

## Impresa e lavoro. La centralità della persona umana

Silvana Sciarra

Mi scuso per il collegamento da remoto, ma spero che vi giunga comunque una voce forte e grata per questo invito, che mi consente di soffermarmi sulla lunga amicizia che mi lega a Bruno e a tutta la scuola catanese. L'amicizia negli anni si è estesa coinvolgendo le nostre famiglie, per questo sono davvero dispiaciuta di non essere lì con tutti voi per potervi riabbracciare con grande entusiasmo.

La nostra amicizia si è consolidata anche per la presenza di figure di grandi maestri quali sono Lello De Luca Tamajo e Massimo D'Antona. La mia gratitudine va anche a loro, perché attraverso loro ho imparato a conoscere meglio Bruno ed entrare così a far parte di questo gruppo che, come ha detto nelle sue parole introduttive il professor Zappalà, che saluto con molto affetto, è un modello di riferimento per tutti noi.

Il primo ricordo che voglio evocare – lo ha già fatto Antonio Lo Faro – è legato al Dizionario di diritto sociale europeo, che abbiamo messo insieme lavorando con l'editore Monduzzi, non noto nel mondo delle pubblicazioni giuridiche, cui dobbiamo ancora gratitudine perché ci ha consentito di amalgamare le nostre esperienze di ricerca e di allargare quell'esperienza agli amici spagnoli, che tanta importanza hanno avuto nella costruzione di un modello sociale europeo da noi così fortemente auspicato. Sul Dizionario di diritto sociale europeo e su altri lavori comuni abbiamo lavorato coinvolgendo tanti colleghi della scuola catanese, così condividendo le nostre ansie e le nostre aspirazioni per una sempre più forte integrazione dei diritti sociali e per una crescita e un rafforzamento di una cultura europea dei diritti sociali.

Sono qui a vivere con voi un'esperienza di riconoscenza per Bruno, perché il gruppo catanese è tra i più costanti gruppi accademici nel promuovere una ricerca collegiale, di reale coinvolgimento intergenerazionale. Dico questo con nostalgia, per aver sperimentato nei primi anni Settanta nell'Università di Bari l'entusiasmo di una ricerca collegiale, lavorando nel gruppo diretto da Gino Giugni sulle prassi aziendali, e proprio sulle prassi aziendali Bruno ha scritto la sua tesi di laurea, come abbiamo sentito oggi.

Recentemente ho letto un libro del Professor Lipari, *Vivere il diritto*, in cui si ripercorre un modello ugualmente vivo di ricerca collegiale, che si è concretizzato sempre nell'ateneo barese, in connessione con il progetto catanese di Pietro Barcellona, a conferma di come Catania sia riuscita – e tuttora riesca – ad attrarre anche figure esterne nel lavoro dei gruppi di ricerca locali. Io sono una di quelle figure fortunate, perché sono stata attratta benevolmente dagli amici catanesi, sentendomi integrata nel loro sforzo comune e, se posso azzardare, avverto ancora un rassicurante senso di appartenenza.

Antonio Lo Faro ha rappresentato per me un canale di continuità nello svolgersi di questa comunicazione; ho cercato di attrarlo verso la terra toscana, ma questa attrazione è durata solo per poco tempo, perché la terra siciliana lo ha ricondotto alle radici. Tuttavia, la sua introduzione di questa mattina ricorda e conferma il solido nesso che fra noi si è creato, con il comune impegno presso l'Istituto universitario europeo, impegno che poi si è rinsaldato nel tempo.

\*

Ho ritenuto di poter svolgere oggi alcune mie riflessioni agganciandomi all'ultimo saggio di Bruno, *Impresa partecipata e contratto di lavoro*, che ben si inserisce in quella "Caruseide" di cui ci ha parlato il Prof. Speciale,

una storia personale dello studioso che dovremmo ripercorrere in tutte le sue sfaccettature. Questo ultimo saggio di Bruno, dicevo, ancora una volta offre una sollecitazione, come Bruno sa fare, perché ci avvolge con la sua prosa ma anche con la immensità delle sue citazioni. Ogni volta che leggo un suo saggio prendo nota delle mille pubblicazioni che non ho letto e mi convinco che non ce la farò mai a emularlo nella vastità di informazioni e di letture che sa offrire.

