

**IL DIRITTO DEL LAVORO AI TEMPI DELLA CRISI.
L' *HORROR VACUINE* NEGLI ULTIMI ACCORDI FIAT: LA
"LOTTA" ALL'ASSENTEISMO PATOLOGICO**

Stella Laforgia

*Ricercatrice di diritto del lavoro
nell'Università degli Studi di Bari*

Il saggio, a partire dagli istituti disciplinati dagli ultimi Accordi FIAT, si propone di verificare la compatibilità della nuova organizzazione del lavoro basato sulla cronometria del lavoro con le misure di tutela e sicurezza dei lavoratori. In particolare, costituiscono oggetto dell'indagine gli strumenti con i quali gli Accordi attuano il c.d. governo dell'assenteismo patologico di cui si valuta la legittimità e la "valenza simbolica".

The essay, starting from the last FIAT collective agreements, aims to verify the compatibility of the new work organization, based on the chronometry of work, with the safety measures to protect workers. In particular, the subject of this research focuses the tools for the implementation of the so-called government of pathological absenteeism provided by the agreements whose legality and "symbolic value" are taken into consideration.

Sommario

Introduzione: una scelta di prospettiva

1. sistema ERGO – UAS: rendere senza stancarsi
2. La "lotta" all'assenteismo patologico
 - 2.1. Nel dettaglio. Il "governo" contrattuale dell'assenteismo patologico nell'Accordo per lo stabilimento di Pomigliano D'Arco
 - 2.2. Le assenze in concomitanza delle tornate elettorali
 - 2.3. Il "governo" contrattuale dell'assenteismo patologico nell'Accordo per lo stabilimento di Mirafiori
3. L'assenteismo anomalo: aporie di una categoria a-giuridica
4. La *compatibilità* della nuova organizzazione del lavoro con le misure di tutela e sicurezza dei lavoratori: rendere, stanca
5. Osservazioni conclusive

Introduzione: una scelta di prospettiva

La riflessione su “Il diritto ai tempi della crisi”, per un giurista del lavoro, si declina immediatamente ne “Il diritto *del lavoro* ai tempi della crisi”.

È una riflessione, invero, suggerita dalla contingenza, necessaria se, recuperando l’etimologia del termine “crisi”, si vuole tentare di analizzare la complessità del fenomeno per valutare, separare, *cernere* appunto, le diverse sfaccettature che essa assume e comprenderle.

È da tempo che si assiste alla trasformazione del rapporto di lavoro; infatti, la proliferazione di forme flessibili di lavoro, la destrutturazione dei tempi di lavoro, la variabilità dell’orario e della retribuzione ne hanno “eroso” il modello tradizionale e le tutele ad esso connesse.

Con l’avvento della *crisi*, poi, e in nome di essa, vi è stata una notevole accentuazione del ricorso alla flessibilizzazione del rapporto di lavoro.

Non è possibile analizzare tutte le forme che questa tendenza ha assunto; in questa indagine, si vuole, attraverso l’analisi di alcuni aspetti della recente produzione contrattuale e normativa, riflettere sul nuovo modello di *Lavoro* ritenuto necessitato dalla crisi.

A questo proposito, particolarmente indicative di questa tendenza sono le note vicende FIAT.

Esse coinvolgono una serie di profili.

In questo intervento, però, si sceglie, metodologicamente, di lasciare sullo sfondo tutte le numerose e pregnanti questioni che ineriscono gli aspetti più eminentemente “sindacali” quali l’efficacia degli accordi c.c.d.d. separati; il rapporto tra contratti collettivi di livello diverso; le c.c.d.d. clausole di uscita; le clausole di pace sindacale.

Si vuole, invece, entrando nel merito delle nuove disposizioni contrattuali, esaminare la disciplina del rapporto individuale di lavoro che viene ampiamente modificato e fatto “a misura” del nuovo sistema organizzativo del lavoro denominato Ergo – UAS introdotto proprio dagli ultimi accordi FIAT. In particolare, restringendo ulteriormente il campo d’indagine, si sceglie di

concentrare l'attenzione su uno degli aspetti più discussi disciplinati dagli Accordi Fiat; si fa riferimento agli strumenti predisposti per limitare il fenomeno dell'assenteismo patologico.

Insomma, gli Accordi citati rappresentano la visuale prospettica attraverso la quale osservare (*rectius*, per il giurista, valutare) il rapporto di lavoro *ai tempi della crisi*.

1. Il sistema ERGO – UAS: rendere senza stancarsi

Tutti i recenti accordi sottoscritti dalla Fiat¹ sono sottesi da una nuova visione dell'organizzazione del lavoro². Infatti, l'accordo Mirafiori (l'art. 4 e l'intero allegato 7), l'accordo Pomigliano (art. 5) e il CCNL del 29.12.2010 se ne occupano, introducendo un nuovo sistema organizzativo del lavoro

¹ Si fa riferimento all'ormai noto: accordo di Pomigliano del 15.06.2010 della cui qualificazione giuridica si arriva a dubitare, ritenendolo piuttosto <<... un regolamento aziendale, sottoscritto per accettazione>> Così, MARIUCCI, *Note su un accordo singolare*, in www.lavoce.it, 21 giugno 2010; al contratto collettivo specifico di primo livello per i lavoratori di Fabbrica Italia Pomigliano del 29.12.2010 e all'accordo di Mirafiori del 23.12.2010.

