

BRUNO VENEZIANI

NUOVE TECNOLOGIE E CONTRATTO DI LAVORO

SOMMARIO 1. Premessa. — 2. Qualità delle nuove tecnologie e rapporti d'impiego pubblico e privato. — 3. Tecnologia e sistema delle imprese. — 4. I rapporti di lavoro atipici. — 5. Tecnologie, subordinazione, collaborazione. — 6. Nuove tecnologie e poteri dell'imprenditore tra legge e contrattazione collettiva. — 7. Nuove tecnologie e qualità della vita di lavoro. — 8. Tecnologie, inquadramento, formazione professionale. — 9. Il licenziamento tecnologico. — 10. Conclusioni.

1. *Premessa.*

Questo rapporto ha lo scopo d'illustrare quali problemi l'introduzione delle c.d. nuove tecnologie pone al diritto del lavoro, in particolare al complesso di norme che lo Stato ed i privati, sia come singoli che come gruppi, elaborano per regolare il rapporto individuale di lavoro.

Pertanto non verranno considerati i mutamenti che le stesse nuove tecnologie producono sul piano delle relazioni collettive di lavoro per quanto concerne ad es. le strategie sindacali ed imprenditoriali, il conflitto industriale ed i suoi contenuti, i livelli della contrattazione collettiva e gli agenti contrattuali. Tuttavia l'estensore del presente rapporto è consapevole del fatto che la distinzione tra interessi individuali e collettivi, interessi dei lavoratori come singoli e come appartenenti ad un gruppo, sia spesso artificiosa, anche se questi interessi vengono disciplinati da due forme giuridiche diverse, il contratto individuale e il contratto collettivo.

Proprio l'oggetto di analisi di questo rapporto dimostra come uno studio completo delle conseguenze delle c.d. nuove tecnologie sul rapporto e contratto individuale di lavoro coinvolga anche — come vedremo in seguito — l'esame dei contenuti della contrattazione collettiva (i c.d. *technology agreements*). Esso implica anche l'analisi del ruolo spesso decisivo (come dimostra l'esempio dell'Austria e della Germania Federale) dei rappresentanti dei lavoratori nella limita-

* Il presente scritto riproduce la relazione, alleggerita delle numerose note di richiami, al « Secondo congresso regionale europeo di diritto del lavoro » svoltosi a Jesolo dall'8

al 10 settembre 1986 ed organizzato dalla Società internazionale di diritto del lavoro e della sicurezza sociale.

zione del potere dell'imprenditore che decida d'innovare tecnologicamente l'impresa.

Nell'esame che segue, gli aspetti c.d. collettivi degli effetti delle nuove tecnologie faranno parte dell'inventario dei problemi analizzati solo ed in quanto essi abbiano influenza diretta sul contenuto o sulla forma dei rapporti individuali di lavoro.

Nel redigere il presente rapporto l'estensore ha trovato rilevanti difficoltà collegate da un lato alla presenza di fonti d'informazione povere o, se ricche, molto eterogenee e prevalentemente focalizzate sull'esame della nuova tecnologia (in particolare ad es. l'informatica) considerata come strumento di organizzazione del lavoro nell'impresa e quindi come un mezzo d'innovazione organizzativa.

Dall'altro lato, le difficoltà sono derivate dalla circostanza che la riflessione degli studiosi di scienze sociali o dei centri studi sindacali si è indirizzata verso l'analisi dei rapporti tra tecnologia e sistema industriale in generale, tecnologia e organizzazione del lavoro e della produzione. Mentre molti sono gli studi di natura economica e sociale sull'effetto che il cambiamento tecnologico produce sui livelli dell'occupazione. Nell'immagine delle ipotesi alcune ricerche disponibili hanno analizzato l'impatto o l'ingresso delle nuove tecnologie nella contrattazione collettiva.

Al contrario, gli studiosi di diritto del lavoro hanno solo da poco cominciato ad interrogarsi sull'influenza che la società post-industriale o tecnologica degli anni '80 ha esercitato nel mondo delle norme giuridiche del lavoro, mentre nessun contributo è stato ancora destinato alla valutazione che essa ha — all'interno del rapporto e del contratto individuale di lavoro — sui diritti e doveri delle parti.

Alcune recenti analisi (Germania F., Svezia, Austria, Italia) disponibili su riviste specializzate offrono una prospettiva su come il diritto del lavoro c.d. tradizionale, quello cioè costruito nell'immediato secondo dopoguerra possa reagire alle novità della società informatizzata. Quelle analisi si chiedono se debba parlarsi di un « nuovo diritto del lavoro ». Infine, alcuni contributi recenti s'interessano in modo approfondito e problematico di alcuni particolari influenze della tecnologia e sull'organizzazione dell'impresa (ad es. il fenomeno del c.d. telelavoro) e sui limiti al potere dell'imprenditore di controllare il lavoratore attraverso il meccanismo di un'impresa tecnologicamente rinnovata.

Si può in sintesi dire che se il cambiamento tecnologico è visto ed analizzato abbastanza compiutamente come fenomeno sociale non è ancora studiato in tutti i suoi aspetti come causa di modificazioni del diritto esistente. E ciò anche perché gli ordinamenti giuridici statali non hanno ancora fornito soluzioni sistematiche ai problemi presenti nella società tecnologica.

Del resto la storia si ripete. È sempre stato un singolare destino del diritto del lavoro (e del diritto in generale) rispondere più che anticipare i cambiamenti sociali. Indubbiamente la storia della rivoluzione industriale e della legislazione protettiva dei lavoratori, la lenta

emersione della figura del contratto individuale di lavoro come categoria giuridica del lavoro subordinato all'inizio del XX secolo in quasi tutti i paesi europei dimostrano quanto lento sia l'adeguamento del diritto alle trasformazioni veloci della società.

Questo rapporto, anzitutto, vuole costituire un inventario degli interrogativi che le nuove tecnologie hanno posto in modo comune a vari paesi europei e delle risposte che questi ultimi hanno dato attraverso la legge o la contrattazione collettiva. In secondo luogo, questa analisi comparata cercherà d'individuare le modifiche subite dal rapporto di lavoro e le differenti funzioni sociali che svolge il contratto di lavoro nel mutato contesto industriale. Esso tenta di scoprire se e in che misura nella prospettiva renneriana « the functional transformation of legal institutions is or not a transformation of these institutions themselves as a part of the positive law ». Si tratta di verificare « the functional transformation of the untransformed norm » o, parafrasando Kahn-Freund, « if the traditional labour law » è ancora oggi « able to become the legal framework of a "technological" society ».

2. *Qualità delle nuove tecnologie e rapporti d'impiego pubblico e privato.*

Anzitutto va rilevato che l'espressione nuove tecnologie indica fattori eterogenei di cambiamento, non tutti uniformemente sviluppati e diffusi in tutti i paesi. Così la tecnologia si presenta come *office automation* che comporta diversi sistemi d'immagazzinamento, trattamento e trasmissione dell'informazione (*computer, word processors, teletext*, reti postali elettroniche ecc.). Ma ad essa vanno aggiunti il sistema di controllo dei cicli industriali continui (petrolchimico, chimico, siderurgico) ed il modello automatico flessibile dei processi industriali non continui (mezzi di trasporto, elettronica, elettromeccanica) dei quali sono esempio le macchine a controllo numerico computerizzato, i sistemi integrati CAD e CAM, e cioè della progettazione assistita da calcolatore eventualmente collegata alla produzione.

Queste innovazioni presentano un'attrazione indubbia per l'impresa: anche se costose il loro impiego comporta costi decrescenti in termini di prezzi, sono spesso *labour saving* ma soprattutto flessibili dal momento che appaiono utilizzabili in modo polivalente.

Esse interessano più settori produttivi sui quali producono effetti sociali simili, ad es. indubbiamente non costituiscono una causa di differenziazione tra settore dell'impiego pubblico e privato. Anzi la tecnologia può costituire piuttosto un fattore di avvicinamento tra i due modelli di rapporto che in molte realtà nazionali sono regolati da differenti norme. Un'osservazione comune alle varie realtà è la maggiore lentezza con la quale il cambiamento tecnologico si diffonde nel pubblico impiego rispetto all'impiego privato.

E ciò è determinato da molti fattori: nelle esperienze inglesi dalle limitate risorse finanziarie, in quelle italiane dalla rigidità di proce-

dure e modelli organizzativi tradizionali. In quest'ultimo caso è la stessa norma giuridica che impedisce la modificazione. Il funzionamento degli uffici è regolamentato da una rigida normativa e la flessibilità dello strumento tecnologico si scontra con la rigidità del quadro legale. Ma tuttavia le testimonianze di vari osservatori fanno ritenere che l'ingresso delle tecnologie informatiche non produce effetti sensibilmente differenti nell'impiego pubblico e privato (ad es. in Norvegia, *computer based systems* nelle società pubbliche dei telefoni, telegrafo ed elettricità). Anzi, secondo qualche osservatore, la nuova tecnologia è un canale di « razionalizzazione dello scambio » tra i due settori, il primo chiede al secondo le tecniche di gestione, il secondo chiede al primo un'adesione più profonda al servizio, « una fedeltà più grande all'impresa » (Francia).

Infatti per quanto concerne la gestione del servizio pubblico una tendenza emergente è il tentativo del pubblico potere di modellare le proprie modalità di gestione sul settore privato. Ne sono espressione o la creazione di società per azioni finanziate dall'ente pubblico che progettano e gestiscono l'attività informatica (Regione), o il collegamento tra società private e centri calcolo della Pubblica Amministrazione (il P.TT. francese). Il rapporto francese Nora-Minc registra una tendenza dell'autorità pubblica a « *filialiser* » i servizi per ampliare il mercato delle società di *software*, così come le esperienze svedesi di decentramento operativo di alcune funzioni pubbliche s'ispirano alla « flessibilità organizzativa ».

Fenomeni quest'ultimi indotti dalla tecnologia anche sul sistema delle imprese private. E le analogie non si arrestano qui; esse si spingono a toccare il contenuto del lavoro e la professionalità dei singoli.

In alcuni settori del pubblico impiego la tecnologia ha anzitutto migliorato la produttività e l'efficienza del servizio, non ha diminuito ma ha razionalizzato la forza lavoro impiegata, in qualche caso determinando un miglioramento delle qualifiche (Inghilterra).

Infatti, come rilevano gli osservatori svedesi, l'*office automation* comporta un sostanziale *readjustment* per molte categorie di lavoratori. Anzi si sviluppa un ulteriore *trend* comune verso l'« industrializzazione » o « taylorizzazione » del lavoro di ufficio nel servizio pubblico, attraverso una più chiara divisione di ruoli tra chi lavora nei servizi amministrativi e chi svolge attività semplicemente esecutive (ad es. *written work*).

Sul piano della distribuzione del lavoro questo effetto non è dissimile, come vedremo, da quello che si verifica nell'impiego privato: e ciò sta a dimostrare che la tecnologia produce una sostanziale modificazione del contenuto del lavoro svolto sia alle dipendenze dell'autorità pubblica che per conto dell'impresa privata. Essa non tiene conto della differente identità del datore di lavoro. Il fenomeno è identico anche se le forme giuridiche che modellano il rapporto individuale possono essere differenti. La domanda da porsi allora è se in presenza di identici fenomeni sociali possono tuttavia esistere forme contrattuali differenziate.

La contrattazione collettiva è un ulteriore fattore di uniformità perché si diffonde nel settore pubblico per ridurre le conseguenze negative della tecnologia sull'impiego dei dipendenti e per consentire ad essi di controllare — tramite i loro rappresentanti — l'elaborazione e l'introduzione di sistemi tecnologici. È questa la linea seguita ad es. dalla contrattazione collettiva del settore pubblico della Germania occidentale e dell'Inghilterra. In quest'ultimo paese l'accordo del 1982 per i funzionari statali prevede la partecipazione del personale alla valutazione del lavoro, per evitare le dequalificazioni e il divieto di licenziamento c.d. tecnologico.

3. *Tecnologie e sistema delle imprese.*

Flessibilità organizzativa e decentramento operativo, riqualificazione dei lavori, tutela della professionalità e diritti di partecipazione e informazione sono *leit-motiv* ricorrenti nei rapporti tra innovazione tecnologica e diritto del pubblico impiego. Ma essi lo sono anche per il contratto di lavoro privato.

Infatti, le modifiche alle strutture giuridiche esistenti causate dalle nuove tecnologie vanno analizzate su due fronti: su quello dell'impresa e su quello del rapporto di lavoro, o meglio sul piano dell'organizzazione del lavoro nell'impresa e sui modi con cui quest'ultima si procura la manodopera necessaria.

L'innovazione tecnologica oltre ad essere *labour e time saving* può essere anche *capital saving* e richiedere minori investimenti. Nel caso delle tecnologie informatiche, ad es., la struttura dell'impresa può essere sconvolta dando vita così al fenomeno del decentramento di alcune fasi della produzione e, di conseguenza, del lavoro.

Il fenomeno della « esternalizzazione del lavoro » non è nuovo: in passato, in occasione di cicli economici sfavorevoli dell'economia capitalistica (scarsità di materie prime, oscillazione dei cambi ecc.) l'impresa decentrava una fase della propria attività produttiva, ad es. parti del lavoro di officina. Oggi una causa diversa, e cioè la qualità della tecnologia, consente di portare all'esterno funzioni quali la progettazione, la ricerca, la gestione di contabilità, il *know-how*.

La diffusione di società di consulenza, le *software houses*, le società di servizi è un dato costante e diffuso nei paesi europei e d'oltre-oceano. Si tratta dunque di una rete di attività produttive che appare direttamente o indirettamente internamente collegata grazie all'impiego di forza lavoro mobile tra società madre e imprese collegate.

Il fenomeno in Francia è conosciuto con il nome di *filialisation*. Esso indica « la creazione di una società filiale di un'altra società per smembramento di parti di quest'ultima che acquistano una personalità giuridica indipendente ». Più che un semplice mezzo di con-

trollo o di collaborazione è un processo di organizzazione strutturale, cioè di *externalisation* di una funzione già esistente e altre volte integrata. Questa tecnica permette all'impresa di liberarsi di attività non produttive, ma soprattutto di ridurre il costo del lavoro, specie quando deve rinnovarsi tecnologicamente. Infatti, notano gli osservatori svedesi e francesi, è proprio lo specifico bisogno richiesto dal mercato della concorrenza che esige l'impiego di manodopera qualificata. Una delle ragioni della diffusione di un'altra forma di esternalizzazione, e cioè degli appalti di servizi (*contracting out*), è proprio la necessità di maggiore specializzazione della manodopera offerta dall'appaltatore (*contractor*) e dall'altro la necessità di governare il totale della forza lavoro per affrontare l'improvviso incremento di produzione senza ricorrere a nuove assunzioni.

