

La piccola impresa e il diritto del lavoro: considerazione introduttive

Armando Tursi

1. Raramente la piccola impresa è stata al centro del discorso giuslavoristico e dei disegni di riforma della regolazione del lavoro.

Questo convegno mette al centro la piccola impresa.

Non lo fa, però, sul presupposto che il diritto del lavoro non dovrebbe più occuparsi della protezione dei lavoratori. Almeno chi scrive, continua a ritenere che la cifra scientifica e politico-culturale del diritto del lavoro stia nell'essere un diritto protettivo, proiettato contestualmente nella dimensione etica della dignità e libertà della persona, e in quella economica dell'uguaglianza sostanziale; e che, conseguentemente, il suo strumento elettivo non possa che essere la norma inderogabile. Il problema odierno del diritto del lavoro consiste, piuttosto, nella necessità di rimodulare l'inderogabilità, modificandone e flessibilizzandone sia gli standard che le fonti.

E dunque, se non è accettabile né positivamente recepita la sostituzione del paradigma del lavoratore subordinato con quello del lavoratore economicamente dipendente, o con quella (proposta in sede sociologica) del lavoratore "individuale", è però vero che il diritto del lavoro deve misurarsi seriamente con i mutamenti socio-economici e antropologici che tali proposte sottintendono.

Dunque, da un lato il diritto del lavoro non può adottare scriminanti regolative che non tengano conto della sua funzione protettiva; dall'altro, deve aprirsi proporzionalmente e con intelligenza alle diverse istanze protettive che avanzano.

Ma questo è un discorso noto e ampiamente in corso; e vede il diritto del lavoro (e, per certi aspetti, la sociologia del lavoro) sulla difensiva.

Una prospettiva nuova può esserci offerta, invece, dalle piccole imprese: come, negli anni '70, inaspettatamente il mondo delle piccole imprese spiazzò la politica, il sindacato e il diritto del lavoro con quel "secondo miracolo economico" che ha costituito il vero *unicum* della vicenda economico-sociale italiana nella seconda metà del secolo scorso, così esso può forse offrire, ancora inaspettatamente, una prospettiva innovativa. Di ciò si parla raramente, e troppo poco lo si studia.

Ecco la ragione per cui ragioneremo a partire dalla piccola impresa: la convinzione che una delle cause della crisi del diritto del lavoro stia nell'aver adottato la prospettiva regolativa della grande impresa (e da ultimo, della pubblica amministrazione), ignorando quella della piccola; e il sospetto che un mutamento di prospettiva analitica, nella direzione della piccola impresa, possa offrire, se non le basi di un nuovo diritto del lavoro, almeno gli spunti per impostare in maniera corretta la sua riforma.

Non ho né il tempo né le competenze per argomentare a fondo la convinzione che, troppo presto e a torto, le scienze economiche e giuridiche, e la politica, abbiano decretato la marginalità della piccola impresa, relegata in una sorta di riserva indiana che vive nella dimensione dell'eccezione alla regola, appesa al filo del sostegno legislativo nei confronti di un dio minore, considerato eccentrico rispetto all'economia e al diritto del lavoro. Ve la presento dunque come una di quelle precomprensioni che costellano i ragionamenti di tutti

i cdd. scienziati sociali. Rinvio chi voglia approfondire la prospettiva attraverso una lettura efficacissima e controcorrente, a uno scritto di Giuseppe Toniolo del 1874, intitolato "Il quesito delle piccole imprese industriali nell'attuale momento storico".

2. Ma alcuni elementi fattuali, di carattere sia storico che quantitativo, sono indispensabili per ricostruire il quadro.

È ben noto come, nei primi anni '70, in tutta Europa, si sia manifestata una discontinuità nel modello di sviluppo, fino a quel momento orientato alla crescita dimensionale e alla concentrazione delle attività imprenditoriali.

Da un lato, il formidabile aumento della pressione competitiva induce le imprese a specializzarsi funzionalmente, decentrando le attività *non core* e frantumando le proprie attività in più fasi: la divisione del lavoro, che prima era interna alle grandi imprese, si esternalizza, e si riafferma con forza la produzione di piccola scala.

Parallelamente, si registra il passaggio da un'economia manageriale, orientata al controllo e alla pianificazione, a un'economia imprenditoriale basata sull'incertezza e sul rischio: una crescita della imprenditorialità senza crescita della managerialità (1), che segna, mi pare, la rivincita di Sombart su Drucker.

Sul piano occupazionale, si assiste allo spostamento relativo del lavoro dalle unità produttive maggiori alle minori.

