nel lavoro porta con sé una serie di dibattiti. Rendere il rapporto di lavoro maggiormente flessibile è un concetto relativo, nel senso che tale risultato può essere ottenuto con svariate tecniche regolative.

Arion Sayão Romita al concetto di *flexibilidade* preferisce quello di *adaptabilidade* delle norme giuridiche alle mutate esigenze del contesto economico e sociale.

Il rapporto interdipendente e di costante adattamento tra economia e lavoro è espresso da Nelson Mannrich che rileva come "la *flessibilizzazione* esprime un processo di adeguamento delle istituzioni giuridiche alle nuove realtà della società capitalista

151.

⁹ D'ANTONA, Massimo La subordinazione e oltre: una teoria giuridica per il lavoro che cambia. In: PEDRAZZOLI, Marcello (a cura di). *Lavoro subordinato e dintorni*. Il Mulino: Bologna, 1989. p. 1.223.

¹⁰ DE LUCA TAMAJO, Raffaele. Per una revisione delle categorie qualificatorie del diritto del lavoro: l'emersione del "lavoro coordinato". *Arg. dir. lav.* 1997, V, p. 41.

¹¹ SANTORO PASSARELLI, Giuseppe. *Diritto dei lavori*. 3. ed. Torino: Giapichelli, 2008. p. 3.

¹² RUSCIANO, Mario; ZOLI, Carlo; ZOPPOLI Lorenzo. op. cit., p. XIII-XIV.

[...]. Attraverso questa, l'impresa adatta la sua produzione, la propria manodopera e le condizioni di lavoro alle fluttuazioni del sistema economico".¹³

Ed ancora, nello stesso senso, Cássio Mesquita Barros Jr., per il quale la flessibilizzazione del diritto del lavoro si traduce in "in provvedimenti o procedimenti di natura giuridica con il fine sociale ed economico di dare alle imprese la possibilità di adeguare la propria produzione, la forza lavoro e le condizioni di lavoro a contingenze rapide o continue del sistema economico".¹⁴

Possiamo descrivere la flessibilità a seconda del momento del rapporto in cui la si applica, avremo dunque la c.d. flessibilità *in entrata* che consente il reclutamento della forza lavoro attraverso una svariata coltre di tipologie contrattuali - per questo chiamata anche flessibilità *tipologica*, ovvero in base al tipo - che differiscono in maniera più o meno intensa dal contratto c.d. *tipico* di lavoro a tempo pieno e indeterminato. Spesso, ma non sempre, il lavoro così contrattualizzato si rivolge all'emersione del lavoro irregolare, c.d. sommerso.

La presente analisi guarda principalmente quest'ultima, ottenuta attraverso la diversificazione contrattuale delle modalità di approvvigionamento di manodopera da parte delle imprese e la conseguente organizzazione e azione collettiva a tutela di tale fenomeno.

Possiamo poi descrivere la flessibilità in costanza di rapporto, ovvero quella chiamata flessibilità *funzionale* che permette la disciplina del rapporto di lavoro dal punto di vista della modulazione oraria della prestazione, così come la fungibilità delle mansioni, ovvero all'adeguamento delle professionalità alle trasformazioni produttive e la variabilità della retribuzione connessa ai risultati aziendali o territoriali (quest'ultima anche denominata *flessibilità salariale*).

Ed ancora, chiameremo flessibilità *in uscita*, detta anche flessibilità *numerica*, quella che attiene fondamentalmente alla disciplina del licenziamento.

Infine, il concetto di flessibilità può essere osservato dall'angolo della tecnica regolativa del rapporto di lavoro. Parleremo in questo caso di flessibilità *normata* quando si registra l'attenuazione della rigida inderogabilità della norma a favore del "soggetto debole" del rapporto che si distingue dalla c.d. flessibilità *concertata-contrattata*¹⁵ caratterizzata, sia dal ricorso al consenso preventivo delle parti sociali sugli interventi normativi, nonché, dalla partecipazione di queste alla gestione e al controllo della flessibilità stessa.¹⁶

¹³ MANNRICH, Nelson. A modernização do contrato de trabalho. São Paulo: LTr, 1998. p. 75.

¹⁴ BARROS JUNIOR. Cássio Mesquita. Flexibilização do direito do trabalho. *Revista Trabalho e Processo*, São Paulo: Editora Saraiva, n. 2, set. 1994. p. 45.

¹⁵ FERRARO, Giuseppe. *Tipologie di lavoro flessibile*. Torino: Ed. Giappichelli, 2009. p. 2.

¹⁶ RUSCIANO, Mario; ZOLI, Carlo; ZOPPOLI Lorenzo; op. cit., p. XI.

Il modello italiano di flessibilità ha sempre privilegiato la flessibilità “in entrata” (se escludiamo il tentativo della L. n. 92/2012 nella parte dedicata alla modifica della disciplina del licenziamento) dedicandosi alla *pluralizzazione* dei contratti di lavoro. Mentre in Brasile tale proliferazione contrattuale non è stata tanto incisiva e problematica come in Italia giacché si è privilegiata l’attenuazione delle rigidità connesse al rapporto di lavoro dal lato del licenziamento (seguendo la ricetta dell’*at-will employment* nordamericano) e attraverso una serie di rinvii (presenti nella Costituzione) alla contrattazione collettiva per il trattamento “maggiormente flessibile” di alcuni istituti propri del rapporto di lavoro.

E’ importante sottoporre in risalto, peraltro, che l’obiettivo primario della *flessibilizzazione* dei rapporti di lavoro dovrebbe essere quello di conciliare la fonte autonoma e quella eteronoma, con l’obiettivo di abbinare alla salute economica dell’impresa la continuità dell’occupazione. Essa non deve essere, pertanto confusa, come sottolinea il prestigioso giuslavorista Arnaldo Sussekind, con la *deregolamentazione*. In quest’ultima lo Stato non interviene, si sottrae per quanto possibile, nella regolazione delle condizioni di lavoro che vengono regolate principalmente attraverso l’autonomia privata, secondo le leggi del mercato. Mentre quando parliamo di flessibilità nel rapporto di lavoro, lo Stato interviene attraverso una cornice normativa generale, ammettendo l’adattamento e il perfezionamento di queste attraverso l’autonomia privata, specialmente attraverso la contrattazione collettiva.¹⁷

Se la flessibilità delle regole del lavoro corrisponde all’adattamento di queste alla nuova realtà economica, la deregolamentazione corrisponde al non intervento del legislatore e dunque alla libertà delle parti di stabilire la regolamentazione dei propri interessi.