² Per un commento ad uno o a tutti gli accordi si legga CELLA, *Dopo Pomigliano*, Bologna, 2010; BAVARO, *Contrattazione collettiva e relazioni industriali nell'«Archetipo» Fiat di Pomigliano D'Arco*, in *Quad. rel. sind.*, 2010, 337 ss.; ID., *Dall'«Archetipo» al «Prototipo» nella vicenda Fiat: nuove questioni giuridico-sindacali*, in www.ildiariodellavoro.it, 2010; ID., *Note sul contratto aziendale FIAT per lo stabilimento di Pomigliano d'Arco*, in *Il Diario del Lavoro* (rivista elettronica - <http://www.ildiariodellavoro.it>), 9 luglio 2010; F. CARINCI (a cura di), *Da Pomigliano a Mirafiori: la cronaca si fa storia*, Milano, 2011; ID., *Se quarant'anni vi sembrano pochi: dallo statuto all'Accordo di Pomigliano*, in *Arg. dir. lav.*, 2010, 581 ss.; DE LUCA TAMAJO, *L'accordo di Pomigliano: una storia italiana*, in *Arg. dir. lav.*, 2010, 1089 ss.; TOSI, *Lo shock di Pomigliano sul diritto del lavoro: il sistema collettivo*, in *Arg. dir. lav.*, 2010, 1095 ss.; BROLLO, *Lo shock di Pomigliano sul diritto del lavoro: il rapporto individuale*, in *Arg. dir. lav.*, 2010, 1095 ss.; R. PESSI, *La contrattazione in deroga: il «caso» Pomigliano*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2010, 1119 ss.; ICHINO, *Appunti di un giurista su Pomigliano*, in www.lavoce.it, 18 giugno 2010; MARIUCCI, *Note su un accordo singolare*, cit.; M. MISCIONE, *Il contratto collettivo dopo l'accordo di Pomigliano d'Arco del luglio 2010*, in *Lav. giur.*, 2010, 859; ID., *Metodi e contenuti del contratto collettivo (la teoria del contratto collettivo dopo Pomigliano d'Arco)*, in *Lav. giur.*, 2010, 1159; ID., *Le relazioni sindacali dopo gli accordi di Pomigliano e Mirafiori*, in *Lav. giur.*, 2011, 337; SCARPELLI, *Una riflessione a più voci sul diritto sindacale ai tempi della contrattazione sindacale*, in *Riv. giur. lav.*, 2010, 12 ss.

denominato Ergo - UAS. Anzi, quest'ultimo accordo dedica all'argomento tutto il titolo secondo con il precipuo scopo di operare «..., da un lato, sulle tecnologie e sul prodotto e, dall'altro lato, sul miglioramento dei livelli di prestazione lavorativa con le modalità previste dal sistema WCM e dal sistema Ergo - UA» al fine di «assicurare al sistema produttivo le migliori condizioni degli standard internazionali di competitività».

Senza semplificare eccessivamente il discorso, possiamo affermare che il sistema Ergo - UAS si fonda sull'interrelazione tra ergonomia - o meglio, la valutazione ergonomica del sovraccarico biomeccanico relativo a tutto il corpo - e metrica del lavoro; in particolare, con quest'ultima espressione si indica la determinazione rigorosa del tempo necessario all'esecuzione di un dato lavoro. Ne deriva che ogni lavoratore è chiamato ad avere un determinato rendimento nell'esecuzione della propria prestazione di lavoro; si tratta, specificatamente, del «... rendimento di un uomo mediamente ben allenato, che conosce bene il lavoro e che dà un costante rendimento senza stancarsi».

Pur senza cedere alla tentazione di sofisticare su una formula - rendere senza stancarsi -, si può ben dire che essa, unitamente a tutta la disciplina del nuovo sistema organizzativo del lavoro, è gravida di implicazioni e di profili problematici che proveremo, almeno, ad evidenziare.

Nonostante sia assolutamente intuibile che il nuovo sistema di lavoro possa avere un impatto notevole sulle modalità di espletamento prestazione di lavoro (tempi; intensità, mansioni in senso lato) e, quindi, sulla sua salute e sicurezza, nessuna attenzione particolare è dedicata a questo aspetto.

Anzi, piuttosto che affrontare gli aspetti che coinvolgono la salute e la sicurezza dei lavoratori - concetti ampi ma che fanno riferimento quantomeno all'assenza di malattia (ma non solo, come vedremo *infra*), - si parla di assenteismo.

Ebbene, restringendo la prospettiva, analizziamo in particolare quello che, con formula altisonante, viene definito "il governo dell'assenteismo patologico".

2. La “lotta” all’assenteismo patologico

Infatti, coerentemente con l’introduzione del sistema Ergo – UAS e la ferma volontà di implementare la competitività degli stabilimenti attraverso la saturazione dei tempi di lavoro, gli Accordi FIAT prevedono che debba essere ridotto al minimo – quando non azzerato – il rischio di quelli che comunemente chiameremmo ‘tempi morti’ e che vengono definiti *tecnicamente* attività “non a valore aggiunto”, intendendosi per quest’ultime proprio quelle non strettamente produttive.

In un sistema siffatto, che esalta oltre al rendimento (normale *rectius* fisso e predeterminato) la presenza *ex se* è abbastanza intuibile quale disvalore possa essere attribuito all’assenza e quale enfaticizzazione abbia *ex se* la presenza del lavoratore.

Si pensi all’art. 12 del contratto per lo stabilimento di Pomigliano D’Arco (Indennità di prestazione collegata alla presenza) secondo il quale, «*Per gli addetti alle linee a trazione meccanizzata con scocche in movimento continuo sarà riconosciuta una voce retributiva specifica denominata "indennità di prestazione collegata alla presenza. L'importo forfetario, da corrispondere solo per le ore di effettiva prestazione lavorativa, con esclusione tra l'altro delle ore di inattività, della mezz'ora di mensa e delle assenze la cui copertura retributiva è per legge e/o contratto parificata alla prestazione lavorativa, è concordato, per tutti gli aventi diritto, in misura di 0,1813 euro lordi/ora...».*

Questa disposizione fa da *pendant* alla precedente contenuta nell’art. 11 (incentivo di rendimento) al quale è sostanzialmente coincidente l’art. 7 del contratto per lo stabilimento di Mirafiori), che attribuisce «*Ai lavoratori operai che prestano la loro attività con l'assegnazione di tempi predeterminati (ed. diretti) l'incentivo di rendimento corrisposto per le ore di effettiva attività a tempi predeterminati*»³.

³ Tale incentivo è fissato nelle seguenti misure: 5° gruppo professionale - prima fascia: 0,0588 euro lordi/ora; 5° gruppo professionale - seconda fascia: 0,0718 euro lordi/ora; 4° gruppo professionale: 0,0799 euro lordi/ora; 3° gruppo professionale: 0,0857 euro lordi/ora. Ai suddetti lavoratori, nelle ore in cui non prestano attività lavorativa a tempi predeterminati e ai lavoratori operai che non prestano strutturalmente la loro attività a tempi predeterminati (ed. indiretti) sarà (corrisposto l’importo di euro lordi/ora 0,0538 dal 5° al 3° gruppo professionale per ogni ora di prestazione.