Ma esiste, ed è altrettanto noto, una peculiarità italiana: e cioè, che già all'inizio di quel periodo il peso delle imprese di grande dimensione era, nel nostro Paese, minimo nel confronto internazionale.

Inoltre, contrariamente a quanto accade al livello internazionale, in Italia, a partire dal 1971, l'occupazione nelle piccole imprese cresce non solo in termini relativi rispetto alle grandi, ma anche in termini assoluti: in altre parole, le piccole imprese creano occupazione aggiuntiva, e dunque non possono essere ridotte a un mero fenomeno di *downsizing* ed esternalizzazione opportunistica.

Ciò non accade, però - diversamente da quanto afferma sia certa facile antropologia mercatista, sia una corrente interpretazione tecnocratico-progressista - , a partire dagli *animal spirits* che circolano nella società all'esterno della grande impresa, bensì, in larghissima parte, a partire dalla cultura del lavoro circolante nella grande impresa. Accade, insomma, che "una categoria di produttori decide di cambiare cetto senza cambiare attività, e, talvolta, addirittura senza cambiare lavoro".

Vengono, insomma, smentiti alcuni stereotipi culturali e ideologici fino ad allora, e in parte ancora oggi, dominanti:

a) in grande: la predizione marxista della fine dei piccoli produttori;

b) in piccolo: l'idea secondo cui i neoimprenditori sono giovani e ben istruiti, con discreta posizione sociale di partenza e poca esperienza professionale, spesso inoccupati, animati da una forte propensione al lavoro autonomo e alla libera intrapresa (v. leggi sull'imprenditoria giovanile);

c) l'idea secondo cui la *unwillingness to growth* delle p.i. dipenderebbe dalla presenza di disincentivi (normativi in *primis*: le soglie occupazionali. E poi economico-organizzativi) e/o la carenza di incentivi adeguati. In realtà i pochi studi disponibili sembrano smentire un effetto significativo delle soglie occupazionali sulla crescita delle piccole imprese (semmai sembrano registrarsi effetti sui salari) (2);

d) l'idea, infine, secondo cui famiglia e lavoro costituiscano i poli di un rapporto dialettico, in cui prevale ora l'uno ora l'altro a seconda delle diverse opzioni valoriali, e che tutt'al più vanno "conciliati", ma che comunque, in una economia moderna avanzata, tendono a separarsi e non ad avvicinarsi o addirittura a identificarsi (3).

Tutto ciò ha trovato impreparate sia la sinistra politica che la borghesia imprenditiva e/o semplicemente metropolitana: la prima abituata a contrapporre alla grande impresa la piccola impresa isolata e dipendente, riducendo il problema al contenimento e alla civilizzazione del decentramento produttivo; la seconda fiduciosa nel nesso educazione formale-reddito-ceto sociale, e che adesso si trova a dover dirottare i suoi figli laureati e con master, in mancanza di una pubblica amministrazione capace di offrire *status*, prestigio e reddito adeguati, verso le multinazionali (e quindi le università) straniere (a volte all'interno delle famiglie della borghesia imprenditrice delle provincie a imprenditoria diffusa si registra una differenziazione delle strategie occupazionali che vede un figlio - per lo più maschio - addetto alla prosecuzione dell'attività di famiglia, e un altro - per lo più femmina - mandato a studiare o lavorare all'estero o in una multinazionale).

3. La peculiarità italiana si legge, con evidenza assoluta, nelle cifre.

Mi limito a ricordare che sono microimprese (4) il 95% delle imprese italiane; che sono occupati in esse poco meno della metà del totale degli occupati, concentrati nei servizi, nel terziario e nell'agricoltura (5), che nel giugno 2008 la crescita occupazionale di 100.000 unità rispetto al giugno del 2007 è interamente ascrivibile al contributo delle imprese con meno di 50 addetti; che nel 2006 le imprese con meno di 20 addetti hanno creato 360.000 posti di lavoro, mentre le grandi ne hanno persi 114.000; che cresce, da parte delle piccole imprese, la domanda di lavoratori *high skilled* e di operai specializzati, mentre cala quella di impiegati e operai generici (*low skilled*); che su scala nazionale il 91% dei dipendenti delle imprese con meno di 20 addetti sono assunti a tempo indeterminato, contro l'86% dell'intera economia; che in Veneto la percentuale è addirittura del 95% (in pratica, la totalità dei dipendenti), e in crescita negli ultimi 5 anni (erano il 90% del 2003); che i contratti a termine e le collaborazioni coordinate e continuative/a progetto e assimilate ammontano, nelle piccole imprese, appena al 7%, contro il 12% degli occupati nel resto dell'economia.

