Diritto del lavoro e sociologia nelle relazioni industriali, dai Trenta Gloriosi alle crisi del nuovo secolo
Un'intervista a Mimmo Carrieri e Tiziano Treu

Federico Martelloni[*]*, Angelo Salento*[**]

Salento-Martelloni*: In chiave retrospettiva, quali sono stati i terreni più fecondi del confronto tra giuslavoristi e sociologi del lavoro, nella stagione d'oro delle due discipline, ovvero tra gli anni '60 e gli anni '80? Vi chiederemmo di riflettere anche sui limiti di quel confronto: pensate si sia pervenuti a un vero approccio interdisciplinare o, per lo meno, alla condivisione di un lessico comune, sulla base di comuni riferimenti teorici? Oppure si sono prodotti fraintendimenti o false assonanze? Quali sono stati gli ambiti di confronto più problematici?*

Treu: Mi pare che le vostre domande possano essere raccolte sotto tre direttrici: le questioni più rilevanti del confronto nonché le ascendenze più o meno comuni; il terreno istituzionale in cui ci siamo incontrati; e infine i limiti. Anzitutto sui temi e sulle questioni, e anche su come le abbiamo affrontate, bisogna precisare che noi lavoristi eravamo, all'inizio, una colonia dei giusprivatisti. Il cambio di passo c'è stato negli anni '70 e '80, quando abbiamo iniziato a dialogare anche con le altre discipline, soprattutto sul terreno delle relazioni industriali, che ben si prestava a un approccio interdisciplinare. Un diritto del lavoro propriamente detto era nato solo negli anni '60, quale frutto di una cultura nuova veicolata da due grandi innovatori: Gino Giugni e Federico Mancini. In quella stagione gli influssi più innovativi erano provenuti dalla scuola istituzionale nordamericana, che guardava molto alle istituzioni del lavoro, del mercato del lavoro e dell'economia. Solo a seguito di questa prima importante influenza, Giugni, Mancini e poi anch'io e altri abbiamo insistito sul rapporto del diritto del lavoro con i fatti e con il substrato delle norme: lì è stato chiara la necessità di un dialogo anzitutto con i sociologi e con gli economisti, anche se con questi ultimi il confronto è stato sempre più difficile e più episodico, salvo pochi privilegiati rapporti personali.

Negli anni '80, poi, proprio gli economisti sono stati investiti da una pretesa dominante: si pensi che persino nel diritto tradizionale si è sviluppato un approccio di *Law and Economics*. L'incontro con i sociologi, invece, è avvenuto sul terreno tipico dell'analisi della *law in action*. L'Associazione di Relazioni Industriali è nata in quel periodo, su iniziativa di Giugni, prima che fossi io stesso a seguirne lo sviluppo; tardivamente, se si pensa che negli altri Paesi esistevano già da tempo simili luoghi d'interazione tra sociologi, giuristi ed economisti (e dopo anche psicologi). In Italia, per contro, fino ad allora (e in parte anche dopo) l'approccio interdisciplinare è stato episodico e sovente basato su affinità elettive tra singoli studiosi. C'erano, semmai, giustapposizioni tra colleghi che operavano in campi disciplinari distinti, con affinità culturali e ascendenze comuni, che si scambiavano i risultati di analisi condotte ciascuno col proprio metodo.

Guardando al terreno dove si è effettivamente determinato un incontro, devo fare una premessa: mentre negli altri Paesi, da Warwick in Inghilterra a Cornell negli Stati Uniti – dove ho peraltro a lungo soggiornato – le Università avevano Dipartimenti dedicatii alle relazioni industriali, istituzionalmente collocati all'incrocio tra diritto, sociologia ed economia, da noi l'organizzazione universitaria ha rappresentato un ostacolo all'incrocio di saperi, perché le discipline erano rigidamente divise e chi voleva studiare relazioni industriali non sapeva esattamente dove trovare collocazione. Questo ha limitato anche le occasioni di incontro. Le esperienze che si sono prodotte, come anticipavo, sono spesso state determinate da legami di

[*] Università di Bologna. Email: federico.martelloni2@unibo.it.
[**] Università del Salento. Email: angelo.salento@unisalento.it.

carattere personali: si pensi al sodalizio tra Amato e Accornero, che hanno scambiato molte idee e condiviso molti progetti, tenuti insieme da uno storico legame d'amicizia.

Qualche importante contributo è venuto, semmai, dalle associazioni datoriali. Non va in proposito dimenticato che sia Intersind che ASAP – diversamente da Confindustria – in quel periodo erano centri di riflessione sui modelli di rapporto tra le parti sociali e hanno molto contribuito al dialogo interdisciplinare. Non a caso Giugni – e io stesso, più occasionalmente – è stato attivo nell'Intersind. Poi è arrivata l'AISRI, che non era un'associazione accademica. Lì ci siamo incontrati parecchie volte: personalmente, dopo l'autunno caldo, avviai in quell'ambito una delle mie prime ricerche sui consigli di fabbrica e sui delegati (Treu, 1971). Si trattò di una ricerca svolta con Pizzorno e Regini, avviata su impulso di Giugni, che ci esortava a guardare alle novità riscontrabili *in via di fatto* nei rapporti di lavoro, per trarne idee utili alla regolazione. Quello fu, effettivamente, con tutti i suoi limiti, uno dei primi esempi di ricerca propriamente interdisciplinare.

La situazione non è mutata di molto al tempo dello Statuto dei lavoratori. O meglio: l'indagine sociologica sull'organizzazione del lavoro non ebbe un grande impatto nella genesi della disciplina, ma tornò in auge subito dopo, negli studi sulla sua prima applicazione. Ricordo un'imponente ricerca, condotta insieme a Franco Rositi, sul rapporto tra sindacato e magistratura nell'applicazione dello Statuto, raccolta in due corposi volumi (Treu, 1975-1976) che attestavano una laboriosa indagine sul campo, con interviste ai pretori del lavoro nei tribunali, al personale in fabbrica, ai sindacalisti negli uffici vertenze delle principali centrali sindacali. Si trattò di un'esperienza bellissima durata due anni, oggi impensabile anche per il diverso clima politico-sindacale.

La situazione inizia a cambiare tra gli anni '80 e l'inizio dei '90: il dialogo si era a quel tempo instaurato, ma procedeva monco, perché si faticava a trovare un terreno di confronto in ordine a un capitolo particolarmente rilevante: l'impresa. Per il diritto – come anche per il sindacato – l'impresa era la fabbrica, mentre tutta la storia delle relazioni industriali nei Paesi che avevano coltivato per tempo il dialogo tra discipline aveva il suo fulcro a livello di impresa, anche perché la contrattazione collettiva nazionale era assai meno sviluppata che da noi.

