

# Émile Durkheim: un sociologo del lavoro contemporaneo?

Adele Bianco<sup>1</sup>

*This paper drafts a Durkheim's profile as a work sociologist and highlights his relevance. The paper is structured as follows. The first paragraph is devoted to the industrial relations model proposed by Durkheim, based on the professional groups. This point is a well-known issue of the Durkheim's sociology of work. According to his approach, the professional groups make possible to develop a more cohesive society. The second paragraph is devoted to a comparison between the modernized corporations by Durkheim with the today "Bilateral Corporations". The latter are, in Italy and in other European countries, the outcome of bargaining process within small companies. The third paragraph is focused on the work quality and the work relationship topic. The Durkheim's approach related to it seems to be an anticipation of the today labour policies promoted by the international organizations in improving decent work and bettering the working conditions.*

In questo contributo intendiamo delineare il profilo di Durkheim come sociologo del lavoro, mettendo in luce l'attualità della sua impostazione. Si esaminerà dapprima il modello di relazioni industriali che Durkheim propone, basato sulla rivitalizzazione delle corporazioni, l'aspetto più noto della sua sociologia del lavoro. Le corporazioni sono associazioni su base occupazionale volte a promuovere una società maggiormente solidale e integrata.

All'inizio delle *Remarques sur les groupements professionnels* Durkheim constata che mentre esiste una morale professionale delle arti liberali, di quelle che noi chiamiamo libere professioni, essa è ancora allo stato «rudimentale» nell'ambito dell'(allora nuova) economia di mercato. La morale professionale in formazione nei nuovi settori economici riguarda non solo le relazioni tra gli attori principali — datori di lavoro e prestatori d'opera, nonché la necessità di regolamentare la concorrenza («des industriels concurrents les uns avec les autres») — ma anche i rapporti tra questi e «le public», cioè il resto della collettività, o meglio i consumatori: è questo che fa «la conscience morale de

<sup>1</sup> L'autrice ringrazia i revisori per averla aiutata a migliorare il testo.

ces professions». Per questa ragione, si può dunque dire che i termini “gruppi professionali” e “corporazioni” sono nozioni che rispondono a due diversi segmenti del mercato.

Di seguito si tenterà di accostare le corporazioni modernizzate di Durkheim agli Enti Bilaterali, un istituto presente nell'ordinamento italiano e di altri paesi europei, frutto della contrattazione perlopiù in seno alle piccole aziende.

Successivamente ci si concentrerà sulla concezione di Durkheim del rapporto di lavoro; si vedrà come egli anticipa le linee che rappresentano il cuore delle politiche del lavoro odierne delle Organizzazioni internazionali volte a promuovere condizioni di lavoro dignitose e occupazione di qualità.

### *1. Ruolo delle Corporazioni in Durkheim*

Nella prefazione alla seconda edizione de *La divisione del lavoro sociale*, Durkheim constata che l'economia assume nella società moderna una centralità mai registrata in precedenza e che il suo andamento è determinante nell'assicurare crescita e prosperità (1987, p. 270. Cfr. Cavalli 1969, pp. 19-29; id. 1970, pp. 189-193; Hawkins 1994; Meier 1987, pp. 41-48). Pertanto, le relazioni che si instaurano in campo economico e quelle di lavoro assumono rilevanza e da esse dipende la qualità del legame sociale e il benessere interno alla società. Per questa ragione Durkheim considera che i gruppi professionali sono destinati ad acquisire una sempre maggiore importanza e ritiene che sia necessario regolare i rapporti in seno agli ambienti produttivi e di lavoro. Per evitare lo «stato di anomia giuridica e morale in cui si trova la vita economica» (Durkheim 1962, p. 9; 1987, p. 342) che è causa dei «progressi anormali del suicidio, e [del] disagio generale che colpisce le società contemporanee [...]» (1987, p. 349), Durkheim propone un recupero delle corporazioni, o meglio di ciò che lui chiama «groupements professionnels».

Il punto centrale dell'argomentazione di Durkheim sta nel valorizzare l'influenza positiva che i gruppi professionali esercitano. Essi infatti rappresentano un freno agli egoismi dei singoli, sviluppano la solidarietà tra i lavoratori e favoriscono equilibrate relazioni in ambito economico. Sotto questo profilo, l'immagine che egli coltiva è vicina agli ordini professionali. Questi ultimi però, come è dato osservare di frequente, spesso finiscono per agire come gruppi di interessi, operando una chiusura e controllando l'accesso dall'esterno al proprio settore, difendendo le proprie posizioni di rendita e avvantaggiandosene a discapito del bene comune. Tali gruppi di interessi, o *lobbies*, sono noti in letteratura come «coalizioni distributive» (Olson 1984), princi-

palmente su base professionale — ma anche generazionale (Baldissera 2008)<sup>2</sup>.

Storicamente ciascuna corporazione emanava regole per il mestiere di cui era espressione, determinando diritti e doveri dei propri aderenti. In questo modo erano tutelati gli interessi di quanti partecipavano al processo produttivo, contenendo la forza dei datori di lavoro, garantendo e valorizzando i lavoratori nella loro professionalità. In tal modo nasce e si sviluppa il senso di solidarietà. La corporazione dunque salvaguarda l'interesse del gruppo professionale, ne regola la vita interna e con ciò esercita un'influenza morale sui suoi appartenenti (Aron 1972, p. 351; Lukes 1973)<sup>3</sup>.

Il tradizionale compito regolatore della corporazione induceva Durkheim a ritenere che le associazioni professionali fossero una giusta istituzione anche per la società industriale. Questo non significa che egli intendesse trapiantare nella società moderna un'istituzione del passato. Il vantaggio che i gruppi professionali offrono è di abbracciare tutti coloro che sono dediti ad un settore produttivo, integrando le diverse componenti sociali (Durkheim 1962, p. 23). Per la capacità inclusiva che da sempre coltivano, le corporazioni — negli intendimenti di Durkheim — contribuiscono a fondare la morale della società industriale (Smith 2014 pp. 181 ss.). In più in quanto associazioni professionali, esse consentono la moltiplicazione dei «centri della vita in comune, senza spezzare l'unità nazionale che si potrebbe chiamare *decentralizzazione professionale*» (1987, p. 349).