La tendenza ad assumere con forme contrattuali stabili è una caratteristica tipica della piccola impresa, che attua una politica di fidelizzazione del lavoratore a scapito dei contratti flessibili; e si spiega anche con la difficoltà di reperire lavoratori specializzati.

Ebbene, questa relevantissima realtà economica è trattata, dal diritto del lavoro, come una riserva indiana, in cui il diritto del lavoro celebra le sue eccezioni (6), utilizzando come criterio discrezionale quello della soglia numerico-occupazionale.

La soglia più nota e utilizzata è quella dei 15 addetti: essa serve a neutralizzare una serie di tutele e garanzie di stampo lavoristico, quali, nell'ordine:

- la disciplina della tutela reale dei licenziamenti nelle singole unità produttive), peraltro in sinergia col limite dei 60 addetti nell'impresa e con quello, valevole per le imprese agricole, dei 5 addetti (7);
- la disciplina del diritto al lavoro dei disabili, peraltro in sinergia con le ulteriori soglie dei 35 e dei 50 addetti (8);
- la disciplina dei diritti sindacali nei luoghi di lavoro (9);
- la disciplina delle procedure sindacali in caso di cessione d'azienda (10).

Si tratta di un limite di non agevole individuazione, legato com'è, ora all'unità produttiva, ora all'azienda o al datore di lavoro; e con diversi criteri di computo: per es., talvolta escludendosi, altra volta computandosi taluni contratti (contratto di formazione e lavoro, contratto a termine di durata > 9 mesi, lavoro a domicilio) o lavoratori (dirigenti).

Quel medesimo limite funziona, poi, alla rovescia nel caso della cassa integrazione guadagni straordinaria (per le imprese industriali e per quelle artigiane che subiscono l'influenza gestionale prevalente di una impresa assoggettata al regime della CIGS) (11) e dei licenziamenti collettivi (12).

Così come va pure considerato che la neutralizzazione della tutela reale contro i licenziamenti illegittimi nelle piccole unità produttive trova il suo significativo contraltare nella sospensione della prescrizione, che consente, ai dipendenti di tali unità produttive (nonché a quelli delle aziende con meno di 60 dipendenti), di far valere i propri diritti economici insoddisfatti anche dopo decenni di inerzia.

Altre ipotesi in cui, nel diritto del lavoro, operano soglie numeriche in funzione di differenziazione delle tutele, si riscontrano in materia di salute e sicurezza (13); di contribuzione previdenziale (14), di previdenza complementare. A tale ultimo proposito, va ricordato che l'art. 1, comma 755, della legge n. 296/2006, ha previsto che il TFR non conferito alle forme pensionistiche complementari, nelle sole imprese con più di 49 addetti, venga versato ad un apposito fondo amministrato dall'INPS, mentre il TFR dei dipendenti delle imprese con meno di 50 addetti resti nel patrimonio aziendale (15).

Un altro punto forte di emersione della specificità giuslavoristica delle piccole imprese, e in particolare di quelle artigiane, anch'esso strettamente collegato con le soglie occupazionali, è poi rappresentato dalla non computabilità degli apprendisti nell'organico, e dalla possibilità per le imprese artigiane di assumere apprendisti anche in numero eccedente i non apprendisti, nel rispetto dei limiti numerici previsti dalla legge quadro sull'artigianato (16): anche in questo caso funzionando il principio al contrario (computabilità degli apprendisti), quando dal superamento della soglia occupazionale dipenda l'applicabilità di norme agevolative o di favore (v. art. 1, legge n. 223/1991); e con conseguenze talora inique - come l'applicabilità della tutela obbligatoria in caso di licenziamento individuale e di quella reale in caso di licenziamento collettivo, nelle unità produttive con meno di 16 addetti, facenti parte di imprese con meno di 60 addetti, o nelle imprese artigiane che superano i 15 addetti solo grazie agli apprendisti - ; o con incoerenze irragionevoli, come la mancata estensione, al di fuori della legge quadro sull'artigianato, della temporanea esclusione dal computo dei dipendenti, dei lavoratori il cui rapporto di apprendistato si sia concluso da meno di 24 mesi.

4. Grosso modo, è tutto qua, sotto il profilo giuslavoristico, lo specifico delle piccole imprese.

Si tratta - ripeto - di una sorta di riserva indiana che è tale proprio perché, per un verso, imposta da un "diritto comune del lavoro" pensato a misura dell'organizzazione produttiva grande, strutturata e complessa; e per l'altro, dalla tassatività delle eccezioni al "diritto comune" del lavoro.