Tale fenomeno in Italia si è tradotto soprattutto attraverso la tecnica della flessibilità c.d. sindacalmente controllata, protagonista degli anni ‘90 insieme alla proliferazione quasi schizofrenica negli anni di nuovi modelli contrattuali che si allontanavano dal rigido e *iperprotetto* modello socialtipico di lavoro dipendente a tempo pieno e indeterminato.

Invero, ciò che realmente appare decisivo, come sottolinea attenta dottrina,¹⁸ sono le modalità di utilizzo della flessibilità, così se l’Italia intende costruire un modello coerente con il modello sociale e il mercato del lavoro Europeo è necessario costruire una flessibilità che sia la risposta non alla produzione e alla competitività internazionali ma

¹⁷ SÚSSEKIND, Arnaldo. Alcance e objeto da flexibilização do direito do trabalho. In: NASCIMENTO, Amauri Mascaro (coord.). *A transição do direito do trabalho no Brasil*. São Paulo: LTr, 1999. p. 31.

¹⁸ TREU, Tiziano. Regole ed Istituzioni del mercato del lavoro. In: AA.VV. *Sviluppo o declino. Il ruolo delle istituzioni per la competitività del paese*. A cura di Luisa Torchia e Franco Bassanini. Il Mulino: Passigli Editori, 2005. (Collana Astrid).

che sia anche e soprattutto socialmente sostenibile. La contrattazione collettiva in questo senso riveste un ruolo determinante, per la sua plasticità, ovvero capacità di adattarsi dinamicamente ai diversi contesti in cui la flessibilità si trova ad operare.

3. Le moderne articolazioni contrattuali del diritto del lavoro: il lavoro atipico

Il lavoro atipico corrisponde alla moderna articolazione contrattuale del diritto del lavoro che deriva essenzialmente dalla domanda di lavoro flessibile. La definizione di lavoro atipico che qui si intende utilizzare, è sicuramente aperta e dinamica. Una definizione più sociologica che giuridica, attraverso una lettura che vede l'atipicità del rapporto di lavoro in maniera trasversale. Lavoro "atipico" sia come differenziazione più o meno intensa nella classica dicotomia con la quale il lavoro della persona è stato da sempre suddiviso, ovvero come lavoro subordinato e lavoro autonomo, ma che altresì si differenzia in varie tipologie di lavoro subordinato distinte da quello a tempo pieno e indeterminato.

L'aggettivo "atipico", in questo caso, è da considerarsi in senso *atecnico*. Nonostante, infatti, appaia giuridicamente poco corretto, esso risulta estremamente funzionale giacché permette di inquadrare una vasta schiera di tipologie lavorative che probabilmente muteranno ancora e che quindi mal si conciliano con una catalogazione chiusa.

Generalmente quelle di lavoro atipico, flessibile o *non standard* sono definizioni caratterizzate in negativo, basate su di un dato fattuale: la non instaurazione di un rapporto a tempo pieno e/o indeterminato di carattere subordinato. Il termine stesso, "atipico" o "non standard", appartiene maggiormente a quella parte dell'Europa dove vi è una strutturata regolazione del lavoro, mentre Paesi come gli Stati Uniti usano termini quali "contingent work" che sottolinea più che la destrutturazione di un modello "tipico", la mera "variabilità quantitativa" della distribuzione del lavoro.¹⁹

La definizione di atipicità dei rapporti di lavoro intende qui abbracciare la molteplicità delle forme contrattuali "nate e cresciute nell'alveo del lavoro subordinato tradizionale" ma anche quelle maggiormente innovative sviluppatasi "a ridosso" del lavoro autonomo.²⁰

L'atipicità del rapporto, infatti, rileva anche nell'analisi dello sviluppo del lavoro autonomo che via via assume elementi di dipendenza economica che in passato gli erano estranei. Se l'esclusione del lavoro autonomo dallo statuto protettivo appare "giustificata per quanto attiene alle forme classiche di lavoro indipendente" è tuttavia

¹⁹ REGALIA, Ida. Indipendenti o precari? *QRS*, 2000, n. 2 p. 82.

²⁰ *Ibidem*.

“del tutto inattuale per quanto attiene alle modalità di lavoro autonomo di seconda generazione”.²¹

Secondo l’opinione di autorevole dottrina “la possibilità che un’attività continuativa e coordinata, se resa ad un’impresa possa conferire anche al contratto di lavoro autonomo una funzione di collaborazione analoga a quella subordinata è stata riconosciuta dal legislatore del 1973 proprio come elemento di atipicità che l’autonomia delle parti può introdurre nei contratti di lavoro autonomo e, in particolare nel contratto d’opera, e di assimilazione al rapporto di lavoro subordinato, anche se all’origine limitata alla disciplina processuale”.²²

La ridefinizione dei confini del rapporto di lavoro classico è un fenomeno pressoché generalizzato che ha coinvolto tutte le moderne economie occidentali nello sforzo di ciò che in Brasile è stato denominato “ritipizzazione” del contratto di lavoro.

Come sottolinea Nelson Mannrich²³ esiste una stretta correlazione tra la crisi del moderno diritto del lavoro e la necessità di “riformulare” il contratto di lavoro, attraverso l’introduzione di nuovi paradigmi contrattuali senza per altro pregiudicare la garanzia di diritti fondamentali.

Il termine “*retipificar*” è stato utilizzato per la prima volta da Amauri Mascaro Nascimento²⁴ per definire le nuove forme contrattuali a termine introdotte nell’ordinamento *giuslavorista* con il fine di creare nuovi posti di lavoro e dunque arginare la disoccupazione, nonché quale tecnica di emersione del lavoro non regolarizzato. Gli stessi intenti, del resto, voluti dal legislatore italiano della riforma del mercato del lavoro del 2003.