Il saggio, dicevo, è una sollecitazione forte anche perché ci pone un quesito: la partecipazione oggi è fuori contesto? Ho fatto anch'io, recentemente, un piccolo salto nel passato, invitata a parlare di temi analoghi in un convegno dell'Associazione dei giuristi cattolici sul tema Dialettica, lavoro e impresa nella Costituzione, e vi dirò fra poco, dopo una breve parentesi, che queste occasioni ci sollecitano a ritornare sulle nostre vecchie letture. Mi consentirete di dire che è bene che ci sia in questo incontro un tono "costruttivo" di nostalgia, che ho avvertito anche in alcuni degli interventi che mi hanno preceduta.

Quale è la traccia che Bruno ci offre oggi per tornare a riflettere insieme, o forse meglio dire per continuare in quella direzione, perché, in realtà, leggendo il saggio, ho percepito che non ci siamo mai allontanati. Scrive Bruno: non lasciamoci "imbrigliare" da una tassonomia che non risponde più a sfide recenti; e in effetti il dibattito teorico che si è svolto nel secolo breve è intriso della ideologia del controllo operaio, quindi si intravede, come abbiamo ricordato poco fa, una rilettura critica di un modello carico di ideologia, che risente dei percorsi della partecipazione conflittuale. Si potrebbe forse aggiungere che dovremmo impegnarci tutti a rileggere in altro modo quei temi al tempo del "metaverso".

Le varianti del capitalismo non ci offrono più sponde sicure nella comparazione; io avverto questa difficoltà nell'orientarmi. Per la verità, mi orientavo già con una certa imperizia o comunque con un approccio critico rispetto alle note famiglie di capitalismi individuate da Esping-Andersen, che pure sono state utili per noi giuslavoristi nel ricostruire i sistemi di welfare europeo. Credo che oggi, più che mai, ci sia bisogno di una complessiva rivisitazione sul piano della ricerca comparata.

Ho avuto recentemente la fortuna di leggere un libro che conclude una ponderosa ricerca curata da Carlo Trigilia – peraltro un altro illustre siciliano – intitolata *Capitalisms and Democracies. Can Growth and Equality Be Reconciled?*, in cui ci si chiede se la crescita e l'eguaglianza si possano ricondurre a uno schema comune. In questa voluminosa ricerca, che mette a confronto gli anni Novanta con gli anni Duemila, è utile leggere il capitolo dedicato alle relazioni industriali che si incentra proprio, e questo è consolatorio per noi giuslavoristi, sui sistemi di contrattazione collettiva, in cui si riprendono i temi classici del confronto fra centralizzazione e decentramento della contrattazione, il tema del coverage e quindi dell'efficacia dei contratti collettivi, il tema sempre attuale del tasso di sindacalizzazione, il tema delle politiche salariali, cruciale nel dibattito europeo e in quello italiano, come pure testimonia la ricerca sul lavoro povero curato da Bruno e dal gruppo catanese.

Ebbene, nel volume a cura di Trigilia colgo una novità: la presenza di un gruppo di paesi caratterizzati da misure di crescita egualitaria e inclusiva (*Egalitarian Inclusive Growth, EIG*), dove crescita ed eguaglianza camminano insieme. Non tutti i paesi europei ne fanno ovviamente parte; questo ci fa riflettere, ma è rassicurante constatare che l'Italia sembrerebbe esservi inclusa. Cosa ci dice questa ricerca? Innanzi tutto che nei paesi EIG la contrattazione collettiva continua a essere centralizzata e la consultazione dei lavoratori continua a essere una pratica diffusa secondo varie modalità. Quindi si tratta di una consultazione funzionale al buon andamento, alla efficienza della contrattazione collettiva centralizzata. Questo diviene un elemento di stabilizzazione dei sistemi di relazioni industriali ma è anche un elemento che dovrebbe, secondo gli autori di questa ricerca, attrarre investimenti nei paesi europei oggetto di studio, nonostante ci sia un visibile calo del tasso di sindacalizzazione che porta con sé il tema della adeguatezza o non adeguatezza dei salari. Si tratta di una questione di grande rilievo, in vista della non lontana trasposizione della direttiva sul salario minimo. Nel quadro comparato proposto, che