In ogni caso, ho l'impressione che le esperienze interdisciplinari non siano sfociate in una piena condivisione di linguaggi e concetti. Se per esempio volessimo guardare all'esperienza del manuale scritto nel 1982 insieme a Gian Primo Cella – e poi aggiornato nel 1989 (Cella e Treu, 1989) – già dall'indice risulta evidente una giustapposizione di capitoli, dove si alternano il giuslavorista e il sociologo. Al tempo fu peraltro assai faticoso trovare un'economista: la disponibilità di Somaini fu preziosa, ma le sue parti dialogano ancor meno con il resto del volume. Al di là di qualche interessante capitolo e più di qualche lacuna, nella prima edizione mancavano del tutto sia l'impresa che il pubblico impiego; nella seconda edizione c'era il pubblico impiego ma continuava a mancare l'impresa; la terza edizione non c'è stata mai, perché – al di là dei limiti soggettivi – l'interesse per le relazioni collettive ha cominciato a scemare: c'è stata – come noto – la ventata liberista e la resistenza della nostra compagine è stata molto debole.

Mimmo Carrieri: Devo dire che io mi ritrovo molto nel suggestivo affresco tracciato da Tiziano Treu, sicché mi limito a utilizzare qualche ulteriore chiave di lettura per cercare di capire come siano andate le cose. Io penso che ci sia stata un'affinità tra le due discipline e anche una sincronia temporale tra alcune loro fasi di crescita e maturazione. Benché non ci sia mai stata una reale interdisciplinarità, sono state battute piste comuni e ci sono stati numerosi intrecci.

Da cosa deriva questa sincronia temporale? Credo derivi dal fatto che entrambe le discipline – e parlo adesso della sociologia del lavoro in senso lato mentre dirò poi qualcosa sul più specifico campo delle relazioni industriali – sono giovani, prendendo le mosse in un periodo abbastanza simile: i primi due decenni del secondo dopoguerra. Il diritto del lavoro nasce, soprattutto, grazie al ruolo maieutico di Giugni, capace di adattare all'Italia l'istituzionalismo americano, per poi svilupparsi nei primi anni '60. Nel medesimo periodo nasce la nuova sociologia italiana, che è figlia, in ampia misura, della sociologia del lavoro (benché oggi non sia più così). Tra i suoi fondatori c'è Ferrarotti (che è significativamente ancora in vita), oltre a

Pizzorno, Ardigò, Luciano Gallino e Aris Accornero. Si tratta di studiosi tutti in qualche modo legati in modo stabile e strutturale alle tematiche della sociologia del lavoro.

Se il diritto del lavoro nasce come tentativo non solo di specializzarsi ma pure di incardinare il mondo dei giuristi che studiano il lavoro alla dinamica dei fatti, la sociologia del lavoro nasce con la consapevolezza della necessità di indagare i cambiamenti in corso all'interno del mondo del lavoro: in questa comunione d'oggetto e di postura risiede la ragione fondamentale della loro affinità, poiché sono due discipline che si affermano, nel medesimo periodo, come scienze critiche del fordismo. Provando ad abbozzare una periodizzazione finalizzata a disegnare le rispettive traiettorie, mi pare che fino agli anni '80 sia effettivamente rintracciabile un filo che le tiene entrambe legate all'analisi critica del fordismo; dopo quel periodo e fino alla fine del secolo XX si profila, invece, un'età dell'incertezza, perché alla rigidità fordista si sostituisce la flessibilità: in quella stagione entrambe le discipline si interrogano sulla postura da assumere rispetto al nuovo corso e si interrogano su come regolare questa dimensione organizzativa nuova. Poi c'è una terza fase – che stiamo ancora vivendo – che Accornero e altri hanno chiamato postfordista, con le sue implicazioni sempre nuove, inclusa l'irruzione delle piattaforme tecnologiche e la conseguente necessità di interpretare i cambiamenti e trovare adeguati strumenti di natura regolativa.

C'è però in qualche modo sempre stato un grande fattore di coagulo per giuslavoristi e sociologi. Nella prima fase questo fattore poggiava sulla fiducia che traspare nel lessico utilizzato (che sempre costituisce un elemento significativo): concetti come *classe operaia*, *movimento operaio*, *contraddizione di classe*, *conflitto di classe* erano fortemente unificanti e, comunque, quel che univa mondi e universi discorsivi erano la politica e il sindacato. C'era uno scheletro politico e sindacale molto solido che sosteneva molti ragionamenti, per lungo tempo animati dalla forza dei sindacati, il che ha indubbiamente costituito un fattore unificante nel periodo che possiamo collocare tra l'ultima parte degli anni '60 e fino i primi anni '80. In quella stagione il sindacato è stato un grande fattore di mobilitazione sociale, di aggregazione collettiva, di produzione anche di idee e che ha favorito la costruzione di attività di studio e di ricerca sistematiche sui due ambiti disciplinari dei quali stiamo discorrendo. Pensate, in campo sociologico, all'indubbia rilevanza della grande ricerca di Pizzorno su lotte sociali e sindacato (Pizzorno, 1974-1978). In quell'indagine c'è l'azienda, perché si tratta di casi ed esperienze che partono dall'azienda, per essere inquadrati poi in una più ampia e affascinante cornice interpretativa che il passare del tempo non ha scalfito. Si può citare, inoltre, l'annale Feltrinelli curato da Accornero intorno alla metà degli anni '70 (Accornero, 1976) che contempla anche la presenza di giuristi: anche qui non c'è compiuta interdisciplinarità, ma è indubbiamente significativa la partecipazione di tutte le discipline che sostavano (e maturavano) intorno al sindacato, inteso come fattore di rinnovamento e anche come fattore unificante. C'era una cosa importante che diceva Accornero, e cioè che le culture sindacali – come ha scritto ne *La parabola del sindacato* (Accornero, 1992) – erano caratterizzate in quel periodo da una crescente osmosi, cioè tendevano a convergere e ad assomigliarsi, invece di fare l'operazione inversa che si è determinata nel periodo successivo in cui si sono differenziate.

A questi grandi fattori di coagulo deve sommarsi la presenza di alcune personalità che favorivano gli incontri e le intersezioni: specialmente due personalità come Gino Giugni e Aris Accornero, che erano reciprocamente aperte. Parliamo di due capiscuola che hanno svolto un ruolo importante sia nella metodologia di studio e insegnamento delle rispettive discipline, sia nella promozione e diffusione di una certa cultura – parlerei di "egemonia culturale" se questa formula non fosse un po' *démodé*. Del resto Giugni, autentico fondatore delle relazioni industriali in Italia, è stato il primo studioso a capire che un rapporto sistematico tra discipline diverse era fondamentale, anche perché in Italia, diversamente dai paesi anglosassoni, non è riuscito il tentativo di profilare le relazioni industriali come disciplina autonoma. Le relazioni industriali hanno dunque necessariamente rappresentato un crocevia di discipline diverse. Il che, se da un lato ha comportato qualche prezzo da pagare sul fronte delle carriere accademiche degli studiosi che se ne occupavano, dall'altro lato è stato forse anche un vantaggio, perché si è in tal modo preservato un territorio comune da coltivare.