Interessante annotare come lo stesso Amauri Mascaro Nascimento abbia escluso, nella sua opera più recente, che le nuove forme di lavoro che emergono a seguito della necessaria *retipificação* possano essere definite come “atipiche”: “tipici sono i contratti previsti dalla legge mentre atipici saranno quelli non previsti legislativamente,²⁵ l’autore privilegia invece il concetto di *specificità* o la definizione di *contratti flessibili* dinanzi a paradigmi contrattuali più o meno distanti dal lavoro standard. In questo senso, atipico sarà il contratto di lavoro non previsto legislativamente ma concretizzatosi nella realtà dell’autonomia individuale delle parti.

²¹ PERULLI, Adalberto. Razionalità e proporzionalità nel diritto del lavoro. GDLRI, 2004 citato da PESSI, Roberto. Persona e impresa nel diritto del lavoro. In: *Diritto e libertà: studi in memoria di Matteo Dell’Olio*, v. 2, p. 1238-1257. Torino: Giappichelli, 2008. p. 7.

²² GHERA, Edoardo. *Diritto del lavoro, il rapporto di lavoro*. Bari: Cacucci Editore, 2011. p. 54.

²³ MANNRICH, Nelson. *A modernização do contrato de trabalho*. São Paulo: LTr, 1998. p. 71.

²⁴ Durante il V Congresso Brasileiro de direito individual do trabalho, promosso dalla casa editrice LTr, San Paolo 7-8 aprile 1997.

²⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito contemporâneo do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 352.

Atipico, secondo l'illustre giuslavorista brasiliano, è per esempio il contratto di lavoro ripartito (d. lgs. 276/2003 all'art. 41) che non è legislativamente previsto dalla legislazione brasiliana, mentre secondo questa lettura rientra nel lavoro tipico per la legislazione italiana.

Al contrario, l'atipicità lavorativa descritta dal presente lavoro è sicuramente più vicina alla riflessione di Otavio Pinto e Silva che comprende nel *trabalho subordinado atípico* tutte quelle tipologie di lavoro che seppur descrivono una prestazione di lavoro subordinato non possono considerarsi tipiche in ragione della presenza di alcune caratteristiche che le allontanano dal modello tradizionale.²⁶

Già da ora è utile rilevare che mentre in Italia la subordinazione del lavoratore caratterizza necessariamente il rapporto di lavoro tipico, al contrario, in Brasile il lavoro tipico è quello c.d. de *emprego*.

L'ordinamento del lavoro brasiliano, infatti, presenta un distinzione sistematica fondamentale con l'ordinamento italiano: qualora la prestazione di lavoro sia anche eterodiretta in senso tecnico in virtù del contratto di lavoro, non necessariamente il contratto è de "emprego" ovvero di lavoro dipendente.

E' considerato lavoro subordinato tipico la c.d. "relação de emprego". Per capire tale distinzione, che per altro comporta evidenti differenze di tutela, è sufficiente ricordare che il contratto di lavoro descritto all'art. 442 della CLT si caratterizza per: 1. appartenere alla categoria del c.d. contratti di attività che comporta un vincolo personale del lavoratore; 2. presuppone la continuità nel tempo. Infatti, secondo l'art. 3 CLT il lavoro occasionale o eventuale si colloca al di fuori del tipico lavoro subordinato che gode dell'accesso allo statuto protettivo della CLT; 3. attiene ad una prestazione svolta in forma subordinata; 4. fa riferimento ad un'attività svolta a favore del datore di lavoro, e quindi senza l'assunzione del rischio (art. 2 CLT); 5. è caratterizzato per l'onerosità della prestazione.

Inoltre, altra importante differenza tra gli ordinamenti dei due paesi risiede nella mancanza di rapporti di lavoro intermedi - "parasubordinati", essendo rigida la distinzione binaria tra lavoratore subordinato e lavoratore autonomo.

Al di là del problema definitorio la tanto abusata espressione di lavoro atipico è stata strumento degli estremi. Si passa da una letteratura che ne legge le implicazioni in termini estremamente pessimistici, ovvero come fonte di estrema *precarizzazione* dell'impiego ad accoglimenti entusiastici che ne valorizzano la carica di modernità e di *autoimprenditorialità*, e qui l'emblema è costituito dal c.d. "*capitalismo molecolare*".²⁷

²⁶ SILVA, Otavio Pinto e. *Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho*. São Paulo: Ed. LTr, 2004. p. 46.

²⁷ CARRIERI, Mimmo. Lavoro atipico e sindacato. In: AA.VV. *Lavori, sindacato, autonomia*. IRES

Il problema risiede principalmente nel differente e contrapposto approccio alla flessibilità come la “madre” della atipicità dal punto di vista contrattuale: “vengono molto enfatizzati i vantaggi della flessibilità, ma non sempre si considerano i costi. Costi e vantaggi si distribuiscono in modo asimmetrico tra i diversi attori della vita economica e sociale e ciò dà luogo a percezioni soggettive diverse. E’ per questo che la flessibilità assume spesso il ruolo di una ideologia: è evocata con connotazioni acriticamente positive (letteratura manageriale) o acriticamente negative (letteratura socio-politica e sindacale) senza che il referente empirico sia stato chiaramente definito e senza che siano stati esplicitati i criteri di valutazione”.²⁸

Data la copiosa letteratura sul tema appare necessario sottolineare che il concetto di atipicità/flessibilità delle forme di lavoro non dovrebbe confondersi con quello di precarietà nel mercato del lavoro, poiché questi non necessariamente sono fenomeni interdipendenti.²⁹

Come sottolinea attenta dottrina, “ciò che va negato è la stessa tendenziale identificazione tra flessibilità tipologica e precarietà occupazionale: e la ragione di ciò sta nel fatto che, mentre la flessibilità, sia pure tenendo conto di tutte le possibili sfumature semantiche del termine, è una caratteristica di alcuni “tipi” contrattuali, la “precarietà” è una nota caratteristica della condizione soggettiva di alcuni lavoratori sul mercato del lavoro, quale che sia il loro *status* lavorativo (inclusi, quindi i disoccupati, che, se adeguatamente e a lungo sussidiati, possono, in ipotesi, essere meno “precari” di taluni occupati)”.³⁰

In questo senso “l’instabilità, la precarietà, la frammentarietà investono non solo il mondo variopinto degli atipici e dei lavoratori *pseudoautonomi* ma coinvolgono il mondo del lavoro nella sua globalità al punto da travalicare la classica ripartizione tra *insider* e *outsider*, giacché la c.d. *precarizzazione* riguarda ormai da tempo anche i soggetti inquadri stabilmente in una solida realtà imprenditoriale”.³¹

Nazionale, Roma 2003. Disponibile in: <<http://www.ires.it/files/Rapporto%20CdL%20Milano.doc>>. Accesso in: 02 mar. 2013, p. 4.