Nella società industriale si strutturano le organizzazioni di rappresentanza dei datori di lavoro e dei lavoratori<sup>4</sup>. Durkheim riscontra però che queste sono frammentate e auspica l'istaurazione di stabili relazioni tra le parti (1962, p. 14). Pur essendo cosciente che le corporazioni non sono una «panacea universale» (p. 34), egli ritiene che esse consentano un'equa regolamentazione dei rapporti di lavoro e garantiscano la redistribuzione delle risorse e delle ricchezze prodotte. Ed è proprio questo che è necessario in un'economia di mercato al fine di contenere le sperequazioni sociali (pp. 34-37) ed è questa

<sup>2</sup>La cronaca ci propone diversi casi al riguardo, da ultimo la rivolta dei taxisti contro nuove modalità interattive di organizzare il trasporto privato non di linea grazie alla piattaforma Uber (Somma, Mostacci 2016, cfr. capp. 1 e 4).

<sup>3</sup>«[...] corporations [...] would take over some of the moral functions once performed by the family and 'moralise economic life, specifying the rights and the duties of individuals' working lives and providing a continuous collective and relevant focus for their loyalties, while at the same times playing a central role at the national level in the operation of a planned and organized socialist economy», Lukes 1973, p. 265.

<sup>4</sup>«Les seuls groupements qui aient une certaine permanence sont ce qu'on appelle aujourd'hui les syndicats soit de patrons, soit d'ouvriers. Assurément il y a là un commencement d'organisation professionnelle, mais encore bien informe et rudimentaire», Durkheim, 1967, §1.

la ragione per cui Durkheim riserva alle associazioni professionali un ruolo centrale, più dei Sindacati che promuovono interessi di parte (Dawson 2016, p. 54).

Durkheim coltiva un'idea di attività economica rivolta al sociale e a misura umana e propone un modello di organizzazione sociale nel quale le relazioni tra Stato, organizzazioni professionali e cittadini si strutturano in equilibrio e armonia. Le associazioni professionali appaiono a Durkheim l'istituzione meglio rispondente all'esigenza di normare la nuova arena sociale di carattere economico anche perché gli attori principali vengono investiti di questo compito e responsabilizzati. Durkheim dunque affida l'andamento della vita economica e produttiva non al mercato, bensì ai suoi protagonisti, ne demanda cioè il controllo agli attori economici, ritenendoli i soli in grado di effettuarlo. Così facendo, egli richiama alle loro responsabilità le Parti sociali perché sono le uniche che conoscono il mercato, sono i soli soggetti competenti nell'organizzare la produzione. Solamente i produttori, intesi al contempo come imprenditori e lavoratori, sanno come impostare la produzione, ritagliarla sulla base delle esigenze della propria clientela e dei propri addetti: un "servizio" rivolto alla società per soddisfarne le esigenze, più che un'industria che spinge al consumo. Come si vede, non si tratta di «tornare al modello medievale quanto piuttosto [si tratta del] bisogno di riassegnare un posto pubblico e un ruolo politico ai gruppi professionali nella *costituzione politica* della società moderna» (Callegaro e Marcucci 2016, p. 35).

Quanto al ruolo dello Stato, Durkheim riconosce la necessità della sua azione regolatrice nei confronti della vita economica (Poggi 2003, pp. 184-189). Egli ritiene tuttavia che lo Stato non possa organizzare la vita collettiva in maniera diremmo oggi verticistica e centralistica (Durkheim 1987, p. 343). Lo Stato deve dettare norme, che noi definiremmo "norme-quadro", da implementare in seguito a cura delle organizzazioni professionali (1962, pp. 29-30). Sotto questo profilo Durkheim sembra quasi scriva nei giorni nostri, immaginando in anticipo una sorta di potere di legiferare da parte delle organizzazioni professionali (v. il capitolo della c.d. "contrattazione decentrata", Carinci et al. 2015).

L'opzione durkheimiana di demandare a corpi intermedi che abbracciano trasversalmente tutti coloro che sono dediti ad un settore produttivo il compito di regolare la dialettica tra i diversi gruppi sociali e di affidare loro la regolazione della loro vita interna in quanto meglio rispondenti alle esigenze economiche e del mercato del lavoro moderno non era isolata: analogo ordinamento era quanto auspicava Brentano (Roversi 1984, pp. 65-73) ed è stato un progetto sociale caldeggiato anche da qualche frazione politica nell'Italia dell'immediato secondo dopoguerra (Nogler 2012, p. 7).

Tre sono dunque i profili che emergono dalle pagine che Durkheim dedica alle associazioni professionali. Il *primo* è relativo a un modello di società che egli auspicava etico e solidaristico, una sorta di “terza via” tra liberalismo e socialismo (Fenton 1984, cap. 2; Thompson 2002, pp. 33 ss.; Cladis 1992). Egli intendeva contemperare le esigenze del mercato e quelle della società. L’essere umano non può essere considerato esclusivamente come *homo oeconomicus*<sup>5</sup>. La ragione dell’aumento del tasso di suicidi dovuti a motivi economici risiede nel fatto che l’essere umano non risponde in maniera automatica alle sollecitazioni del mercato: il ritmo del cambiamento, che Durkheim chiama “alterazione” (*altérée*), può essere troppo veloce e non consentire i necessari tempi di adattamento; così come condizioni agiate di vita rendono difficile adeguarsi a un regime restrittivo in tempi di crisi (Durkheim 1987, p. 342-349; Marra 1987, parte II, capp. IV e V). Trasponendo il pensiero di Durkheim ai giorni nostri, si potrebbe sostenere che egli immagina un “modello sociale di mercato”<sup>6</sup>, una regolamentazione del lavoro che sia socialmente sostenibile, questione che oggi si ripropone a livello globale, come vedremo più avanti.