tende a individuare alcuni paesi come “idealtipi”, la Germania continua a essere un modello di “capitalismo coordinato”, perché non cessa di operare una contrattazione sulla produttività, e non smette di investire nella formazione, indirizzandola a precise professionalità richieste dal mercato, all’interno di un quadro di riferimento che consente di guardare avanti. Le relazioni industriali figurano quindi come una variabile che in tutti i sistemi democratici sono in grado di favorire politiche redistributive e dunque contrastare le diseguaglianze.

Si ricava da questa ricerca una lettura realistica, nonostante la pressione che si avverte sui sistemi europei di relazioni industriali e più in generale sui sistemi democratici europei. Questo ci induce a pensare che la pressione si contiene se continuiamo a lavorare nella direzione in cui lavora il gruppo di Catania e Bruno in particolare, studiando i trend delle diseguaglianze per imparare a contrastare con sempre maggiore efficienza un fenomeno preoccupante che si manifesta in Europa e nel mondo.

Ho voluto aprire questa parentesi, che adesso chiudo, per dire che la ricerca di Bruno è sempre andata in una direzione costruttiva, che io trovo estremamente importante in questo momento, soprattutto per gli studiosi più giovani. Quali altre traiettorie ci indica Bruno in questo suo immenso lavoro? Per esempio cita nel suo saggio un autore che è ad alcuni di noi molto caro, Gunther Teubner, con riferimento ai suoi studi sulla cogestione tedesca che non basta – osserva correttamente Bruno – a combattere l’alienazione frutto del lavoro fordista, quella che esclude la persona dal suo angolo di osservazione.

Bruno è dunque alla ricerca di altre strade, non esclusa – aggiungo io con una certa enfasi – quella che continua a valorizzare i diritti di informazione. Penso ai comitati aziendali europei che, nonostante il quadro complesso delle relazioni industriali in molti paesi, sono ancora attivi e funzionanti. E che dire della parentesi che la dottrina aveva aperto, proprio sull’onda dell’entusiasmo per i comitati aziendali europei, sui possibili modelli di contrattazione collettiva transnazionale? Insomma, Bruno ci trascina con questo ultimo suo saggio in una “terra di mezzo”, da intendere nella sua accezione positiva: terra di mezzo è una terra di contaminazioni, ma è anche una terra di nostalgia, con un po’ di rimpianto per ciò che la nostra generazione – parlo naturalmente solo con riferimento a me stessa – non ha saputo o potuto fare così bene come hanno fatto i nostri maestri, tra cui senza dubbio quelli oggi presenti a Catania.

La sempre crescente curiosità di Bruno ci contamina, richiamandoci a essere altrettanto curiosi e a esplorare nuove letture e nuove discipline. Così, per esempio, è da condividere l’attenzione che Bruno dedica al tema della due diligence e agli eventuali nuovi sviluppi europei in questa materia.

A conclusione del suo saggio, Bruno cita infine il contratto relazionale e fa battere il mio cuore, non posso negarlo, con una citazione di un mio scritto pubblicato nel 1994 nella Rivista di Diritto Civile, cui sono particolarmente affezionata e che avevo per un po’ dimenticato. Nella ricerca di cui quello scritto è parte si discuteva di una impossibile assimilazione fra i contratti di franchising e altri contratti di lunga durata da una parte, e il contratto di lavoro dall’altra; è stata quella un’esaltante esperienza di collaborazione con Christian Joerges, un altro collega che lega me e Antonio Lo Faro all’esperienza dell’Istituto universitario europeo.