²⁸ COSTA, Giovanni. *La flessibilità del lavoro tra mercato e istituzioni*. Relazione presentata al Convegno: “La gestione flessibile come sistema: organizzazioni, mestieri e qualità” organizzato da “Quaderni di Management” “Festo Consulenza e Formazione”, Verona, 12 Giugno 2003, p. 2.

²⁹ BARROS, Cássio Mesquita. *Flexibilização do direito do trabalho*. *LT*: Rev. Legislação do trabalho, São Paulo, v. 59, n. 8, ago. 1995. p. 1.042.

³⁰ TURSI, Armando. Le riforme del mercato del lavoro tra flessibilità e precarietà del lavoro. In: A. Tursi, M. Magnani, P. A. Varesi, [a cura di]; *Le forme di lavoro non standard alle soglie della 16. legislatura*. Milano: Università Cattolica del Sacro Cuore, 2009 may. p. 3.

³¹ FERRARO, Giuseppe. *Tipologie di lavoro flessibile*. Torino: Ed. Giappichelli, 2009. p. 1.

Quando parliamo di rapporti di lavoro atipici o di “preariato” è necessario, pertanto, distinguere il dato dal problema, altrimenti si rischia di regolare la materia in maniera incoerente, come spesso è avvenuto negli ultimi anni.

In Italia, le riforme dell’ultimo ventennio se, da un lato hanno ampliato l’accesso al mercato del lavoro attraverso la creazione di diversi contratti *atipici*, ed hanno contribuito all’emersione di parte del lavoro sommerso, dall’altro – non avendo saputo bilanciare le massicce dosi di flessibilità in entrata con altrettante misure in uscita e con un coerente sistema di ammortizzatori sociali – hanno drammatizzato il dualismo fra lavoratori tipici protetti e lavoratori atipici non protetti, con disuguaglianze inique e inefficienti, in particolare per ciò che riguarda la previdenza e la sicurezza sociale.

Per ciò che attiene alla realtà brasiliana, invece, oltre alla nascita di differenti forme contrattuali che si discostano in maniera più o meno intensa dal lavoro *standard*, le misure più salienti in termini di flessibilità fanno riferimento, in primo luogo, alla negazione del diritto alla stabilità del posto che ha inizio con la legge sul Fondo di Garanzia di Tempo e di Servizio del 1966 insieme all’ampia delega alla contrattazione collettiva con la Costituzione dell’88, alla possibilità di deroga *in pejus* di importanti istituti contrattuali (retribuzioni, orario di lavoro ...). Ma non solo, bisogna rilevare infatti che, il mercato del lavoro in Brasile presenta peculiari caratteristiche, a cui la presente ricerca non può omettere di fare cenno, tra le tante: il dilagante lavoro informale, le condizioni precarie di vita e di lavoro e la disparità della produttività settoriale e territoriale che non consente analisi uniformemente estendibili all’intero Paese o al complesso dell’economia. A tali condizioni si aggiunge il problema, altrettanto negativo, della debolezza del sindacato. Esistono in Brasile circa 19.000 sigle sindacali di cui la maggior parte non possiede alcuna rappresentatività.

4. Rappresentare l’eterogeneità

Il diffondersi in misura sempre più crescente di nuove tipologie contrattuali e la domanda da parte dei datori di lavoro - e, sempre più, dei governi – verso forti dosi di *flessibilità* ha significato invertire molti dei traguardi conquistati dai movimenti dei lavoratori nel corso di più di un secolo.

Dal punto di vista della rappresentanza e dell’azione collettiva, la diffusione del lavoro atipico comporta due conseguenze fondamentali: da un lato un accesso ai diritti sindacali maggiormente problematico, in ragione delle caratteristiche del rapporto di lavoro che di volta in volta lega il lavoratore al datore di lavoro o al committente, dall’altro si verifica una vera e propria destrutturazione della rappresentanza e organizzazione collettiva del lavoro.

Il problema della rappresentanza sindacale dei lavoratori atipici, infatti, attiene soprattutto alle difficoltà di compattare l'interesse collettivo eterogeneo e frammentato, ovvero la difficoltà di mobilitazione e organizzazione in maniera efficiente.

Nonostante la necessità di rinnovarsi per i sindacati non sia nuova, tuttavia, le trasformazioni legate alle odierne relazioni di impiego, la rendono molto più complessa che in altre epoche.

In particolare si registra in maniera quasi universalizzata, la profonda perdita del senso di "appartenenza" al sindacato, insieme alla diminuzione del potere di influenza degli stessi.

La condizione di nomadismo contrattuale e la discontinuità professionale comportano, infatti, la *disaggregazione* dell'interesse collettivo, che richiede la necessità di nuove forme organizzative specifiche e nuovi elementi di identità.

Interessante, a tal proposito la riflessione di Richard Hyman. Secondo l'autore britannico la visione per la quale si parla di una generalizzata crisi di aggregazione dell'interesse collettivo professionale sarebbe, in realtà, semplificatrice e generica, giacché è il frutto di una concezione enormemente mistificata del passato: ovvero l'esistenza di una epoca d'oro nella quale i lavoratori erano spontaneamente collettivisti e le organizzazioni erano spontaneamente riunite attorno ad un processo classista (c.d. *mechanical solidarity*).