Il *secondo* profilo è relativo alla stratificazione sociale. Diversamente da altri autori classici della sociologia, e segnatamente da Marx e Weber, Durkheim non sviluppa una specifica teoria delle classi sociali. Ma la stratificazione sociale che egli rappresenta è intermediata dai gruppi professionali. Questo significa che la saldatura dell’appartenere ad una classe e *anche* ad una determinata occupazione crea specifici gruppi con una propria identità (Miller 1996). E su questa base si compie la riproduzione sociale e avviene la trasmissione di quelle risorse immateriali come «social abilities, knowledge, contacts, outlooks, values, motivations and aspirations themselves» (Miller 1996, p. 126). Proprio per questa ragione, osservano Gruski e Galescu (2005, p. 323), la lezione di Durkheim si rivela di attualità. Oggi l’articolazione sociale fondata su un sistema di classi sociali ha perso significatività in favore delle appartenenze ai gruppi professionali (e non solo) che meglio riflettono le condizioni del modello di produzione post-fordista, basato su segmenti di mercato.

<sup>5</sup> «Durkheim’s sociology is holistic in approach, and emphasises the common values that will programme the individual right from the very first steps that individual takes in society, it seems to be the antithesis of an economic approach founded on methodological individualism and rational self-interested behaviour», Steiner 1987, p. 1.

<sup>6</sup> In proposito è interessante l’osservazione di Luciano Cavalli: «[...] Organizzare la produzione nell’interesse collettivo; [...] assegnare le ricompense per le varie funzioni sociali; comporre i conflitti; regolare i desideri illimitati delle varie categorie produttive; [...] sviluppare la previdenza e l’assistenza [...]. Durkheim pensava di assicurare le condizioni dell’integrazione sociale e personale nel mondo del lavoro a partire – qui sta l’intuizione più acuta – dal ruolo lavorativo», Cavalli (1969), p. 28.

Negli intendimenti di Durkheim le associazioni professionali inoltre sono alla base della costruzione politica della società moderna (König 2002, p. 54 ss). Siamo così giunti al *terzo* profilo della trattazione di Durkheim. Poiché nella modernità la società civile acquisisce maggiore importanza e si viene articolando funzionalmente sempre di più, lo Stato non riesce sempre a gestire tale complessità. Il rischio è di un suo crescente scollamento con le esigenze della società. Non sempre infatti il mondo politico, i suoi apparati e il suo personale (ceto politico e funzionari amministrativi), riescono ad intercettare e comprendere i problemi sociali più rilevanti (Maier 1987, p. 41). Lo Stato ha anzi bisogno di una serie di contrappesi radicati nella società civile (Jones 2001, p. 176).

Per questa ragione Durkheim considera le corporazioni la base del sistema politico moderno. Egli propone un modello imperniato sui gruppi professionali investiti di un ruolo di intermediazione tra Stato e società civile, un modello di organizzazione sociale nel quale tutti i soggetti interagiscono in maniera equilibrata e armoniosa (Callegaro e Marcucci, 2016). Prende così corpo un assetto di società moderna frutto di questa complessa, virtuosa triangolazione, grazie al ruolo svolto dai gruppi professionali che favoriscono la solidarietà, al compito di coordinamento proprio dello Stato, al non prevalere in campo economico della legge del più forte e al singolo che opera per il bene della comunità (Boudon 2004).

## 2. Dalle Corporazioni agli Enti Bilaterali

Dopo aver delineato la concezione durkheimiana relativa alle corporazioni e alle associazioni professionali, nell'intento di rispondere alla domanda iniziale — se esse possano essere accostate agli Enti Bilaterali (EB) previsti dall'ordinamento lavoristico odierno — si chiarirà dapprima cosa sono gli EB. In secondo luogo, si indicheranno gli elementi che consentono di cogliere la simmetria tra le Corporazioni e gli EB. Anche gli EB infatti riflettono i profili che abbiamo individuato per le Corporazioni durkheimiane: l'inclusione dei produttori al proprio interno in un approccio solidale; la tutela del proprio ambito produttivo e professionale; i rapporti con lo Stato.

Possiamo definire gli EB come la forma di relazioni industriali delle piccole imprese. In ragione del proprio calibro (le dimensioni ridotte) e della propria specificità: a) modalità produttive per lo più discontinue e non in grado di garantire la stabilità del lavoro; b) relazioni sindacali poco solide, scarsamente istituzionalizzate e con difficoltà nel fidelizzare le maestranze — le piccole imprese non hanno (potuto avere) accesso al sistema di relazioni industria-

li di impianto fordista che si è venuto sviluppando nel secondo dopoguerra (Giaccone 1997; Martinengo 2003, pp. 180-181; Bavaro 2011). Si tratta di un istituto presente non solo in Italia ma anche in altri paesi europei (Valcavi 2011, pp. 305-357; Croce 2015).

Gli EB — le cui radici storiche affondano nella tradizione mutualistica e che nella loro forma attuale sono disciplinati dal D. Lgs. 276/2003 — sono costituiti dalla contrattazione collettiva e perciò sono organismi bilaterali e paritetici. In questo senso si comprende appieno come mai gli EB, scostandosi dalla contrattazione collettiva “classica”, si configurino come un modello di relazioni industriali meno conflittuale e più collaborativo.

Compito degli EB è fornire ad aziende e lavoratori aderenti prestazioni di carattere assistenziale, previdenziale e sanitario grazie alla istituzione e gestione di fondi propri che erogano sostegni economici a beneficio degli associati; nonché servizi i) di tipo formativo: in merito ad esempio all’apprendistato e ad altre necessità di aggiornamento professionale; ii) di consulenza e assistenza in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro; iii) di supporto nell’ambito del mercato del lavoro, basti pensare all’attività che gli EB svolgono relativamente alla certificazione dei contratti di lavoro<sup>7</sup>. Più in generale, si può dire che gli EB rappresentano per i lavoratori un punto di riferimento e di aggregazione e al contempo garantiscono alle imprese margini di flessibilità organizzativa e produttiva, oltre che supporto anche dal punto di vista amministrativo.