Aris Accornero, dal canto suo, era legato da una naturale curiosità verso le altre discipline e nutriva una passione significativa, forse persino esagerata, nei confronti dei giuristi del lavoro. Al di là della sua innata curiosità, era particolarmente bravo a interagire con la giuslavoristica, e specialmente con Giugni, con il quale ha intrattenuto un fecondo rapporto di scambio culturale e una fruttuosa cooperazione sul piano scientifico. Accornero, del resto, era un grande analista ma sul piano delle soluzioni spesso stentava, diversamente dai giuslavoristi, che abbondavano in soluzioni. Di più: era sempre scettico nei confronti delle soluzioni, quasi fosse il suo realismo a condurlo allo scetticismo.

Un "luogo" di confronto particolarmente importante, che adesso sembra così lontano da non essere mai esistito, è stata la collana *Movimento operaio* di De Donato, significativamente diretta da Accornero, Cella e Giugni. Ecco la prova materiale un rapporto fecondo, posto che i libri di quella collana hanno aperto vere e proprie piste di ricerca all'interno delle due discipline. Scorrendo il catalogo, molti di quei volumi sono tuttora attuali e fecondi, come, a titolo di esempio, il libro di Giugni su *Sindacato tra riforme e conflitti* (Giugni, 1973), che continua ad offrire un saldo paradigma interpretativo di quegli anni. In quel periodo, insomma, grazie al fatto che imperava ancora il fordismo - e grazie alla particolare vitalità dei corpi intermedi, specie nel campo della rappresentanza sociale degli interessi ove si profilava una forte tensione tensione verso l'unità sindacale – c'erano in atto meccanismi che aiutavano l'affinità e la convergenza.

***Salento**: Vorrei tornare sul tema della fiducia come collante. In che cosa era riposta, esattamente? Nel movimento operaio, forse? In alcuni esiti che l'azione del movimento operaio organizzato aveva prodotto o, quantomeno, prospettato?*

Carrieri: La fiducia di cui parlavo promanava dal fatto che l'attività intellettuale di quegli anni era talmente intrecciata alla sfera pubblica e politica da presupporre un assoluto primato della sfera pubblica sulla dimensione privata e individuale. Le strategie individuali, le carriere accademiche e i progetti personali venivano *dopo*. La cornice nella quale le avventure intellettuali di ciascuno venivano iscritte è oggi impensabile, perché da tempo non esiste una cornice collettiva di riferimento nella quale instradare le attività di natura scientifica e accademica. Insomma, non dico che si riponesse fiducia in un soggetto definito in grado di perseguire una meta chiara, ma per certo si era parte di un grande contenitore nel quale si riconoscevano più o meno tuti.

Treu: Aggiungo una postilla a questo ragionamento che condivido, a partire dal fondamentale ruolo giocato da due capiscuola fortemente aggreganti. Vorrei sottolineare che il sindacato nel suo complesso costituiva – per così dire – un *background* comune che ci rassicurava, che aveva un ruolo propulsivo anche nell'editoria. Oltre alla collana di De Donato già menzionata da Mimmo Carrieri., ricordo "Edizioni lavoro", collana della CISL dove pure furono raccolti volumi molto interessanti su iniziativa del sindacato, appartenenti a un genere letterario oggi molto fuori moda. Avevamo sicuramente fiducia nel sindacato, magari anche un po' acritica talvolta, ma era certo confortante avere "dietro le spalle" l'oggetto di studio che avevamo davanti agli occhi: il lavoro, le sue rappresentanze o, se volete, la *classe*. Al contempo mi pare opportuno ricordare che si trattò di un periodo in cui tutti, dal movimento operaio ai suoi intellettuali di riferimento, riponevano grande fiducia nel progresso tecnologico: un progresso che si pensava, in qualche modo, lineare. Sotto questo profilo abbiamo condiviso, forse in modo un po' acritico, certe idee, spesso provenienti dalla sociologia d'oltreoceano, e confidato nel fatto che questo progresso potesse essere positivamente regolato e governato. Immaginavamo uno spazio europeo alla cui regolazione avrebbero concorso istituzioni e forze sociali: i vari tentativi di concertazione avviati in Europa, a partire dal neocorporativismo con tutte le sue varianti, erano espressione evidente, e anche esagerata, di questa fiducia nel progresso e nella capacità di regolarlo. Poi sono iniziate le crisi, con il loro drammatico portato, e questo senso di fiducia è inevitabilmente tramontato.

***Martelloni**: Mi pare abbiate entrambi evidenziato la centralità che ebbe un noto volume dato alle stampe nel 1960, Introduzione allo studio dell'autonomia collettiva di Giugni, nell'individuare un comune campo da gioco. Vorrei sapere se e quanto sia stata preziosa, in Italia, la circolazione di altri volumi che avevano altrove fortemente condizionato il dibattito e la ricerca. Pensavo, per esempio, alla traduzione italiana di Lavoro e capitale monopolistico di Braverman, pubblicato da Einaudi alla fine del decennio '70, o agli studi dei coniugi Webb sulla democrazia industriale. Mi domando, insomma, se qualche traduzione in italiano di alcune opere abbia favorito l'intersezione tra le discipline e lo sviluppo di una grammatica comune.*

Treu: Bisognerebbe rifletterci più approfonditamente, ma per quanto riguarda la sfera collettiva e le relazioni industriali non c'è dubbio che fu essenziale l'opera di Perlman (1980), tradotta e introdotta da Giugni, giacché si trattava di un testo fondativo dell'istituzionalismo americano applicato alle relazioni industriali. Invece, per quel che riguarda più specificamente il diritto del lavoro va ricordato che i giuristi frequentavano molto la dottrina tedesca. Ebbene, mentre i giuristi tradizionali studiavano le pandette, alcuni, specie i più giovani, si appassionarono ai socialisti della cattedra e ai giuristi di Weimar.

***Martelloni**: Una grande passione anche di Gaetano Vardaro.*

Treu: Lui tra i primi, e poi molti altri, anche grazie alla circolazione di alcuni preziosi materiali. La collana "Edizioni lavoro", che prima ricordavo, pubblicò la traduzione italiana di due o tre volumi molto preziosi proprio nell'ottica della regolazione delle istituzioni, favorendo il confronto tra istituzionalismo americano e dottrina continentale. Gino Giugni, del resto, frequentava ambo le sponde del grande oceano, come si evince dal fatto che la bibliografia della sua opera del 1960 richiama tanto la letteratura anglosassone quanto quella di ascendenza weimariana.