Parto dunque da questa benevola citazione di Bruno per tornare allo spirito iniziale che è impresso nella dialettica costituzionale tra lavoro e impresa e per fare riferimento all’analisi storica di Sir Henry Sumner Maine in *Ancient Law* – ripreso dalla dottrina sociologica ma anche giuslavoristica – secondo cui le società “avanzate” si muovono dallo status verso il contratto. Si osserva che in questo movimento il contratto consente di manifestare una volontà negoziale che esprime il progresso, con il suo riferimento alla persona, mentre nello status si crea una sorta di sclerosi, un fermarsi alla condizione di schiavo, che lentamente evolve verso la nascita del rapporto tra servo e padrone.

In modo forse troppo semplificato si potrebbe affiancare a questa autorevole analisi una domanda. Se c'è flessibilizzazione – e oggi aggiungiamo digitalizzazione – si torna indietro verso lo status o si deve auspicare un movimento verso il contratto? La nostra ricerca degli anni Novanta era tutta incentrata sulla correzione delle asimmetrie informative, era una critica dei contratti relazionali, soprattutto nella versione di Macneil, perché il nuovo contratto sociale da lui proposto, caratterizzato da quella che descrive come “solidarietà organica”, non incontrava le sensibilità dei giuslavoristi. Io ero fra i giuslavoristi presenti in quel gruppo di ricerca e ho conservato quell'atteggiamento critico che ho provato, a distanza di tempo, a esprimere anche in alcune sentenze, con l'ausilio dei miei illustri colleghi giudici costituzionali.

Il contratto di lavoro si distingue – ancora oggi – dagli altri contratti di durata proprio per il permanere di un forte coinvolgimento della persona umana. Questo convincimento ha, del resto, trovato espressione nella lettura congiunta che la Corte costituzionale propone così frequentemente tra tutti gli articoli della Costituzione che si occupano di lavoro, soprattutto l'articolo 4 letto in combinazione con l'articolo 35. Ci sono, non si può negare, somiglianze tra il contratto di lavoro e altri contratti di durata, soprattutto se si guarda a quanto proponevo prima con riferimento alle asimmetrie informative e al tentativo della giurisprudenza costituzionale di tornare a correggerle riconoscendo il ruolo centrale della persona umana. Queste somiglianze le riscontravamo allora soprattutto valutando in entrambi i casi la debolezza contrattuale di uno dei contraenti: nel caso del franchisee, contraente debole perché separato dall'attività economica principale e tuttavia tenuto al rispetto, nei confronti del franchisor, di regole economiche rigide e standardizzate nell'adempimento; nel contratto di lavoro, la debolezza contrattuale si rinviene nell'assenza di tutele adeguate a fronte di un esercizio irragionevole dei poteri del datore di lavoro. Questa asimmetria si riscontra nelle numerose questioni di costituzionalità che negli ultimi anni sono state sollevate nell'ambito di giudizi incidentali, che toccano punti cruciali della nostra disciplina, specialmente in materia di licenziamenti.

Concludo questo ricordo di una ricerca che valorizzava il modello di tutela giuslavoristico e che fu all'epoca per me molto coinvolgente, perché vorrei ora passare a evidenziare un altro punto.

Come hanno scritto in un libro il Cardinale Zuppi e Valerio Onida, che è stato presidente della Corte costituzionale, era vivo fra i costituenti – e questo mi riporta all'incontro con i giuristi cattolici di qualche tempo fa – un clima di “spiritualità”. In quel clima si collocava anche l'articolo 46 e forse proprio a quel clima, mai dimenticato negli anni successivi all'entrata in vigore della Costituzione, si deve volgere la nostra attenzione per conservare la coerenza del modello costituzionale che ci è stato tramandato. Da quel contesto culturale prendono spunto gli studi sulla democrazia industriale degli anni Settanta, che nel solco della Carta costituzionale, hanno rafforzato, a mio modo di vedere, la spiritualità dei costituenti.