L’origine della bilateralità va ricercata nel settore edile (Cimaglia, Aurilio 2011, pp. 97-145) che fin dal 1919 ha messo a punto un sistema di accantonamenti in favore dei lavoratori colpiti da discontinuità e mobilità lavorativa<sup>8</sup>. Quanto ad altri settori come quello *agricolo* (pp. 145-174) e il *terziario* (pp. 174-203), caratterizzati anch’essi da frammentazione aziendale, stagionalità produttiva, discontinuità occupazionale, lo sviluppo della bilateralità si è avuto solo negli ultimi trent’anni.

Come si vede da queste brevi notazioni, l’ipotizzata simmetria tra le Corporazioni e gli EB risiede nel fatto che entrambe assolvono alla stessa funzione: le Parti sociali operano concordemente per lo sviluppo dello specifico

<sup>7</sup> Si tratta di una procedura (ex artt. 75 ss. D. Lgs. 276/2003 e mm. ii.) che “blinda” il contratto di lavoro agli effetti civili, amministrativi, previdenziali e/o fiscali. Viene richiesta congiuntamente dal datore e dal lavoratore, ha luogo di fronte ad apposite commissioni composte da tutti i soggetti coinvolti e istituite presso le Province, le DPL (sedi territoriali del Ministero del lavoro), Enti Bilaterali.

<sup>8</sup> A queste funzioni negli anni ‘70 si affiancarono la formazione professionale, un sistema informativo relativo al sistema produttivo e del mercato del lavoro, la prevenzione degli infortuni, la promozione dell’igiene nell’ambiente di lavoro.

settore produttivo e per sostenere quanti vi contribuiscono. Analogamente al modello proposto da Durkheim, la convergenza degli interessi in seno agli EB riassume il conflitto sociale e lo trasforma in un patto tra produttori. Quasi discendessero da una comune matrice, le Corporazioni e gli EB alimentano il senso di solidarietà e di appartenenza e contribuiscono al mantenimento e rafforzamento della coesione sociale. Per questo insieme di ragioni si può sostenere che la proposta di Durkheim di rivitalizzare le Corporazioni appare “moderna” e in qualche modo è oggi richiamata dal nostro ordinamento lavoristico. Anche se la portata degli EB nella vita produttiva resta ancorata ai settori di cui essi sono espressione e non emerge in tutta la sua rilevanza, il loro ruolo oggi è particolarmente importante perché nell’assolvimento dei propri compiti istituzionali essi rendono possibile ai propri aderenti di competere a livello globale (Cester 2003).

### 3. Il rapporto di lavoro in Durkheim

In questa sezione si ricostruirà l’impostazione che Durkheim dà al rapporto di lavoro con l’intenzione di cogliere gli elementi che ne caratterizzano l’attualità. In particolare si cercherà di porre in risalto i termini in base ai quali la sua concezione del rapporto di impiego dimostra di essere anticipatrice delle politiche del lavoro oggi alla promozione della qualità del lavoro (*decent work*).

Nelle *Lezioni di Sociologia* Durkheim affronta la questione distinguendo tra il diritto di proprietà<sup>9</sup> e quello contrattuale. Relativamente allo scambio contrattuale, egli sottolinea che tale istituto è recente e implica che i due contraenti siano già costituiti, organizzati<sup>10</sup> e consenzienti. Il contratto consensuale ha come suo prerequisito essenziale, la libera volontà dei contraenti: è questa la forma del contratto giusto (Durkheim 1973, p. 187). Sebbene la libertà in

<sup>9</sup> Citando Rousseau e Kant e riferendosi al possesso della terra, Durkheim ritiene che l’attività esplicata dall’uomo rappresenta il suo «diritto di possedere almeno ciò di cui ha bisogno per vivere, ma non che abbia diritto a possedere di più» (Durkheim 1973, p. 130). Questa curvatura “ecologica” del diritto di proprietà mostra di essere in armonia con i bisogni di ciascuno e mette in questione l’ereditarietà della proprietà. I rilievi critici che il sociologo francese muove contro la successione ereditaria sono dovuti al fatto che il proprietario beneficia di ricchezza e di vantaggi senza sforzo, mantenendo le disuguaglianze sociali. Inoltre con le sue notazioni Durkheim indica il passaggio da una concezione di tipo statico ad una concezione di tipo dinamico dell’assetto socio-economico che si riflette nell’ordinamento giuridico (p. 194; cfr. anche Treves 2002, pp. 54-60).

<sup>10</sup> Durkheim in proposito fa l’esempio del matrimonio che presuppone una precedente organizzazione familiare che nulla ha di contrattuale: in questo modo egli mostra come da un vincolo di tipo naturale si passi ad uno sociale.



termini sociologici debba sempre considerare le circostanze che spingono l'attore ad optare in un senso piuttosto che in un altro, in questo caso «la validità del contratto viene subordinata alle conseguenze che esso può avere sul contraente» (ivi, p. 188). La legge quindi non ammette una transazione e non riconosce valido un atto nel caso una delle parti abbia subito un'imposizione. Questa "maturità" della legge indica una morale contrattuale ispirata a sentimenti di solidarietà.

Il metro per valutare la giustizia sociale di un contratto, soprattutto nelle transazioni commerciali che sono prevalenti nella società moderna, è il prezzo pattuito. Pertanto se il valore dello scambio si discosta da quello di mercato, si può dire con buona ragione che il contratto concluso sia ingiusto. Viceversa il contratto concluso al valore di mercato è socialmente accettato, darà luogo a contratti pattuiti liberamente e perciò moralmente vincolanti (1962, pp. 371-377). Fin qui emerge la concezione "civilistica" di Durkheim che si sforza di garantire la parità tra le parti come sancita dal diritto sulla base di una costruzione sociale valida ed eticamente accettata.