Da un lato la « esteriorizzazione » può comportare diverse modalità giuridiche nei rapporti tra differenti unità lavorative: la creazione semplice di una filiale in Francia ha posto il problema dell'individuazione dell'imprenditore effettivo, ai fini della responsabilità contrattuale verso i dipendenti specie per quanto concerne il quadro nel quale dev'essere valutato il motivo economico alla base del licenziamento. La giurisprudenza francese della Corte di Cassazione ha elaborato la teoria dell'« unità economica », mentre il Consiglio di Stato sollecita l'autorità amministrativa a tener conto all'insieme del gruppo (società madre e filiali). Un problema che la legge italiana (art. 35 Statuto dei lavoratori del 1970) non risolve dal momento che essa non appare un limite al decentramento, e crea disparità di trattamento tra piccole e grandi imprese. Così ad es. la disciplina della protezione del licenziamento viene ostacolata dalla previsione del limite numerico di 15 dipendenti, « per ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio e reparto autonomo » che non appare più rispondente al cambiamento della tecnologia.

La prestazione di servizi può essere oggetto di un contratto di fornitura (ad es. Francia) o di appalto: la differenza tra le due figure giuridiche però è proprio nella diversa sistemazione e protezione giuridica del lavoratore dipendente. Nel caso della fornitura di servizio l'impresa madre non ha rapporti giuridici con i dipendenti dell'impresa fornitrice, nel caso dell'appalto o del subappalto di una parte della produzione o di un servizio che essa deve effettuare per un cliente — che coincide quindi con il suo oggetto industriale o commerciale — c'è il forte dubbio che sotto la forma del lavoro autonomo si celi la pratica illecita della fornitura di manodopera (*marchandage*) (art. legge 125-1 *code du travail*) o del prestito di manodopera (*prêt de main d'oeuvre*) (art. legge 125-3).

L'ostilità del legislatore allora è evidente: proprio il timore di un'evasione o frode della normativa protettiva, il timore di creare un'area di lavoro solo apparentemente autonomo ma in realtà subordinato spinge il legislatore svedese a prevedere un diritto di vo-

to sindacale *prima* che l'impresa decida di far seguire per suo conto ad alcuno « un lavoro senza che questi assuma lo *status* di lavoratore dipendente ».

La legge italiana (n. 1369/23 ottobre 1960) vieta alle imprese di far svolgere in appalto o subappalto l'esecuzione di semplici lavori (art. 1). Vieta anche l'affidamento ad intermediari di lavori a cottimo, da far effettuare a lavoratori assunti e retribuiti da intermediari anche quando l'appaltatore impieghi capitali, macchine attrezzature fornite dall'appaltatore.

Le conseguenze sul piano dei rapporti di lavoro sono molto drastiche. I lavoratori del falso appaltatore sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'impresa che ha utilizzato effettivamente il loro lavoro. Una previsione della legge italiana che sembra simile a quella di alcune leggi inglesi (*Wages Councils Act 1979*, sez. 21, 1) secondo cui « *deems the worker however recruited or paid, to be the employer of the headcontractor for all purposes* ». Analoga severità muove il legislatore francese a responsabilizzare l'imprenditore capo dell'impresa in caso di *marchandage du travail* (art. legge 125-2) e quello svedese che vieta il subappalto o forme di prestito o *leasing* di lavoratori (*Act on illegal labor exchange* del 1935-1942).

Insomma la « filosofia » è quella che tende a valorizzare il lavoro effettivamente svolto, ad applicare il diritto protettivo del lavoro oltre la semplice esistenza di un contratto tipico di diritto del lavoro e a considerare tutte le possibili forme in cui si manifesta il rapporto economico e sociale di prestazione di opere.

Questa tendenza è parallela a quella emergente nella società della tecnologia informatica in cui l'impresa non è più una « *single plant with chimney where product is manufactured but also and perhaps foremost a place where people meet to design develop market and distribute advanced products and service-systems* ».

Queste due tendenze sono in un certo senso contrastanti e richiedono una definizione di nozioni giuridiche e di regole che sottraggano all'area dei divieti le nuove forme di fornitura di servizi quali ad es. l'assistenza all'introduzione di *computers*, le *software houses* etc.

4. *I rapporti di lavoro atipici.*

4.1. Un altro tipo di problemi riguarda non la fisionomia dell'impresa ma la forma dei rapporti di lavoro. La tecnologia moltiplica l'impiego delle forme c.d. atipiche di lavoro, spesso sottratte alla legislazione protettiva e alla contrattazione collettiva. Si tratta di un mercato del lavoro secondario o « marginale » che fa convivere i lavoratori a tempo pieno con altri che oscillano secondo le esigenze dell'impresa, i lavoratori in prestito da un'azienda all'altra, gli ausiliari, che servono a sopperire ad un improvviso e temporaneo bisogno di manodopera. In alcuni casi la loro condizione appa-

re regolata (Germania). Ma nella maggior parte delle ipotesi si tratta di « cittadini del mercato del lavoro » senza « diritti civili ». Non è compito di questo rapporto segnalare tutte le possibili forme di rapporti e contratti di lavoro atipici. Il prof. E. Cordova le ha indicate in tre grandi gruppi di attività differenti, classificandole in relazione alla durata del vincolo contrattuale (ad es. contratto a termine), al tempo di lavoro (contratto ciclicotemporaneo ecc.), al luogo e all'esistenza di una pluralità d'impresе (ad es. lavoro a domicilio). Esse in sostanza possono essere raggruppate in tre grandi generi: del contratto atipico propriamente detto, del lavoro per conto proprio, del lavoro clandestino.

Agli scopi del presente rapporto interessano quelle forme atipiche che hanno ricevuto impulso o addirittura si sono manifestate grazie alle nuove tecnologie, e che pongono problemi di qualificazione dal punto di vista giuridico.

Di solito il diritto del lavoro ha conosciuto un modello antropologico classico su cui modellare le norme di protezione, quello del lavoratore che lavora a tempo pieno, nel limite della giornata massima secondo un contratto a tempo indeterminato e alle dipendenze di un imprenditore nell'impresa di cui esso è proprietario.

Forse questo modello non è più l'unico esistente e bisognoso di protezione; esso infatti è il prodotto di economie in espansione e di un mercato del lavoro non eccessivamente segmentato e abbastanza statico professionalmente.

Ma, come il prof. Cordova ha rilevato, la crisi economica e le modifiche intervenute nel mercato del lavoro richiedono flessibilità nell'impiego della manodopera. L'estensore del presente rapporto ritiene che la flessibilità venga indotta dalle innovazioni tecnologiche che modificano l'intero quadro dell'economia ponendo in primo piano il settore dei servizi.

Non è solo la crisi economica a spingere le imprese verso l'impiego di contratti non a durata indefinita, lo è anche una modifica dell'organizzazione del lavoro (introduzione di un *computer*). La tecnologia, infatti, più che provocare effetti sul volume totale dell'occupazione di un'impresa può cambiarne la qualità. L'introduzione della microelettronica ad es. non necessariamente incrementa la disoccupazione nel settore delle banche e dei servizi quanto piuttosto un impiego di personale specializzato secondo forme contrattuali diversificate o per lo meno lontane dallo schema rigido delineato prima. « Il lavoro realizzato dalla macchina determina un effetto globale di mobilità in rapporto alla stessa macchina ». È una mobilità che riguarda gli occupati e i non occupati.

Il contratto *a termine* vede incrementare la sua notorietà. Esso viene riconosciuto e ammesso in molte realtà, ma il suo impiego — anche quando non sembra prestabilito dalla legge — è tuttavia condizionato all'esistenza di motivi obiettivi ed il più possibile sottratto alla discrezione dell'imprenditore. Il più delle volte lo Stato sembra voler condizionare il mercato del lavoro con una normativa vincolistica

che forse rappresenta un limite all'impiego di lavoratori qualificati in ragione delle nuove professionalità tecnologiche.

È questo uno dei casi in cui la libertà contrattuale delle parti viene limitata dal potere pubblico o dalla giurisprudenza che restringono le *chances* di utilizzazione del contratto a termine richiedendo l'esistenza di una ragione obiettiva e concreta: « un motivo ragionevole e giustificato in fatto » (secondo la giurisprudenza tedesca), « la natura del lavoro o ragioni legittime » secondo la giurisprudenza belga, « un lavoro inabituale e straordinario » secondo lo Statuto spagnolo dei lavoratori (legge 103/1980 n. 8 art. 15), o quando, visto il settore produttivo indicato tassativamente dalla legge, è « uso costante » ricorrere a questa forma di legame contrattuale in relazione alla natura dell'attività o al carattere temporaneo del lavoro (art. legge 122/3 *Code du Travail*). La legge italiana ha ampliato le ipotesi — un tempo previste in un rigido elenco basato anch'esso sul carattere speciale del lavoro da svolgere —, fino a prevedere che questa tipologia può verificarsi anche in caso di attività annuali con particolari momenti d'intensificazione della produzione dei beni e servizi (legge 23 maggio 1977, n. 266).

C'è da chiedersi se queste formule siano idonee a ricomprendere l'ipotesi di un contratto a termine per innovazione tecnologica dal momento che la disciplina esistente — anche quando (Inghilterra e Svizzera) non pone limiti alla volontà delle parti — si preoccupa d'impedire l'impiego ripetuto di più contratti a termine al posto di un solo contratto a tempo indefinito.

Ancora più evidente è l'esplosione dei rapporti a *part-time*, anch'essi dovuti all'uso flessibile del mercato dell'occupazione ed in genere visti come espressione di una politica che, attraverso il ridotto impiego dei contratti a tempo indeterminato, tende a garantire più occupazione sia pure per minor tempo di lavoro.

La qualità della tecnologia ha ripercussioni dirette su questa forma di lavoro atipica che, nella sua definizione più diffusa è « work on a regular and voluntary basis for a daily or weekly period of substantially shorter duration than current normal or statutory hours of work ». È una forma di lavoro che secondo dati recenti ha subito un aumento notevole: nei primi anni '80 c'erano più di 9 milioni di lavoratori *part-time* nei paesi della Comunità Europea, in prevalenza donne sposate ed in età di allevamento dei figli, ed in genere impiegate (*secretarial and clerical work*) nel settore dei servizi (*banking, insurance, finance, business, services*). È indubbio inoltre che il lavoro ai videoterminali (VDU, *video display unit*) richiede quasi fisiologicamente un impiego *part-time*. Infatti, il grado di particolare *stress* psicofisico di questo lavoro ha provocato leggi e contratti collettivi che limitano, come vedremo, il numero di ore in cui adibire il lavoratore al VDU e si trasformano in strumenti indiretti d'incentivazione al *part-time*. In queste circostanze il contratto di lavoro non viene utilizzato come strumento giuridico per una politica *labour cost saving* ma ha il fine di garantire, da un

lato, la tutela della personalità fisica del lavoratore e dall'altro di non irrigidire troppo l'organizzazione del lavoro. È stato rilevato come non solo il *part-time* non sia proibito ma piuttosto sia stato stimolato o autorizzato in paesi come Belgio, Spagna, Francia, Italia, Norvegia, Paesi Bassi, Portogallo e Svezia. La disciplina giuridica varia nei paesi industrializzati in ordine ad es. al numero di ore entro cui effettuare il *part-time* (Svezia, legge 1982), alla protezione contro la discriminazione (Gran Bretagna). In genere le regole che interessano i diritti nascenti dal contratto individuale a tempo pieno si applicano al tempo parziale sia pure proporzionale alla durata più ridotta del lavoro. Anche se si tratta di un diritto *pro-quota* esso non è inferiore in intensità al diritto « per l'intero ».

Ma l'interrogativo emergente per il *part-time* — come per il lavoro a termine — è se la legislazione esistente abbia compreso l'innovazione tecnologica tra le circostanze che possono condurre le parti ad impiegare questo rapporto di lavoro. Sembra che la risposta sia negativa nel senso che la filosofia liberistica del legislatore prevale sulle necessità di protezione. Essa tutela alcuni momenti dello svolgimento del rapporto (ad es. garantendo ai *part-time* i diritti previdenziali e assistenziali) e la fase dell'estinzione dello stesso, ma non si preoccupa di condizionare le scelte dell'impresa di utilizzare questo tipo di contratto di lavoro. Eppure con il *part-time* l'impresa utilizza il lavoro effettivamente svolto, riduce al massimo le pause e i c.d. tempi morti che caratterizzano la prestazione di lavoro a tempo indeterminato. Il contratto di lavoro di questo tipo aderisce perfettamente alla qualità dell'organizzazione dell'impresa ed alle sue esigenze, contempera anche i bisogni di alcuni segmenti del mercato del lavoro (le donne, i giovani) che non sono in grado di assicurare una prestazione più lunga. In questo campo la volontà delle parti è dunque ancora sovrana, la libertà contrattuale è un atto di fede nella libera economia di mercato che acquista qui tutta la sua forza. Così secondo il Tribunale Federale tedesco il ricorso al *part-time* dipende esclusivamente dalla volontà delle parti, anche se secondo un diverso e minoritario *trend* giurisprudenziale esso dev'essere giustificato da « un motivo obiettivo », tenuto conto dell'interesse dei contraenti. Così secondo il contratto collettivo n. 9 del 9 marzo 1972 belga le circostanze che giustificano il *part-time* devono essere « di ordine tecnico ed economico », ed è il Consiglio d'impresa che ha il potere esclusivo di modificare in questi casi il regolamento di lavoro (legge 1965).

Nel quadro di libertà contrattuale rappresentato dai paesi con previsione legislativa del fenomeno — come ad es. la Spagna (art. 12 Statuto dei lavoratori) e l'Italia (legge 19 dicembre 1984, n. 863) — un significativo limite alla discrezionalità dei privati viene posto dal legislatore francese preoccupato che l'impiego del *part-time* possa squilibrare in modo grave e durevole « le condizioni di lavoro in una professione o in una branca » (art. legge 212, 4 e 7). Esso

impone così la consultazione delle imprese con i sindacati più rappresentativi.

Questo quadro costituisce un'area d'intervento del legislatore nazionale. Il contratto *part-time* non è un male in sé, a condizione di non considerarlo come un sistema sostitutivo dell'occupazione a tempo pieno per evitare onerosi contratti a tempo indeterminato. Esso può essere impiegato, al contrario, per particolari lavorazioni indotte dalle nuove tecnologie e la cui utilizzazione ponga problemi di salute per gli addetti (ad es. il videoterminale). L'ampliarsi delle tecnologie richiede alla legge di regolare i casi in cui è possibile il ricorso al lavoro *part-time*, riducendo la libera volontà delle parti nel momento in cui decidono di ricorrere a questo tipo di rapporto. La contrattazione collettiva può dal canto suo disciplinare le modalità di svolgimento del tempo di lavoro, applicare concretamente i principi legislativi.

La legge può definire ad esempio anche i criteri certi a cui ancorare l'obbligo di fedeltà del lavoratore occupato in più impieghi a *part-time* ad alto contenuto tecnologico, al fine di garantire una concorrenza leale tra le imprese. Essa può proteggere la professionalità tecnologica creatasi in differenti rapporti a tempi parziali, contestuali o successivi, affinché sia riconosciuta anche da successivi imprenditori.