Il concetto viene ribadito in chiusura del medesimo accordo laddove, e ovviamente non è un caso, si fornisce la nuova disciplina delle pause che, come abbiamo visto, subiscono una riduzione nella durata: «... *Per gli addetti alle linee a trazione meccanizzata con scocche in movimento continuo e per gli addetti alle linee "passo-passo" a trazione meccanizzata con "pulsante di consenso", sarà erogata una voce retributiva specifica denominata "indennità di prestazione collegata alla presenza" disciplinata nel capitolo retribuzione ed altri istituti economici del contratto collettivo specifico di lavoro di primo livello*».

Ciò che qui si vuole mettere in evidenza, è che non si tratta di un comprensibile e condivisibile sfavore riservato all'assenteismo, ma all'enfaticizzazione della presenza corrisponde la "demonizzazione" dell'assenza *tout court*.

L'*horror vacui* che permea gli Accordio FIAT è confermato da una delle disposizioni più problematiche degli Accordi che riguarda l'assenteismo c.d. patologico, intendendo per esso l'assenza collettiva che si manifesta in concomitanza di determinati eventi.

Un caso a sé è quello delle assenze, evidentemente, anch'esse patologiche che si verificano durante le tornate elettorali.

La particolarità della tematica il cui monitoraggio è demandato ad una Commissione paritetica ci ha fatto ritenere utile anche un'indagine "sul campo" gli esiti attuativi della sua disciplina.

2.1. Nel dettaglio. Il "governo" contrattuale dell'assenteismo patologico nell'Accordo per lo stabilimento di Pomigliano D'Arco

Si deve subito puntualizzare che la disciplina delle c.d. assenze patologiche presenta qualche differenza tra gli accordi "Pomigliano" e "Mirafiori"⁴. Inoltre, detta disciplina viene generalizzata e prevista anche nel contratto specifico di primo livello

⁴ Sull'argomento D. GAROFALO, *Il contrasto all'assenteismo negli accordi FIAT di Pomigliano D'Arco e di Mirafiori*, in *Arg. dir. lav.*, 2011, 499 ss.; BALLETTI, *La questione "assenteismo" nell'accordo Fiat 15 giugno 2010*, in F. CARINCI (a cura di), *Da Pomigliano a Mirafiori: la cronaca si fa storia*, cit., 209 ss.

del 13 dicembre 2011 che trova applicazione per tutte le imprese del gruppo FIAT⁵.

Partendo dall'Accordo di primo livello per lo stabilimento di Pomigliano, si legge da una dichiarazione di intenti o meglio dalla constatazione di fatto che nello stabilimento, evidentemente, *in occasione di particolari eventi non riconducibili a forme epidemiologiche*, si verificano forme anomale di assenteismo. Solo a titolo esemplificativo, e si sottolinea non esaustivo, si elencano i casi che possano essere definiti forme anomale di assenteismo quali *astensioni collettive dal lavoro*, in concomitanza di *manifestazioni esterne, messa in libertà per cause di forza maggiore o per mancanza di forniture*.

In tutte queste ipotesi, *nel caso in cui la percentuale di assenteismo sia significativamente superiore alla media*, le Parti individuano quale modalità efficace la non copertura retribuita a carico dell'azienda dei periodi di malattia correlati al periodo dell'evento.

Rimangono da definire del tutto, dunque, due aspetti fondamentali (la cui ricorrenza, peraltro, deve essere congiunta per giustificare la deroga prevista) e cioè quali siano i casi di assenza anomali e quale sia, invece, la media di assenteismo fisiologico.

Invero, la malattia dei lavoratori è stata oggetto di una normativa *ad hoc* sin dal codice civile. Infatti, secondo l'art. 2110 cod. civ., co. 1, *«In caso di infortunio, di malattia, di gravidanza e di puerperio, se la legge non stabilisce forme equivalenti di previdenza o di assistenza, è dovuta al prestatore*

⁵ Il contratto del 13 dicembre 2011 prevede due modelli di disciplina del fenomeno assenteismo. Il primo prevede che *«Il trattamento di maggior favore per i lavoratori operai rispetto alla legge previsto dal presente contratto per il periodo della cosiddetta carenza non trova applicazione a fronte di situazioni anomale (superiore al 3,5% ndr.) di assenteismo nello stabilimento/ente/unità organizzativa...»*. Il secondo modello prevede che *«Dal primo luglio 2012, ai dipendenti che si assentino per malattie di durata non superiore ai 5 giorni nelle giornate lavorative che precedono o seguono le festività, le ferie o il giorno di riposo settimanale, in caso di assenze ripetute nell'arco dei precedenti 12 mesi per oltre due volte per eventi giustificati come malattia caratterizzate da identiche modalità (...) non verrà riconosciuto per il primo giorno di assenza alcun trattamento economico a carico dell'azienda, così come previsto in generale dalla legge, in caso di malattia, e per i lavoratori aventi titolo all'indennità economica a carico dell'INPS»*.

la retribuzione o un'indennità nella misura e per il tempo determinati dalle leggi speciali, dagli usi o secondo equità».

La disposizione codicistica riceve, poi, anche il crisma della Carta Costituzionale laddove all'art. 38 co. 2 prevede che *«I lavoratori hanno diritto che siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria».* Ed infatti, l'art. 1 del d.l. 663 del 1979, conv. in L. n. 33 del 1980 ha previsto che : *«... , per i lavoratori dipendenti, ... , le indennità di malattia sono corrisposte agli aventi diritto a cura dei datori di lavoro all'atto della corresponsione della retribuzione per il periodo di paga durante il quale il lavoratore ha ripreso l'attività lavorativa, fermo restando l'obbligo del datore di lavoro di corrispondere anticipazioni a norma dei contratti collettivi e, in ogni caso, non inferiori al 50 per cento della retribuzione del mese precedente, salvo conguaglio...».*

Le indennità di malattia cui si fa riferimento sono (almeno per gli operai) a carico dell'INPS e si riferiscono ai lavoratori con qualifica operaia. Esse, inoltre, decorrono a partire dal quarto giorno di malattia che viene computato dalla data di inizio della malattia dichiarata dal lavoratore e riportata sull'attestazione medica, sempreché la visita risulti effettuata nel giorno stesso di inizio della malattia o nel giorno immediatamente successivo.

Rispetto ai primi tre giorni di malattia non indennizzati dall'INPS, c.d. carenza, è in genere intervenuta la contrattazione collettiva che prevede, altresì, l'estensione del trattamento retributivo per i periodi di malattia anche ai lavoratori diversi dagli operai.