Data questa premessa, Durkheim passa all'esame di un altro tipo di contratto di scambio, quello proprio del rapporto di lavoro. Egli osserva come tutte le norme che rientrano nell'ambito del diritto industriale hanno lo scopo di impedire al padrone di abusare della propria posizione al fine di ottenere il lavoro dell'operaio a condizioni troppo svantaggiose per quest'ultimo, ossia inferiori al suo reale valore<sup>11</sup>. Al pari degli altri osservatori della sua epoca, secondo Durkheim il contratto di lavoro è uno strumento per la regolazione della società industriale. Il contratto di lavoro rappresentava a quel tempo un elemento di novità. Fino ad allora infatti le prestazioni lavorative erano dovute in quanto inerenti a rapporti di servaggio e pertanto non era prevista retribuzione.

Il contratto di lavoro fu profondamente innovativo. Esso fu, insieme con la retribuzione, l'elemento che contribuì alla spersonalizzazione e alla oggettivizzazione nella relazione di lavoro. In *primis* il contratto di lavoro realizzava la parificazione delle parti contraenti; in secondo luogo grazie ad esso i lavoratori si sentivano più garantiti circa le loro condizioni e libertà.

<sup>11</sup> La questione del valore del lavoro rappresentava per gli scienziati sociali ottocenteschi un rovello condiviso anche da chi non si occupava espressamente di questioni socio-economiche (cfr. Simmel 1992). Gli intellettuali dell'epoca condividevano l'idea che solo l'impegno dell'uomo infondesse valore alle cose (alle merci) e che questa sua capacità rappresentasse la sua unicità e la sua peculiarità. Uno dei problemi pratici e teorici era pertanto quello di trovare il modo opportuno di tradurre il valore del lavoro umano in termini monetari, di come fissare nell'ambito del nuovo regime economico un "tasso di cambio" tra il valore dell'impegno della persona e la sua espressione in termini monetari.

Quanto al primo punto il contratto di lavoro rappresenta la convergenza di due volontà libere ed eguali che si accordano circa la compravendita di forza lavoro (Ehrlich 1976, pp. 128-135). Una volta stipulato, il contratto diviene vincolante per i sottoscrittori e ad esso ciascuno deve attenersi. In questo modo il contratto è garanzia di rapporti sociali non più all'insegna dell'asservimento e contribuisce a regolare e a riprodurre una società di liberi e uguali.

Quanto al secondo aspetto, il contratto di lavoro è stato storicamente per i lavoratori uno strumento di emancipazione. Alle maestranze della prima industrializzazione era ben chiaro il vantaggio che esso rappresentava per i margini di maggiore libertà che esso concedeva loro. Anche se formalmente il loro *status* era diverso rispetto a quella dei servi della gleba — erano uomini giuridicamente liberi — le condizioni di vita degli operai ottocenteschi non erano significativamente migliorate; anzi, per certi aspetti erano anche peggiorate (Engels [1845] 1978). Continuavano a permanere gli elementi di durezza e gravosità della prestazione lavorativa. Per questa ragione all'epoca i contratti lunghi — ovvero condizioni di lavoro più stabili — erano visti come una trappola per il lavoratore. Non era tanto il contratto a tutelare maggiormente il lavoratore, quanto piuttosto il fatto che l'apposizione di un termine al rapporto di lavoro rappresentava l'unica certezza e la garanzia di una finitezza temporale contro eventuali soprusi, lo preservava dal rischio di finire a lungo sotto un padrone dispotico che imponeva, ad esempio, straordinari non pagati. A quel tempo, nel momento in cui il lavoratore accettava l'impiego per tutta la sua durata era soggetto alle condizioni imposte dal datore di lavoro. Per questa ragione era molto meglio avere una occupazione precaria. La tutela dei lavoratori come in Europa occidentale la conosciamo (e in taluni casi rimpiangiamo) oggi — il riconoscimento dei diritti (economici) come prestatori d'opera e come persone (dalle garanzie per la salute e la sicurezza al contrasto del mobbing e delle discriminazioni) — ha avuto una lunga storia (Castelvetri 1994) e all'epoca in cui scrive Durkheim stava muovendo i primi, incerti passi (Romagnoli 1985, cap. 1).

A Durkheim la situazione fin qui descritta doveva essere chiarissima e da qui il suo accento sul contratto di lavoro come strumento di tutela del lavoratore e sulla sua conseguente efficacia nel costruire legami sociali solidali e di valenza morale. È lo stesso Durkheim a proporre di fissare un minimo garantito per i salari o in alternativa porre l'obbligo in capo ai datori di lavoro di aderire a schemi assicurativi in favore dei loro dipendenti (Durkheim 1973, p. 190). Durkheim riconosce che queste misure possono rappresentare un privilegio dei lavoratori, tuttavia egli le ritiene una modalità indispensabile per rendere maggiormente equo il rapporto di lavoro (Callegaro, Marcucci, 2016, pp. 72-73). Durkheim non era un giurista e non era interessato all'efficacia della

regolazione del rapporto di lavoro. Quel che egli però rileva della disciplina del rapporto di lavoro è il fatto che essa da un lato rappresenta l'esigenza etica di maggiore giustizia sociale e dall'altro produce e rafforza la solidarietà, sentimento non ancora del tutto pienamente affermato. Non è quindi l'applicazione delle norme che induce alla solidarietà, ma è quest'ultima, come sentimento morale di appartenenza che spinge all'ordine e alla coesione interna<sup>12</sup>.

#### 4. L'eredità di Durkheim: qualità e dignità del lavoro oggi

Trasponendo ai giorni nostri l'impostazione di Durkheim in merito al rapporto di lavoro emerge come egli abbia in mente un modello che assomiglia a quello che oggi le Organizzazioni internazionali promuovono: occupazione di qualità e condizioni di lavoro dignitose (*decent work*). Nonostante la differenza di impostazione tra Durkheim e le organizzazioni internazionali — per Durkheim la promozione della qualità del lavoro era in capo ai gruppi professionali tenuti a disciplinare il mercato del lavoro, le retribuzioni, mentre oggi la responsabilità riguardo a ciò è affidata ai governi incaricati di promuovere misure in questo ambito — la questione risulta essere argomento di riflessione comune e sotto questo profilo Durkheim si pone come antesignano.