Carrieri: Ebbene sì; si tratta, peraltro, di studi che i giuristi hanno lungamente frequentato ma che non erano estranei ai sociologi. E direi di più. A pensarci bene, un ulteriore aspetto di comunanza tra le discipline risiede nel fatto che entrambe nascono orientate verso la comparazione, nutrendo particolare attenzione a quel che accade altrove. Negli anni '60 – ma anche più tardi – i principali paradigmi di riferimento erano internazionali, e credo che questo sia stato uno dei grandi meriti di Giugni, di Mancini, e poi, nella generazione successiva, anche di Tiziano Treu, mentre nel campo della sociologia penso soprattutto ad Accornero, Baglioni e Pizzorno, tutti animati dalla medesima tensione.

Per quanto riguarda i libri più importanti, è senz'altro doveroso il richiamo ai coniugi Webb, benché, fino a pochi anni or sono, la loro opera non fosse stata ancora integralmente tradotta. Quanto alle indagini sul fordismo, oltre a Braverman bisogna certamente richiamare Touraine, i cui studi erano interessanti e suggestivi anche per la capacità dell'Autore di immaginare quel che sarebbe potuto accadere. Quella letteratura ci raccontava la storia dell'operaio opulento dentro un capitalismo che si modernizzava, almeno nella sua versione regolata e mitigata, che si andava affermando nei paesi dell'Europa occidentale. Spesso dalla letteratura estera provenivano storie diverse che, oltre ad arricchire il lessico e il bagaglio culturale, si offrivano come laboratori da cui trarre spunti o esempi anche esportabili.

***Salento**: Vorrei tornare, se possibile, su un elemento che mi è parso importante, ovvero la constatazione che l'impresa era interpretata essenzialmente come fabbrica, quasi che il capitalismo fosse, nell'essenziale, una questione lavoristica. Col senno di poi, quali erano i limiti di questa concezione e che cosa si sarebbe viceversa potuto guadagnare in termini di comprensione e di regolazione se si fosse avuta, dell'impresa, un'idea più articolata?*

Treu: Questo riduzionismo rappresentava sicuramente un limite culturale dei giuristi del lavoro italiani, che peraltro trovava riscontro anche nell'insegnamento. Altrove invece, in

particolare nel Regno Unito, i colleghi erano chiamati ad insegnare diritto del lavoro *e* diritto commerciale, considerati materie inscindibili. La lezione anglosassone non è mai stata appresa, benché Giugni l'avesse recepita e ampiamente messa a valore, nella straordinaria, ancorché meno nota, monografia su mansioni e qualifiche (Giugni, 1963); la quale, a mezzo secolo di distanza, risulta ancora estremamente attuale, specie quando si discute dell'aggiornamento dei sistemi d'inquadramento previsti dai contratti collettivi.

La fabbrica, insomma, era vista, essenzialmente, come il luogo fisico dove si organizzava il contropotere e si dispiegava il conflitto collettivo, mentre dopo lo Statuto dei lavoratori sarebbe divento anche il luogo dove sussistevano, finalmente, strumenti utili a mediare quel conflitto medesimo.

È tuttavia mancata, per lungo tempo, un'attenzione all'impresa intesa come organizzazione sociale che si stava, peraltro, già evolvendo: benché si fosse avviato, a cavallo tra gli anni '70 e '80, il primo decentramento produttivo e si fossero già operate le prime esternalizzazioni, i giuslavoristi non se ne accorsero. Bisognerà attendere il nuovo secolo per intravedere una nuova consapevolezza: l'impresa era un'organizzazione che era cambiata e stava continuando a cambiare sotto i nostri occhi, col rischio che la mancata comprensione di questo cambiamento avrebbe fatto sfuggire l'interlocutore. E – badate – si trattava con ogni evidenza di un interlocutore fondamentale, perché l'azione sindacale ha bisogno del padrone inteso come terminale dialettico del contropotere collettivo: se per noi il padrone era ancora il capo della fabbrica, il direttore del personale, il capo reparto, nelle imprese già si affermavano nuove forme di governance di cui ci saremmo accorti molti, troppi anni dopo.

Carrieri: Penso che ci sia una spiegazione di questo fenomeno giustamente descritto da Tiziano Treu. Per una lunga fase ha prevalso un approccio fortemente conflittuale, che privilegiava le relazioni tra imprenditore e lavoratori *interne* al luogo di produzione. Si tralasciavano, di conseguenza, tutti gli aspetti organizzativi e l'articolazione che quella dimensione organizzativa stava assumendo. Anche su questo fronte mi pare sia stato importante il contributo delle scienze sociali di matrice anglosassone, più interessate a immaginare strumenti idonei a temperare l'organizzazione della produzione di matrice taylorista-fordista. In Italia una tale impostazione si rintraccia, già a partire dagli anni '70, negli studi di Butera che hanno aperto anche ai sociologi una nuova prospettiva; poi concretamente coltivata, per vero, soprattutto dagli economisti (il che ha finito per nuocere tanto alla sociologia quanto al diritto del lavoro).

***Salento-Martelloni**: Venendo a una stagione più recente, quali temi di confronto sono emersi a partire dagli anni Novanta? Come sono cambiati i riferimenti disciplinari dei giuslavoristi? Quale rapporto hanno intrattenuto le vostre discipline con le scienze economiche? Com'è cambiato il terreno istituzionale dell'incontro interdisciplinare? E, ancora, quanto e come si è modificato il campo di studi che era stato più fecondo, ossia l'ambito delle relazioni industriali? Quali sono, oggi, i temi su cui si può rinnovare il confronto? E su quali presupposti si può sviluppare?*

Treu: A mio giudizio, con molto ritardo, un nuovo terreno di confronto si è aperto, sul finire del secolo, attorno alle politiche del lavoro europee. Uno dei primi testi sui quali si è avviato un confronto è stato un documento sulle politiche del lavoro elaborato ad Amsterdam nel 1997 cui sono seguiti, nei primi anni del nuovo secolo, i documenti europei in tema di *flexicurity*.

Non mi pare si trattasse – come qualcuno riteneva allora e alcuni continuano a credere – di un modello di regolazione lanciato ingenuamente o ideologicamente: c'era, al contrario, una grande attenzione al modello danese, che sembrava funzionare assai bene e che avrebbe potuto rappresentare una strada da generalizzare, coi necessari adattamenti. D'altro canto, c'era un'Europa ancora poco attrezzata sul piano del contesto sociale e ancor prima che le istituzioni europee potessero allestire strumenti idonei a favorire la transizione a un sistema di *flexicurity*, si è compiuta la piena internazionalizzazione degli scambi e della produzione.

In ordine ai temi attorno ai quali andrebbe sviluppato un confronto, nel presente e nel futuro, devo premettere una considerazione. Nel nuovo secolo ci è spesso capitato di pensare che fosse scomparso – o si avviasse a scomparire – l'oggetto stesso della ricerca. Ci è parso, insomma, che scomparisse il lavoro o scomparissero i lavoratori, in ragione di una frammentazione che rendeva difficile ricostruire un quadro unitario.