E così, per esempio, alla micro-impresa e all'impresa artigiana, pur quando siano escluse dal campo di applicazione della tutela reale contro i licenziamenti e assoggettate solo al blando sistema della tutela obbligatoria, restano applicabili regole e principi difficili da calare nella loro realtà: si pensi, per fare solo pochi e casuali esempi, al formalismo delle sanzioni disciplinari, alla compressione legale e contrattuale del lavoro straordinario, alla disciplina del mutamento di mansioni, pensata per organizzazioni del lavoro articolate in una pluralità di posizioni organizzative nettamente definite e distinte (17).

D'altro canto, se, sul versante per così dire "lavoristico" (del rapporto di lavoro), si riscontra una patologia per eccesso di regolazione, sul versante della previdenza sociale si registra il difetto opposto: quello della carenza di tutela. Basti considerare come, nonostante la parziale estensione della cassa integrazione guadagni straordinaria alle imprese artigiane, restino scoperte sia le imprese artigiane con oltre 15 addetti ma non soggette all'influsso gestionale prevalente di imprese industriali medio-grandi, sia tutte le imprese con meno di 16 dipendenti; esclusione solo in minima parte compensata dall'estensione dei benefici non economici derivanti dall'iscrizione alle liste di mobilità, disposta dalla legge n. 236/1993.

5. E tuttavia, è proprio dal settore artigiano che provengono i segnali di un'inversione di tendenza: è proprio alle esperienze del settore artigiano, infatti, che si ispira il legislatore più recente, quando valorizza il meccanismo del cofinanziamento, in parte pubblico in parte a carico di cdd."enti bilaterali", per l'erogazione di misure "atipiche" e sperimentali di sostegno al reddito a favore dei lavoratori a orario ridotto, dipendenti da imprese (non solo piccole) escluse dal campo di applicazione della cassa integrazione guadagni (da ultimo, v. l'art. 19, comma 1, lett. a) della legge n. 2/2009).

Ciò segnala un primo, possibile approccio alternativo del diritto del lavoro al "problema" delle piccole imprese: quello che, quasi invertendo la prospettiva tradizionale, riforma il diritto del lavoro (*lato sensu*) a partire dalla piccola impresa.

6. Diverso è pure l'approccio in quei settori e livelli della legislazione, che privilegiano la dimensione economica rispetto al dato delle soglie occupazionali: il settore commercialistico, e il livello comunitario.

Nel diritto commerciale lo spostamento di prospettiva è chiaramente segnalato dal recente ridisegno dell'ambito di applicazione della legge fallimentare, basato su criteri quantitativi (attivo patrimoniale, fatturato, debiti), che prescindono, o meglio, tagliano trasversalmente la distinzione civilistica tra imprenditore e piccolo imprenditore (18).

Dal canto suo il diritto comunitario mira, sul piano funzionale, alla promozione e al sostegno finanziario più che all'esonero dalle tutele lavoristiche. E proprio la natura prevalentemente economica del fine perseguito consente, sotto il profilo strutturale, l'utilizzo di un set di criteri più razionale e più compatto, che combina le soglie

occupazionali (rispettivamente 10, 50 e 250 addetti per le microimprese, le piccole imprese, le medie imprese), con quelle finanziario-patrimoniali (fatturato o attivo dello stato patrimoniale: 2, 10, 50 milioni di euro), e con il requisito qualitativo della indipendenza rispetto alla impresa non piccola.

7. Fatto sta che i segni del nuovo, se ci sono, sono annegati nella prospettiva di riforma del mercato del lavoro che da qualche tempo sta prevalendo nel recente dibattito giuslavoristico e politico-sindacale: quella della "lotta alla precarietà" del lavoro, costruita a partire dalla riforma e razionalizzazione dei cdd. "contratti atipici".

Il baricentro politico e il fuoco polemico del dibattito odierno è ancora situato, infatti, a ridosso del tema della precarietà del lavoro.

Il grosso degli interventi legislativi in materia di lavoro degli ultimi anni ha riguardato, con andamento pendolare che mima perfettamente quello delle maggioranze politiche, soprattutto il tema dei tipi contrattuali "non standard", spesso sommariamente liquidati, rispettivamente, come precari, o come moderni ed europei.

Così, in materia di contratto a termine: alla (presunta) liberalizzazione del d. lgs. n. 368/2001 rimedia la legge n. 247/2007 con il limite dei 36 mesi per la reiterazione di contratti a termine e con il diritto di precedenza per le assunzioni a tempo indeterminato e per quelle a termine degli stagionali. Risponde la legge n. 133/2008 con la derogabilità per contratto collettivo di entrambe le misure, e con la riferibilità del termine anche alle ordinarie attività dell'impresa.