Negli intendimenti di Durkheim corretti rapporti tra datore di lavoro e prestatore d'opera sono la garanzia di equilibrio e armonia sociali. Parimenti oggi occupazione di qualità e *decent work* sono considerati dall'obiettivo n. 8 dei *Development Sustainable Goals*<sup>13</sup> un elemento indispensabile per la crescita economica inclusiva — che si contrappone alla *jobless growth* — e lo sviluppo socialmente sostenibile (ILO 2016; Islam R., Islam L. 2015).

Per lavoro dignitoso (*decent work*) si intende una prestazione lavorativa svolta in condizioni di rispetto del lavoratore come prestatore d'opera e come per-

<sup>12</sup> Questo è il motivo per cui i datori di lavoro accettano di accollarsi obblighi retributivi e previdenziali oltre a quelli pattuiti: come chiarisce Boudon (2006, p. 878) «chacun a en principe selon Durkheim un sens égal de sa dignité et de ses intérêts vitaux et que, dans toutes les sociétés, des plus archaïques aux plus modernes, les institutions sont perçues par les individus comme plus ou moins légitimes selon qu'elles leur donnent ou non le sentiment de les respecter dans leur dignité et de préserver leurs intérêts vitaux».

<sup>13</sup> Gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (*Development Sustainable Goals*) sono stati sottoscritti da 193 paesi in sede ONU nel dicembre del 2015. Essi costituiscono un'agenda di interventi, iniziative e misure in diciassette diversi ambiti specifici da attuare entro il 2030, allo scopo di promuovere il benessere dell'umanità a livello globale, preservare l'ambiente e garantire la sopravvivenza sul pianeta (United Nations 2015, 2016; Dodds *et al.* 2017). Gli OSS coprono tre dimensioni: quella della crescita economica, quella della inclusione sociale e la tutela dell'ambiente.

sona. Questo significa che deve essere corrisposta una giusta remunerazione e garantito un ambiente sano e sicuro per la sua salute psico-fisica. Questa locuzione riflette quanto stabilito dal Consiglio Economico e Sociale dell'ONU (2006)<sup>14</sup>. L'ILO (1999, p.3) ne dà una definizione più ampia, articolandola su quattro componenti.

La *prima* è relativa ai *diritti del lavoro*. L'impiego ha necessità di una cornice legale in cui iscriversi e che sia grado di assicurare dignità, uguaglianza, libertà, adeguata remunerazione, sicurezza sociale (Ghai 2006). Il retroterra teorico di tale impostazione è l'idea di giustizia sociale cui si associa quella di cittadinanza, entrambe sviluppate dal pensiero occidentale moderno.

Il *secondo* pilastro è rappresentato dal binomio *occupazione e lavoro*. In questo caso si fa riferimento ad ogni tipo di occupazione (dipendente, autonoma, tipica e atipica, retribuita o meno). Per quanto riguarda i casi più delicati, quelli di occupazione vulnerabile<sup>15</sup> — in cui sono impegnate le c.d. “fasce deboli” del mercato del lavoro (donne, minori, migranti, anziani) — vanno i) create opportune occasioni di impiego, ii) garantita una remunerazione adeguata, iii) favorito l'emergere dalla marginalità iv) incentivato lo sviluppo delle competenze professionali dei soggetti coinvolti con opportuni percorsi formativi. Relativamente alle condizioni l'accesso al lavoro e l'erogazione della prestazione lavorativa deve avvenire in condizioni di libertà (anche di espressione e di associazione), ossia eliminando quei fattori di costrizione che delineano forme di nuova schiavitù (ILO 2015). Concorrono alla realizzazione del *decent work* un trattamento sul lavoro non degradante (con opportunità di formazione) e non discriminatorio (in *primis* per le donne ma anche per altri soggetti deboli) e le garanzie di un ambiente sicuro.

La *terza* componente del lavoro dignitoso è rappresentata da forme di *protezione sociale* in favore del lavoratore ed estese alla sua famiglia. In quest'ambito rientrano le assicurazioni di malattia, contro la disoccupazione e contro gli infortuni e le misure di assistenza sociale (ad es. in favore delle lavoratrici madri). Assicurare livelli di benessere a tutti e con particolare riguardo ai sog-

<sup>14</sup> United Nations Committee On Economic, Social And Cultural Rights (2006) - *The Right to Work, General comment No. 18*, Adopted on 24 November 2005, Article 6 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights.

<sup>15</sup> Si tratta di forme di lavoro non retribuite, in particolare i servizi di cura ma anche una serie di prestazioni di carattere individuale, eventualmente in collaborazione con altri: l'occupazione c.d. vulnerabile è presente soprattutto nei contesti socio-economici meno sviluppati. La remunerazione è il ricavo delle attività e dei servizi svolti e dunque alla mercé delle condizioni del mercato. Rientra nella O.V. anche l'attività lavorativa prestata gratuitamente in quanto parente nell'ambito di un'attività economica o azienda a conduzione familiare. (<http://www.ilo.org/trends>).

getti più vulnerabili, consente a ciascuno di collocarsi utilmente sul mercato del lavoro<sup>16</sup>.

Il *quarto* e ultimo elemento che contribuisce a sviluppare condizioni per un'occupazione dignitosa e di qualità è il *dialogo sociale*. Si tratta della fattiva collaborazione tra rappresentanti delle parti sociali i quali cooperano per realizzare migliori condizioni di lavoro quale strumento di sviluppo sociale. Ciò significa che vanno coinvolti tutti gli attori del processo e sostenuti in particolare modo quelli più deboli, perché rafforzando loro si ha un esito migliore circa l'obiettivo da conseguire, con vantaggio generale. La convergenza di intenti che è alla base del dialogo sociale richiama l'idea di Durkheim delle corporazioni, come abbiamo indicato nel primo paragrafo di questo contributo.

Abbiamo esaminato, anche se brevemente, in cosa consistano qualità e dignità del lavoro quali obiettivi di sviluppo sociale. Si tratta di questioni che agevolmente possiamo considerare nella scia delle riflessioni di Durkheim. Egli a sua volta sembra esserne un anticipatore e un ispiratore delle linee di politica del lavoro promosse dalle organizzazioni internazionali.