Nel caso dei lavoratori metalmeccanici, l'art. 2 sez. IV, Titolo IV del ccnl 20 gennaio 2008 ha previsto che *«Le aziende corrisponderanno al lavoratore assente per malattia o infortunio sul lavoro, nell'ambito della conservazione del posto di lavoro, in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che avrebbero percepito se avesse lavorato, operando a tal fine i relativi conguagli al termine del periodo di trattamento contrattuale»⁶.*

⁶ Sull'argomento v. MORO, *Commento all'art. 2, Sez. IV, Tit.VI. Trattamento in caso di malattia ed infortunio non sul lavoro*, in M.G.

Osserviamo, ai fini del riconoscimento della prestazione retributiva durante il periodo di malattia, il superamento della distinzione operata sulla qualifica tra operai e impiegati; permane, tuttavia la differenza rispetto alle prestazioni provenienti dall'Ente previdenziale e quindi, la diversa natura dell'intervento, chiamiamolo sussidiario, di carattere contrattuale, da parte del datore di lavoro (sia per l'estensione soggettiva dei beneficiari, sia per quanto riguarda il *quantum* della prestazione).

Alla luce di ciò, si può dire che le disposizioni contrattuali in materia di malattia del lavoratore, più che porsi in contrasto con la legge, derogano alla disposizione contrattuale nazionale⁷; dal che discendono, anche in questo caso, tutte le problematiche riguardanti il rapporto tra contratti collettivi di diverso livello.

Infatti, per gli operai, si porrebbe *soltanto* un problema di decorrenza della prestazione, rimanendo 'scoperto' il periodo di carenza (i primi tre giorni) e agli impiegati spetterebbe quantomeno il trattamento previsto dalla legge (che si ritiene inderogabile) previsto dall'art. 6 co. 5 DL 1825 del 1924 (che è più ridotto rispetto a quello previsto dal ccnl)⁸.

Ciò che desta, invece, perplessità, quindi, è la vaghezza delle espressioni che descrivono i casi nei quali il datore di lavoro potrebbe negare il trattamento retributivo che è, lo si ribadisce,

GAROFALO - ROCCELLA (a cura di), *Commentario al contratto collettivo nazionale di lavoro dei metalmeccanici*, Bari, 2010, 524 ss..

⁷ In questo senso, LISO, *Sicuramente un caso emblematico*, in 'Newsletter nuovi lavori', in www.nuovilavori.it, 2010; TREU, *Le lezioni di Pomigliano*, in *Italianieuropei*, 2010, 4; BROLLO, *Uno sguardo d'insieme*, in F. CARINCI (a cura di), *Da Pomigliano a Mirafiori: la cronaca si fa storia*, cit., 117 e ss.

⁸ Lo si riporta, anche ai fini della comparazione con la disposizione del contratto nazionale: «*Nei casi di interruzione di servizio dovuta ad infortunio o malattia, il principale conserverà il posto al dipendente per il periodo di: a) tre mesi, se questi abbia un'anzianità di servizio non superiore ai dieci anni; b) sei mesi, se abbia un'anzianità di servizio di oltre dieci anni. Nel caso in cui alla lettera a) l'impiegato avrà diritto alla intera retribuzione per il primo mese e alla metà di essa per i successivi due mesi; nel caso della lettera b) alla intera retribuzione nei primi due mesi e alla metà di essa per i successivi. All'impiegato retribuito in tutto od in parte a provvigione, è dovuta, nelle stesse proporzioni e per lo stesso periodo di cui al capoverso precedente, un compenso calcolato sull'ammontare medio delle provvigioni liquidate all'impiegato nel semestre precedente l'interruzione di servizio. Nell'uno e nell'altro caso è in facoltà del principale di dedurre quanto l'impiegato abbia diritto di percepire per atti di previdenza da esso principale compiuti*».

quello che è nella disposizione datoriale; si fa riferimento al trattamento di carattere contrattuale che integra (o sostituisce, nel caso degli impiegati) quello previdenziale previsto per legge⁹.

Non tempera la problematica vaghezza delle espressioni utilizzate nei contratti, neppure l'istituzione della "Commissione di verifica assenteismo Pomigliano"¹⁰.

Alla suddetta Commissione non viene demandato alcun compito in questo senso e cioè quello di meglio definire i casi nei quali le nuove previsione derogatorie debbano trovare applicazione. Ma ci si limita ad affermare che: «*A tale proposito la Commissione verifica assenteismo esaminerà i casi di particolare criticità a cui non applicare quanto sopra previsto*».

Infatti, nel Titolo I dell'Accordo per lo stabilimento di Pomigliano D'Arco che si occupa di definire ruolo, compiti e composizione della Commissione si dice, genericamente che essa è competente a monitorare l'andamento del tasso di assenteismo per malattia e ad esaminare casi specifici a cui non applicare quanto previsto dal contratto collettivo in relazione alla non copertura retribuita a carico dell'azienda di particolari casistiche di assenza giustificata come malattia. Se ne definisce la composizione: essa è formata, per parte sindacale, da un componente della Rappresentanza sindacale dei lavoratori per ciascuna Organizzazione Sindacale firmataria del contratto

⁹ Cfr. BAVARO, *Contrattazione collettiva e relazioni industriali nell'«Archetipo» Fiat di Pomigliano D'Arco*, cit., 337 ss.: «*La clausola così congegnata, oltre che contrastare con il Contratto Nazionale, colpisce anche chi, durante gli eventi indicati sopra, si trovi in stato di malattia "effettiva". Arduo sarà il compito della Commissione paritetica aziendale nell'«esaminare i casi di particolare criticità a cui non applicare quanto sopra previsto».* In ogni caso, l'istituzione di questa commissione non risolve il problema (contra Martone 2010) della legittimità politico-sindacale della clausola. Sebbene questa clausola non contrasti con nessuna legge (Ichino 2010), resta il problema dell'efficacia soggettiva di una clausola peggiorativa del Contratto Nazionale (v. infra § 5) e, soprattutto, il problema di assicurare all'autentico lavoratore ammalato il godimento della retribuzione nei primi tre giorni di malattia. Se non è il diritto al pagamento dei primi tre giorni di malattia che si vuole mettere in discussione, il punto sarà accertare che la malattia è falsa»; ID., *Note sul contratto aziendale FIAT per lo stabilimento di Pomigliano d'Arco*, cit..