In realtà, è precario il lavoratore, non il contratto (19). Anzi, un lungo contratto a termine andrebbe apprezzato proprio in termini di stabilità, e non di precarietà, del lavoro (sicché bisognerebbe incentivare e magari liberalizzare proprio quelli lunghi (20)). E a nulla vale vietare la reiterazione se si tratta di contingenti di manodopera che si strutturano a fisarmonica in funzione delle esigenze aziendali (*contingent workers*): anzi, il paradosso è che si allarga il bacino e i vecchi *contingent* escono dal gioco.

Ma quel che conta ai nostri fini, è che le piccole imprese - ossia il 95% delle imprese italiane e quasi la metà dei dipendenti privati - sono poco o per nulla interessate al tema.

In tema di "*part time*": la legge n. 247/2007 reintroduce la cd. "doppia chiave" di accesso per le clausole elastiche e flessibili, che, introdotta dal d.lgs. n. 61/2000, era stata eliminata dal d.lgs. n. 276/2003. Qui il problema vero, a mio sommesso avviso, sta nell'equivoco che il *part time* sia uno strumento di flessibilità per le imprese. Invece è uno strumento di conciliazione per il lavoratore (e soprattutto per le lavoratrici) (21).

L'abolizione del lavoro intermittente, disposta dalla legge n. 247/2007, era una misura meramente simbolica, per il suo scarsissimo impatto e perché non si era avuto né il tempo né la possibilità di sperimentare adeguatamente l'istituto, potenzialmente utile anche alle piccole aziende del turismo e dei servizi. La sua riattivazione ad opera della legge n. 133/2008 non è dunque un dramma, anche se si sarebbe dovuto intervenire per eliminare alcuni tratti effettivamente inaccettabili della disciplina, quali l'assurda negazione dell'indennità di disponibilità in caso di lavoro intermittente per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno. Anche questo un eccesso di ideologia, in una sorta di gioco di dispetti reciproci, che non intercetta problemi rilevanti, e soprattutto non intercetta i problemi delle piccole imprese.

La legge n. 133/2008 risponde invece, probabilmente, alla domanda delle piccole imprese di eliminare vincoli eccessivi e ingiustificati nella disciplina del contratto di apprendistato (il limite minimo di 2 anni) e di anteporre la sostanza alla forma nella disciplina degli aspetti formativi (piena contrattualizzazione e mutualizzazione della formazione endoaziendale).

Il punto è che persiste, nell'approccio al tema, un equivoco: c'è infatti da chiedersi quanto risponda alla finalità del contratto di apprendistato (prima ancora che alle esigenze delle piccole imprese) il divieto di diversificazione salariale contrattuale per gli apprendisti, usualmente previsto dai contratti collettivi in una malintesa interpretazione del dettato legislativo, essendo solo possibile ricorrere alla limitata misura del "salario d'ingresso", più adatto alle caratteristiche di un contratto d'inserimento che non a quelle di un contratto formativo.

Ma soprattutto, la ambiziosa diversificazione funzionale e finalistica del contratto di apprendistato - declinato, com'è noto, in tre distinte tipologie, che vanno dall'apprendistato quale strumento di assolvimento dell'obbligo formativo, a quello di alta formazione (anche dottorale), passando per l'apprendistato "professionalizzante" - sembra non cogliere il problema forse più concreto e reale: se, in quale maniera e con quale approccio si possa fare dell'apprendistato (professionalizzante) uno strumento valido, nel contempo, per la formazione dei lavoratori delle piccole e delle micro-imprese, delle imprese artigiane, delle grandi imprese.

8. Proviamo, adesso, a tracciare qualche conclusione sul piano delle politiche contrattuali. A tal fine, mi avvalgo delle riflessioni già svolte sul contratto a termine.

Abbiamo già osservato che il dibattito in materia è ipertrofico e in larga parte di poco interesse per le piccole imprese.

Aggiungo adesso che le analisi economiche mostrano come i lavoratori il cui previo rapporto di lavoro era con una piccola impresa hanno meno probabilità di ottenere un contratto a termine: questo si spiega col fatto che le piccole imprese non hanno i medesimi vincoli al licenziamento delle grandi imprese, onde per esse il costo di un lavoratore a tempo indeterminato (in termini di costo di licenziamento) è simile a quello di un lavoratore a termine (22).

Ne segue, ci pare, che il cd."contratto unico a tutele crescenti" da più parti e in diverse varianti suggerito come via d'uscita dalla iniqua segmentazione del mercato del lavoro, avrebbe l'effetto di spiazzare le piccole imprese: infatti, per i primi due anni la situazione resterebbe per esse invariata rispetto ad oggi, ma successivamente esse ricadrebbero nel campo di applicazione dell'art. 18 della legge n. 300/1970.