Si tratta di possibili aree d'intervento. Per ora la legge può anche promuovere una mobilità dei lavoratori occupati nell'azienda a *part-time* accordando ad essi un *diritto di precedenza* nelle assunzioni a tempo pieno, e consentendo ai lavoratori a *full-time* di trasformare il proprio rapporto a *part-time* (Italia). Un diritto che si completa con quello che il legislatore francese chiama di « andata e ritorno » e cioè di ogni lavoratore a *part-time* o *full-time* di ritorno alla precedente forma contrattuale.

4.2. Un'attenzione particolare va dedicata al *lavoro a domicilio*, una forma di contratto destinata in passato di solito a regolare particolari prestazioni di lavoro manuali di scarsa importanza (ad es. l'industria delle confezioni). Oggi la prospettiva è radicalmente cambiata specie con l'impiego delle tecniche di telecomunicazione e/o d'informatica (ad es. i VDU) che consentono di decentrare molti tipi di attività produttive e lavorative, dalle più sofisticate (commerciale, contabile di programmazione, ricerca, raccolta, trattamento e scambio d'informazioni) alle più semplici (compiti puramente esecutivi, ad es. teledattilografia).

È il fenomeno comunemente noto come *telelavoro*, parola che tuttavia racchiude differenti tipologie di rapporto.

Essa infatti indica una forma di lavoro che utilizza la telecomunicazione e che può svolgersi all'interno o all'esterno dell'impresa. Il telelavoro, nel primo caso, è un semplice mezzo per organizzare un lavoro tecnologicamente qualificato all'interno della stessa impresa. Nel secondo il telelavoro può costituire un metodo di organizzare, invece, un'intera fase dell'attività produttiva. A noi per ora interessa

considerare questo secondo aspetto del problema dal momento che il primo appartiene, come vedremo, alla normale sfera del lavoro subordinato e va analizzato nel quadro delle modifiche prodotte all'interno del rapporto di lavoro (contratto) tra impresa e suoi dipendenti.

Il fenomeno è ricco e complesso, e la tipologia sociale è più ampia di quella prevista dal legislatore che ha costruito la disciplina del lavoro a domicilio per attività manuali di produzione di beni e servizi materiali quantificabili e fungibili. Così almeno appare negli esempi più rilevanti: è una « attività commerciale » secondo il paragrafo 21 della legge tedesca; è lavoratore a domicilio « chi lavora materie prime o, parzialmente, beni forniti da uno o più commercianti » secondo la legge belga (sez. III par. 4 dell'Ordinanza Reale 28 novembre 1969) o, come dice la legge italiana (art. 2 legge 16 dicembre 1980, n. 858) chi lavora utilizzando « materie prime o accessorie ». Oggi il contenuto della prestazione del lavoro a domicilio non è esclusivamente per così dire materiale, il telelavoratore intellettuale riceve, tratta e rinvia informazioni, entità spesso immateriali. Il problema dunque è anzitutto di adeguare la legge per qualificare e descrivere il fenomeno.

Ma, forse, la principale preoccupazione del legislatore non riguarda tanto la possibilità di estendere per analogia la disciplina legale protettiva esistente quanto piuttosto di distinguere nella complessità sociale del mercato i singoli tipi di lavoro. Il fenomeno del telelavoro è espressione, com'è stato detto dagli osservatori svedesi di uno spostamento del « centro di gravità » del contratto di lavoro.

Il trattamento delle informazioni a distanza incrina la solidità di uno dei miti su cui è costruito il contratto di lavoro (ed il diritto del lavoro), e cioè che l'esecuzione della prestazione si svolge nel luogo scelto e deciso dall'imprenditore e che in genere coincide con i locali dell'azienda.

Il telelavoro, al contrario, come scelta organizzativa finalizzata alla flessibilità nella gestione della forza lavoro (in genere prevalentemente non manuale), si presta ad una forma di rapporto che si svolge essenzialmente a distanza dal cuore organizzativo dell'impresa. La complessità del fenomeno richiede l'individuazione dei modi con i quali si presenta poiché da essi dipende l'applicazione del diritto del lavoro che di solito fa coincidere la propria sfera d'influenza con l'esistenza di un contratto di lavoro ed in particolare con la fattispecie della subordinazione: *a*) Un primo esempio è fornito da *computer* o *software houses* che operano come società indipendenti, vere e proprie *joint stock companies* che cooperano, come rilevano il rapporto norvegese e alcuni osservatori francesi, con l'impresa committente. Si tratta di un rapporto commerciale tra imprese che svolgono normali affari di mercato. La disciplina di questi rapporti tra imprese indipendenti è regolata dal diritto commerciale; *b*) una seconda ipotesi si verifica, invece, quando il telelavoro è un lavoro a domicilio nella casa o in altro luogo del lavoratore (teleloca) che ha contatto

con una o più imprese e fornisce con propria organizzazione di mezzi il servizio telematico. Il lavoratore può non avere collegamenti con la sede principale ove è installato il *computer* madre. Egli opera su semplici indicazioni preventive fornite dall'impresa a cui fa pervenire il prodotto finito; c) Infine si ha l'ipotesi del telelavoro come lavoro svolto dal singolo dipendente, anche a distanza dal cuore dell'impresa a cui è collegato però da un rapporto organizzativo. Il lavoratore è un dipendente dell'azienda e lavora — sia pure con modalità non tradizionali — secondo un rapporto di lavoro subordinato collegato con la struttura dell'impresa e sottoposto al controllo dell'imprenditore.

Sono ipotesi diverse che presentano tuttavia rischi di sovrapposizione, in particolare le ipotesi *sub b)* e *sub c)*, poiché la tecnologia ha creato una condizione comune al lavoratore a domicilio e al telelavoratore subordinato, cioè ha spostato il centro di gravità geografico della prestazione dal cuore dell'impresa alla periferia ad essa circostante. Il lavoro a domicilio acquista una nuova fama e notorietà come se la tecnologia proponesse il ritorno ad una società precapitalistica in cui, come dice il prof. Simitis, il *video* ed il *computer* sostituiscono il telaio e la macchina da cucire.

Il problema è allora capire se il telelavoratore rientri nella sfera della protezione del diritto del lavoro o come lavoratore dipendente o come lavoratore a domicilio, poiché esistono delle differenze di regolamentazione tra i due tipi di rapporto.

Per quanto concerne il secondo, in effetti, le leggi esistenti sembrano ancorare a vecchie definizioni (Italia) e appaiono insufficienti (Inghilterra, Germania) e ambigue (Belgio). Gran parte di esse si riferiscono infatti alla produzione di un mercato neocapitalistico, nel quale la legge vuole definire la posizione di questi lavoratori a domicilio per proteggerli dai tentativi delle imprese di decentrare la produzione risparmiando sul costo del lavoro. Lo Stato sociale del dopoguerra si pone l'obiettivo di evitare che sotto l'aspetto del lavoro a domicilio si mascheri il lavoro dipendente, battendosi contro l'uso di questo tipo di rapporto come sostitutivo del rapporto di lavoro subordinato. Rischio elevato, oggi, quando il *software* può indifferentemente costituire oggetto di contratto di *franchising*, di appalto, di lavoro autonomo, di lavoro dipendente e, appunto, di lavoro a domicilio.

Ma il telelavoratore può avere i caratteri del lavoratore dipendente proprio in ragione del modo con cui si collega il suo lavoro con l'impresa: se l'esteriorizzazione del lavoro fa sì che il telelavoratore — in realtà come l'America e l'Inghilterra — sia considerato come un lavoratore autonomo retribuito a cottimo —, altre riflessioni vanno fatte per chi lavora ad es. ad un videoterminale di una rete di comunicazione elettronica che fa interagire i *computers* a distanza con il *computer* madre. Un dato sembra essere comune a tutte le esperienze: tanto nei paesi a *Common Law* quanto in quelli con specifica legislazione *ad hoc* l'individuazione dei criteri d'identifica-

zione del rapporto viene lasciata a dati di fatto o di esperienza e al modo con cui viene valutata la subordinazione.

Il lavoro a domicilio — secondo la disciplina inglese e svedese — può essere a seconda delle circostanze espressione di autonomia o subordinazione se è collegato o meno ad una specifica organizzazione del lavoro imprenditoriale. E ciò risulterà dal contratto esistente: il telelavoratore sarà lavoratore a domicilio autonomo o dipendente dell'impresa a seconda che le previsioni contrattuali siano o no « compatibili con la natura di contratto di lavoro subordinato ». Così come, per la legge italiana, ad individuare il lavoro a domicilio subordinato è « il suo collegamento funzionale tecnico ed economico stabile con il ciclo produttivo dell'impresa committente » cioè l'essere non necessariamente alle dipendenze materiali ma sotto le direttive dell'imprenditore (comma 2, art. 1 legge 18 dicembre 1973, n. 877). Per la legge tedesca (art. 21 HAG) sarà la ricerca del « criterio prevalente » ad inquadrare il telelavoratore verso il lavoro dipendente o a domicilio. È un criterio che ha seguito anche la Cassazione belga che — per la ricerca della normativa applicabile al telelavoratore — si rifà al principio della « natura del lavoro », cioè, al suo modo di porsi rispetto all'organizzazione totale dell'impresa.

Gli aspetti interessanti del problema sono legati anche all'uso meno rigido della nozione di subordinazione impiegato per far rientrare questi lavoratori nell'ambito del diritto statutale del lavoro.

Una considerazione generale è che se nell'economia neocapitalista l'imprenditore è un *manager* ed un esperto tecnico in quella tecnologia gioca solo il primo dei due ruoli. Egli infatti si trova di fronte a lavori qualificati, il suo potere di controllo non riguarda più il *what how and when* lavorare. Esso non riguarda come il dipendente deve fare il suo lavoro; a ciò provvede infatti l'abilità professionale dello stesso. Il potere dell'imprenditore riguarda il modo con cui il lavoratore tecnologico appartiene all'organizzazione dell'impresa. La subordinazione allora va vista nel legame tra rapporto di lavoro e organizzazione. Il lavoro a domicilio, e dunque il telelavoratore, può essere subordinato anche quando lavora in un altro posto diverso dall'impresa poiché questa circostanza non esclude — secondo i giudici belgi (Cass. 26 settembre 1983) — l'esercizio di un'autorità. La conseguenza è che la legge del 3 luglio 1978 sul contratto di lavoro viene tranquillamente applicata ai telelavoratori. Cioè basta — secondo la legge italiana — che il telelavoratore sia semplicemente sotto le direttive dell'impresa anche se non lavora materialmente nella stessa (art. 1 legge 18 dicembre 1973, n. 877 e art. 2 legge 16 dicembre 1980, n. 858), mentre « sono da considerare operai ed impiegati — secondo la legge tedesca (art. 6 *Betriebsverfassungsgesetz*) — coloro che a domicilio lavorano « principalmente » per l'azienda. In quest'ultimo paese la dottrina, sulla scia della contrattazione collettiva, tende a proporre un modello di telelavoro fondato su dati quantitativi e identifica come telelavora-

tore colui che svolga più del 50% dell'orario di lavoro davanti al terminale. Dal canto suo la legge francese non richiede per accertare l'esistenza del lavoro a domicilio un legame di subordinazione poiché applica direttamente il diritto del lavoro protettivo per i salariati (art. 721-1 e 721-6 *Code du Travail*). Il problema piuttosto che il legislatore francese non è far rientrare i telelavoratori tra quelli a domicilio quanto conferire loro uno « statuto speciale » di lavoratori dipendenti in tutto assimilati ai dipendenti dell'impresa anche se collocati in locali diversi purché distanti. La subordinazione dunque non viene intaccata nella sua intensità dalla lontananza geografica del lavoratore dai locali dell'imprenditore. Ciò che importa è che il giudice di ogni Paese stabilisca piuttosto l'esistenza o meno dei legami organizzativi entro i quali viene svolto ad es. il lavoro di *software*. Così lo stesso *know-how* — l'ideazione autonoma dell'*hardware* o del *software* — diventa un elemento importante e determinante per la liceità del decentramento produttivo e per l'identificazione del rapporto.

5. *Tecnologie, subordinazione, collaborazione.*

L'espansione della tecnologia informatica affolla il panorama del mercato del lavoro di figure professionali di lavoratori la cui fisionomia va individuata per la scelta della legislazione protettiva applicabile. I lavoratori a domicilio, infatti, per la caratteristica tecnica che contraddistingue il loro lavoro, sono destinatari di protezioni che appaiono più limitate di quelle dei lavoratori dipendenti. Un contratto di lavoro a domicilio serve ad identificare una particolare area legale di protezione. Ad essi può applicarsi una parte della legislazione per la conservazione del salario o per il riporso domenicale (Belgio) o una parte della legge sul lavoro nell'impresa (Germania).

Ovviamente diverso è il caso di un lavoratore che lavora con nuove tecnologie alle dipendenze di un imprenditore a tutti gli effetti, ma in un luogo diverso e distante dai locali dell'azienda. Frequente è il caso di lavoro c.d. decentrato per alcune particolari attività (per es. commerciali o contabili) per compiti ripetitivi e banali.

Per quanto sofisticate possono essere le soluzioni scelte dalle imprese dal punto di vista organizzativo — gruppi autonomi e autogestiti nell'azienda o fuori dalla stessa (Svezia), personale addetto al trattamento dei testi in locali fisicamente distanti dall'impresa ma alla stessa collegati (Francia), ufficio decentrato con più persone (*Nachbarschaftsbüro* o « ufficio di vicinato » Germania — l'identificazione del rapporto dipende dall'esistenza di un legame organizzativo di questi lavoratori con l'impresa.

La subordinazione, in quasi tutte le realtà, è il criterio di distinzione e quindi la prova dell'esistenza di un contratto corrispondente su cui si riflette la normativa.

Il lavoratore a distanza che utilizza *hardware* o *software* o entrambi lontano dall'azienda potrà elaborare da solo il prodotto e lavorare solo sul programma o solo sulla macchina quando il programma è progettato dall'impresa a cui è collegato in un solo senso con linea di comunicazione diretta (ad es. *teletext*). Egli, infine, può essere collegato con possibilità illimitata e quindi dar vita ad un dialogo interattivo. È certo che il suo collegamento con l'impresa lo qualifica come lavoratore subordinato.

Il contratto di lavoro presenterà in questi casi una caratteristica particolare: la *performance* del lavoratore si svolgerà secondo un criterio di relativa autonomia che non esclude però il potere autoritativo dell'impresa. I dattilografi collegati con strumenti telefonici infatti sono « lavoratori al guinzaglio lungo », ma sono pur sempre dipendenti. La particolarità della nuova tecnologia è che nei paesi ove il *test* della subordinazione è dato dal controllo dell'imprenditore (Inghilterra), quest'ultimo non si esercita solo sull'abilità professionale (sul modo di adempiere il *task*) ma sul *modo* con cui è collegato all'impresa (cioè se rispetta certe direttive). Nel lavoro tecnologico il *quando* e *se* lavorare costituiscono la sostanza della subordinazione più che il *come*: un addetto al *computer* o ad un VDU conosce la « tecnica » del lavoro, bisogna dirgli quando deve lavorare e a ciò provvede la macchina. Quest'ultima è una proiezione del potere dell'imprenditore ed al tempo stesso lo strumento tecnico con cui si stabilisce il collegamento funzionale con l'impresa.