¹⁰ Nel contratto per lo stabilimento di "Mirafiori", invece, non vi sono disposizioni specifiche sulla Commissione paritetica alla quale si affida genericamente il compito di monitorare l'andamento dell'assenteismo per malattia.

collettivo e, per parte aziendale, da un pari numero di rappresentanti designati dalla Direzione Aziendale. Osserviamo che la formulazione della norma ha comportato che dalla Commissione siano stati esclusi i rappresentanti della CGIL non firmataria dell'Accordo; a parte tutti i rilievi sul profilo sindacale che la questione meriterebbe, osserviamo che, di fatto, ad un'organizzazione sindacale (peraltro, così rappresentativa) non vengono fornite, in tal modo, le informazioni che consentano di vigilare su un aspetto di rilievo che inerisce anche la salute e la sicurezza dei lavoratori¹¹.

2.2. Le assenze in concomitanza delle tornate elettorali

Un caso particolare preso in considerazione dalla disposizione contrattuale è invece quello delle assenze che si verificano in concomitanza delle tornate elettorali e referendarie. Si specifica, infatti, che considerato l'elevato livello di assenteismo che potrebbe verificarsi nello stabilimento in concomitanza con le tornate elettorali politiche, amministrative e referendum tale da compromettere la normale effettuazione dell'attività produttiva, in tali occasioni lo stabilimento potrà essere chiuso per il tempo necessario. In altri, termini, l'Azienda è autorizzata dalla disposizione in esame a chiudere del tutto lo stabilimento per la durata delle operazioni elettorali se dovesse ipotizzare, si immagina a partire dalla richieste formulate dai lavoratori, un elevato livello di assenteismo.

La disposizione contrattuale, inoltre, chiarisce come si provvederà alla copertura retributiva delle giornate non lavorate; ebbene, essa sarà effettuata con il ricorso a istituti retributivi collettivi (PAR residui e/o ferie). Non solo, ma l'eventuale recupero della produzione sarà effettuato senza oneri aggiuntivi a carico dell'azienda e secondo le modalità definite dal contratto collettivo di lavoro specifico di primo livello per i recuperi produttivi.

¹¹ Il problema della composizione delle commissioni derivante dalla mancata sottoscrizione degli Accordi da parte della CGIL è messo bene in evidenza da MIRANDA, *Gli accordi del Gruppo Fiat-Chrysler: verso un modello di rappresentanza paritetica per la sicurezza?*, in *Lav. dir. merc.*, 2012, 92 ss.; nonché da F. CARINCI, *Introduzione*, in F. CARINCI (a cura di), *Da Pomigliano a Mirafiori: la cronaca si fa storia*, cit., XLI-XLII.

Analizziamo, anche in questo caso, le norme di riferimento per valutare la legittimità e l'impatto effettivo delle disposizioni contrattuali appena richiamate.

L'art. 119, d.p.r. 30 marzo 1957, n. 361 prevede per i lavoratori che rivestano il ruolo di presidente di seggio, segretario, scrutatore o rappresentante di lista che abbiano diritto all'assenza – considerata attività lavorativa ad ogni effetto - per tutta la durata delle operazioni elettorali. Dunque, come si può osservare, la legge non opera, in materia, alcun rinvio ai contratti collettivi.

Del tutto arbitraria, e illegittima, appare la disposizione dell'Accordo secondo la quale *«Il riconoscimento dei riposi/pagamenti, di cui alla normativa vigente in materia elettorale, sarà effettuato, in tale fattispecie, esclusivamente nei confronti dei presidenti, dei segretari e degli scrutatori di seggio regolarmente nominati e dietro presentazione di regolare certificazione»*.

L'esclusione dei lavoratori che svolgano funzioni di rappresentanti di lista e, in generale, il ricorso, ai fini della copertura retributiva dei lavoratori impegnati nelle operazioni elettorali, ai c.d. istituti retributivi collettivi nonché la previsione di eventuali forme di recupero della produzione senza oneri aggiuntivi per l'Azienda destano forti perplessità, ritenendosi contrarie alle disposizioni normative.

Inoltre, interpellando le organizzazioni sindacali, è emerso che nello Stabilimento di Pomigliano D'Arco la Commissione di verifica sull'Assenteismo si è riunita soltanto in data 18.05.2012 (in seguito ad una tornata elettorale) registrando una riduzione notevolissima nel numero delle assenze ridotto ad un "fisiologico" 0,6 % così come le assenze per malattie che ora si attestano intorno ad un altrettanto fisiologica percentuale del 2-3%, a fronte del 16-18% del passato.

La drastica riduzione delle assenze in concomitanza delle tornate elettorali ha impedito, almeno fino a questo momento, l'applicazione della discussa disposizione.

2.3. Il "governo" contrattuale dell'assenteismo patologico nell'Accordo per lo stabilimento di Mirafiori

Il contratto "Mirafiori", invece, pur evidentemente ispirato alla medesima logica, e cioè quella della prevenzione/elimina-

zione dei periodi di assenza generalizzata, prevede un meccanismo innanzitutto connesso strettamente al monitoraggio delle c.d. assenze anomale; inoltre, la 'decurtazione' retributiva dei giorni di assenza è graduale. Infatti, a partire dal mese di luglio 2011, la commissione paritetica verificherà il dato consuntivo medio dell'assenteismo per malattia per il periodo gennaio-giugno 2011 riferita agli operai e, nell'eventualità che lo stesso non risulti inferiore al 6% medio, si darà corso alla nuova disciplina.

Infatti, ai dipendenti che si assentino per malattie di durata non superiore a 5 giorni nelle giornate lavorative che precedono o seguono le festività o le ferie o il giorno di riposo settimanale, in caso di assenze ripetute nell'arco dei precedenti 12 mesi per oltre due volte per eventi giustificati come malattia caratterizzati da identiche modalità (eventi verificatisi nelle giornate lavorative che precedono o seguono le festività o le ferie o il giorno di riposo settimanale di durata non superiore a 5 giorni) non viene riconosciuto per il primo giorno di assenza alcun trattamento economico a carico azienda, così come previsto in generale dalla legge, in caso di malattia, per i lavoratori aventi titolo all'indennità economica a carico dell'INPS.