Il tentativo di queste righe dedicate a Durkheim sociologo del lavoro, è stato individuare gli elementi d'attualità del suo contributo. In *primis* sembra di poter dire che l'idea di Durkheim del contratto con doppia valenza — di garanzia per le parti e di equilibrio sociale — possa essere confermata, soprattutto se si pensa a tutti i contesti ancora oggi nel mondo (sottosviluppato, emergente e in taluni casi anche avanzato) in cui sono diffuse modalità di lavoro informale. Nel *lavoro informale*<sup>17</sup> infatti, il rapporto di impiego elude le regole stabilite sia relativamente alla sua instaurazione sia in materia previdenziale, sia in ambito fiscale e finanziario. In altri termini, le condizioni di svolgimento non sono allineate agli standard e alle prescrizioni previsti dalla legge. Analizzando tali fenomeni in base alle categorie di Durkheim, l'occupazione informale — ma ciò vale anche per il lavoro vulnerabile — sfugge a quel patto solidaristico stretto dalle parti e che è fatto di mutuo riconoscimento dei reciproci compiti e funzioni. Per questa ragione, i *bad jobs*, la mobilità forzata e la segregazione occupazionale (solo per citarne alcune) sono le forme fenomeniche assunte oggi da condizioni anomiche di lavoro.

<sup>16</sup> «[...] states and enterprises must seek to adapt working conditions to the specific needs of women workers, including hours of work, crèche facilities and adequate maternity leave», Ghai 2006, p. 14.

<sup>17</sup> L'occupazione informale è diffusa soprattutto in contesti più arretrati economicamente e culturalmente, dove raggiunge percentuali tra il 20 e il 55% sul lavoro formale (ILO 2013), ma rappresenta il 20% dell'occupazione totale nei paesi sviluppati. I soggetti più esposti all'occupazione informale sono donne e giovani (ILO 2014, pp. 12-13).

Un secondo fattore che assume centralità nelle riflessioni di Durkheim riguardo ai rapporti di impiego è la tutela del lavoratore. Il rispetto dei diritti in quanto persona e in quanto lavoratore è fondamento di convivenza sociale equilibrata e premessa per ulteriore sviluppo sociale. Anche in questo caso si può notare la convergenza tra l'impostazione di Durkheim e l'obiettivo che oggi tante politiche del lavoro perseguono.

Infine abbiamo visto che Durkheim si esprime, come tanti *policy maker* oggi, in favore di misure di supporto economico (si pensi ai *working poors*<sup>18</sup>) e di sostegno sociale in favore dei lavoratori (delle lavoratrici) e delle loro famiglie, la cui gestione può essere affidata ad associazioni professionali in grado di interpretare i bisogni e di esprimere le istanze e gli interessi di quanti rappresentano. Il compito di questi Enti e associazioni specialistici è di intermediare i rapporti tra lo Stato e i cittadini.

Sembra si possa dire quindi che l'eredità di Durkheim è tuttora feconda se applicata alla situazione corrente. E sembra si possano trarre oggi le sue stesse conclusioni. Come egli constatava oltre un secolo fa, le cattive condizioni di lavoro si riflettono negativamente sulla vita dei lavoratori che le subiscono e rappresentano un più generale danno sociale.

### Riferimenti bibliografici

- Alexander J. C., Smith P. (a cura di) (2005), *The Cambridge Companion to Durkheim*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Aron R. (1972), *Le tappe del pensiero sociologico*, Mondadori, Milano.
- Baldissera A. (2008), *Proteggere Zeus da Chronos: il futuro del lavoro nell'Italia contemporanea*, in «Quaderni di sociologia», LI, 46: 35-70.
- Bavaro V. (2011), *Gli enti bilaterali nella legislazione italiana*, in Bellardi L., De Santis, G. (a cura di), FrancoAngeli, Milano.
- Bellardi L., De Santis, G. (a cura di) (2011), *La Bilateralità fra tradizione e rinnovamento*, FrancoAngeli, Milano.
- Bellardi L. (2011), *Le istituzioni bilaterali tra legge e contrattazione collettiva: note di sintesi e prospettive*, in Bellardi L., De Santis, G. (a cura di), FrancoAngeli, Milano.

<sup>18</sup> La *working poverty* indica il percepire un reddito da lavoro inferiore ad una determinata soglia, tale per cui l'occupazione non permette la fuoriuscita dallo stato di povertà. Tradizionalmente i poveri erano i disoccupati, ma con le forme di flessibilizzazione e precarizzazione del lavoro, il fenomeno più di recente interessa anche i paesi sviluppati, Stati Uniti ed Europa. La *working poverty*, oltre ai danni che produce all'economia di un paese, sottraendo risorse ai consumi delle famiglie e più in generale all'intero sistema economico, confligge con l'impostazione durkheimiana, relativamente al mancato riconoscimento – prima economico ma anche sociale e morale – della prestazione lavorativa.