In sintonia con queste modificazioni del potere di comando, che può trasformarsi per quanto concerne il modo con cui viene esercitato ma non si attenua nell'intensità, emergono anche fenomeni sociali che toccano il contenuto del lavoro, e quindi anche la professionalità con cui il lavoratore deve effettuare la sua *performance*.

A) Una considerazione preliminare. La meccanizzazione spinta fa sì che il *management* tenti di rendere più effettivo l'uso della macchina e del tempo di lavoro del dipendente concentrando sullo stesso compiti svolti prima da altri lavoratori. La politica organizzativa della innovazione tecnologia può ampliare i compiti dei lavoratori aggiungendo alla semplice esecuzione la funzione di controllo dell'uomo sul mezzo meccanico. Il rapporto uomo-macchina comporta che il primo in qualche caso programmi il proprio lavoro, faccia funzionare e possa intervenire per la manutenzione della macchina. Il contenuto del lavoro si arricchisce. Nel caso del lavoro intellettuale (ad es. nel settore delle banche, secondo il rapporto BIT) alcuni compiti direzionali di mera esecuzione (la compilazione di un rapporto) se vengono assorbiti dal calcolatore possono essere tralasciati a vantaggio di altri più dinamici (contatto con la clientela).

Su questo punto convergono le ricerche sperimentali in vari paesi: se la Francia sottolinea come si arricchisce il lavoro sulla catena di lavorazione con i compiti di sorveglianza, assistenza e messa in opera di programmi e regolamentazione della macchina, in Svezia

il tentativo fatto in alcuni settori (stampa) è quello di potenziare le funzioni di controllo.

Grazie ad esperimenti organizzativi effettuati in questo paese (il progetto UTOPIA) i sistemi EDP hanno dimostrato come la macchina possa ridurre la professionalità del lavoratore e comportare una perdita di controllo sulla produzione, con riduzione dei compiti di pianificazione della propria attività. Secondo il progetto DUE danese proprio l'Electronic Data Processing, incrementa il lavoro di *routine* e impedisce ai lavoratori d'intendere la connessione tra i compiti individuali. L'introduzione di una macchina a controllo numerico, nell'esperienza svedese, inoltre, comporta aumento del lavoro correttivo e amplia il tempo dedicato all'interpretazione del programma elaborato da altri.

È chiaro che la tecnologia richiede un incremento nel grado di controllo del singolo sul proprio lavoro, una maggiore cooperazione con gli altri e una relativa indipendenza. Autocontrollo, cooperazione, indipendenza, tuttavia, non modificano la struttura sociale ed economica del rapporto di lavoro subordinato.

Alcune tecnologie possono sfumare la dipendenza dell'addetto, ma questi è indipendente *sul* lavoro e non certo *nella* organizzazione di cui fa parte. La cosiddetta forma esterna del lavoro (direttive ed autorità di formale comando), proprietà finale del prodotto e proprietà dei mezzi di produzione sono di chi è titolare dell'organizzazione del lavoro. L'impresa può non programmare il modo in cui si sviluppa il rapporto uomo-macchina ed il primo sarà abile anche nel programmare e far funzionare la seconda. Ma è sempre l'imprenditore che indica in quale parte della propria organizzazione s'inserisce il lavoro del singolo.

Il contratto di lavoro resta l'involucro formale con cui si ricopre la relazione uomo-processo organizzativo. Esso è ancor'oggi il mezzo tecnico che collega un soggetto, anche il più abile professionalmente, all'impresa.

B) Le modifiche nel contenuto del lavoro hanno fatto fiorire nuovi diritti per i lavoratori previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva. Queste due fonti si preoccupano di garantire ai dipendenti un potere d'intervento nella determinazione del contenuto del proprio lavoro, consentendo ad essi di capire la propria collocazione nella rete organizzativa.

La tendenza della contrattazione collettiva è a favore del coinvolgimento del lavoratore nella determinazione del contenuto del proprio lavoro; un *diritto d'influenza* che viene iniettato nelle vene del contratto individuale.

Così nell'accordo di sviluppo svedese del 15 maggio 1982 da un lato si stabilisce che il fine a cui tende il cambiamento tecnologico deve comunque comportare la creazione di un « *sound job content* » in termini di professionalità, responsabilità e abilità nel lavorare con gli altri, dall'altro, si garantisce che le idee del lavoratore costituiscono un importante elemento nello sviluppo del lavoro. « I lavoratori de-

vono — individualmente e come gruppo — essere incoraggiati a partecipare attivamente nel risolvere i problemi ». Se in Norvegia la legge (Sez. 12, n. 3 WEA) obbliga l'imprenditore ad evitare lavori ripetitivi e organizzare il lavoro in modo tale da comportare una connessione tra i singoli posti di lavoro, la contrattazione collettiva attraverso il diritto di « reale influenza » (*Supplementary Agreements III*) tende a coinvolgere i lavoratori nella decisione che attiene alla scelta dei sistemi tecnologici, affinché esista una reale chance dei lavoratori nella determinazione del contenuto del proprio lavoro e delle condizioni in cui si svolge.

Una tendenza questa che appare consacrata anche nell'Accordo tedesco sui VDU della IGMetall, secondo cui un Comitato congiunto « determina il contenuto del lavoro e le condizioni di lavoro delle nuove posizioni dei lavoratori ». Esso assicura che (punto 8) nella *performance* siano inclusi il tempo necessario al lavoratore per intervalli e per i contatti necessari dentro e fuori l'impresa con i colleghi.

Non c'è da stupirsi dunque se sul piano delle relazioni industriali anche i sindacati internazionali auspicano, non solo un approccio congiunto dei *managers* e dei sindacati alla determinazione del contenuto del lavoro ai VDU, ma che vi sia « la diretta partecipazione dei lavoratori in un momento antecedente l'introduzione dell'innovazione tecnologica ».

La funzione economica-sociale che svolge il contratto di lavoro in questi casi non è più nel semplice scambio tra lavoro e retribuzione. Vi sono compresi anche la *funzione di controllo* del singolo lavoratore della propria prestazione e quella di collegamento con le altre attività singole che fanno capo all'impresa. Il legame del contratto con l'organizzazione del lavoro si accentua, con la previsione di un diritto d'influenza che il singolo esercita non tanto per alterare l'organizzazione stessa quanto per modificare il contenuto del lavoro che egli è obbligato a svolgere.

Il contratto di lavoro è la forma giuridica della cooperazione « istituzionale » tra datore e lavoratore e della cooperazione « funzionale » tra i singoli lavoratori. La responsabilità dell'imprenditore si arricchisce nel senso che egli deve consentire al suo dipendente da un lato di controllare il lavoro — cioè la macchina ed il suo *software* — e, dall'altro, di collegarsi ai compagni di lavoro, affinché la sua prestazione sia interagente con le altre.

6. *Nuove tecnologie e poteri dell'imprenditore tra legge e contrattazione collettiva.*

Ma un ulteriore aspetto della relazione tra nuove tecnologie e rapporto di lavoro va analizzato. Esso riguarda in particolare il potere di controllo dell'imprenditore sul lavoratore, che può manifestarsi in modi differenziati.

Anzitutto c'è il tema del controllo della persona del lavoratore effettuato attraverso l'introduzione dei c.d. sistemi informativi sul personale destinati alla raccolta, elaborazione o trattamento dei dati: si tratta di un'enorme quantità di dati memorizzati dal *computer* relativi a quanti aspirano all'assunzione, ai vecchi dipendenti e agli attuali.

È un problema che va oltre il perimetro dell'azienda e investe i rapporti tra Stato e lavoratore come cittadino. Si esprime nella necessità di tutelare il generale *right to privacy* che S.D. Warren e L.D. Brandeis considerarono nel 1881 come il diritto « *to be let alone* » minacciato da quello che l'Orwell di « 1984 » avrebbe chiamato il « *Big Brother* ».

Quel diritto caratterizzava un'epoca di forte individualismo e di capitalismo in ascesa, per cui il *right to privacy* era contrapposto come valore sociale al *right to property* del capitalista. Oggi la società computerizzata richiede un diritto alla riservatezza mutato nel contenuto. Esso non può consistere più nel divieto pubblico di raccolta d'informazioni sulla persona. Esso è diventato piuttosto la libertà di esercitare un diritto di controllo sui dati riferiti alla propria persona. Alla riservatezza dell'aristocratico borghese della fine dell'800 si è sostituita l'esigenza di controllo democratico del « cittadino tecnologico » sulle banche dati e sul loro uso. Il controllo democratico è il contenuto di un « diritto politico » esercitabile dal cittadino nei confronti dello Stato. In questa direzione si muove gran parte della legislazione sulle banche dati di Europa e d'oltre Oceano.

Nei paesi ove una legge specifica non sia intervenuta, le più recenti carte Costituzionali prevedono il diritto del cittadino di accedere alle informazioni personali inserite nelle banche dati, di conoscere il loro uso e di pretendere che vengano corretti ed aggiornati (art. 35, Cost. Portoghese 1977), viene comunque assicurato il diritto all'onore e all'intimità personale e familiare e il pieno esercizio dei diritti (art. 18 Cost. Spagnola 1978).

I principi più interessanti appaiono comuni alla rete normativa europea: l'obbligo, anzitutto, di ricevere un'autorizzazione preventiva all'installazione delle banche e alla possibilità che venga rifiutata se si tratta di dati « sensibili » (legge svedese 11 maggio 1973); l'istituzione di un organo pubblico di vigilanza (ad es. Francia 6 giugno 1978, nn. 78-17; Austria 18 ottobre 1978; Danimarca 8 giugno 1978, n. 293) la cui composizione può variare ma comunque riflettere le aspirazioni del controllo sociale contro l'uso distorto dell'informazione. Vengono inoltre stabiliti i principi della *sicurezza*, cioè della riservatezza delle informazioni raccolte, e della *trasparenza* che consiste nel controllare — talvolta preventivamente (art. 10 legge svedese) — chi effettua i procedimenti di raccolta, il diritto di verifica dei propri dati personali (la libertà d'informarsi).

È un *range* di diritti che l'attività della giurisprudenza è destinata a chiarire e ampliare in funzione dei pericoli che il « *big brother* » produce. Il *Bundesverfassungsgericht* tedesco ha chiarito un'ambi-

guità che percorre la disciplina tedesca: lo stesso cittadino può decidere da solo ciò che altri possono sapere di lui (il diritto alla c.d. autodeterminazione informativa). Zona di ombra questa che riguarda anche paesi che — a differenza di Stati più previdenti come la Francia e la Norvegia (1° giugno 1980, n. 48) — abbiano escluso dalla regolamentazione legale i dati di elaborazione manuale (Austria, Lussemburgo).

Un'estensione di questa protezione legale al rapporto di lavoro, come viene richiesta ad es. da parte della dottrina tedesca, avrebbe il pregio di rendere articolato il principio di tutela della persona che è scritto in gran parte delle Costituzioni o leggi ordinarie contemporanee. Per ora va registrato che se la legge francese è una delle poche a ricomprendere « l'adesione sindacale della persona » tra i dati c.d. sensibili che è vietato memorizzare elettronicamente (art. 31 gennaio 1978), quella tedesca prevede la nomina di un *data shop steward*, per le imprese con almeno 5 dipendenti, che vigila sul corretto impiego di programmi di elaborazione dei dati (art. 27 ss. legge 27 gennaio 1977).

Ma questa normativa ha solo un effetto indiretto sul rapporto di lavoro e, talvolta, può risultare impallidita dalla circostanza che il rapporto stesso si sviluppa lungo un'asimmetria di poteri sociali tra le due parti del contratto di lavoro. All'interno di questa asimmetria va letta la storia del potere di controllo dell'impresa sulla prestazione dei propri dipendenti.

Si tratta di un potere di controllo fisiologico al rapporto di lavoro, tanto che, in alcuni casi (Inghilterra) è considerato come il *test* effettivo della subordinazione del lavoratore; esso è l'espressione dell'autorità dell'impresa (Austria) ed in alcuni paesi solo implicitamente ammesso ma regolato nelle modalità di esercizio (artt. 4 e 6 legge 20 maggio 1970, n. 300 (Italia)).

Esso può venir compreso dalla legge quando le caratteristiche della produzione chiedono allo Stato di condizionare la libertà d'impresa per ragioni di sicurezza pubblica: si pensi ad es. ai limiti nell'assunzione dei lavoratori delle imprese nucleari ad alto rischio tecnologico posti dalla legislazione atomica tedesca o francese (27 luglio 1980) o ai limiti alla mobilità dei lavoratori nucleari posti dalla legislazione italiana (art. 49 d.P.R. 1964/185). Qui il controllo viene esercitato per soddisfare un'esigenza di tutela che va oltre i confini del rapporto di lavoro e comprime la libertà contrattuale di ambedue le parti: tant'è che svuota anche il diritto di codeterminazione nelle assunzioni riconosciuto agli organismi di rappresentanza dei lavoratori tedeschi.

Ma il controllo più diretto è quello che concerne, durante lo svolgimento del rapporto, il rendimento del lavoratore.

Oggi esso viene esercitato in modo più sofisticato e meno appariscente rispetto al « *panopticon* » immaginato da Jeremy Bentham, e cioè la casa d'ispezione costituita da un edificio con un ristretto numero di sorveglianti capaci di tenere sotto controllo accanto a pazzi,

malati, criminali anche i lavoratori delle *workhouses* « Lo scopo dell'edificio sarà raggiunto — diceva Bentham — se gli individui che devono essere controllati saranno il più possibile assiduamente sotto controllo delle persone che devono controllarli. L'ideale ... esigerebbe che ogni individuo fosse sempre in questa condizione. Essendo questo impossibile il meglio che si possa auspicare è che in ogni istante avendo motivo di credersi sorvegliato e non avendo i mezzi di assicurarsi il contrario creda di esserlo ».

Oggi quel potere può manifestarsi in modo più strisciante: nel lavoro tecnologicamente avanzato è la macchina che controlla l'uomo nella stesso momento in cui è da questo controllata. Il potere dell'impresa viene immagazzinato dalla tecnologia, il *know-how* è il braccio organizzativo, direttivo e di controllo dell'imprenditore nella forma dell'*hardware* e del *software*.

L'ingerenza nell'area personale del dipendente non avviene solo tramite l'apparecchiatura esterna ma anche attraverso la rilevazione dei dati alla quale è finalizzato il programma indirizzato al controllo diretto.

In particolare ogni posto di lavoro al VDU fornisce inevitabilmente dati sugli operatori, dal momento che per il suo impiego il singolo deve immettere nella macchina un suo codice personale. La macchina registra la fine e l'inizio della prestazione di lavoro. Lo stesso succede quando l'accesso all'azienda o la circolazione del lavoratore nell'impresa è possibile grazie a tesserini magnetici (*badges*).

Che possibilità di tutela dunque si aprono per la personalità del lavoratore subordinato? Le tendenze giurisprudenziali emerse nei casi più clamorosi dimostrano come all'interno del rapporto di lavoro debba essere circoscritta una zona di libertà riservata al singolo lavoratore. Questi casi registrano la volontà di considerare il contratto di lavoro come un *depuratore* della prestazione da inquinamenti di carattere personale. Nel proteggere la riservatezza del dipendente essi mirano alla depenalizzazione della prestazione distaccando — ove possibile — il lavoratore come persona dal contenuto del lavoro stesso.