Si tratta di ritrovare in quel clima lo spirito del diritto del lavoro riformista in cui si colloca, a tutti gli effetti, il pensiero e l'opera di Bruno Caruso. Mi piace risalire a Sidney e Beatrice Webb, i famosi economisti che alla fine dell'Ottocento avevano parlato di una “norma comune” per le tutele essenziali, la salute, l'igiene e la sicurezza nei luoghi di lavoro, per riconoscere l'attualità straordinaria di quel messaggio che già allora costituiva un dato imprescindibile. Oggi – anche attraverso questo riferimento alla dottrina economica di fine Ottocento – il messaggio ancora attuale è porre un limite all'arbitrio. Questi richiami sono ancora oggi presenti nell'analisi economica, riproposti, per esempio, in un libro recente di un economista, Alessandro Roncaglia, intitolato Il potere. Il lavoro, come lo vedevano i coniugi Webb, si riconnette ancora oggi alla cultura economica e anche politica del paese, nella prospettiva ancora attuale di ridimensionare ogni forma di autorità, tenendo insieme le varie anime del nostro sistema democratico.

Questo è un punto cruciale che io ho ritrovato come messaggio forte nel saggio di Bruno da cui ho preso le mosse e che naturalmente mi ha portato indietro con la memoria all'innamoramento che alcuni di noi, Gino

Giugni e io stessa, abbiamo subito per il modello inglese degli anni Settanta, quando nel 1975 fu pubblicato il Rapporto Bullock. La riflessione comparata che si fece allora non dovrebbe andare perduta, perché nelle ricerche che circolavano si ritrovano talune radici del riformismo italiano, peculiare nel quadro europeo dell'epoca.

Mi è capitato tra le mani in questi giorni un vecchio libro un po' impolverato pubblicato nel 1980 da De Donato, un editore a quel tempo molto presente su questi temi, intitolato *Il piano d'impresa*, scritto a molte mani da autori di varie provenienze – fra questi Amato, Trentin, Manghi – a conferma di una proficua sinergia fra culture del diritto del lavoro, e anche culture sindacali, per favorire progetti comuni di riforma nonostante i diversi orientamenti. Lo spirito della partecipazione correva in quegli anni parallelamente ai progetti di una programmazione entro la quale il sindacato avrebbe dovuto far confluire le sue strategie, proponendo piani e linee concrete di riforma, mentre si discuteva in Europa della riforma della società europea.

Io credo che dentro questo solco della condivisione e del confronto fra culture si è sempre mosso Bruno con i suoi valorosi allievi e continua a farlo, includendo benevolmente anche me in un evento come quello odierno. In questa riflessione vedo la grande attualità del messaggio costituzionale e prima ancora dei costituenti, fra questi Mortati, che proponeva di interpretare l'articolo 41 alla luce dell'articolo 4 della Costituzione. Oggi è viva l'esigenza di non abbandonare questa lettura combinata, come confermano le analisi condotte su un altro terreno caro alla scuola catanese, quello delle politiche occupazionali. Dobbiamo apprezzare l'impegno continuo della Corte costituzionale che, con i suoi esercizi di bilanciamento, tenta di non lasciare mai spazio, come ha scritto Gaetano Silvestri in una storica sentenza, a un "diritto tiranno" ma di correggere il disequilibrio per affermare, quando esistono le condizioni per farlo, che il diritto al lavoro è un diritto fondamentale.

Termino qui il mio intervento, richiamando ancora, come ho già fatto prima, la Corte costituzionale e la lettura congiunta che la stessa propone degli articoli 4 e 35 della Costituzione, quest'ultimo volto a tutelare il lavoro "in tutte le sue forme e applicazioni". Si tratta di un messaggio denso di significati per il nostro incontro di oggi a Catania perché, come ha scritto Paolo Grossi, la Costituzione è un sistema di principi intrinsecamente giuridici capace di condizionare il potere legislativo. Questa traiettoria non può essere abbandonata. Per nostra fortuna in questa direzione ci aiuta Bruno, con la sua intelligenza, con la sua generosità, il suo spirito sempre leale. A lui voglio dedicare queste mie riflessioni esternate con una voce un po' insicura per l'inevitabile approssimazione di un intervento sintetico, ma soprattutto percorsa dall'emozione che provo nel confermargli la mia profonda stima, la mia amicizia, la mia gratitudine per tutto quello che mi ha insegnato e continua a insegnarmi.