Il cambiamento è stato a tal punto rilevante che alcuni hanno cominciato a dire che non si occupavano più di lavoro o lavoratori bensì di "gestione delle risorse umane", impiegando un linguaggio sintomatico della completa assenza di identità, specie quella che aveva appassionato e interessato molti di noi. Si è trattato, non solo in Italia, di un vero e proprio trauma. In Italia, si è consumato anche durante congressi internazionali di relazioni industriali, nei quali si palesava una nuova, inedita egemonia *anti-union*, specialmente sulla spinta del management; il che non era, almeno per noi, affatto scontato, poiché avevamo sempre ritenuto che si potesse utilmente interagire anche con la direzione d'impresa. Del resto, se era vero che le relazioni industriali erano state, in certa misura, troppo ideologizzate e poco attente alle ragioni delle imprese, era altrettanto vero che si erano sperimentate e caldeggiate, anche da parte nostra, relazioni più dinamiche, equilibrate ed efficaci. Perciò quel cambio di passo prese in contropiede tutte e tutti noi, rivelandosi uno shock.

Oggi sono all'ordine del giorno gli studi sulle trasformazioni del lavoro, giustamente comuni, perché il tema si è imposto allo sguardo dei sociologi e dei giuslavoristi. La strada da percorrere è tuttavia ancora lunga, perché alla vera e propria eclissi della classe omogenea si è sostituita un'enorme articolazione di figure che cresce e si trasforma a grande velocità, anche sulla spinta delle tecnologie digitali. Se non vogliamo arrivare a liquidare la questione registrando che "è scomparso l'oggetto storico", bisogna tuttavia approfondire il tipo di cambiamento e le sue implicazioni con riguardo all'attuale e futura regolazione, che è tema del diritto del lavoro e, più in generale, delle politiche.

Analoghe trasformazioni si riscontrano, peraltro, sul fronte della contrattazione collettiva, basti pensare al fatto che, presso il CNEL, sono stati conteggiati 930 sedicenti contratti collettivi nazionali di lavoro; il che, se per un verso risulta assolutamente incredibile e in buona misura certamente patologico, per altro verso riflette anche la forte polarizzazione del mercato, e attesta una crisi conclamata della rappresentanza datoriale, frammentata quanto mai prima.

L'analisi della contrattazione decentrata risulta addirittura più difficoltosa: tutti gli studi di relazioni industriali degni di questo nome avevano, storicamente, come fonte di conoscenza fondamentale, accanto alla contrattazione centralizzata, migliaia di accordi e contratti decentrati. Oggi non si occupano di questo segmento del sistema né il Ministero del Lavoro né l'Istituto di statistica; quanto agli studiosi, poi, va rilevato che alla perdita d'importanza della contrattazione collettiva si è affiancata la mancanza di risorse per finanziare studi di tal fatta. L'esito di un questo processo è scontato: oggi abbiamo molto poco sulla contrattazione decentrata, fatto salvo il campione di contratti che ciascuna organizzazione sindacale seleziona e rende disponibile, in termini piuttosto arbitrari. A ciò si aggiunge che la contrattazione collettiva decentrata già costituiva la principale lacuna della manualistica di relazioni industriali. Se questa carenza di dati e informazioni, questo deficit di conoscenza, dura troppo a lungo, diventa davvero difficile impostare un serio ragionamento sugli andamenti del sistema di contrattazione collettiva. Ecco, io avverto il bisogno di colmare questo *gap* tra evoluzione materiale delle cose e conoscenza dei processi, perché questa distanza è davvero disastrosa per gli studiosi delle dinamiche sociali.

Vengo alle questioni che mi paiono, oggi, centrali e ai nuovi problemi che bisognerebbe approfondire. In estrema sintesi, a me pare che il problema centrale, almeno per i giuristi del lavoro, sia ritrovare le categorie – si potrebbe parlare di fattispecie – che guidano i criteri d'imputazione delle norme giuridiche, precisarne i confini e forse, ancor prima, individuare i contorni dei fenomeni che intendiamo regolare. Potremmo decidere di regolarli con tecniche diverse da quelle tradizionali, ossia non tramite la norma imperativa, inderogabile, astratta, uguale per tutti ecc. e potremmo preferire regole più flessibili o più *soft*. Ma il nostro problema storico resta, ancorché molto rinnovato. Oggi, per citare un argomento molto dibattuto, siamo chiamati a occuparci del lavoro digitale, dove il padrone è una piattaforma e il gestore del lavoro è un

algoritmo, il che – com'è evidente – spiazza di molto le categorie tradizionali. O, ancora, del lavoro agile e a distanza, dove viene meno il coordinamento spazio-temporale della prestazione lavorativa. Cosa facciamo con la mensa e con i buoni pasto, per parlare del risvolto più banale? Ho in mente, su questi argomenti, alcuni contributi di colleghi giapponesi, che se ne stanno occupando da tempo e mi paiono segnalare piste di ricerca che innovano il più tradizionale tema della flessibilità.

Insomma, è evidente che fenomeni di questa natura impongano un ripensamento radicale delle categorie interpretative e dei sistemi d'imputazione delle norme giuridiche. Su questi terreni s'intravedono, proposte di regolazione, forse un po' avventate, il cui principale motore è rappresentato dalle istituzioni europee, estremamente attive in questa fase; ciononostante, si tratta di fenomeni ancora oscuri e magmatici, in ordine ai quali sarebbe opportuno esercitare prudenza, schivando un duplice errore: quello che compiono i "super-destri" i quali, spingendo su una rinnovata autonomia individuale, ritengono che vada tutto bene così e i "super-sinistri" che pensano, all'opposto, che nulla sia cambiato rispetto al passato, giacché che "c'è sempre chi comanda e chi obbedisce: sia il padrone delle ferriere o il moderno algoritmo, siamo di fronte in ogni caso alla vecchia subordinazione". A me paiono due risposte poco convincenti, ma questa banale osservazione non aiuta poi molto a trovare le categorie giuste o l'esatta direzione verso cui muovere un'opzione regolativa. Bisognerebbe esaminare più a fondo i meccanismi di questo nuovo tipo d'interazione e combinazione tra lavoro e organizzazione, tra autonomia e gerarchia, perché non sono chiari e ancora ragioniamo su un terreno incerto.

Vorrei aggiungere, sempre con riferimento a questi temi classici e al contempo molto rinnovati, che abbiamo intanto scoperto, finalmente, il lavoro autonomo, o *i* lavori autonomi, o simil-autonomi, dai rider alle professioni, dopo che, per un secolo, il diritto del lavoro si era occupato del solo lavoro subordinato; e abbiamo anche scoperto, più di recente, che il lavoro autonomo, naturalmente nelle sue varie declinazioni, ha bisogno di regolazione: spesso, difatti, è fragile, bisognoso innanzitutto di welfare, di previdenza. Ciò, a partire dalle molte figure che sono, in ampia misura, ancora sconosciute e solitamente mute.