Il principio da affermare è che il controllo dell'imprenditore si deve esercitare in modo legittimo ed è tale quando il rapporto d'impiego consente di sviluppare una collaborazione leale di ambedue le parti. Al controllo tecnico dell'imprenditore — giustificato da esigenze di tutela del patrimonio aziendale o della salute della persona del lavoratore o dell'organizzazione del lavoro — corrisponde una subordinazione esclusivamente tecnica.

Ed è tale quella che soddisfa le sole esigenze tecniche ed organizzative dell'impresa. Queste ultime possono allora essere comprese tutte le volte in cui anche la semplice esistenza di una possibilità di controllo lesivo della personalità dei dipendenti può essere esercitato con la macchina.

In due casi recenti la giurisprudenza italiana e quella tedesca hanno giudicato, sia pure ispirandosi a norme diverse, sulla legittimità di

un dispositivo tecnico di rilevazione e memorizzazione dei dati sul comportamento e rendimento del lavoratore come conseguenza del *software* utilizzato dall'imprenditore. In ambedue i casi — Pret. Milano 5 dicembre 1984 e BAG tedesco 14 settembre 1984 — il termine controllo viene inteso come espressione di un potere incorporato nella macchina, attraverso un programma che offre la pur semplice mera possibilità indiretta di sorveglianza sul rendimento. Tanto l'ordinamento italiano (art. 4 Statuto dei lavoratori legge n. 300) quanto quello tedesco (art. 87/1 *Bestrieb VG*) nel proteggere la libertà del lavoratore garantiscono un minimo di tutela: essi infatti considerano come possibile oggetto di negoziazione collettiva un impianto di controllo a distanza del lavoro che abbia come fine esclusivo (art. 87/1.6 legge tedesca) o anche solo eventuale (art. 4 legge n. 300) il controllo del comportamento del lavoratore.

L'obiettivo del legislatore italiano — che pure vieta con maggiore chiarezza di quello tedesco ogni impianto a distanza con il fine esclusivo di sorveglianza del lavoratore (art. 41) — è simile però a quello tedesco. Entrambi permettono d'inserire il potere di controllo sofisticato — svolto cioè con apparecchiatura elettronica — nella sfera delle decisioni collettive ed entrambi sono il sintomo della volontà statale di limitare il potere sociale dell'impresa.

La preoccupazione della legislazione è — come rileva il Prof. Simitis — che la tecnicizzazione spinta riduca la possibilità di cogestione per i lavoratori dipendenti, proprio quando il paragrafo 87 della BVG nega all'imprenditore tedesco la competenza esclusiva nella decisione sull'applicazione dei mezzi di controllo.

Secondo il BAG un sistema di elaborazione automatica dei dati rientra nel diritto di cogestione. La scelta del programma, indica le intenzioni dell'impresa, quindi solo un'analisi svolta a livello collettivo svela se il dispositivo tecnico serve a valutare il rendimento o comportamento del lavoratore, anche indipendentemente dal fatto che l'imprenditore voglia effettivamente utilizzare i dati. Il pericolo per la personalità del lavoratore difatti deriva non solo dall'analisi ma anche dalla semplice rilevazione d'informazioni.

La lezione dei giudici italiani non è dissimile: ambedue gli ordinamenti considerano solo la possibilità tecnica del controllo, non prevedono che essa sia svolta da uno strumento tecnico particolare. Ambedue gli ordinamenti vietano l'installazione di macchinari destinati al solo controllo dei lavoratori. Ambedue riconducono il potere dell'impresa nell'orbita delle decisioni negoziate a livello collettivo.

È una cautela che accompagna l'impiego di questo tipo di tecnologia. Di per sé non ogni meccanismo tecnologico è installato per scopi di sorveglianza: secondo la giurisprudenza austriaca l'esame va condotto sull'aspetto oggettivo dell'innovazione organizzativa, sulla sua oggettiva finalizzazione al funzionamento dell'organizzazione (EA 30 maggio 1985).

Questi esempi lasciano emergere un'osservazione generale sugli effetti di alcune tecnologie sul contratto di lavoro: esso dev'essere visto

come fonte di prestazioni tecniche depersonalizzate, come fonte di regole per poteri sociali giustificati solo se impiegati tecnicamente. Ciò significa che la funzione sociale del contratto è sempre più quella di rendere possibile il funzionamento dell'organizzazione ma con prestazioni tecniche depersonalizzate.

6.2. La giurisprudenza e la legge valutano il contratto secondo criteri di conformità al fine organizzativo che deve perseguire. La contrattazione collettiva assicura che questo fine sia raggiunto considerando l'imprenditore non come l'unico soggetto abile a giudicare della conformità del proprio potere all'organizzazione dell'impresa. Ciò accade, infatti, attraverso i limiti posti dai sindacati al potere dell'impresa di introdurre le nuove tecnologie e al potere di decidere anche come impiegarle. In ambedue le circostanze emergono due funzioni ulteriori del contratto di lavoro.

A) Il contratto di lavoro ha la funzione di *terreno su cui cresce la pianta della democrazia industriale*. Anzi proprio la subordinazione del lavoratore determina la democratizzazione del rapporto di lavoro. Ciò è particolarmente evidente nei Paesi in cui non esistono confini netti tra rapporto individuale e rapporti collettivi di produzione: nel sistema jugoslavo il controllo del lavoro avviene attraverso il gruppo collettivo di autogestione (*self-management workers supervision*). Quest'ultima controlla l'esecuzione del lavoro, e le informazioni sulla vita del lavoro. Ma qui il contesto politico-sociale è diverso. Esiste una coincidenza materiale tra potere individuale e potere collettivo dei lavoratori. La socializzazione della proprietà non genera antagonismo d'interessi (artt. 1 e 2 legge 1974). Questo esiste laddove il diritto al lavoro si contrappone al diritto di proprietà sicché la contrattazione collettiva può interferire con l'esercizio di poteri privati. Le limitazioni più consistenti provengono allora dalla legge, che obbliga l'imprenditore a contrattare preventivamente la decisione su « importanti modifiche » alla sua attività (Svezia, art. 11 J.R.W.L. 1977). I giudici svedesi hanno ritenuto che la riorganizzazione dei metodi produttivi rientra nella legge se coinvolge sostanziali cambiamenti nella posizione dei lavoratori. In qualche caso (Accordi Base norvegesi) i contratti obbligano l'imprenditore a far sì che « cambiamenti necessari possano aver luogo senza grandi conseguenze per i lavoratori ». Tanto i contratti svedesi (Accordo di sviluppo, art. 4) quanto i norvegesi (*Supplementary Agreement* n. 2) contengono un diritto d'informazione sulle nuove tecnologie, sulle conseguenze tecniche, finanziarie ed economiche, sull'ambiente di lavoro. In qualche caso (Norvegia) i lavoratori possono esprimere i loro pareri *prima* che le decisioni siano operative. Su questa linea sono anche gli accordi tedeschi (1981 sui VDU), quelli danesi (1° marzo 1981), belgi (Accordo Centrale 13 dicembre 1983), che in genere richiedono che l'informazione sia data in modo chiaro ed accessibile.

Il modello si può arricchire di qualche variante: all'informazione e consultazione preventiva sulle tecnologie che « abbiano effetti im-

portanti sulle condizioni di lavoro » (Accordo belga 1983) si può aggiungere la « clausola di *status quo* », secondo la quale l'introduzione della tecnologia non può avvenire prima del raggiungimento di un accordo nel quale il sindacato s'impegna a non effettuare scioperi (Inghilterra, Accordo Royal London Insurance su VDU, 1981).

Il potere del singolo lavoratore all'interno del contratto individuale di lavoro può essere accresciuto anche attraverso un decentramento o delega di poteri decisionali al gruppo di lavoratori (*steering group*). Gli Accordi Base norvegesi (sez. 9), nel quadro di una filosofia di cooperazione con l'impresa, potenziano il diritto di codeterminazione e coinfluenza sui piani di espansione, riduzione o cambiamenti che incidono sui lavoratori. Il *Supplementary Agreement I* prevede l'obbligo dell'imprenditore di programmare il « *developmental work* »; e cioè lo sviluppo dell'organizzazione dell'impresa in modo da consegnare nelle mani del lavoratore singolo un diritto di codeterminazione. Si tratta della promozione di diritti individuali d'intervento avvalorata anche dall'esperienza francese: il Protocollo interconfederale francese del 16 dicembre 1984 completa la legge (art. legge 432-2), assegnando al lavoratore un diritto individuale all'informazione sul cambiamento tecnologico che comporti conseguenze importanti « sul lavoro ».

Si tratta di un *trend* contrattuale sostenuto dalla legge norvegese (WEA sez. 12) e — sia pure in modo meno specifico — nella legge austriaca del 1974 per quanto concerne la politica di *management* nel settore del personale. Più specificamente, infine, la legge tedesca attribuisce diritti d'informazione e consultazione al consiglio interno (artt. 90-91 BVG). Anche il *comité d'entreprise* francese (secondo l'art. 6 legge 23 dicembre 1985, n. 83/1986) è destinatario di un ampio diritto di consultazione annuale « sulla politica di ricerca e sviluppi tecnologici dell'impresa ». In mancanza vengono sospesi sussidi pubblici per le attività di ricerca e sviluppo. La legge francese accentua questo profilo di democratizzazione del rapporto consentendo che l'organo di fabbrica possa ricorrere ad un esperto che valuti il progetto di introduzione della nuova tecnologia (legge 436-6).

Ma la rete della contrattazione si è rapidamente sviluppata in Europa con una forza di limitazione del potere dell'impresa non sempre direttamente proporzionale alla diffusione della tecnologia.

I « *technology agreements* » possono prevedere la costituzione di appositi comitati di cooperazione (Danimarca, Italia, Francia) che discutono i cambiamenti delle tecniche produttive o comunque limitarsi a fornire un semplice avviso tempestivo (Gran Bretagna settore meccanico, impiegati). Specie in quest'ultimo Paese solo una piccola parte di contratti contiene la clausola di reciprocità, secondo cui i cambiamenti avvengono con l'accordo di entrambe le parti. Solo pochi danno al sindacato il potere d'incidere sulla nuova tecnologia sin dal momento della programmazione. In genere si tratta

di esempi che, ad eccezione dei paesi scandinavi (Svezia, Accordo Volvo 1982) presentano una contrattazione collettiva di carattere « difensivo ». In molti recenti accordi i contratti sottolineano la confluenza di obiettivi propri dell'impresa (miglioramento della produttività ed efficienza aziendale) e propri dei lavoratori (l'eliminazione dei lavori ripetitivi, la tutela della salute) che sono in genere consecutivi alla scelta dell'innovazione tecnologica che è già avvenuta ad opera dell'imprenditore. Gli accordi italiani ad es. non sono chiari sulla possibilità d'incidere preventivamente sulla decisione dell'impresa. (Accordo Italtel 31 marzo 1982; Accordo Videocolor 2 gennaio 1984; Accordo Iri 18 dicembre 1984).

Allora la possibilità che il contratto di lavoro supporti un reale progetto di democrazia industriale dipende da come vengono utilizzati i diritti d'informazione o di verifica successiva.

B) Un secondo aspetto interessa i limiti del potere dell'imprenditore di raccogliere i dati che riguardano il lavoratore. Lo sviluppo parziale e non diffuso in tutti i paesi della contrattazione collettiva su questo tema, denuncia quanto insufficiente sia la protezione statale, ampia e ricca per il cittadino, ma non ancora tanto efficace da penetrare nel contratto di lavoro e proteggere il lavoratore. Le censure mosse nei confronti della legge tedesca sulla protezione dei dati personali riguardano infatti la sua generalità (essa non si applica direttamente ai rapporti di lavoro), attengono al fatto che viene disciplinata l'informazione immagazzinata nel *computer*, e non il sistema manuale di raccolta dei dati.

La protezione, secondo un autorevole opinione, infatti, è effettiva quando è lo stesso lavoratore che controlla non tanto il modo con cui l'informazione è raccolta ma che tipo d'informazione è ricercata.

La giurisprudenza tedesca ha favorito un'interpretazione protettiva riconoscendo all'impresa il potere di raccogliere informazioni che riguardano dati corretti e soprattutto obiettivi, concernenti cioè la natura attuale del lavoro e quei dati che sono « rilevanti ai fini del contratto di lavoro ».

Una filosofia della limitazione del controllo tramite informazione che trova riflessi nello Statuto italiano che vieta all'imprenditore di effettuare indagini « sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale dei lavoratori » (art. 8).

Il divieto del legislatore italiano è assoluto e non ammette deroghe a livello collettivo; queste ultime al contrario sono ammesse dalla legge norvegese 9 giugno 1978, n. 48 sui registri dei lavoratori. Essa consente ai contratti collettivi di aumentare, le informazioni da includere nei registri dell'impresa, che tuttavia sono rigorosamente limitate a quei « dati » che possono avere importanza avuto riguardo « alle condizioni lavorative e retributive (S 3.3) ». Questa filosofia legislativa circoscrive la raccolta, la selezione e l'immagazzinamento dei dati a quanto attiene al contenuto del lavoro e alle condizioni materiali in cui esso si svolge. In questo caso, come per le tecnologie di

controllo a distanza, legge e contrattazione collettiva valorizzano la funzione di depersonalizzazione della prestazione che il contratto di lavoro svolge nell'impresa tecnologicamente innovata.

Anche dai contratti collettivi affiora un catalogo differenziato di limiti all'impresa. Essi riguardano l'uso dei dati, ed in proposito si afferma che i sistemi di raccolta non possono essere usati come prova dell'adempimento della prestazione del lavoratore (S 6/2 accordi danesi del settore bancario). Ma i limiti attengono anche alla qualità dei dati da raccogliere poiché essi devono essere collegati « all'adempimento degli obblighi giuridici del lavoratore » (accordo belga 1981) oppure giustificati da ragioni collegate all'attività dell'impresa e individuate dalla contrattazione collettiva (Accordo Supplementare norvegese II, parte 6^a).

Questi limiti vengono specificati ulteriormente negli accordi aziendali ove il sindacato manifesta la sua natura di controparte sociale. Così secondo l'accordo italiano IBM (23 febbraio 1982) si prevede che — per non identificare il lavoratore al VDU — il codice individuale del lavoratore sia sostituito da uno collettivo che consente peraltro l'accesso dei dati immagazzinati dal *computer* centrale. L'operatore verifica così la correttezza delle registrazioni, ha diritto a conoscere quantità e uso dei dati raccolti e a rettificarli. Sono diritti previsti anche dall'accordo norvegese Reberschindler (azienda di ascensori, 22 marzo 1982), secondo cui la registrazione dei dati personali sarà effettuata ove esistono « *reasonable bases* », avuto riguardo all'attività dell'azienda (art. 3). Infine, nel contratto della stampa e dell'editoria italiana viene direttamente richiamato l'art. 4 dello statuto e si prevede che « l'utilizzo della tecnologia non potrà essere un mezzo per valutare il rendimento individuale dei redattori ».