Dal successivo periodo della previsione contrattuale «*Alla Commissione paritetica verrà demandato il compito di individuare, nell'ambito della fattispecie sopra delineata, i casi ai quali non sia applicabile, tenendo conto della particolarità di ogni singola situazione concreta, il riportato sistema di applicazione della "carenza"*», si può dedurre che l'unico trattamento retributivo di cui si sta discutendo e che l'Azienda può decurtare è quello riferibile ai primi tre giorni di malattia rispetto ai quali non vi è copertura previdenziale. Peraltro, tale interpretazione è conforme alla *ratio* della previsione che è volta a scoraggiare le assenze brevi che raramente superano i tre giorni che si verificano in concomitanza di altre festività o in alcune occasioni particolari (per es. scioperi, eventi sportivi). Rileviamo, però, che non vi è coincidenza con il periodo di "carenza" (tre giorni) e quello fissato dall'accordo di cinque giorni come durata "sospetta".

Qualora, poi, a gennaio 2012 la Commissione rilevi che il tasso di assenteismo medio per malattia riferito al secondo semestre 2011 non è sceso sotto il 4%, viene applicata la

disciplina riportata al sottostante punto B: «*Dal 1 Gennaio 2012, ai dipendenti che si assentino per malattie di durata non superiore a 5 giorni nelle giornate lavorative che precedono o seguono le festività o le ferie o il giorno di riposo settimanale, in caso di assenze ripetute nell'arco dei precedenti 12 mesi per oltre due volte per eventi giustificati come malattia caratterizzati da identiche modalità (eventi verificatisi nelle giornate lavorative che precedono o seguono le festività o le ferie o il giorno di riposo settimanale di durata non superiore a 5 giorni), non verrà riconosciuto per i primi due giorni alcun trattamento economico a carico azienda, così come previsto in generale dalla legge, in caso di malattia, per i lavoratori aventi titolo all'indennità economica a carico dell'INPS*».

3. L'assenteismo anomalo: aporie di una categoria a-giuridica

La Commissione di verifica sull'assenteismo, in entrambi gli Accordi, viene a chiamata, insomma, a svolgere una funzione di monitoraggio e ad essa è demandato il delicato compito/problema di evitare l'applicazione indiscriminata della decurtazione retributiva; problema che costituisce il nodo della questione.

L'avvertita esigenza di *verifica* espressa in modo poco convincente con l'istituzione di quest'organo tradisce, probabilmente, l'intima consapevolezza che il "governo contrattuale dell'assenteismo anomalo", così come congegnato, prescinde vistosamente dal profilo più rilevante.

È evidente, infatti, che sussiste la questione della possibile sussistenza di casi di effettiva malattia (benché, per esempio, coincidenti con le astensioni collettive) ma rimettere ad una valutazione discrezionale, addirittura successiva all'assenza stessa, di una Commissione l'applicazione della copertura retributiva, non può ritenersi soddisfacente.

Questa disposizione, così come formulata, prescinde, in sede di applicazione concreta, da ogni indagine sull'effettivo stato di salute del lavoratore assente nei periodi considerati "critici".

In altri termini, non si può negare in assoluto ed anzi, occorre tenere in debito conto, il caso del lavoratore che si ammali davvero in concomitanza dei periodi di assenza generalizzata.

Dunque, indipendentemente dai rilievi giuridici specifici fatti sulle disposizioni in materia di assenteismo, non ci si può esimere

sulla valutazione dell'impostazione generale che si è scelta nell'affrontare il problema.

Infatti, al di là di qualsiasi aggettivazione, l'assenteismo¹², fa riferimento ad un fenomeno; a livello giuridico, vi è l'assenza che può essere giustificata o meno e, (solo) in quest'ultimo caso sanzionata. Le sanzioni possono riverberare sul rapporto di lavoro stesso e, anche a livello penale¹³.

Tuttavia, si è voluto indagare sull'attività e il funzionamento di detta Commissione ed è emerso che, nello Stabilimento di Mirafiori, essa si è riunita, dal momento della sottoscrizione dell'Accordo, due volte ed ha registrato un drastico calo delle assenze per malattia (non avendo questo stabilimento assenze in concomitanza di tornate elettorali) dal 16% al 3,5 %.

Osserviamo a questo proposito, che, seppure si deve ammettere una notevole riduzione della percentuale di assenze, sempre distinguendo queste ultime dal "fenomeno" assenteismo, bisogna limitarsi alla registrazione dello stesso poiché ogni lettura potrebbe risultare parziale.

Infatti, l' "effetto annuncio" della disposizione avrà dissuasione non solo gli assenteisti patologici ma anche quelli fisiologici del tutto preoccupati, evidentemente, di fronte alla possibilità della decurtazione economica.

4. La *compatibilità* della nuova organizzazione del lavoro con le misure di tutela e sicurezza dei lavoratori: rendere, stanca

L'analisi, seppur breve, della disciplina sull'assenteismo patologico ha posto una serie di questioni.

Tuttavia, il punto di fondo che, comunque, si vuole

¹² FOGLIA, voce *Assenteismo*, in *Enc. dir.*, vol. II, Milano, 1998, 89 ss.

¹³ Cfr., sul punto, D. GAROFALO, *Il contrasto all'assenteismo negli accordi FIAT di Pomigliano D'Arco e di Mirafiori*, cit., 506 ss., secondo il quale nel caso di 'falsa malattia' si deve «... ipotizzare la sussumibilità del comportamento sub art. 640 c.p., una volta dimostrata la falsità della certificazione sanitaria, a sua volta integrante il delitto di falso ideologico, di cui all'art. 481 c.p., che fa fede fino a querela di falso»; BROLLO, *Uno sguardo d'insieme*, cit., 132 - 133; BAVARO, *Contrattazione collettiva e relazioni industriali nell'Archetipo Fiat di Pomigliano D'Arco*, cit., 339.

evidenziare, a parte i rilievi giuridici, è costituito dalla valutazione complessiva delle disposizioni contrattuali esaminate.

È questa un'indagine che supera i confini della valutazione della legittimità *tout court* degli Accordi ma inerisce, più in generale, la 'compatibilità' con il nostro sistema valoriale sul lavoro.

In altri termini, è evidente che non si possa ignorare o sottovalutare il dato sull'assenteismo 'anomalo' che si è riscontrato negli stabilimenti di Pomigliano D'Arco e Mirafiori¹⁴; o non si può trascurare la circostanza che l'impresa possa legittimamente introdurre sistemi di organizzazione del lavoro che consentano una maggiore produttività e una riduzione dei tempi e dei costi della produzione.