Come ultima questione vorrei sottolineare che esistono temi storici, tradizionali, che vanno assolutamente ripresi, anche nel campo delle relazioni industriali: cosa ne è dell'azione collettiva in questo mercato del lavoro così complicato, frammentato, polarizzato, individualizzato? Mi pare che anche su quest'argomento le opinioni oscillino tra il catastrofismo di molti vecchi amici e colleghi, per i quali tutto è finito perché il capitale ha vinto la lotta di classe e l'incauto ottimismo di quanti si accontenterebbero di piccoli correttivi. Vi è poi qualcuno che si aspetta, nel prossimo futuro, una reazione collettiva e qualcun altro che segnala, già oggi, l'esistenza di "nuovi terreni dell'azione collettiva dove si combina la vecchia dinamica solidaristica e molto collettivistica con le nuove esigenze come la promozione della persona". Ebbene, noi giuristi abbiamo da tempo scoperto le *capabilities*, abbiamo avviato svariati discorso sul cosiddetto diritto promozionale, però è bene sapere che non basta fare un po' di welfare contrattuale per affrontare i problemi che si stagliano difronte a noi: se pensiamo che l'azione collettiva sia ancora importante, per la democrazia oltre che per le nostre discipline, bisogna veramente scavare in profondità.

***Salento**: Un'altra questione molto dibattuta, a partire dagli anni '90, attinente ai confini dell'impresa. Mi pare, infatti, che questo tema abbia posto svariati problemi tutti ancora aperti: alludo alla frammentazione delle catene del valore, ai fenomeni interpositori e, più in generale, all'individuazione del datore di lavoro dentro i processi di articolazione della produzione che coinvolgono più imprese.*

Treu: Si tratta, effettivamente, di problemi molto attuali sia dal punto di vista pratico sia sul piano dell'effettività delle regole. Mi colpisce che, nella più recente letteratura giuridica, siano in tanti a porsi il problema di come raggiungere, attraverso la regolazione, l'intera catena del valore che lega l'impresa madre fino all'ultima *subsidiary* che può trovarsi in Mongolia piuttosto che in Angola, domandandosi se la strada più affidabile sia costituita dall'autoregolamentazione

o dal diritto statuale o regionale o internazionale o globale. Ebbene, ammesso che esistano regole di tal fatta, idonee a disciplinare fenomeni di così vasta portata – e almeno in parte ci sono – noi giuristi c'eravamo abituati al fatto che le regole venissero poi rese esecutive, concretamente azionabili dinanzi agli organi e alle giurisdizioni statuali. In altri termini, è sempre stato lo Stato a garantire l'effettività della regolazione, mentre in relazione ai fenomeni che hai evocato ci si muove a livello globale, di tal che non è affatto pacifico che le giurisdizioni statali, che hanno competenza territoriale, riescano ad affrontare e dirimere problemi e controversie che si dipanano lungo una catena globale del valore. Se in Birmania piuttosto che in India va a fuoco un'intera fabbrica, dove muoiono centinaia di donne, come peraltro è accaduto, dove andiamo a chiedere giustizia? Da quale ordinamento traiamo le regole idonee ad avanzare quella pretesa? Ecco, questo è un tema estremamente nuovo e complicato attorno al quale iniziano ad avanzarsi soluzioni interessanti. Alludo ai tentativi di rompere la territorialità del diritto facendo leva proprio sul ruolo e la posizione dell'impresa capofila, anche a prescindere dalle forme giuridiche attraverso le quali si costruisce la catena del valore. Si comincia a ritenere, insomma, a certe condizioni e in determinate ipotesi, che un'impresa capofila francese sia responsabile di condotte omissive e di mancati controlli sui comportamenti verificatisi lungo tutta la catena, dovunque e in qualunque modo si siano determinati. Ecco: questa è una frontiera assolutamente lunare! Se lo avessimo raccontato ai miei maestri, avrebbero stentato a crederci, come del resto è accaduto anche a me le prime volte in cui ho sentito parlare di innovazioni così radicali e rilevanti.

Accanto a queste questioni che hanno una molteplicità di risvolti pratici, c'è il grande tema, più generale e anche teorico, di cosa sia, oggi, l'impresa. È un fascio di contratti? È un *common* – come suggerisce Simon Deakin – cioè un'entità intrinsecamente responsabile, perché si tratta, in definitiva, di un "bene comune", la qual prospettiva racchiude una bellissima – e forse utopica – visione del mondo e dell'economia? Credo che queste grandi questioni siano state originate da eventi drammatici intrecciati all'attività di imprese proteiformi, grandi multinazionali che sono diventate un oggetto terrificante e misterioso agli occhi degli studiosi, dei giuristi e dei policy maker. Del resto, è prezioso comprendere quale identità abbia o abbia assunto l'impresa, per poter reagire alle sue condotte anche sul terreno regolativo.

Carrieri: Dunque, un passo alla volta. Cosa è successo negli ultimi vent'anni? Senza avventurarmi in periodizzazioni troppo sofisticate, io definirei questo periodo come una "stagione dei binari paralleli", durante la quale ogni tanto ci sono state delle collaborazioni tra giuslavoristi e sociologi ma nella quale, fondamentalmente, piste di ricerca e ambiti di riferimento si sono diversificati. Cosa ha prodotto quest'allentamento dei legami che, come si è visto, si erano in altre fasi effettivamente stabiliti? In realtà penso che il cuore della questione risieda proprio nell'incessante trasformazione del lavoro e dell'impresa che Tiziano Treu ha ben sintetizzato con riferimento ai fenomeni più attuali, benché le riorganizzazioni produttive, le imprese fluide, il lavoro discontinuo, flessibile, frammentato siano processi impetuosi avviatisi da gran tempo.

È indubbia una difficoltà di entrambe le discipline a coglierne le implicazioni: tutt'e due risultano spiazzate e, probabilmente, lo sono più i giuristi dei sociologi poiché gli uni e gli altri hanno difetti simmetrici: i primi tendono a incasellare tutto ciò che osservano nelle categorie di cui già dispongono, salvo qualche aggiornamento dell'arsenale interpretativo (si pensi alle richiamate *capabilities* o agli altri strumenti analitici che Tiziano Treu richiamava poc'anzi); i sociologi hanno il vizio di sfuggire all'oggetto, di non vedere – o schivare volontariamente – la necessità di ricostruire un paradigma: preferiscono, piuttosto, le micro-ricerche, condotte tramite rassicuranti certezze conoscitive di corto raggio, rifiutando di misurarsi con l'esigenza di un ripensamento che coinvolga le chiavi di volta del punto di vista interpretativo. Ovviamente si tratta di una generalizzazione, mentre anche qui ci sono delle eccezioni che mi pare doveroso citare su ambo i versanti, non già per omaggio bensì per tentare di afferrare le piste interpretative più feconde.