Una concezione che storicamente ha dato ispirazione e forse ha contribuito a generare una realtà pressappoco ideale, ma probabilmente non è più in grado di farlo. Il collettivismo – ed in particolare quello di carattere omnicomprensivo – è caratterizzato da un progetto impegnativo che comporta l'elaborazione di nuove forme di immaginazione strategica.³² La solidarietà, in questo senso, implica la percezione della comunanza di interessi e finalità che si estendono, senza negarle, alla coscienza di circostanze distinte e particolaristiche.³³

Invero, secondo l'autore inglese, nel momento stesso in cui l'organizzazione include, allo stesso tempo esclude. Gli interessi comuni percettibili dei membri di una particolare unione (o confederazione), sono definiti nella contrapposizione a quelli dei lavoratori che ne stanno al di fuori. Attraverso la compartimentazione dei lavoratori, i sindacati tradizionalmente hanno disegnato una "compartimentazione della solidarietà".³⁴ Del resto, il tipo di solidarietà tipicamente costitutiva del sindacalismo del secolo scorso tendeva a riflettere e riprodurre, da un lato la disciplina e la standardizzazione imposta dal metodo di produzione di massa *fordista*, dall'altro i modelli di differenziazione all'interno

³² HYMAN, Richard. *Imagined Solidarities: Can Trade Unions Resist Globalization?* In: CHELTENHAM (coord.) *Globalization and labour relations*. 1999. p. 94.

³³ *ivi*, p. 95.

³⁴ *Ibidem*.

della classe operaia tra coloro che erano al centro di tale processo produttivo e quelli che ne restavano più a margine.³⁵

Il confronto individuo/gruppo è il motore che alimenta l'evolversi del movimento sindacale ma nel caso del lavoro atipico è più problematica perché il sindacato non opera più in un contesto omogeneo. L'egualitarismo cede il passo alla valorizzazione delle differenze. In questo senso, è la riflessione secondo cui il lavoro parasubordinato non deve necessariamente essere ricondotto al lavoro standard, così la rappresentanza non deve appiattire il lavoro in un'unica rivendicazione bensì riconoscere le differenze che chiedono di essere rappresentate.

Nello stesso senso, procede la riflessione per la quale “differenziazione, divisione e disunione sono stati aspetti sempre presenti nello sviluppo del sindacalismo. La solidarietà non è, e mai lo è stata, una qualità fissa o naturale, in realtà ha sempre costituito un obiettivo, nella migliore delle ipotesi, effimero e illusorio”.³⁶

Altro errore nell'interpretazione storica del fenomeno sindacale risiede, secondo Hyman, nella falsa idea per la quale individuale e collettivo sarebbero due principi antagonisti, sulla falsariga dell'interpretazione della solidarietà come fine nel quale gli interessi collettivi debbano prevalere sull'interesse individuale.

Invero la sopravvivenza ed il futuro del sindacato, al contrario, saranno possibili solamente se questo riesce a proporre la felice combinazione della protezione universale con le opportunità individuali.

Quella del lavoro atipico, in particolare, dovrebbe piuttosto concretizzarsi in una nuova solidarietà, maggiormente inclusiva, fondata sulla fusione degli opposti: eguaglianza e differenza, mutualità e complementarietà.

Le prospettive del mercato del lavoro del c.d. “operaio massa” inserito nel modello standard di lavoro a tempo pieno, la sicurezza del lavoro e la portata limitata dell'avanzamento professionale non possono più dettare il contenuto centrale della politica di contrattazione. Ora, i temi di rilevanza cruciale per il sindacalismo contemporaneo sono quelli della flessibilità, della sicurezza nel mercato e delle opportunità.³⁷ Una solidarietà che deve accogliere coloro che si trovano al di fuori dei ranghi del sindacalismo tradizionale.

Così oggi, sarebbe più opportuno, parlare di solidarietà al plurale piuttosto che al singolare. La solidarietà professionale deve essere multiforme, in primo luogo perché le condizioni del mercato del lavoro dei diversi gruppi di lavoratori sono molteplici (e per certi aspetti in competizione tra loro), in secondo luogo, perché le identità fuori dal

³⁵ *ivi*, p. 97.

³⁶ *Ibidem*.

³⁷ *ivi*, p. 108.

lavoro (che comunque influenzano il modo in cui il lavoro dipendente guarda a se stesso come lavoratore) sono sempre più differenziate.³⁸

In questo senso le tipologie contrattuali atipiche richiedono forme e modi, ovvero organizzazione ed azione, almeno parzialmente diversi da quella storica del lavoro subordinato - e soprattutto stabile - costruita fondamentalmente intorno al concetto di rappresentanza della categoria merceologica.

Tale problematica di fondo è comune ad entrambi i Paesi qui comparati, ovvero la necessità di una rappresentanza che non sia esclusivamente o comunque necessariamente vincolata al settore economico produttivo nel quale il rappresentato opera, ma che al contrario si costruisca secondo una lettura trasversale dell'interesse collettivo costruito intorno alle *modalità* contrattuali in cui il rappresentato si trova ad operare.

In tal senso è il modello produttivo *postfordista* che indica la strada verso modelli di organizzazione non più nell'azienda bensì nel territorio, ovvero un approccio orizzontale maggiormente funzionale a riunire la schiera di tipologie lavorative più diverse.

Si assiste così alla rivisitazione della rappresentanza costruita sul mestiere, nello stesso tempo si vede positivamente il rinvigorirsi di quella solidarietà mutualistica propria delle camere del lavoro di inizio secolo.

Vi è anche chi propone soluzioni maggiormente concentrate su una rappresentanza della "condizione", dello stato di nomadismo contrattuale e sindacale proprio del lavoro atipico.

Del resto, con il consolidarsi della fine del concetto tradizionale di occupazione - che fa riferimento alla stabilità nel medesimo settore o professione per l'intero arco della vita lavorativa di ognuno - la stabilità che la rappresentanza deve saper perseguire deve far riferimento non già al rapporto di lavoro bensì alla *persona* all'interno del mercato del lavoro.