7. *Nuove tecnologie e qualità della vita di lavoro.*

Le nuove tecnologie non hanno modificato soltanto il contenuto del lavoro o i sistemi di classificazione o il modo con cui il lavoratore svolge il suo lavoro (tempo di lavoro ecc.). Esse si riferiscono a quello che può essere indicato come l'ambiente di lavoro. È opportuno però ampliare l'osservazione e sostituire alla nozione di ambiente quella più ampia di qualità della vita di lavoro (*quality of working life*). Questo concetto sembra più adatto alla società tecnologica. Salute ed ambiente sono beni coinvolti nel contratto individuale al cui interno, al contrario, la speciale tecnologia fa scaturire esigenze di protezione che non si limitano alla semplice tutela del benessere fisico e psichico. La *quality of working life* abbraccia l'intero concreto svolgimento del lavoro, e, comprende infatti non solo i momenti in cui lavora materialmente ma le pause, le interruzioni necessarie, il modo di distribuzione dell'orario ecc., essa si riferisce dunque anche ai momenti di non-lavoro.

La nuova tecnologia tra l'altro può distruggere un altro credo tipico del credo puritano e calvinista del lavoro come riscatto umano, e di quello cristiano del valore etico del *work*. Risale al 1970, la rivendicazione in molti paesi europei della *quality of working life*, nei suoi significati di miglioramento dell'ambiente, umanizzazione del lavoro, ristrutturazione dei compiti, tutela della salute psicofisica. Essa tocca Paesi come l'Olanda, Francia, la Svezia, Germania Feder., Italia e Inghilterra e richiede all'imprenditore l'obbligo di adattare l'organizzazione del lavoro affinché sia tutelata l'intera personalità del lavoratore. I mezzi con cui ciò può avvenire sono diversi: l'informazione preventiva sulle modifiche organizzative e sui loro effetti sul lavoro e il coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori nella politica organizzativa dell'impresa. In alcuni casi il contratto di lavoro — com'è stato sottolineato da Ralph Dahrendorf — svolge la funzione di strumento di prevenzione dei danni alla salute e di terreno della democrazia industriale.

La filosofia di molte leggi e costituzioni europee è che il titolare della vita di lavoro ha il diritto di effettuare scelte sulla qualità della vita lavorativa.

Molte ricerche in Paesi europei hanno dimostrato che i VDU sono cause di nuove patologie sotto forma di effetti radianti, danni alla vista e udito, *stress* d'affaticamento mentale. Le ricerche svedesi denunciano come la mancanza di controllo del processo produttivo e la dipendenza quasi automatica dalla macchina richiedono non solo la modifica dei ritmi di lavoro ma anche dell'intero ambiente per diminuire il senso d'isolamento tra lavoratori.

In linea generale o per legge o per contratto collettivo si sono creati organismi di rappresentanza dei lavoratori sull'igiene e sicurezza. Tra i Paesi che hanno innovato la disciplina preesistente vanno ricordati la Grecia (legge 21 novembre 1983, n. 3255), Francia (23 dicembre 1982 ora legge 321 e ss. *Code du Travail*), Danimarca (*Act of Working Environment* 1975 § 6), Olanda (legge 8 novembre 1980, art. 14), Italia (art. 9 legge 300), Svezia (legge 1° luglio 1978, art. 6), Inghilterra (*Health and Safety at Work Act* 1974).

Lo Stato ha dunque considerato questo tema d'interesse pubblico. La legge affida ai Comitati paritetici o direttamente ai lavoratori il diritto di sospendere il lavoro nei casi in cui l'inosservanza delle regole concordate determina un potenziale pericolo per i lavoratori.

Si tratta della presenza di un pericolo « grave ed imminente » che infatti autorizza il lavoratore francese (art. 2 legge 23 dicembre 1982), olandese (art. 38 legge 80) o il Comitato spagnolo (art. 35 legge 21 dicembre 1983) a sospendere il lavoro e che spinge il comitato svedese a fare altrettanto ogni qualvolta « lo ritenga necessario » (art. 6-7 J.R.W.L.). Salvo casi eccezionali, anche il lavoratore jugoslavo gode dello stesso diritto se le misure di sicurezza non sono state assicurate.

Per quanto concerne i doveri dell'imprenditore, essi rappresentano una proiezione di un più generale dovere di tutela contenuto nei codi-

ci e che le leggi speciali specificano. Succede così nell'ordinamento della Repubblica Democratica tedesca (§§ 201 comma 1 e 205 del Codice del Lavoro) per la quale i mezzi, i procedimenti e luoghi di lavoro devono essere adattati all'uomo e garantire condizioni non gravose che favoriscono la salute e l'efficienza. Nell'ordinamento austriaco, l'impresa ha il dovere di regolare il lavoro in modo da garantire « in connessione con lo spazio e il macchinario » che la salute e la vita del lavoratore siano protette (S 1157 ABGD), mentre la legge del 1972 contempla una responsabilità civile particolare per il datore di lavoro. Quest'ultimo, secondo la legge italiana del 1978 n. 533 sul Servizio Sanitario Nazionale, ha l'obbligo di programmare il processo produttivo in modo che esso risulti rispondente « alle esigenze di sicurezza del lavoro » (art. 24).

La legge svedese del '77 impone all'impresa un dovere di tutela « di tutte le condizioni in cui si svolge il lavoro » mentre un obbligo di cooperazione reciproca tra datori e lavoratori, viene assicurato dalla legge norvegese (WEA sez. 24, n. 2 lett. *b*) e *d*) che garantisce ai secondi il diritto all'addestramento e all'istruzione « significativi per l'ambiente di lavoro ».

Da specifici accordi collettivi sui VDU scaturisce invece una rete di diritti focalizzati direttamente su questo particolare tipo di lavoro: il diritto alla visita preventiva, prima dell'inizio del lavoro al video-terminale, il diritto all'adibizione ad un lavoro equivalente, in caso d'inidoneità, a cui fa da *pendant* il divieto di licenziamento.

Per di più questi diritti si accompagnano all'obbligo per l'impresa di evitare lavori monotoni e ripetitivi. Infine viene anche garantito il diritto all'effettuazione di un *test* visivo a spese dell'impresa, che altri accordi inseriscono nel quadro di un obbligo generale di non peggiorare l'ambiente di lavoro con le nuove tecnologie.

Il contratto allora non solo acquista — sul tema dell'ambiente il lavoro — la funzione di tutela della salute psicofisica ma vede accentuare i suoi profili di *strumento di prevenzione del danno* possibile.

Ma l'ambiente di lavoro è solo uno dei componenti del più ampio tema della qualità della vita di lavoro, in esso rientra anche il tema dell'amministrazione del *tempo di lavoro*. Quest'ultimo viene toccato direttamente dalle nuove tecnologie quando si pensi che un'adeguata distribuzione del tempo lavorativo migliora la qualità della vita. Certo il telelavoro, oltre che distruggere il mito dell'unità di spazio e di lavoro, distrugge anche quello dell'unità di tempo e di lavoro dal momento che il grado di autonomia dell'« operative » può comportare un impiego del lavoratore non necessariamente continuativo alla macchina. Ma se la continuità materiale alla macchina è ridotta non lo è la continuità dell'obbligo giuridico di lavorare. Il tema dell'orario di lavoro — influenzato dalla nuova tecnologia — va visto in collegamento con la politica del mercato del lavoro, dal momento che la flessibilità dell'orario non solo migliora la salute del dipendente ma accresce l'occupazione riducendo il carico di lavoro tra più persone.

Il rapporto governativo svedese auspica infatti una politica di flessibilità e di « variations in working hours at different times of life » mentre le dichiarazioni governo-sindacati del Belgio spingono verso una regolamentazione non più unilaterale ma concordata del tempo di lavoro.

I sistemi di attuazione della flessibilità attraverso l'orario di lavoro possono riguardare anzitutto la forma del rapporto contrattuale. Esiste un ricorso diffuso al *part-time*. In Germania esso tra il 1960 e il 1977 si è triplicato. In alcuni casi è connaturato al settore produttivo come ad es. nel commercio al dettaglio, settore per il quale i contratti collettivi di molti paesi europei precisano il numero di ore settimanali da coprire con questo tipo di contratto, senza specificare né l'inizio né la fine ed affidano a sistemi di rilevazione automatica sul posto di lavoro la durata della prestazione.

Il *part-time* è in alcuni casi una variazione sul tema dell'orario, la sua particolarità è che l'orario talvolta non è fissato dall'inizio ma dipende dalle esigenze dell'impresa. I contratti a termine con clausola di *Kapovaz* (*Kapazitorientierte variable arbeitszeit*) della Germania Federale sono una pericolosa interpretazione della flessibilità poiché richiedono la reperibilità del lavoratore ed una disponibilità continua, in funzione delle esigenze dell'impresa. Essi infatti sollevano dubbi di compatibilità con la tutela della personalità (ex art. 2 comma 1 e art. 12 Costituzione tedesca).

Ma la flessibilità può riguardare oltre che la forma del rapporto, la sua durata, cioè la modalità di collocare il tempo di lavoro, che è fatto di lavoro effettivo e di pause.

Il ricorso allo straordinario o a tecniche di *job sharing* si accoppia alla riduzione generale della durata del lavoro. Questa si è ridotta ad una media di 40 ore settimanali ripartita su 5 giorni nelle compagnie di assicurazione, nelle banche e nei servizi con ulteriori riduzioni (Finlandia e Irlanda e U.K.). La legge svedese (*Working Hours Restrictions Act 1982*) ribadisce il potere dell'impresa di determinare il tempo di lavoro, salvo che non esista una regolamentazione diversa nel contratto collettivo e ammette che, in caso di necessità, l'orario di lavoro possa raggiungere la media settimanale delle 40 ore, derogando al divieto di lavoro notturno nei *Data processing centers*.

Per altro verso le nuove tecnologie, che comportano investimenti in macchinari costosi e sofisticati, per incrementare l'utilizzazione del capitale hanno intensificato il lavoro a turni. Così in Inghilterra, così nelle esperienze svedesi della *Tool and Sugar Refinery* ove l'aumento dei turni viene compensato con premi extra (*extrapayment*) per i turnisti o con riposi compensativi (*compensatory leave*). In alcuni accordi aziendali francesi si sono introdotte squadre accessorie.

In sintesi, la tecnologia stabilisce un legame tra obiettivo della salute e razionalizzazione del tempo di lavoro. Le direttive governative del governo austriaco e quelle dei sindacati inglesi e tedeschi si sono sforzate di disciplinare il lavoro al VDU come una normativa minuziosa e dettagliata sulle caratteristiche che il posto di lavoro deve pos-

sedere perché si possano evitare disagi ai lavoratori. Viene previsto anche il diritto alla pausa ogni 50 minuti di lavoro effettivo o il diritto ad alternarsi su altri lavori per ridurre lo *stress* e la monotonia. Ed il tempo di pausa è considerato come tempo di lavoro. Il contratto di lavoro svolge la funzione sociale di garantire completa tutela alla continuità del lavoro, considerata non solo come tempo della prestazione effettiva ma come durata della continua disponibilità del lavoratore anche quando effettua le pause.

8. *Tecnologie, inquadramento, formazione professionale.*

Il capitolo della flessibilità riguarda anche i mutamenti del contenuto del lavoro e la capacità del lavoratore di adeguare la sua professionalità alla tecnologia.

La flessibilità, dunque, tocca direttamente l'impiego della capacità professionale dei lavoratori, il modo con cui il vincolo contrattuale — che è sostanzialmente rigido — si adatta al cambiamento necessariamente repentino delle posizioni dei soggetti individuali. Indubbiamente il contratto di lavoro codifica posizioni individuali immodificabili e rigide, governate dal principio dell'impossibilità di alterare il contenuto del contratto senza il consenso reciproco. Di solito la regola dell'immodificabilità unilaterale della prestazione di lavoro si oppone come una barriera agli effetti del cambiamento tecnologico sui singoli lavori. Una moderazione di questo principio è nell'ammissibilità del c.d. *jus variandi*, che tuttavia in alcuni casi (Italia art. 13 legge 1970) la legge ha limitato impedendo il declassamento del lavoratore. Ma il tema della professionalità è strettamente collegato a quello dei sistemi di classificazione ed ambedue dipendono dalla composizione del mercato di lavoro.

Anzitutto, i cambiamenti nelle professioni differiscono a seconda dei settori e della qualità delle tecnologie introdotte: in Inghilterra gli sviluppi della fotocomposizione hanno aperto la possibilità di trasformare, fino al rischio di annullarlo, il mestiere dei compositori e quindi rappresentano la causa di dequalificazione di alcuni lavori e più ampia qualificazione di altri. In altri settori l'*Office Automation* scompone il lavoro di segretaria secondo una linea di tendenza che viene indicata come l'« industrializzazione o taylorismo del lavoro di ufficio ». Il lavoro amministrativo si scompone dalla semplice dattiloscrittura e scompare il livello intermedio.

Le tendenze emergenti nel lavoro intellettuale (commercio, banche e assicurazioni) sono tre. La prima è la bipolarizzazione: cioè una maggioranza di *white collars* svolge lavori ripetitivi e poco qualificati e una minoranza effettua compiti di concetto e responsabilità che richiedono qualifiche elevate. La struttura gerarchica si modifica e il rilievo che assume la posizione dei *quadri* in Francia e in Italia è il segno di una polarizzazione verso l'alto delle qualifiche. La seconda tendenza è l'omogeneizzazione del lavoro che perde di specificità; la

terza è l'elevazione del livello medio generale d'istruzione, l'eliminazione dei compiti ripetitivi e di *routine* assunti dal *computer* (URSS e RFT). Certo la tecnologia meccanizza compiti svolti da un lavoratore e può sollecitare nello stesso l'interferenza con compiti di programmazione e controllo della macchina. La rivendicazione dei sindacati europei è nella direzione del controllo più consapevole del lavoro e quindi di un ruolo più attivo del lavoratore nell'interazione con la macchina. I lavoratori svedesi nell'esperimento della *Tool Factory* hanno richiesto all'impresa di ricevere in anticipo il proprio lavoro in modo da poterlo programmare da soli.

Il fenomeno emergente è quindi — almeno in alcune tecnologie — quello dell'arricchimento del contenuto del lavoro svolto, e quindi dell'arricchimento della professionalità individuale. La parola d'ordine nell'impresa è *polivalenza* che — secondo l'accordo francese Citroën del 9 ottobre 1984 (art. 1) — viene definita come « il tenere posti differenti e accettare una mobilità all'interno di uno stabilimento così come una mobilità tecnica in funzione dei bisogni dell'impresa ».

La polivalenza professionale è il segno che un altro mito costruito intorno al contratto di lavoro è caduto; quello dell'unità di azione-lavoro. Il lavoratore può essere tenuto a svolgere non un'azione professionale identica ma più azioni professionalmente diverse.