Quanto alla proposta di introdurre flessibilità in uscita con la previsione di un indennizzo a fronte del licenziamento per ragioni economiche, si potrebbe osservare che già è contemplata dall'art. 18 l'opzione del lavoratore per le 15 mensilità alternative alla reintegrazione (23): essa opera, di fatto, come volano per le conciliazioni transattive (rare essendo le reintegre effettive). Ciò segnala che il problema vero non è la reintegra, ma la lunghezza e imprevedibilità dell'esito della cause di lavoro. Questo aspetto interesserebbe certamente di più alle piccole imprese.

9. Più in generale, e spostando il discorso sulla stessa funzione regolatrice della nozione di subordinazione, c'è da dubitare che possa essere utile al mondo delle piccole imprese

una prospettiva di tendenziale unificazione delle tipologie contrattuali, che superi la stessa distinzione tra lavoro subordinato e autonomo, all'insegna della nozione di "dipendenza economica".

Da questa angolazione, il mondo delle piccole imprese offre una prospettiva di lettura del problema che costituisce un bagno di realismo e un antidoto contro astrazioni concettuali intellettualistiche: al suo dipendente esperto e fidelizzato il piccolo imprenditore non concede il formale potere giudico di autodeterminare la prestazione, ma riconosce e nel contempo attribuisce la responsabilità di automonitorare la prestazione in funzione del risultato utile; ne valorizza, sul piano descrittivo, l'autonomia, ma non perché lo consideri un cogestore, bensì perché esige da lui una collaborazione piena e non burocratica, proattiva e non passiva, una prestazione che si autocorregga senza la necessità di un continuo monitoraggio esterno.

Ma tutto ciò non fa affatto, del dipendente della piccola impresa - come non fa nemmeno del dirigente della grande impresa - un lavoratore meno subordinato.

E soprattutto, la subordinazione di cui stiamo parlando, non è affatto quella più moderna nozione di dipendenza economica che si vorrebbe da molti - giuristi e soprattutto economisti - sostituire all'eterodirezione, ma è proprio una forma pura di eterodirezione.

Al contrario, l'assunzione della dipendenza economica a nuovo paradigma regolativo del lavoro rischia di far implodere il diritto del lavoro, trasformandolo in una sorta di diritto sociale-commerciale, in cui cadrebbero le barriere tra impresa e lavoro, e nel cui ambito albergherebbero indistintamente o quanto meno promiscuamente le tutele dei sub-fornitori, dei lavoratori parasubordinati, dei liberi-professionisti monocommittenti, degli attuali (e forse non tutti) lavoratori subordinati.

10. Se il messaggio che il mondo delle piccole imprese indirizza al dibattito sulla tipologia contrattuale è, dunque, quello di una sua ipertrofia e di una sua eccessiva ideologizzazione; e se il messaggio in tema di paradigma regolativo quello di una permanente attualità della nozione classica di subordinazione come assoggettamento all'altrui potere giuridico di eterodirezione (tant'è che l'obiettivo di molti dipendenti di piccole imprese è quello di diventare a loro volta "padroni"); non mancano, in altri campi forse più rilevanti - quale quello della previdenza e degli ammortizzatori sociali - , i segnali di una diversa politica del diritto, provenienti direttamente dal mondo della piccola impresa e dell'impresa artigiana.

Si pensi alla norma in materia di contratti di solidarietà contenuta nella legge n. 236/1993, che, per le imprese artigiane prive del trattamento di CIGS, propone per la prima volta il meccanismo del cofinanziamento, in parte pubblico in parte a carico dell'Ente bilaterale, per l'erogazione di una misura di sostegno al reddito a favore dei lavoratori a orario ridotto.

Al di là del carattere recessivo dell'istituto cui la misura si accompagnava (il contratto di solidarietà), si trattava di un'idea feconda, che, nella prospettiva del principio di sussidiarietà, proponeva di rimediare alle carenze e iniquità della previdenza pubblica con ammortizzatori sociali contrattuali, e che non a caso ha trovato impulso negli anni a venire (legge n. 662/1996; legge n. 144/1999; legge n. 80/2005), fino a diventare, col protocollo sul *welfare*, recepito nella legge n. 247/2007, uno dei principi e criteri direttivi della delega finalizzata alla riforma degli ammortizzatori sociali; e da ultimo, uno degli aspetti caratterizzanti la misura dell'indennità di disoccupazione come sostituto funzionale della

cassa integrazione guadagni per le imprese escluse da tale ammortizzatore sociale (legge n. 2/2009).