In tale difficile passaggio, che comporta uno sforzo politico e culturale di non poco conto, il ruolo della rappresentanza collettiva sarà decisivo, sarà cioè quello di riuscire a dare voce all'eterogeneità e mutevolezza del lavoro per una moderna gestione dell'insicurezza, attraverso il rafforzamento dell'autonomia privata collettiva che sia capace di bilanciare la protezione dei lavoratori più in generale con la tutela del lavoro atipico più in particolare.

Come per il rapporto individuale di lavoro, la costante forzatura nel voler spingere l'atipico nell'alveo del lavoro *standard*, si rivela spesso inefficiente perché

³⁸ HYMAN, Richard. *Where Does Solidarity End?* Disponibile in: <<http://www.eurozine.com/articles/2002-09-17-hyman-en.html>>. Accesso in: 13 abr. 2012. p. 6.

diversi sono i bisogni di tutela che si spostano in una sorta di osmosi dal rapporto al mercato del lavoro, nello stesso senso è per i diritti sindacali che spesso mal si conciliano con le nuove tipologie lavorative in termini di tempo e di luogo, di organizzazione e azione giacché sono realtà lavorative spesso caratterizzate dalla temporaneità ma soprattutto dalla *discontinuità* del rapporto di lavoro, costretto alla mobilità da un'impresa all'altra, da un settore produttivo all'altro, passando per diverse aree geografiche. Un mix di fattori che porta alla variabilità dei trattamenti e dei contratti collettivi di volta in volta applicabili al singolo rapporto di lavoro che a sua volta è calato in un modello contrattuale spesso distinto da quello precedente.

Come è stato sottolineato: “l’insieme di quei diritti è fortemente tarato sul prototipo normativo standard, e mal si adatta ai nuovi modelli contrattuali [...] la mera tacita omologazione dei nuovi rapporti flessibili al lavoro standard [...] non consente l’adattamento dei diritti sindacali al concreto atteggiarsi della prestazione calata nei vari modelli contrattuali ed alle diurne varianti (di lavoro, di non lavoro, di disponibilità, di mera attesa) che la relazione negoziale, bilaterale o triangolare che sia, può presentare”.³⁹

Si pensi alle tipologie contrattuali atipiche risultato dell’articolazione del lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato (lavoro a termine, part-time, apprendistato etc.). Apparentemente queste, aderendo alla base di rappresentanza del sindacalismo tradizionale, fondato sulla categoria merceologica, non risentirebbero collettivamente della loro atipicità contrattuale. Invero, anche in questo caso la rappresentanza dell’interesse collettivo risente del dato puramente *fattuale - temporaneo* in cui il lavoratore si trova ad operare. Il lavoratore aderisce, dunque, al sindacato che solo temporaneamente lo rappresenta, gli incentivi all’adesione in questo caso si riducono notevolmente: al nomadismo contrattuale si somma, infatti, una sorta di nomadismo sindacale.

Tuttavia, le maggiori difficoltà istituzionali al godimento ed alla effettività dei diritti sindacali risiedono dinanzi all’atipicità del lavoro che discende dall’articolazione contemporanea del lavoro autonomo (lavoro parasubordinato, lavoro a progetto, lavoro occasionale etc.).

Se, infatti, dottrina e giurisprudenza italiane ammettono l’astratta applicabilità degli artt. 39 e 40 della Costituzione⁴⁰ al lavoro autonomo economicamente

³⁹ NICCOLAI, Alberto. Detipizzazione, differenze, diritti sindacali. *Lav. Dir.* 2004, p. 621 ss.

⁴⁰ Art. 39. Cost.: L’organizzazione sindacale è libera.

Ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione presso uffici locali o centrali, secondo le norme di legge.

È condizione per la registrazione che gli statuti dei sindacati sanciscano un ordinamento interno a base democratica.

I sindacati registrati hanno personalità giuridica. Possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei

dipendente, più problematica appare, invece, l'estensione delle tutele poste a garanzia ed incentivo delle organizzazioni sindacali nei luoghi di lavoro, non già per le norme contenute ai titoli I e II dello Statuto dei lavoratori, necessario corollario della libertà sindacale, bensì per ciò che concerne il titolo III, considerata la natura di specialità di tali norme, infatti, appare difficile una loro estensione, in assenza di un'esplicita indicazione del legislatore.

Discorso a parte merita l'art. 28 Statuto dei Lavoratori. Si ritiene infatti che le trasformazioni aziendali e del lavoro degli ultimi 30 anni portino a ricomprendere, per una sorta di *analogia legis*, tra i soggetti protetti anche i lavoratori autonomi economicamente dipendenti.

Dal canto loro le maggiori Confederazioni sindacali italiane - CGIL, CISL e UIL - hanno riposto all'emersione del lavoro atipico - alla fine degli anni '90 - dando vita al loro interno a specifiche organizzazioni con l'intento di inglobare nelle proprie strutture il binomio moderno del mercato del lavoro: *insiders* e *outsiders*. Così la CGIL dà vita nel 1997 al Nidil - Nuove identità di lavoro, mentre l'Alai-CISL nasce nel 1998 a tutela del lavoro autonomo e interinale, successivamente si fonderà nel 2009 con il CLACS (Comitato lavoratori autonomi del commercio e dei servizi) dando vita a Felsa - Federazione lavoratori somministrati, autonomi e atipici. Ed infine la UIL - che in origine riuniva i soli lavoratori disoccupati, inoccupati con il CPO (Coordinamento per l'occupazione) oggi si estende anche ai lavoratori atipici, divenendo ora UILTemp. Un modello di rappresentanza, dunque che ingloba al loro interno le differenti tipologie atipiche del lavoro contemporaneo, secondo una lettura trasversale del lavoro, sganciata dunque dalla rigida divisione tra lavoro autonomo e lavoro dipendente, nonché dalla categoria merceologica di appartenenza.

L'organizzazione delle strutture di rappresentanza si basa, in questi caso, sulla tipologia contrattuale che lega il lavoratore all'azienda. Si dà voce, pertanto, in maniera inclusiva al c.d. *contingent work* - non tutto però - sganciandosi dalla costruzione della rappresentanza tradizionalmente concepita sulla categoria.