- Boudon R. (2006), À propos du relativisme des valeurs : retour sur quelques intuitions majeures de Tocqueville, Durkheim et Weber, in «Revue française de sociologie», 4, 47, pp. 877-897.
- Callegaro F., Marcucci N. (a cura di), (2016), *Introduzione*, in Durkheim E., *Lezioni di sociologia. Per una società politica giusta*, Orthotes, Napoli-Salerno, pp. 6-80.
- Carinci F. (a cura di) (2012), *La contrattazione in deroga*, ISPOA, Milano.
- Castelvetri L. (1994), *Il diritto del lavoro delle origini*, Giuffrè, Milano.
- Cavalli L. (1969), *Introduzione*, in Durkheim E. *Il suicidio; L'educazione morale*, UTET, Torino, pp. 7-37.
- Cester C. (2003), *Il futuro degli enti bilaterali: collaborazione e antagonismo alla prova della riforma del mercato del lavoro*, in «Lavoro & Diritto», 2: 211-218 DOI: 10.1441/9654
- Cimaglia M.C., Aurilio A. (2011), *I sistemi bilaterali di settore*. In Bellardi L., De Santis, G., (a cura di), FrancoAngeli, Milano.
- Cladis M. S. (1992), *A Communitarian Defence of Liberalism*, Stanford University Press, Stanford CA.
- Croce G. (2015), *Bilateralità in Europa (Casi-Studio: Francia, Germania, Spagna, Svezia)*, in Sandulli P. et al. (a cura di), *Indagine sulla Bilateralità in Italia*, in *Francia, Germania, Spagna, Svezia*, Quaderni della Fondazione Brodolini – Studi e Ricerche, n. 52, Roma, pp. 259-339, <http://www.fondazionebrodolini.it/sites/default/files/pubblicazioni/file/q52.pdf>
- Dawson M. (2016), *Social Theory for Alternative Societies*, Palgrave.com.
- Dodds F., Donoghue D., Roesch J. L. (2017), *Negotiating the Sustainable Development Goals: A transformational agenda for an insecure world*, Routledge.
- Durkheim É., (1897 [1967<sup>g</sup>]), *De la division du travail social*, Les Presses universitaires de France, Paris.
- Durkheim É. (1893 [1962]), *La divisione del lavoro sociale*, Comunità, Milano.
- Durkheim É. (1973), *Lezioni di Sociologia. Fisica dei costumi e del diritto*, ETAS, Milano.
- Durkheim É. (1897 [1987]), *Il suicidio. Studio di sociologia*, Rizzoli, Milano.
- Ehrlich E. (1976), *I fondamenti della sociologia del diritto*, Giuffrè, Milano.
- Engels F., ([1845] 1978), *La condizione della classe operaia in Inghilterra*, Editori Riuniti, Roma.
- Fenton S. (1984), *Durkheim and Modern Sociology*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Ghai D. (a cura di) (2006), *Decent Work: Objectives and Strategies*, ILO, Ginevra.
- Giaccone M. (1997), *Enti Bilaterali: il potenziale innovativo delle relazioni industriali*, Ires materiali, 25.
- Grusky, D. B., Galescu G. (2005), *Is Durkheim a Class Analyst?* In Alexander J.C., Smith P. (a cura di), pp. 322-59.
- Hawkins M. J. (1994), *Durkheim on Occupational Corporations: An Exegesis and Interpretation*, in *Journal of the History of Ideas*, 55, 3, pp. 461-481.
- ILO (1999), *Decent work, Report of the Director General*, Geneva.
- ILO (2013), *World of Work Report 2013: Repairing the Economic and Social Fabric*. <http://www.ilo.org/global/research/global-reports/world-of-work/2013/lang-en/index.htm>.

- ILO (2014), *Global Employment Trends 2014. Risk of jobless recovery?* [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-Ginevra/---ilo-rome/documents/publication/wcms\\_208429.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-Ginevra/---ilo-rome/documents/publication/wcms_208429.pdf).
- ILO (2015), *Combating forced labour: a handbook for employers and business*, Geneva.
- ILO (2016), *World Employment and Social Outlook: Trends 2016*, Geneva, [www.ilo.org](http://www.ilo.org)
- Islam R., Islam I. (2015), *Employment and Inclusive Development*, Routledge, New York.
- Jones S. S. (2001), *Durkheim Reconsidered*, Polity Press, Cambridge.
- König M. (2002), *Menschenrechte bei Durkheim und Weber: Normative Dimensionen des soziologischen Diskurses der Moderne*, Campus Verlag, Frankfurt am Main, New York.
- Lukes S. (1973), *Emile Durkheim, His Life and Work: A Historical and Critical Study*, Stanford University Press.
- Marra R. (1987), *Suicidio, diritto e anomia*. Edizioni Scientifiche Italiane, Napoli.
- Martinengo G. (2003), *Enti bilaterali: appunti per la discussione*, «Lavoro & Diritto», 2, pp. 175-184 DOI: 10.1441/9651.
- Meier K (1987), *Emile Durkheims/Konzeption der Berufsgruppen*, Duncker & Humblodt, Berlin.
- Miller W.W. (1996), *Durkheim, Moral and Modernity*, Routledge, London.
- Nogler L. (2012), *Max Weber "giurista" del lavoro*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», 133: 3-21.
- Olson M. (1984), *Ascesa e declino delle nazioni*, il Mulino, Bologna.
- Poggi G. (2003), *Emile Durkheim*, il Mulino, Bologna.
- Romagnoli U. (1995), *Il lavoro in Italia. Un giurista racconta*, il Mulino, Bologna.
- Roversi A. (1984), *Il magistero della scienza. Storia del Verein für Sozialpolitik dal 1872 al 1888*, FrancoAngeli, Milano.
- Simmel G. (1992 [1899]), *Zur Philosophie der Arbeit*, in *Gesamtausgabe*, vol. 5: Aufsätze und Abhandlungen 1894-1900, pp. 421-444.
- Smith K. (2014), *Émile Durkheim and the Collective Consciousness of Society*, Anthem Press, London.
- Somma A., Mostacci E. (2016), *Il Caso Uber. La sharing economy nel confronto tra common law e civil law*, EGEA, Milano.
- Steiner P. (2011), *Durkheim and the Birth of Economic Sociology* Princeton University Press.
- Thompson K. (2002), *Emile Durkheim*, Routledge, New York (trad. it., *Emile Durkheim*, il Mulino, Bologna, 1987)
- Treves R. (2002), *Sociologia del diritto*, Einaudi, Torino.
- United Nations (2015), *Transforming our world: The 2030 Agenda for Sustainable Development*, New York, <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/21252030%20Agenda%20for%20Sustainable%20Development%20web.pdf>.
- United Nations (2016), *Global Sustainable Development Report 2016*, Department of Economic and Social Affairs, New York.
- Valcavi D. (2011), *Esperienze di bilateralità in alcuni Paesi dell'UE*, in Bellardi L., De Santis, G. (a cura di), FrancoAngeli, Milano.