Sul versante della sociologia va sempre richiamato il lavoro di Aris Accornero perché è stato il primo ad avere intuito, sul finire degli anni '90, il fenomeno del "passaggio dal lavoro ai lavori", come usava dire. Accornero avvertiva che si era di fronte a una nuova morfologia del

mondo del lavoro, strutturalmente modificata rispetto alle immagini precedenti. Se Tiziano Treu non avesse nulla in contrario, direi che sul versante del diritto del lavoro Alain Supiot si colloca, fondamentalmente, sulla medesima pista di ricerca, quando invita a guardare *au delà de l'emploi* (Supiot, 1999). Si tratta, tuttavia di eccezioni, per quanto significative e non certo isolate, perché ambedue le discipline vivono processi di indiscutibile autoreferenzialità: i giuristi – se posso concedermi una battuta – hanno la fretta di regolare ancor prima di conoscere; i sociologi hanno il problema di scrivere prima di conoscere. Dinanzi a questi limiti diventava obbiettivamente complicato eleggere o rintracciare un tessuto comune di riferimento, che pure ci sarebbe. Se devo dirla tutta, penso che la situazione dei sociologi sia persino più drammatica, il che conduce a un punto di caduta che può anche essere fruttuoso. Mi spiego. Innanzitutto, perché definisco la situazione addirittura "drammatica"? Ebbene, nelle associazioni dei sociologi economici e del lavoro degli anni '70 e '80, gli studiosi che si occupavano di movimento operaio, sindacato e lavoratori erano assolutamente egemoni; oggi questa situazione è completamente rovesciata: c'è stata una continua migrazione verso altri interessi e altre priorità, il che ha anche sensibilmente modificato gli equilibri all'interno della comunità accademica sicché, oggi, gli studiosi che si occupano di lavoro sono una sparuta minoranza. Il solo ambito che ha resistito a questo processo è costituito dallo storico terreno comune alle due discipline: le relazioni industriali, ossia un campo d'indagine e di confronto dove, nel caso italiano, si sono segnalate e anticipate tendenze di più vasta portata. Gran parte delle ricerche condotte, già a partire dagli anni '80, attorno al neo-corporativismo, ai patti sociali, alle dinamiche dei sistemi contrattuali, era di natura comparata. Voglio menzionare, tra gli altri, un volume che curò Baglioni a valle di un convegno bresciano del 1987 (Baglioni, 1987), che costituisce il primo vero volume comparato italiano di studi su questa materia, con contributi di tutti coloro che allora facevano sindacato e relazioni industriali, in Italia e all'estero. Oggi alcuni di quegli autori sono il meglio della sociologia economica, ma si occupano meno di quest'oggetto. Il tema della varietà dei capitalismi, che poi è diventato dominante, nasce lì: dall'analisi dei cambiamenti delle relazioni industriali e del mercato del lavoro. Il lavoro di Soskice è di fatto, in origine, un lavoro comparato su relazioni industriali, sindacato e impresa; poi diventa un'indagine che abbraccia l'insieme dei capitalismi e delle arene regolative. Le relazioni industriali comparate continuano a essere un nucleo tematico di riferimento. E credo che da quella stagione, da quei temi, siano emersi altri terreni d'indagine.

Riprendo il tema del lavoro autonomo già toccato da Tiziano Treu. Ebbene, è vero che si è finalmente scoperto un segmento del lavoro che è stato lungamente sottovalutato, così come è chiaro che si tratta di uno dei fenomeni più importanti che sono emersi, ma è anche vero che si raggiunge piena consapevolezza della questione ora che i lavoratori autonomi diminuiscono, mentre un'analoga coscienza mancava nel momento di massima rilevanza anche numerica del fenomeno. Ciò detto, ho l'impressione che il problema più grande, per entrambe le discipline, sia rappresentato dalla zona grigia tra lavoro autonomo e subordinato, un'area che si allarga mentre crescono le incertezze: di quali nuove categorie dobbiamo dotarci per interpretare e regolare il lavoro che appare diverso tanto dal tradizionale lavoro subordinato quanto dal classico lavoro autonomo? Quali tipi di tutele è possibile, utile e opportuno assegnare a questi lavoratori? Quale inquadramento contrattuale può risultare adeguato, ed entro quale cornice regolativa? Qui dobbiamo riscostruire un comune tessuto connettivo, benché non manchino esempi ed esperienze positivi che alludono allo scambio e all'intersezione virtuosa. Mi pare assolutamente prezioso uno strumento come l'Associazione Italiana per lo Studio delle Relazioni Industriali (AISRI), che pure ha avuto una vita oscillante nel corso dei decenni. Quando ne sono stato presidente, ho provato ad alimentare soprattutto le attività dei giovani, attraverso seminari interdisciplinari nei quali, ad eccezione degli economisti – generalmente assenti tranne in qualche rara circostanza – c'erano tanto i sociologi quanto i giuslavoristi. Mi parve, allora, che una nuova generazione di studiosi stesse imparando a confrontarsi, misurandosi con un comune terreno di dibattito e ricerca, quantomeno nel campo delle relazioni industriali; senza le quali, peraltro, è ben difficile conoscere e cambiare il lavoro.

Nel 2013, poi, Tiziano Treu e io abbiamo collaborato alla redazione di un volume in materia (Carrieri e Treu, 2013): insomma, le relazioni industriali continuano a profilarsi come un

campo da gioco più semplice da praticare, anche se ciò non significa che sia semplice portare a termine la partita. Per certo, strumenti come l'AISRI restano preziosi, come lo sono anche svariate riviste, gran parte delle quali, in ambito giuslavoristico, annoverano nella propria compagine anche sociologi che si occupano di relazioni industriali. Penso, per esempio, alla rivista napoletana *Diritti lavori mercati*, del cui comitato direttivo faccio parte, o al *Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, che fu la prima rivista a immaginare, per volontà di Giugni, la doppia gamba (diritto del lavoro e relazioni industriali). Continuano a esserci, peraltro, gli storici *Quaderni di rassegna sindacale*, che hanno sempre rappresentato un'esperienza multidisciplinare sui temi del lavoro e del sindacato, tanto che, nel comitato di redazione, figurano sia sociologi che giuristi del lavoro, specialmente giovani, che collaborano molto attivamente. Non saremo, forse, alla mitizzata interdisciplinarità degli anni d'oro, ma si tratta pur sempre di forme di concreta e fattiva collaborazione.