Parte della dottrina vede nella creazione di tali strutture specifiche per il lavoro atipico il tentativo di sopravvivere alla crisi generalizzata del fenomeno sindacale. Non si è mancato di trovarne la ragion d'essere in "un istinto di conservazione eccitato da oscure minacce di estinzione".⁴¹

loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce.

Art. 40. Cost.: Il diritto di sciopero si esercita nell'ambito delle leggi che lo regolano.

⁴¹ ROMAGNOLI, Umberto. Rappresentare la cittadinanza industriale. *Lav. Dir.*, 1999, p. 549.

Tra le numerose tecniche di tutela, più o meno efficaci, interessante potrebbe rivelarsi la proposta che suggerisce un mix tra rappresentanza trasversale e rappresentanza di categoria attraverso il riconoscimento “della *contitolarietà* negoziale dei sindacati di categoria e dei ‘nuovi’ sindacati su tutte le materie trattate nella contrattazione di categoria – nazionale, territoriale ed aziendale – delle cui discipline siano destinatari i lavoratori temporanei, subordinati, autonomi o parasubordinati” giacché “la presenza stabile e formalizzata dei nuovi sindacati a tutti i livelli della contrattazione di categoria consentirebbe non solo di coordinare le politiche contrattuali in favore dei lavoratori temporanei e anche di innovarle, per esempio definendo per questi ultimi trattamenti più favorevoli rispetto a quelli dei lavoratori stabili; ma anche di determinare progressivamente una certa uniformità intercategoriale delle relative discipline che, coniugata con l’estensione ed il rafforzamento – nelle diverse categorie – del decentramento territoriale, consentirebbe al sindacato di fornire una tutela più omogenea ai lavoratori temporanei, pur nelle loro ‘migrazioni’. Questa sorta di portabilità delle discipline consentirebbe a questi ultimi di identificare il sindacato come soggetto stabile di tutela nel rapporto di lavoro e incentiverebbe l’adesione o la partecipazione alle sue attività”.⁴²

Potrebbe affermarsi che quello a cui stiamo assistendo è la creazione di un nuovo soggetto da rappresentare, un soggetto ancora informe che forse sarà d’ora in poi in costante trasformazione, è nel momento al quale si dà una forma, ovvero nell’organizzazione che si concretizza la rilevanza giuridica di un gruppo, un gruppo che acquista importanza per l’ordinamento quando si autorganizza, attraverso l’autonomia collettiva il gruppo acquista soggettività.⁴³

Discorso in parte diverso va fatto per il sindacato brasiliano. Il problema della permanenza di elementi caratteristici del corporativismo statale nell’attuale modello sindacale è, sicuramente, tra le questioni maggiormente dibattute nel diritto collettivo di questo Paese.

In Brasile il monopolio sindacale della rappresentanza basato sul concetto di categoria deve fare i conti con un modello sindacale *semicorporativista*. Tuttavia, anche tale costruzione – che in primo luogo impone seri limiti al concreto esercizio della libertà sindacale - contiene in sé una serie di fattori interni di novità che consentono, non senza alcune forzature, di reinventarlo e renderlo adattabile all’attualità della condizione lavorativa.

Con la Costituzione democratica del 1988, nonostante venne sancito il diritto di libertà sindacale, si optò per il mantenimento, in particolare, di due caratteristiche

⁴² BELLARDI, Laura Alba. *Nuovi lavori e rappresentanza*. Limiti e potenzialità di innovazione della realtà sindacale attuale. Dir. relaz. ind., 2005. p. 89.

⁴³ LAZZARI, Chiara. *Nuovi lavori e rappresentanza sindacale*. Torino: Giappichelli, 2006. p. 108-109.

tipiche del corporativismo sindacale: l'unicità sindacale, ovvero divieto di creazione di più di un sindacato per ogni categoria economico professionale nella stessa base territoriale, ed il contributo sindacale obbligatorio, ovvero il pagamento di una vera e propria "tassa sindacale".

E' infatti nella contraddizione sistematica di voler conciliare la libertà sindacale con l'unicità sindacale che emerge in tutta la sua irrazionalità il paradosso dell'attuale sistema sindacale brasiliano che ci permette di definirlo come *semicorporativo*.

Tuttavia, è proprio in tale contraddittorietà che si inserisce una lettura diremmo modernizzante e maggiormente democratica del concetto di categoria e di riflesso della rappresentanza sindacale: ovvero la rilettura del fenomeno della dissociazione delle categorie c.d. "eclettiche" e quella dell'adattamento del concetto di categoria *differenziata* di cui all'art. 511 comma 3 CLT quale possibile criterio di rappresentanza per la tutela del lavoro atipico.

La prima, da leggersi sotto la lente della rappresentatività, concetto dinamico a garanzia dell'effettività dell'azione sindacale, e non più in ragione di anacronistici criteri statici. La seconda, più in particolare, che descrive tra le possibili caratteristiche per l'inquadramento di una categoria *differenziata*, l'essere formata da lavoratori che esercitino una stessa professione o una "funzione differenziata" in virtù di uno "statuto professionale proprio o in conseguenza di condizioni di vita singolari" (art. 511, comma 3 CLT).

Per ciò che concerne, specificamente, la sindacalizzazione del lavoro atipico e dunque la massa eterogenea e multifaccettata di lavoratori, accomunati dalla temporaneità della condizione lavorativa, tale ultima norma appare, infatti, di particolare interesse.

L'aleatorietà del concetto insito nel periodo "condizioni singolari di vita" (ex art. 511 comma 3 CLT), ci consente di aprire una breccia nel chiuso sistema di inquadramento per categoria connesso all'unicità sindacale di questo Paese, che, seppur nella sua forzatura, può costituire una forma incipiente di rappresentanza del *contigent work*. Ma non solo. Tale rilettura permetterebbe di estendere la tutela e la rappresentanza anche al lavoro informale, le cui caratteristiche spesso si intersecano con il lavoro atipico.