Tuttavia, è necessario considerare che l'introduzione di un nuovo sistema cronometrico del lavoro, l'esaltazione della presenza *ex se* e, parallelamente, la lotta indiscriminata all'assenteismo, accanto alla proliferazione dei turni e alla riduzione dei tempi di pausa dal lavoro, sono parte di un unico progetto perseguito dai vertici FIAT ed abilmente pubblicizzato che vuole "svecchiare" le logiche produttive considerate ormai obsolete e, soprattutto, dichiarate non adatte per affrontare i rivolgimenti economici e la crisi in atto.

Si è voluto proporre un modello di efficienza che introduce delle modifiche di non poco conto sulle modalità di espletamento della prestazione di lavoro¹⁵.

Innanzitutto, sin dalla sua collocazione e dalla sua estensione (si pensi per esempio, al ccnl nel quale campeggia, e corposamente, come primo argomento), la tematica all'organizzazione del lavoro è destinata a permeare di sé tutti gli istituti che gli accordi prendono in considerazione. Insomma, è subito chiaro che questo nuovo sistema di scomposizione dell'attività lavorativa dei dipendenti degli stabilimenti FIAT (almeno quelli

¹⁴ Riporta con precisione i dati BROLLO, *Lo shock di Pomigliano sul diritto del lavoro: il rapporto individuale*, cit., 1112, nota 35.

¹⁵ È proprio guardando il disegno complessivo degli Accordi citati che si scorge il nesso forte tra rendimento, faticosità del lavoro e malattia: perciò si dissente da quanto detto da ICHINO, *La risposta ai commenti*, in www.lavoce.it, 24 giugno 2010, e cioè «E osservo che quel motivo (pretesa contrarietà alla Costituzione della clausola sui tassi anomali di assenza per malattia e della clausola di tregua) non ha alcuna attinenza con la faticosità dell'organizzazione del lavoro proposta dalla Fiat».

di Pomigliano e Mirafiori) impone una rideterminazione dei tempi di lavoro (orario, turni, solo per citar alcuni istituti), un ripensamento del sistema di qualificazione professionale e una diversa declinazione della nozione di mansione.

L'aspetto che invece appare del tutto trascurato è la interrelazione esistente tra la (nuova) organizzazione del lavoro e l'ambiente di lavoro – *id est* della tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro - tanto che è la tematica trattata immediatamente dopo quella dell'organizzazione del lavoro. Invero, più che una successione tematica, si ha l'impressione di una giustapposizione nel senso che le problematiche riguardanti la salute del lavoratore appaiono del tutto avulse dal nuovo contesto organizzativo.

Sorge, quindi, un forte interrogativo connesso alla compatibilità del nuovo sistema di organizzazione del lavoro e il sistema di sicurezza dei lavoratori. Innanzitutto, si può constatare che nella parte che gli accordi dedicano all'ambiente di lavoro si leggono espressioni tralatticce che rimandano genericamente alla normativa in materia ed in particolare al d. lgs 81 del 2008 come modificato dal d. lgs 106 del 2009, senza alcuna disposizione precipua né alcuna misura che consenta una maggiore aderenza della nozione e dei dispositivi per la sicurezza alle peculiarità degli impianti industriali, o meglio, alla nuova organizzazione del lavoro.

Dunque, ci chiediamo se il sistema Ergo – UAS risulti essere conforme alle previsioni normative richiamate. Si può, a questo proposito, già segnalare che a fronte della enfaticizzazione della "cronometria" della mansioni nell'ambito del ccnl di primo livello (per i lavoratori dello stabilimento di Pomigliano D'Arco), manca il riferimento altrettanto dettagliato alle relative misure di sicurezza ed è previsto solo un generico sistema di monitoraggio dell'impatto delle previsioni del nuovo sistema di organizzazione del lavoro sui lavoratori tra i compiti della "Commissione Organizzazione e Sistemi di Produzione".

Ne è una riprova la circostanza che tra i compiti che si attribuiscono alla suddetta Commissione non vi è alcuno connesso alla salute dei lavoratori volto com'è quest'organo esclusivamente a perseguire l'ottimizzazione del posto di lavoro (*aspetto ergonomico; funzionalità delle attrezzature e degli impianti; razionalizzazione delle attività lavorative*), il

miglioramento dell'efficienza dei macchinari e all'identificazione di tutte le procedure suscettibili di miglioramento.

Insomma, sembra non considerarsi che il nuovo sistema organizzativo modifica (e in quale misura) l'ambiente di lavoro inteso nel quale è pienamente inserito il lavoratore, potendo incidere anche sui fattori di rischio, inteso *ex art. 1 del d.lgs 81/2008 lett. s) quale probabilità di raggiungimento del livello potenziale di danno nelle condizioni di impiego o di esposizione ad un determinato fattore o agente oppure alla loro combinazione*. Si pensi, anche, che tra le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro indicate nell'art. 14 co. 4 del d.lgs 81 del 2008, vi è, oltre alla valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza, la programmazione della prevenzione, mirata ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive dell'azienda nonché l'influenza dei fattori (proprio n.d.r.) dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro.

Anzi, come abbiamo visto, gli Accordi sembrano animati, sul punto, (quasi esclusivamente) dalla preoccupazione di governare l'assenteismo c.d. "patologico" (senza affrontare il problema delle assenze fisiologiche dovute a malattia) e, in generale, di fornire una disciplina che da un lato esalti il più possibile il rendimento della prestazione anche in relazione alla presenza *ex se* del lavoratore e dall'altro lato sia 'elastica' tale da consentirne un utilizzo duttile e massimamente produttivo (si pensi all'orario di lavoro: turni, pause; al sistema di classificazione professionale).

Un contrasto, almeno in linea di principio, si può rinvenire con l'istituto introdotto dal parte del d. lgs. 106 del 2009 del c.d. rischio da *stress correlato*¹⁶.