Sul punto, è certo che si miri alla valorizzazione dell'autonomia collettiva e della bilateralità, in funzione della creazione di un secondo pilastro previdenziale parallelo a quello della previdenza complementare pensionistica, come strumento ottimale per il superamento dell'attuale balcanizzazione degli ammortizzatori sociali, culminato nell'attuale utilizzo emergenziale dei cdd. "ammortizzatori sociali in deroga" (24).

È interessante notare che l'utilizzo del principio di sussidiarietà (sia orizzontale che verticale) si coniuga strettamente con la valorizzazione degli elementi *workfare* presenti nel nuovo corso che sia pur faticosamente si va delineando: nell'art. 19, comma 10 della legge n. 2/2009 si trova formulata una vera e propria clausola generale di *workfare*, che condiziona il "diritto a percepire qualsiasi trattamento di sostegno al reddito, ai sensi della legislazione vigente in materia di ammortizzatori sociali", al rilascio di una "dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro o a un percorso di riqualificazione professionale".

Questa clausola, ripresa in termini ancora più giuridicamente stringenti e vincolanti dal progetto di legge ichiniano sulla transizione a un sistema di *flexicurity* (25), segnala, peraltro, una tendenza poco sottolineata, ma molto significativa: la tendenza a trasferire anche sul terreno del mercato del lavoro quella subordinazione giuridica che si vorrebbe in declino nel diritto del lavoro; e si tratta, ancora una volta, di subordinazione nella accezione più pura, di assoggettamento a un potere autoritativo.

A ogni modo, quel che ci preme qui sottolineare, è che ancora una volta dal mondo delle piccole imprese e dell'artigianato che proviene l'impulso a spostare l'asse regolativo e il fuoco delle tutele verso il mercato del lavoro; purché non si cada in astratti ideologismi "mercatisti": ché sempre il mondo delle piccole imprese segnala la necessità di servizi per l'impiego efficienti ed economici, a partire da quelli di ricerca del personale (26).

11. In conclusione, sembra che la prospettiva delle piccole imprese indica a dubitare seriamente che quella delle "esenzioni settoriali" sia la strada giusta: quasi sicuramente non lo è per le piccole imprese; ma forse non lo è nemmeno per il diritto del lavoro *tout court*.

In Australia, dove è stata varata da pochi anni una storica legge sulla *small business exemption*, che esclude le piccole imprese (intendendosi per tali quelle con meno di 100 addetti) dalla legge sui licenziamenti illegittimi (*Work Choices* 2005), si incomincia già a dubitare se sia giusto ed economicamente utile che il 60% dei dipendenti privati possano essere licenziati *ad nutum* (27).

Il dubbio assale anche i *policy makers* britannici. Nella relazione su "*Regulation and Small Firms*" della *UK Better Regulation Task Force* istituita dal Governo britannico nel 1997, si legge infatti che *Small Business exemptions are not the panacea many maintain: they may enable unscrupulous employers to exploit employees and entrap consumers. And they may act as a barrier to growth for the small businesses themselves. But we recognise that in some cases they may be the only solution to the current complexity of regulation. E si conclude, pragmaticamente, constatandosi che this is an area where further study is required* (28).

Ci sentiamo di sottoscrivere senza esitazioni questa conclusione, che può ben fungere da suggello all'intero convegno e invito agli studiosi del lavoro e ai *policy-makers* nostrani: se nel Regno Unito, che non è Paese di micro e piccole imprese, viene candidamente confessata la carenza di studi e di conoscenze sulle piccole imprese, da noi, che delle piccole imprese siamo la Patria elettiva, questo dovrebbe essere un imperativo categorico e un impegno ineludibile, non solo e non semplicemente per la sopravvivenza e lo sviluppo delle piccole imprese, ma dell'intero sistema economico. E, lasciatemelo dire da giurista del lavoro, per la stessa rifondazione del diritto del lavoro.

(1) Su questi temi, v. Accornero, *Poter crescere e voler crescere: i piccoli imprenditori ex dipendenti*, in Traù (a cura di), *La "questione dimensionale" nell'industria italiana*, Bologna, 1999, pp. 149 ss.

(2) V. la relazione di Leonardi.

(3) V. ancora Accornero, *op.cit.*.

(4) < 10 addetti, secondo la classificazione UE.

(5) Solo il 14% nell'industria: ma questo settore praticamente coincide con l'artigianato industriale

(6) Per altri versi, un'altra riserva indiana o "zona franca" è quella del pubblico impiego: v. Tursi, *La contrattazione collettiva nel lavoro pubblico: chi è meno virtuoso, il datore di lavoro pubblico o il legislatore ?*, in Tursi - Periti, *Lavoro, cambiamento organizzativo e contrattazione collettiva nelle università*, Bologna, 2008, 73.

