

Il **giardino zoologico** o **parco zoologico**, più comunemente chiamato **zoo**, è il luogo dove vengono esposti al pubblico animali esotici ed è ormai ampiamente diffusa l'idea che simili giardini siano divenuti non solamente inutili ma siano altamente dannosi. Infatti l'etologia ci ha insegnato quanto l'ingabbiamento possa far soffrire animali nati liberi, non meno di quanto possano soffrire esseri umani, che non abbiano fatto nulla di male.

Così regolare il lavoro agile è come mettere in gabbia un animale selvatico. È

comprensibile che lo spirito di geometria dei regolatori, che pensano sempre di dover tutelare un contraente sempiternamente debole e incapace di difendersi dal contraente immaginativamente forte e aggressivo, voglia regolare anche il lavoro agile, ma ciò non cessa di essere un delitto gratuito e un errore grave.

Un delitto¹, perché rischia di uccidere una modalità di esercizio del lavoro secondo logiche di fiducia e di collaborazione, che sono la chiave del lavoro futuro; un errore, perché se il lavoro agile, proprio in funzione di quelle logiche legate al rapporto tra le parti del rapporto di lavoro – quale che sia –, vorrà svilupparsi, finirà per svilupparsi al di fuori della legge, di qualunque legge; e ciò non farà altro che accentuare l'ineffettività dell'ordinamento giuridico del lavoro.

Del resto è ben noto come sia difficile mettere sotto controllo i comportamenti devianti quando siano tanto largamente diffusi da rendere materialmente impossibile intercettarli e punirli, in una società non totalitaria vecchio stile o nuovo stile, con gli strumenti del grande fratello telematico. Perciò sarebbe più intelligente e più accorto un regolatore astensionista o che, almeno, rinviasse in tutto all'accordo tra le parti.

E senza continuare a privilegiare, nella persistente sindrome di Stoccolma sindacale, la contrattazione collettiva, a tutti i livelli, perché per gestire la fiducia e la collaborazione ci vuole più buon senso che regole. Naturalmente nell'anomia si potrebbero sempre stabilire regole di massima per l'articolazione del lavoro agile, a livello aziendale o intersoggettivo, con la serena certezza di poterle rivedere ogni qual volta se ne presentasse la necessità.

Ma, semmai, prevedendo la possibilità che la libertà della volontà delle parti sia assistita o certificata, laddove si possa pensare che le parti, entrambe le parti del sinallagma contrattuale, non siano del tutto avvertite delle conseguenze derivanti dall'esercizio della loro,

comunque intangibile, libertà di cui non dovremmo mai diffidare, sia nell'ambito del lavoro che in tutti gli altri ambiti della vita sociale.

Infatti sappiamo bene quanto le nostre *élite* abbiano fallito e quanto si ostinino a fallire, in una logica da *faineant*, meritevole di nuove rivoluzioni, soprattutto impedendo quella sana circolazione delle *élite* che storicamente ha sempre consentito di innovare.

Così le società aperte non possono chiudere la porta al nuovo lavoro, né possono pensare di regolare la grande trasformazione del lavoro, tanto meno con i vecchi paradigmi.

-
1. Come dice Beccaria, anche se a diverso proposito, “ogni atto di autorità da uomo a uomo che non derivi dall'assoluta necessità è tirannico”

Antonio M. Orazi

ADAPT Professional Fellow

 @occamorazi

Scarica il **PDF** 