Il contratto di lavoro è oggi la forma giuridica per una prestazione flessibile, in sintonia con le « esigenze dell'impresa ». Lavorare significa sempre meno occupare un posto di lavoro e sempre più intraprendere un percorso che conduce il lavoratore a diverse esperienze lavorative attraverso momenti di « accrescimento » della sua professionalità iniziale.

Certo « l'adesione all'interesse dell'impresa » su cui misurare il cambiamento di professionalità rischia di diventare uno degli elementi del contratto di lavoro che acquista così un'inconsapevole funzione « politica » e cioè la soggezione della professionalità all'organizzazione, senza possibilità per il lavoratore di decidere del suo destino all'interno dell'azienda.

I rischi sono evidenti dal punto di vista sindacale: riduzione degli effettivi, fittizio miglioramento che nasconde un semplice *mix* di compiti semplici. Di qui le reazioni ad es. di una parte del sindacato francese, manifestatesi nella mancata sottoscrizione di un accordo (Citroën) o nella clausola del contratto per le società di assicurazione del '76 che auspica che l'arricchimento dei compiti conduca ad un « miglioramento delle classificazioni » (caso redattori polivalenti).

Quali sono gli sbarramenti alla predestinazione tecnologica della professionalità del lavoratore? Anzitutto un sistema di qualifiche e d'inquadramento delle professioni statico e rigido che impedisca al lavoratore, il cui posto è minacciato ad es. da un robot, di riqualificarsi.

La legge è in questo settore del diritto del lavoro un possibile fattore di rigidità, mentre la contrattazione collettiva per le sue doti di

maggior elasticità appare lo strumento più adatto a disciplinare il tema.

Le parti si obbligano infatti ad adattare le classificazioni all'innovazione tecnologica e « al vissuto quotidiano del lavoro » (artt. 2-3 accordo francese Citroën 24 maggio 1986), oppure si impegnano a costruire un sistema di classificazioni in grandi raggruppamenti tecnologici che comprendono basi comuni vicine ai mestieri e consentono di razionalizzare i programmi di formazione e prevedere le progressioni di carriera (accordo Renault 18 maggio 1984).

Proprio la Francia, nella creazione dei livelli professionali (Accordo unico Citroën-Renault), tien conto della complessità del lavoro secondo criteri che rappresentano i nuovi contenuti della prestazione: la formazione, l'iniziativa sul lavoro, la responsabilità, la difficoltà del lavoro, la capacità operativa.

Sembrano poste le premesse perché il contratto individuale di lavoro possa svolgere una funzione di sviluppo e programmazione della carriera del lavoratore? L'accordo Citroën parla di « piano di carriera » per gli agenti di produzione, ma siamo ancora lontani dal riconoscimento di un *diritto* vero e proprio.

Se dunque, come rileva Lyon-Caen « la carriera non è molto compatibile con il contratto di lavoro », ai fini della flessibilità del lavoro in azienda un ruolo importante assume la *formazione professionale*.

Più volte la CEE ha sottolineato l'importanza di questo strumento come fattore di successo del cambiamento sociale ed ha valutato « The strategy of continuing education and training as a prerequisite to achieve necessary flexibility and adaptability of the workforce », specie con l'introduzione della microelettronica. Non c'è da stupirsi dunque se molti interventi legislativi affrontano il tema in una prospettiva più vasta, che implica ad es. la trasformazione di vecchi strumenti — quali l'apprendistato — in un meccanismo più ampio di formazione professionale con interscambio tra scuola e società (legge danese sulla formazione professionale 1976, par. 23).

Il contratto di lavoro svolge anzitutto una *funzione di difesa della professionalità* acquisita e minacciata dalla nuova tecnologia. Lo strumento tecnico che consente al contratto di adempiere questo ruolo difensivo è la limitazione per legge o per contratto dello *jus variandi*. In questo senso va letto l'esempio italiano che consente all'imprenditore di assegnare il lavoratore solo a lavori di categoria superiore o al massimo equivalenti professionalmente (art. 13 legge 1970). La protezione è qui totale, anche se l'alternativa all'impossibilità di assegnare il lavoratore a lavori non equivalenti perché non disponibili in azienda è il licenziamento. Nella stessa direzione si muovono alcuni accordi danesi, tedeschi e svedesi.

Una protezione meno completa prevede la contrattazione collettiva (Germania ad es.) che assicura, ai lavoratori tecnologicamente superati e assegnati a lavori inferiori, anzitutto il diritto alla riqualificazione e la conservazione del vecchio salario per un tempo limi-

tato (accordo stampa 1978) o il diritto ad un declassamento di non più di due livelli salariali o al livello salariale immediatamente inferiori.

Ma il contratto di lavoro può svolgere una funzione non di semplice difesa salariale ma di *promozione e sviluppo* della nuova professionalità. Questo compito promozionale si fonda su di una tecnica giuridica di origine contrattuale collettiva più sensibile a cogliere le variazioni della temperatura tecnologica.

Ne è un segno di diritto alla c.d. « formazione aggiuntiva » in tutti gli stadi di sviluppo della professionalità (accordi norvegesi), il diritto all'incremento della professionalità (accordo Haustруп danese), o ad un addestramento specifico (accordo inglese Plessey) nel caso di lavoro al VDU (accordo art. 6 p. 5), l'obbligo dell'impresa di fornire opportunità formative in modo da sviluppare la capacità individuale (Svezia), il diritto ogni 5 anni di un'azione formativa di adattamento ai cambiamenti tecnologici (Francia, accordo Citröen, 24 gennaio 1986).

La formazione è il mezzo di adeguamento della professionalità individuale alla mutazione tecnologica, e la velocità di sintonia viene impressa tanto dalla legge quanto dalla politica sindacale di coinvolgimento dei lavoratori nella gestione delle *chances* formative.

La legge norvegese ed il sindacato belga spingono nella seconda direzione specie se si considera che un'alternativa alla mancanza di una reale politica di *training* è lo spettro di Banquo del licenziamento. Di qui la richiesta di lavoratori polivalenti e la *funzione formativa* del contratto individuale. La legge francese 13 novembre 1982 obbliga le parti del mercato del lavoro ad un esame quinquennale delle classificazioni per un'eventuale loro revisione. La sua *ratio* è che la materia della classificazione può essere regolata solo con la contrattazione collettiva. Infine la legge può alterare la fisionomia del contratto individuale come contratto ad esecuzione continuata di prestazioni successive e trasformarlo in un contratto a *performances* successive in cui al lavoro si alterna la formazione. Il lavoratore è così soggetto attivo sul lavoro e passivo dell'intervento formativo. Ciò accade con il diritto al permesso di formazione-riconversione francese (legge 5 agosto 1985, n. 85-832), con il quale si garantisce ai lavoratori tecnicamente superati un intervento formativo di riqualificazione. Il loro contratto è temporaneamente sospeso, come accade nella legge spagnola (art. 52, lett. b) Statuto dei lavoratori). L'imprenditore è obbligato alla fine dell'*iter* di formazione a reinserire il lavoratore nell'azienda.

9. *Il licenziamento tecnologico.*

L'estinzione del rapporto di lavoro è l'espressione più forte del potere dell'impresa di effettuare una scelta organizzativa radicale consistente nel liberarsi di forza lavoro eccedente, non più compatibile

cioè con esigenze di carattere strutturale. Il contratto di lavoro qui perde la funzione originaria quella di strumento che rende, per dirla con Weber, prevedibili e calcolabili per ambedue le parti le operazioni economiche. Piuttosto esso, per dirla con Sinzheimer, svela la sua natura di maschera che cela il reale squilibrio di potere tra capitale e lavoro.

Il licenziamento è un evento che resta in gran parte scoperto alle incursioni delle imprese. Sul piano del rapporto individuale, la libertà dell'impresa viene limitata dall'indicazione dei motivi ragionevoli o giustificati che sono necessari per rendere legittimo il licenziamento causato dalla condotta del lavoratore, un'ulteriore limitazione è nel principio della reintegrazione (*reinstatement*). Ma l'imprenditore riacquista la sua forza con il principio dell'incoercibilità degli obblighi di fare (*nemo ad factum cogi potest*), radicato nella *civil law* anche se non privo di eccezioni nella procedura civile francese e tedesca. Siamo dunque lontani dal contratto come fonte che assicura la *ownership of job* teorizzata da F. Meyers: il diritto al posto non è un diritto reale. Non lo è neanche nei sistemi socialisti come vedremo. Non solo, ma la società tecnologica accentua la debolezza della tutela contro il licenziamento. La legge esistente s'ispira al principio dell'imprenditore « *herr in hause* » ed il destino del lavoratore è quello di essere considerato eccedentario se la nuova tecnologia lo richiede. Il problema è allora conoscere le formule esistenti a protezione dei licenziamenti dovuti a fattori oggettivi, non determinati da colpa del lavoratore, e chiedersi se esse siano adattabili ai « *technological dismissals* ».

I problemi cominciano quando si ricerchi una definizione giuridicamente certa del termine « nuova tecnologia » come motivazione della condotta dell'imprenditore. I giudici francesi hanno ritenuto che la tecnologia sia nuova quando, anche se non è necessariamente innovativa sul piano della conoscenza scientifica, lo è rispetto all'organizzazione del lavoro e allo sconvolgimento che produce su di essa.

Così per quelli italiani, lo sviluppo dell'automazione può fornire mezzi tecnici più efficienti, meno costosi e *labour saving*, ma se l'attività economica resta immutata ciò non determina né ridimensionamento né trasformazione dell'impresa, ma piuttosto una diversa organizzazione del lavoro.

In ambedue i casi il parametro della novità tecnologica è nella modifica dell'organizzazione produttiva. Tutto ciò sembra costituire il presupposto per un licenziamento tecnologico che abbandona il lavoratore ai suoi destini. I giudici dei paesi a struttura capitalista e socialista hanno infatti scelto la strada del *self restraint*. Essi non intervengono a valutare l'opportunità delle scelte dell'imprenditore. La Corte Suprema Polacca si è dichiarata incompetente ad esaminare le opportunità delle modifiche occupazionali indotte dalla necessità dell'impresa (Corte Suprema 15 dicembre 1982), al pari dei giudici tedeschi e di quelli italiani.

Difficile è peraltro trovare una definizione di ristrutturazione dovuta a tecnologia nuova. Essa appare ricompresa nella nozione, anch'essa non definita, di ristrutturazione *tout court*. Il mutamento tecnico viene accomunato alle ragioni economiche e finanziarie che giustificano tanto i licenziamenti individuali quanto quelli collettivi. Se questi ultimi vengono sottoposti a procedure di approvazione amministrativa (Spagna, Germania F., Francia) o sindacale, quello individuale rientra in quell'ampia nozione di ristrutturazione che è giusto motivo per l'imprenditore di cessare il rapporto di lavoro.

La tecnologia può rientrare così nel « motivo socialmente giustificato » rappresentato nelle « urgenti necessità operative » (*urgent operating requirement*) (Germania, art. 1 par. 2 legge sui licenziamenti) o nel motivo economico « di origine congiunturale o strutturale » (Francia art. legge 321-3) o nelle « ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa » (Italia, legge 1966 sui licenziamenti individuali). Essa causa la scomparsa del « bisogno » per l'impresa di avere un lavoratore che faccia un certo tipo di lavoro (Inghilterra) e rientra nel generico concetto di « giusta causa » (Svezia, legge 1974).

Uno sbarramento piuttosto rigido viene costituito dalla legge jugoslava sul lavoro associato secondo la quale non può essere licenziato un lavoratore il cui posto di lavoro sia abolito dalla tecnologia e dall'automazione (art. 213 legge 2 dicembre 1976). Pianificando le innovazioni e riorganizzazioni i collettivi dei lavoratori devono programmare e assicurare l'impiego dei lavoratori eccedenti e creare nuovi posti di lavoro nella stessa azienda o in altre aziende. Ma è un principio che si attenua in presenza di un'offerta aziendale di lavoro equivalente alternativo, offerta che se viene rifiutata dal lavoratore rende legittimo il licenziamento, principio questo che viene seguito anche nella Repubblica Democratica Tedesca. Esso infatti non impedisce che il lavoratore venga licenziato se rifiuta il c.d. « contratto di cambiamento » nella stessa azienda o quello di « transizione » in altra azienda.

Il riconoscimento legislativo della tutela del posto di lavoro in questi Paesi e l'affermazione del principio secondo cui esso viene perduto solo nel caso di rifiuto del lavoratore di adeguarsi al cambiamento tecnologico sono comprensibili in un contesto economico e sociale che considera il lavoro un bene socialmente rilevante nell'economia pianificata. Ma sono comprensibili anche nelle economie capitalistiche come la Norvegia (Sez. 60 n. 2 WEA) per la quale il licenziamento tecnologico è illegittimo se esiste una possibilità di altro impiego per il lavoratore. Ma ciò che nei paesi citati viene imposto dalla legge, in altri può essere raggiunto attraverso la contrattazione collettiva. Quest'ultima tende a riportare infatti l'interesse individuale al posto di lavoro nella gestione sindacale.

La proposta del sindacato belga è nel senso della creazione di un accordo base sulle tecnologie che subordini il potere di licenziare all'adozione di misure alternative come la riduzione dell'orario e il tra-

sferimento del lavoratore ad altro posto. In sostanza essa tende a trasformare il licenziamento in *diritto alla circolazione* del lavoratore da un *job* all'altro. Il controllo del sindacato si manifesta, negli accordi danesi, nel diritto di ulteriore riqualificazione del lavoratore o al trasferimento in altra area, o al reimpiego in lavoro equivalente (Germania accordo 1981 sui VDU). Nel caso danese (1° marzo 1981) i lavoratori licenziati possono, in caso di offerta di altro impiego, avere permessi durante il preavviso per la frequenza ai corsi di qualificazione per il nuovo lavoro.

L'accordo TUC/Apex inglese contiene clausole che vietano il licenziamento tecnologico quando non obbligano addirittura l'impresa a scelte di politica organizzativa come *redeployment*, *work sharing* etc.

Legge e giurisprudenza promuovono la filosofia della tutela collettiva degli effetti della tecnologia sul posto di lavoro, cercando di limitarne le conseguenze alla sola organizzazione dell'impresa.

I giudici norvegesi hanno giudicato illegittimo il licenziamento effettuato a seguito di tecnologia introdotta senza la cooperazione dei lavoratori. Ciò accade quando non sia la stessa legge a prevedere — come accade in Austria — la contrattazione obbligatoria dal momento che il licenziamento è materia di codecisione (par. 105 ARBVG).

Nel contratto di lavoro spunta il *diritto alla priorità del lavoro alternativo*, l'obbligo per l'impresa di trovare un'altra sistemazione al lavoratore *redundant* prima di procedere alla rottura del rapporto. Si tratta di una filosofia che considera il rapporto di lavoro come un contenitore che non disperde gli interessi acquisiti compromessi da un licenziamento non motivato da colpa del lavoratore. Gli accordi nazionali tedeschi (settore costruzioni) rafforzano prospettive di tutela in questo senso.

10. Conclusioni.

Dall'analisi svolta è emerso evidente il profondo impatto delle nuove tecnologie sulla realtà economica e sociale dei paesi industrializzati. Essa ha lasciato scorgere anche quale sia il complesso di domande che la società « postindustriale » pone ai tre soggetti delle relazioni industriali che sono sollecitati a fornire risposte adeguate al cambiamento.