(7) Art. 18, comma 1, legge n. 300/1970.

(8) Art. 3, comma 1, legge n. 68/1999.

(9) Art. 35, legge n. 300/1970.

(10) Art. 47, comma 1, legge n. 428/1990.

(11) Art. 1, comma 1 e art. 12, comma 1, legge n. 223/1991.

(12) Art. 24, comma 1, legge n. 223/1991.

(13) Per es.: la soglia dei 15 addetti condiziona l'applicabilità delle norme in materia di cartella sanitaria e di rischio, di riunione periodica del servizio di prevenzione e protezione, di elezione o designazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza; la soglia dei 10 addetti consente, ma solo fino al 2012, di sostituire le procedure standardizzate di valutazione dei rischi, operanti per le aziende tra 11 e 50 addetti, con l'autocertificazione

(14) Per es.: i contributi per la CIGS variano a seconda che gli addetti siano meno di 16 o più di 15, e quelli per la CIGO a seconda che gli addetti siano meno di 51 o più di 50.

(15) V. la relazione di Jessoula.

(16) Art. 4, legge n. 443/1985.

(17) Per non dire del formalismo francamente irragionevole della legge n. 188/2007 sulle dimissioni scritte, per fortuna durata lo spazio di un mattino.

(18) V. l'art. 1 della legge fallimentare, come da ultimo modificato dal d.lgs. n. 169/2007: includendo nel campo di applicazione della l.f. gli imprenditori esercenti un'attività commerciale, esclusi gli enti pubblici, a condizione che, nell'ultimo triennio, il loro attivo patrimoniale non abbia superato i 300.000 euro, i loro ricavi lordi non abbiano superato i 200.000 euro, e i loro debiti non superino i 500.000 euro, si ricava, in sostanza, che gli imprenditori non agricoli, compresi gli artigiani e gli imprenditori individuali, possono essere assoggettati a fallimento se superano le soglie economico-finanziarie ivi stabilite; di contro, una società commerciale potrebbe non essere assoggettata a procedura concorsuale se non supera le soglie economico-finanziarie stabilite. Diventa, così, irrilevante, ai fini della legge fallimentare, la distinzione tra imprenditore (art. 2082 c.c.) e piccolo imprenditore (art. 2083 c.c.).

(19) V., se vuoi, Tursi, *Le riforme del mercato del lavoro tra flessibilità e precarietà del lavoro*, in Tursi (a cura di), *Le forme di lavoro non standard alle soglie della XVI legislatura*, Quaderni del Corso di Laurea in Economia e Gestione delle Imprese del Terziario e dei Servizi Commerciali, n. 12/2009, in <http://www.unicatt.it/economia/>.

(20) La potenzialità stabilizzatrice di un contratto a termine di lunga durata è positivamente apprezzata, per esempio, nella bozza di disegno di legge "per la transizione a un sistema di flexicurity" elaborato da Pietro Ichino (v. l'art. 5, comma 2, lett. d) della bozza pubblicata in www.pietroichino.it), che pure si ispira all'idea del "contratto unico" a tempo indeterminato.

(21) V. Tursi, *Le riforme del mercato del lavoro: "estremismo neoliberalista", "astuzia volpina", o "riformismo preterintenzionale ?"*, in *Stato e Mercato*, n. 2/2005.

(22) Berton, *The long run out of unemployment: are temporary jobs the shortest way ?*, Laboratorio Revelli, Moncalieri, WP 76/2008)

(23) Non a caso, la pdl Cazzola propone di estenderla al datore di lavoro.

(24) V., da ult., Sigillò Massara, *Ammortizzatori sociali ed interventi di sostegno al reddito "al tempo della crisi"*, in *Mass. Giur. Lav.*, n. 5/2009, pp. 350 e ss.-

(25) In cui "l'impegno del lavoratore a porsi a disposizione dell'ente" per le iniziative di ricollocazione diventa parte integrante di un vero e proprio "contratto di ricollocazione al lavoro, ... secondo un orario settimanale corrispondente all'orario di lavoro praticato in precedenza" (art. 3).

(26) V. la relazione di Pier Antonio Varesi.

(27) V. Wheelright, *Protecting and Promoting Small and Medium Enterprises: A Role for Labour Law in the New Labour Law Era ?*, in Arup-Gahan-Howe-Johnstone-Mitchell-O'Donnell (eds), *Labour Law and Labour Market Regulation*, The Federation Press, Sydney, 2006, pp. 86 ss..

(28) Better Regulation Task Force, *Regulation and Small Firms: Progress Report*, 1999, Cabinet Office, London.