Invero, già l'Accordo europeo sullo *stress* sul lavoro sottoscritto l'8 ottobre 2004 nel fornire (non una definizione ma) la descrizione dello stress (sul lavoro) afferma che «... *Lo stress non è una malattia ma una esposizione prolungata allo stress*

¹⁶ Quanto allo stress, soprattutto ai fini dell'indagine che si sta conducendo, vi è uno primo problema connesso alla sua definizione; assolutamente connesso a questo, vi è, poi, quello della definizione di *fatica* come afferma CATAUDELLA, *Lavorare stanca. Alcune considerazioni sullo stress lavoro correlato*, in *Arg. dir. lav.*, 2010, 673 ss.. Sullo stesso argomento v. PASQUARELLA, *La disciplina dello stress lavoro – correlato tra fonti europee e nazionali: limiti e criticità*, in *Lav. giur.*, 2012, 29 ss.

può ridurre l'efficienza sul lavoro e causare problemi di salute. [...] ». Inoltre, nello stesso Accordo si legge che «... *Lo stress da lavoro può essere causato da vari fattori quali il contenuto e l'organizzazione del lavoro, l'ambiente di lavoro, una comunicazione "povera", ecc .».*

Orbene, tra gli indicatori, o meglio le conseguenze, di tale tipo di *stress* vi è proprio il grado di assenteismo riscontrabile nel contesto lavorativo. In altri termini, in questa prospettiva, "depurando" il termine assenteismo dalla connotazione negativa che ormai ha diffusamente assunto, esso indica l'attitudine del lavoratore ad assentarsi per malattia o infortunio a causa di uno stato di malessere "contratto" sul luogo di lavoro se l'organizzazione del lavoro e, in generale, l'ambiente di lavoro non è salubre.

Soccorre, a questo punto la definizione di malattia *ex art.2* let. o) del d. lgs. 81/2008, secondo il quale per salute deve intendersi «...[lo] *stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità».*

Il nostro sistema normativo costruito a protezione della salute e sicurezza dei lavoratori se, da un lato, prevede che il lavoratore possa contrarre il "male di lavorare" e assentarsi a causa di ciò, dall'altro lato adotta una nozione di salute che non si riduce alla mera assenza per malattia. In questa prospettiva, il lavoro non solo deve svolgersi in modo da non arrecare alcun danno al lavoratore, ma deve essere tale da permettere, altresì, a questi di sviluppare pienamente la propria personalità, di inverare, cioè, la sua dignità.

Dunque, seppure con provvedimenti non sempre organici, il legislatore "pensa" all'uomo che lavora nella sua integrità fisica e morale come prevede, peraltro, il d.lgs 38/2000 a proposito del danno conseguente ad infortunio sul lavoro.

È evidente, perciò, che "spingere" sull'acceleratore della competitività, arrivare a prevedere anche il più piccolo dei movimenti per risparmiare una manciata di secondi costringendo ed *esigendo* dal lavoratore una ancora più marcata ripetitività, può pregiudicare il benessere fisico, mentale e sociale di questi. Non è un caso, infatti, che lo stabilimento di Melfi sia quello con gli *standards* di rendimento e competitività connessi alla prestazione di lavoro più alti del gruppo FIAT ma sia anche

quello in cui si riscontra il maggior numero di infortuni sul lavoro e malattie professionali. Dunque, rendere stanca, eccome se stanca.

5. Osservazioni conclusive

Di fronte alla descritta enfaticizzazione della produttività e della presenza *ex se* che si evince dalla disamina effettuata, ci si chiede se non emerga un'attenzione nei confronti del lavoratore limitata alla sua capacità produttiva, volutamente disgiungendo le *operae* dalla persona, e non si finisca, così, per scarnificare e de-umanizzare il *Lavoro*.

Invero, il lavoro nel nostro ordinamento, non è *nudo*. Essendo lo strumento con cui l'uomo deve elevare la propria condizione e dare il suo contributo alla società in cui vive, il lavoro deve essere dignitoso – *id est* che non offende la dignità dell'uomo.

In particolare, proprio nella Costituzione la dignità permea di sé tutte le disposizioni che riguardano 'la persona che lavora'¹⁷.

Dunque, viene costruito dalla Costituzione quel sistema assiologico che incide (o meglio, dovrebbe incidere) direttamente sul sistema di diritto positivo¹⁸.

Il diritto del lavoro si fa carico, così, di ricongiungere le *operae*, quale entità materiale, alla persona che le pone in essere. L'immanenza dell'uomo nel suo lavoro suggerisce, infatti, di (ri)considerare lo scambio tra prestatore e datore¹⁹: se al prestatore si finisce per chiedere più della mera esecuzione della prestazione di lavoro (involgendo *opearae* e *anima*), al datore si impone il rispetto di tutte quelle misure e condizioni che permettono al lavoratore una piena realizzazione della propria persona, materiale e morale.

¹⁷ VENEZIANI, *Il lavoro tra l'Ethos del diritto ed il pathos della dignità*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2010, 257 ss.

¹⁸ VALLAURI, *L'argomento della 'dignità umana' nella giurisprudenza in materia di danno alla persona*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2010, 659 ss.

¹⁹ GRANDI, *Persona e contratto di lavoro. Riflessioni storico-critiche sul lavoro come oggetto del contratto di lavoro*, in *Arg. dir. lav.*, 1999, 309 ss.; BALLESTRERO, *Le "energie da lavoro" tra soggetto e oggetto*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" .IT*, 2010.

Ma vi è di più. La dignità ha anche una dimensione collettiva. Essa non pertiene solo al singolo, ma anche al gruppo il cui legame è costituito dalla solidarietà. Nell'ambito dell'impresa, infatti, la garanzia della dignità consente l'uguaglianza e la libertà dei soggetti che vi lavorano e la costruzione del legame sociale che struttura la solidarietà dentro e fuori il mondo del lavoro.

Non solo al lavoratore deve essere garantita la dignità *nel* e *sul* lavoro, ma essa non troverebbe una sufficiente protezione se fosse disgiunta dai mezzi di tutela collettiva che solo la solidarietà tra uguali può assicurare. Quindi, affinché si realizzi la tutela della dignità del lavoratore, è necessario che la condizione di tutti i lavoratori e, quindi, il lavoro *ex se* sia dignitoso e, cioè, in grado di elevare la condizione dell'uomo.

Sembra, però, che le fonti di regolazione del rapporto di lavoro – normativa e finanche, come abbiamo visto *supra*, quella contrattuale – si stiano allontanando sempre più dal sistema valoriale che la Costituzione ha così sapientemente tracciato e concatenato.

A questo punto, l'interprete non può fare a meno di chiedersi quale sia il lavoro dignitoso; o meglio quale sia la soglia al di sotto della quale esso diventa indecente e non più dignitoso.

Dunque, diventa inevitabile, porsi il problema del ruolo del giurista del lavoro *ai tempi della crisi*; specie in periodi di forte recessione economica, invocata per giustificare qualsiasi compressione dei diritti e delle tutele, egli deve “vigilare” per evitare che il Lavoro diventi un lavoro “senza qualità” e senza dignità, un lavoro (che si accetta) *purché ce ne sia uno*.