Infine, un ruolo importante deve riconoscersi alle Centrali sindacali - organismi di rappresentanza trasversale sganciati dalla struttura confederale organizzata sulla categoria. Esse, infatti, con il recente riconoscimento legislativo (11.648/08), pur non essendo abilitate a stipulare contratti o accordi collettivi, potranno comunque, oltre che partecipare al dialogo sociale negli organi tripartiti, partecipare alla contrattazione collettiva in funzione *collaborativa* con il sindacato firmatario a esse affiliato. In questo senso, appare importante il ruolo delle Centrali secondo il modello *co-promozionale* visto

per le Confederazioni italiane nel rapporto con la organizzazioni di rappresentanza del lavoro atipico.

In contrasto con le incertezze e le fragilità dell'attuale assetto sindacale – la *destandardizzazione* e l'*atomizzazione* del luogo e del tempo di lavoro, lungi da determinare il declino della rappresentanza sindacale ne sottolineano, al contrario, l'urgente necessità.

Roma, 26 aprile 2014.

Referências

ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho*: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 1. ed. 9. São Paulo: Boitempo, 2007.

BARROS JÚNIOR, Cássio Mesquita. Flexibilização do direito do trabalho. *LTr*: Revista Legislação do trabalho, v. 59, n.08, Agosto 1995. São Paulo.

BELLARDI, Lauraalba. Nuovi lavori e rappresentanza. Limiti e potenzialità di innovazione della realtà sindacale attuale. *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 1, p. 70-94, 2005.

BIAGI, Marco; TIRABOSCHI, Michele. *Istituzioni di diritto del lavoro*. 5. ed. Milano: Giuffrè, 2012.

CARRIERI, Mimmo. Lavoro atipico e sindacato. In: IRES Nazionale. *Lavori, sindacato, autonomia*. Roma 2003. Disponibile in: <www.ires.it/files/Rapporto%20CdL%20Milano.doc>. Accesso in: 02 mar. 2013. p. 4.

COSTA, Giovanni. *La flessibilità del lavoro tra mercato e istituzioni*. In: Convegno: La gestione flessibile come sistema: organizzazioni, mestieri e qualità". Organizzato da "Quaderni di Management" "Festo Consulenza e Formazione", Verona, 12 Giugno 2003.

D'ANTONA, Massimo. *La subordinazione e oltre: una teoria giuridica per il lavoro che cambia*. In: PEDRAZZOLI, Marcello (a cura di). *Lavoro subordinato e dintorni*. Bologna: Il Mulino, 1989.

DE LUCA TAMAJO, Raffaele. Per una revisione delle categorie qualificatorie del diritto del lavoro: l'emersione del "lavoro coordinato". *Argomenti di Diritto del Lavoro*, n. 5, 1997.

FERRARO, Giuseppe. *Tipologie di lavoro flessibile*. Torino: Ed. Giappichelli, 2009.

GHERA, Edoardo. *Diritto del lavoro, il rapporto di lavoro*. Bari: Cacucci Editore, 2011.

HYMAN, Richard. Imagined solidarities: Can Trade Unions Resist Globalization? In: CHELTENHAM (Coord.). *Globalization and labour relations*. 1999. p. 94-115.

HYMAN, Richard. *Where does solidarity end?* Disponibile in: <<http://www.eurozine.com/articles/2002-09-17-hyman-en.html>>. Accesso in: 13 abr. 2012.

- LAZZARI, Chiara. *Nuovi lavori e rappresentanza sindacale*. Torino: Giappichelli, 2006.
- MANNRICH, Nelson. *A modernização do contrato de trabalho*. São Paulo: LTr, 1998.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito contemporâneo do trabalho*. São Paulo: Saraiva., 2011.
- PERONE, Gian Carlo. *Lineamenti di diritto del lavoro*. Evoluzione e partizione della materia, tipologie lavorative e fonti. Torino: Giappichelli, 1999.
- PERULLI, Adalberto. *Razionalità e proporzionalità nel diritto del lavoro*. *GDLRI: Revista Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, 2004.
- PESSI, Roberto. Persona e impresa nel diritto del lavoro. In: *Diritto e libertà: studi in memoria di Matteo Dell'Olio*. Torino: Giappichelli, 2008. v. 2, p. 1.238-1.257.
- REGALIA, Ida. Indipendenti o precari? *QRS*, n. 2, 2000.
- ROMAGNOLI, Umberto. Rappresentare la cittadinanza industriosa. *Lav. Dir.*, 1999.
- RUSCIANO, Mario; ZOLI, Carlo; ZOPPOLI Lorenzo. *Istituzioni e regole del lavoro flessibile*. Napoli: Ed. Scientifica, 2006. p. 487-504.
- SILVA, Otavio Pinto e. *Subordinação, Autonomia e Parassubordinação nas Relações de Trabalho*, Ed. LTr, São Paulo, 2004.
- SILVA, Otavio Pinto e. *A função do direito do trabalho no mundo atual*. In: CORREA, Marcus Orioni Gonçalves. (org.). *Curso de direito do trabalho: teoria geral do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2007.
- SMURAGLIA, Carlo. *Il diritto sindacale e del lavoro nella transizione*. *Riv. giur. lav.* 1998.
- SUPIOT, Alain (coord.). *Au-delà de l'emploi: transformations do travail et devenir do droit do travail em Europe*. Flammarion, Paris, 1999.
- SÜSSEKIND, Arnaldo. *Alcance e Objeto da Flexibilização do Direito do Trabalho*. In: *A Transição do Direito do Trabalho no Brasil*, obra coordenada por Amauri Mascaro Nascimento. São Paulo: LTr, 1999.
- TREU, Tiziano. *Regole ed Istituzioni del mercato del lavoro*. In: AA.VV. "Sviluppo o declino. Il ruolo delle istituzioni per la competitività del paese" a cura di Luisa Torchia e Franco Bassanini, collana Astrid, il Mulino, 2005.
- TURSI, Armando. *Le riforme del mercato del lavoro tra flessibilità e precarietà del lavoro*. In: A. Tursi, M. Magnani, P.A. Varesi, [a cura di]; *Le forme di lavoro non standard alle soglie della 16. legislatura*. Milano: Università Cattolica del Sacro Cuore, 2009 May.
- ZUCCHETTI, Eugenio. *Un mercato del lavoro plurale: tra "vecchi" e "nuovi" equilibri*. *Sociologia del Lavoro*, n. 97, 2005.