Un importante protagonista di questa storia è stato per lungo tempo Guido Baglioni, la cui attività, anche in qualità di presidente del Cesos, il centro studi della Cisl, ha aperto la strada a molti di questi ragionamenti. Come Tiziano Treu ricorderà, fu lui l'animatore di un gruppo interdisciplinare di cui eravamo parte che ha prodotto una grande quantità di studi e proposte. Ancora oggi abbiamo qualche ricaduta di quell'avventura, come l'esperienza di un piccolo gruppo, al quale anch'io partecipo, che è stato chiamato *11/11/11* e si riunisce periodicamente a Milano, che ricalca, nelle caratteristiche e nel metodo, le esperienze di una discussione sui temi del lavoro aperta ad una molteplicità di approcci diversi. Intendo dire che ci sono tracce delle pregresse esperienze che si rinnovano e abitudini che restano in piedi, potenzialmente foriere di ulteriori sviluppi e filiazioni

Esiste poi un'esperienza milanese che, anche da romano, non posso esimermi dal segnalare perché si tratta di un grande esempio di collaborazione tra le discipline: alludo al Dipartimento del lavoro istituito presso l'Università Statale di Milano, dove si sono formati e hanno insegnato non solo importanti sociologi e giuristi vocati agli studi sul lavoro, ma anche scienziati politici, come il gruppo di Ferrera; anche quest'esperienza è, oggi, ancora in piedi, e anche qui si avverte l'influenza di Giugni. Quando Giugni costruì la sua scuola, a Bari, accompagnando la nascita della sociologia del lavoro che praticamente non esisteva, contribuì a formare e promuovere le carriere di molte giovani leve che avrebbero occupato le prime cattedre di sociologia del lavoro. Nel caso barese, quindi, Giugni ebbe questa formidabile intuizione che resta secondo me ancora valida, e grazie alla quale ho potuto coltivare rapporti e relazioni molto ricche e produttive: penso, per fare un paio di nomi, a Lauralba Bellardi, giurista e soprattutto studiosa di relazioni industriali, o a Lorenzo Bordogna, sociologo prestato alle relazioni industriali. Questi scambi hanno prodotto numerosi contributi e svariate pubblicazioni anche se, per vero, come Tiziano Treu già segnalava, più nella logica della giustapposizione che nella chiave di una reale integrazione tra le discipline.

Treu: Aggiungerei solo due osservazioni. La prima è una chiosa sul carattere autoreferenziale dei giuslavoristi e dei sociologi di fronte ai problemi che abbiamo enucleato. Ebbene, io non credo che i giuslavoristi costringano i nuovi fenomeni nelle vecchie categorie né che i sociologi schivino le nuove questioni che si stagliano sul tappeto, per il semplice fatto che tutti noi ci siamo dentro fino al collo. Quanto ai giuslavoristi, le nostre categorie sono state tutte messe radicalmente in discussione, e siamo costretti ad arrancare dietro al lavoro e all'impresa che cambiano. Ormai tutti gli studi, anche comparati, sono impegnati ad afferrare il bandolo della matassa, tutte le associazioni stanno cercando in questa varietà di oggetti i possibili tratti comuni per tirare le fila di un discorso sui diritti di base da riconoscere e garantire a tutti i lavoratori, a prescindere dalla natura giuridica del rapporto. Insomma, mi pare che la tendenza sia a procedere verso un'universalizzazione di alcuni diritti fondamentali che riguardano tutti i cittadini che lavorano, quali che siano le forme del loro lavoro. Questa è una linea di tendenza già presente nel dibattito, laddove si parla, da tempo, di statuto dei lavori (e non più dei lavoratori). È solo una tendenza, ma mi pare una prospettiva tutt'altro che autoreferenziale.

La seconda cosa, collegandomi all'accenno che ha fatto Mimmo Carrieri sui luoghi di ricerca di questi ultimi tempi, riguarda le esperienze fatte all'Università Cattolica di Milano soprattutto insieme a Carlo Dell'Aringa, purtroppo scomparso troppo prematuramente, i cui allievi, a partire da Claudio Lucifora, collaborano attivamente con un gruppo di giuslavoristi che sono un po' miei allievi. Non si tratta di un dipartimento strutturato e compatto come quello dell'Università Statale, ma nelle pratiche di relazione e collaborazione è simile. Tra i seri impegni di natura interdisciplinare, almeno nei propositi, mi viene in mente anche l'ultima ricerca proposta dal Ministero del lavoro e dall'OCSE sul lavoro povero.

Da ultimo segnalo un'iniziativa assunta dalla Commissione lavoro della Camera, che ha investito il CNEL dell'incarico di coordinare, insieme a Istat e a diversi autorevoli studiosi un'indagine conoscitiva sul tema delle diseguaglianze: tema di enorme portata, che non riguarda solo il lavoro ma certamente *anche* e *soprattutto* il lavoro. Non so quale sarà l'esito di questa vicenda, però l'iniziativa mi pare rilevante, perché è raro che la spinta ad affrontare in modo organico uno problema così grave come quello delle disuguaglianze provenga da una commissione parlamentare.

L'intervista è stata condotta il 2 febbraio 2022, in videoconferenza.

Riferimenti bibliografici

Accornero A. (1976). *Problemi del movimento sindacale in Italia: 1943-1973*, Milano: Fondazione Giangiacomo Feltrinelli.

Accornero A. (1992). *La parabola del sindacato: ascesa e declino di una cultura*. Bologna: il Mulino.

Baglioni G., Squarzon C. (a cura di) (1987). *Stato, politica economica e relazioni industriali in Europa. Atti del Convegno promosso dalla Facoltà di economia dell'Università di Brescia, dal Cesos e dall'Aisri*. Milano: FrancoAngeli.

Carrieri M., Treu T. (a cura di) (2013). *Verso nuove relazioni industriali*. Bologna: il Mulino.

Cella G.P., Treu T. (1989). *Relazioni industriali: manuale per l'analisi dell'esperienza italiana*. 2. ed. Bologna: il Mulino.

Giugni G. (1960). *Introduzione allo studio dell'autonomia collettiva* Milano: Giuffrè.

Giugni G. (1963). *Mansioni e qualifica nel rapporto di lavoro*. Napoli: Jovene.

Giugni G. (1973). *Il sindacato fra contratti e riforme: 1969-73*. Bari: De Donato.

Perlman S. (1980) *Per una teoria dell'azione sindacale*. Trad. di G. Giugni. Roma: Lavoro.

Pizzorno A. (1974-1978), *Lotte operaie e sindacato in Italia: 1968-1972*, Bologna: il Mulino, 6 voll.

Supiot A. (1999). *Au-delà de l'emploi: transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe. Rapport pour la Commission des Communautés européennes*. Paris: Flammarion. Ed. it.: *Il futuro del lavoro: trasformazioni dell'occupazione e prospettive della regolazione del lavoro in Europa: rapporto redatto per la Commissione europea*. Roma: Carocci, 2003.

Treu T. (1971). *Sindacato e rappresentanze aziendali: modelli ed esperienze di un sindacato industriale, FIM-CISL, 1954-1970*. Bologna: il Mulino.

Treu T. (1975-1976). *Sindacato e magistratura nei conflitti di lavoro*. Bologna: il Mulino, 2 voll.