Ne è prova l'impegno che a livello internazionale i governi e le organizzazioni sindacali dei lavoratori hanno profuso per amministrare le conseguenze di particolari tecnologie — ad es. i microprocessori ed i videoterminali — sulle condizioni di lavoro. Nell'Europa dell'Est i paesi membri del Caem (Consiglio di Mutua Assistenza Economica) hanno previsto accordi di cooperazione (1982) per quanto concerne l'organizzazione di un sistema di formazione per specialisti, mentre la Commissione Sindacale Consultiva (Tuac) dell'OCDE nel 1981, ha indicato le garanzie necessarie per i lavoratori addetti ai VDU: la

limitazione del tempo di lavoro, le possibilità d'interazione con i colleghi di lavoro, la limitazione della raccolta dei dati personali, revisione dei sistemi salariali etc.

Si tratta di un processo ancora *in fieri*. Rilevare che esso è in atto significa sottolineare anche il ritardo con cui il diritto del lavoro reagisce. Quest'ultimo si è costruito lentamente come un complesso di norme giuridiche di protezione per quanti in prevalenza siano coinvolti in un rapporto di lavoro subordinato governato da un contratto a tempo indeterminato. Al suo interno, il contratto regola una relazione sociale caratterizzata da una posizione di asimmetria di poteri sociali tra soggetti. Di questi uno — il lavoratore — offre il suo lavoro nei locali dell'impresa, in un tempo fissato dall'imprenditore, da cui riceve gli ordini che riguardano un lavoro prestabilito il cui contenuto non è in grado di condizionare in alcun modo. Il che equivale a dire che — in questo schema — il contratto di lavoro rispetta quelle che potremmo chiamare le « regole aristoteliche del diritto del lavoro » delle società pretecnologiche: l'unità di luogo-lavoro (il lavoro nei locali dell'impresa), di tempo-lavoro (il lavoro nell'arco di una sequenza temporale unica), di azione-lavoro (un'attività mono-professionale).

Oggi questi che sono apparsi autentici miti su cui edificare il diritto del lavoro di origine statale e contrattuale si sono parzialmente sgretolati. Essi hanno assegnato altresì al contratto di lavoro un bagaglio di funzioni nuove rispetto alle precedenti.

A) Anzitutto la diffusione del lavoro a domicilio nella forma del telelavoro, la creazione di gruppi di lavoro autonomi all'esterno dell'impresa sembrano una *pendant* del parallelo processo di differente identità dell'impresa. Alla realtà di un universo di fabbriche « senza ciminiera » si contrappone l'area dei « lavoratori al guinzaglio »: si tratta di due facce della stessa medaglia, le cui identità giuridiche vanno analizzate e disciplinate con interventi legislativi.

Il termine francese *filialisation* è, dal punto di vista dell'impresa, l'equivalente di ciò che dal punto di vista del lavoro subordinato è la « esteriorizzazione » del lavoro, per il quale va risolto il quesito dell'identità giuridica.

Emerge nel contratto di lavoro allora il profilo della « organizzazione » come elemento rilevante ai fini dell'individuazione di chi, tra le varie figure collegate con l'impresa è dipendente della stessa e sia il destinatario della legislazione protettiva. Nella maggior parte dei casi, è proprio il dato sociologicamente rilevabile dell'« occupazione collegata funzionalmente con l'impresa » a qualificare una prestazione come subordinata o meno.

Il collegamento funzionale all'organizzazione — intesa come complesso di strutture materiali coordinate da direttive — individua ad es. nel telelavoratore a domicilio il soggetto dipendente della stessa. Il fenomeno non è certo nuovo, ma è complesso e costituisce una possibile area di giuridificazione (*juridification*), cioè d'intervento statale che adatti la legislazione esistente anzitutto alla ricerca di una no-

zione più aggiornata d'impresa e che tenga conto dei collegamenti con le unità produttive da essa scorporate. Così come va specificata meglio la nozione di lavoratore a domicilio autonomo o subordinato per inquadrare la figura di chi lavora ad es. nelle *software houses* o nel proprio domicilio al trattamento dei dati inviati dal *computer* centrale. Se i paesi anglosassoni considerano queste figure come lavoratori autonomi, incertezze sussistono per realtà come la Francia e l'Italia che hanno una normativa rigida in tema di lavoro a domicilio.

Si può dire che più si differenziano le funzioni dell'impresa più rilevante diventa il momento dell'organizzazione — il lavoro legato funzionalmente all'assetto organizzativo — come dato che qualifica la subordinazione. Così non è più necessaria l'unità di luogo e di lavoro perché questa ricorra e si applichi il diritto dei lavoratori subordinati. Il lavoratore sarà subordinato anche se lavora in luoghi diversi da quelli in cui è collocata geograficamente l'impresa, purché esso risulti ammesso in un certo modo funzionale alle strutture organizzative della stessa.

È vero che proprio le esigenze organizzative rischiano di assumere un ruolo determinante nella gestione del rapporto di lavoro tecnologico. Esse costituiscono anzitutto la motivazione della richiesta imprenditoriale di flessibilità del rapporto stesso. La flessibilità è la nuova parola d'ordine: ma non è necessariamente un sintomo di un ritorno al passato. Ad essa si contrappone il complesso di garanzie sostanziali che corroborano la posizione del lavoratore nell'impresa e che svelano le nuove funzioni del contratto individuale.

La flessibilità richiede l'impiego di forme contrattuali atipiche che corrisponde ad una reale risorsa di flessibilità del lavoro e non comprime le esigenze del sindacato sia di assicurare occupazione a particolari segmenti del mercato del lavoro (le donne ad es.) sia di ridurre la disoccupazione. Anch'essa è un'area di possibile giuridificazione: il problema è che le garanzie offerte dal diritto del lavoro tradizionale siano ridotte nell'estensione (il diritto del lavoro *pro quota*) ma non nell'intensità. Il lavoratore *part-time* avrà gli stessi diritti del lavoratore a tempo pieno solo che saranno proporzionalmente ridotti in funzione della prestazione effettivamente erogata all'impresa.

Anzitutto è sul contenuto del proprio lavoro che il lavoratore tecnologico (in genere quello a tempo pieno) vede accresciuta la propria capacità di *determinare* il contenuto della prestazione secondo livelli di autonomia sconosciuti in passato. In un processo altamente automatizzato il lavoratore al *computer* può anche programmare la propria attività ed il modo di svolgerla. È una situazione che vede come riflesso immediato ridursi il ruolo dell'imprenditore come « programmatore » dei contenuti di alcuni lavori e accentuarsi quello di *manager*. Se il primo tende ad attenuarsi in proporzione diretta all'aumento di professionalità del dipendente, il secondo resta sostanzialmente inalterato. Il che sottolinea che, per quanto efficace possa essere il contributo dato all'impresa dal lavoratore, la sua subordina-

zione resta invariata. È sempre l'imprenditore che stabilisce *se e quando* avvalersi del lavoro dipendente, *se e quando* avvalersi del contratto di lavoro, non solo come mezzo per acquisire forza-lavoro, ma come elemento che va inserito (e dove) all'interno della struttura organizzativa. Sotto questo aspetto la subordinazione non perde il suo significato di completa disponibilità delle energie umane al servizio dell'autorità altrui. Le nuove tecnologie non sono il passaporto per un giardino dell'Eden dove si restaura pienamente il principio della libertà contrattuale.

Piuttosto, il lavoratore vede potenziare la sua posizione di soggetto che coopera con il datore di lavoro, anche nella determinazione del contenuto del proprio lavoro, attraverso un diritto d'influenza attribuitogli dalla contrattazione collettiva di alcuni paesi, specie scandinavi. Come dire che, se è esso subordinato alle scelte organizzative, può essere relativamente indipendente in quelle che attengono al *modo* con cui svolgere le proprie mansioni. Così potrà veder crescere nel contratto di lavoro il diritto al controllo della sua prestazione e il diritto d'interazione con il lavoro con gli altri. La sua subordinazione sarà vista come un mezzo per realizzare non solo la collaborazione « istituzionale » con l'impresa, ma anche quella « funzionale » con l'ambiente di lavoro circostante, con le altre posizioni di lavoro. Il contratto di lavoro svolgerà sempre più la sua *funzione di mezzo d'interazione* tra il singolo e l'organizzazione, tra il singolo e le altre prestazioni.

B) Indubbiamente dalla stessa subordinazione emerge l'esigenza di una democratizzazione della vita d'impresa, ed il contratto costituisce il mezzo tecnico di rilancio individuale della democrazia industriale. Questa funzione appare oggi più che mai potenziata dalla linfa iniettata in essa da quegli accordi che garantiscono ai lavoratori *in quanto singoli* e in quanto associati diritti d'informazione e consultazione che gli sviluppi organizzativi possono avere sui compiti da svolgere.

Quest'ultimi sono visti nella loro dimensione puramente tecnica, depurata da elementi personali che inquinano la purezza dello scambio contrattuale che è esposto ai rischi del contratto sociale (le parti sono « *at arm's length* »). La tecnologia — specie l'informatica — è un potenziale attentato alla personalità del singolo. La macchina è un potenziale mezzo di controllo del rendimento, proprio nel momento in cui si colloca come fase di un sistema organizzativo che essa contribuisce a far funzionare in modo efficiente. La tentazione d'impiegarla per l'uso del potere disciplinare è molto forte.

La legge (ad es. italiana) e la giurisprudenza (ad es. quella tedesca ed italiana) si sono sforzate di ridurre questi rischi, depersonalizzando la prestazione di lavoro e vietando l'impiego di meccanismi sofisticati (*hardware* o *software*) che a distanza sono l'immagine del « *big brother who is watching you* ». In questi casi il problema è stato ricondotto sotto il controllo del sindacato in grado di valutare la pericolosità sociale dell'impianto. La rigidità della tutela giurisprudenziale

ziale è proporzionale alla delicatezza del bene protetto: l'esistenza di un semplice mezzo che costituisce una semplice possibilità di controllo del rendimento va sottoposta all'analisi collettiva. La funzione del contratto di lavoro è quello di *far funzionare l'organizzazione con prestazioni tecniche depersonalizzate*.

C) Per altro verso accanto a questa funzione, per così dire difensiva, emergono altre più schiettamente promozionali.

La qualità della vita di lavoro è la nuova parola d'ordine del sindacato degli anni '80. In essa sono ricompresi più elementi concorrenti: ambiente di lavoro, salute psicofisica, ritmi di lavoro, orario di lavoro. La lotta per una differente sistemazione dell'orario di lavoro a livello europeo non viene svolta ai fini dell'aumento dell'occupazione soltanto, e non si collega dunque solo ad una nuova politica del mercato del lavoro. Essa può essere vista come tentativo di amministrazione congiunta del tempo di lavoro che è fatto sempre più di tempo reale e tempo non lavorato. Essa vuol far interagire lavoro e pause senza che queste ultime abbiano effetti negativi dal punto di vista retributivo. Il lavoro ai VDU viene disciplinato in modo tale che le pause e le interruzioni — programmate per evitare *stress* e affaticamento — siano considerate come un elemento della continuità della prestazione di lavoro.

Il mito « aristotelico » dell'unità di tempo e di lavoro viene anch'esso alterato. Il lavoro è fatto non più di unità temporali in sequenza ravvicinata ma intervallate da spazi di non azione che non modificano la continuità giuridica dell'obbligazione. Tanto più ciò è vero quanto più il lavoro si alterna o alla pausa o all'impegno di formarsi sul lavoro.

La previsione di pause si accompagna, in alcuni casi, al diritto del lavoratore di sospendere il lavoro se i limiti di guardia della pericolosità ambientale vengono superati. Il contratto allora funge da *strumento di prevenzione del danno* e da garante della salute del lavoratore che viene addestrato alla conoscenza delle tecniche operative che lo proteggono dalla nocività ambientale.

Lo strumento della formazione professionale diventa così centrale nell'economia del nuovo diritto del lavoro. Esso tende alla costruzione dell'operaio polivalente (*multitasks*).

La polivalenza è un'arma a doppio taglio. Può essere interpretata come un meccanismo di semplice sovrapposizione di più compiti, ed in questo caso è una semplice tecnica *labour saving* e di controllo dell'assenteismo. Ma può costituire anche una reale risposta alle esigenze di flessibilità del mercato senza danneggiare i lavoratori.

Il contratto di lavoro svolge insomma una duplice funzione: di tutela della professionalità acquisita contro lo *jus variandi* dell'imprenditore. Funzione svolta negli anni di crescita alluvionale del diritto del lavoro. Ma può costituire il terreno su cui cresce la pianta della nuova professionalità tecnologica. Esso può avere la nuova *funzione di accelerazione della professionalità*.

Quest'ultima incrina un altro dei miti « aristotelici »: l'unità di azione-lavoro, proprio perché quest'ultimo è fatto non da un'unica mansione, ma da più azioni professionali diverse il cui fine è il soddisfacimento di un'esistenza organizzativa ma anche il potenziamento del bagaglio di conoscenze tecniche del singolo.

Il diritto alla formazione aggiuntiva (paesi scandinavi); l'obbligo delle imprese di fornire occasioni formative, i contratti di formazione-lavoro (Italia), il permesso di formazione-conversione (Francia) sono esempi di questo nuovo compito del contratto individuale.

E tutto ciò acquista rilievo se si riflette sul fatto che la formazione e la riqualificazione sono le reali alternative alla mancanza di una filosofia « di proprietà del posto », alla spada di Damocle del licenziamento tecnologico. A questo si oppone infatti — nei casi in cui la legge limiti il potere dell'impresa — il *diritto all'impiego alternativo*, che è riflesso dell'obbligo cioè di reperire nell'impresa un posto equivalente prima di effettuare il licenziamento. Ma è una pallida speranza sul fronte dei destini del lavoratore. Se questi rifiuta la riqualificazione il suo orizzonte aziendale si restringe e si profila il licenziamento tecnologico.

Il diritto del lavoro dell'area tecnologica avrà di fronte due modelli antropologici diversi.

Il primo sarà rappresentato da un lavoratore probabilmente giovane, con lavoro precario o atipico, talvolta installato in un telelocale la cui subordinazione sarà stabilita grazie al suo modo di collegarsi con l'impresa. Il secondo sarà un lavoratore del tutto dipendente, protagonista di una condizione singolare: capace di determinare in parte il contenuto del proprio lavoro ma sempre soggetto al potere organizzativo altrui, relativamente indipendente nel programmare i propri compiti ma esposto al controllo del suo rendimento grazie all'interazione con la macchina, isolato ma in grado di garantire in una certa misura la qualità della sua vita di lavoro, informato e consultato sugli sviluppi professionali ma incapace di programmare la propria carriera. Sarà polivalente anche se il suo posto di lavoro sarà sempre minacciato dalla soppressione per « fatalità » tecnologica.

Il compito del diritto del lavoro, sia esso prodotto dalla legge o dalla contrattazione collettiva, dovrà assumere questi due modelli sociali a baricentro della sua forza protettiva.