

INDIVIDUI O CITTADINI? *FLEXICURITY* E DIRITTI SOCIALI NEL CONTESTO COMUNITARIO

ILARIA POSSENTI

ABSTRACT

L'intervento si inserisce nel dibattito sullo statuto e sul soggetto dei diritti sociali nel contesto comunitario, con specifico riferimento agli orientamenti in materia di *flexicurity* e ai "quattro pilastri" delle strategie europee per l'occupazione: *entrepreneurship, equal opportunities, adaptability, employability*.

Gli orientamenti emersi nella Comunicazione del 2007 *Verso principi comuni di flessicurezza* rafforzano la preoccupazione per l'arretramento dei diritti sociali, che vanno perdendo lo status di diritti fondamentali e la qualità di diritti sociali di cittadinanza, per decadere al rango di diritti di prestazione meramente legali o, addirittura, a quello di prestazioni erogate dal mercato, non esigibili da istituzioni pubbliche. Tale arretramento segnala la svolta neoliberale delle politiche comunitarie, tese ad assumere come soggetto di diritti o prestazioni l'individuo piuttosto che il cittadino, e in particolare l'individuo "flessibile", inteso come nuova e peculiare rielaborazione del mito dell'*homo oeconomicus*.

PAROLE CHIAVE

Diritti sociali; Cittadinanza; Lavoro; *Flexicurity*.

SOMMARIO

1. Premessa; § 2. L'uomo flessibile. Sul contesto e i soggetti della *flexicurity*; § 3. Modello sociale europeo e diritto del lavoro: gli orientamenti.

1. PREMESSA

Lo statuto dei diritti sociali, riconosciuti dalla Dichiarazione universale del 1948, è oggi più che mai in questione. I diritti sociali sono parte integrante del “patrimonio costituzionale europeo”¹ costituitosi nel secondo dopoguerra, ma gli sviluppi del processo di integrazione dell’Unione europea sembrano da tempo decretarne la crisi. Sotto il profilo giuridico e politico molto si è detto, in particolare, in merito alla loro configurazione come diritti fondamentali, tutelati da norme fondamentali dell’ordinamento e dunque indisponibili, o come meri diritti legali, tutelati da norme ordinarie e dunque subordinati alla volontà variabile del legislatore e alla disponibilità di risorse economiche (in buona sostanza, alle opzioni politiche del legislatore in merito all’utilizzo delle risorse esistenti)².

Questo intervento muove dal presupposto che sia urgente proseguire la riflessione sullo *statuto* dei diritti sociali nel contesto dell’Unione europea, ma ritiene fondamentale interrogarsi, al tempo stesso, sul *soggetto* di questi diritti. Oltre a chiederci in modo diretto quale concezione dei diritti abbiamo in mente quando parliamo di diritti sociali, dobbiamo chiederci anche a quale soggetto stiamo pensando quando affrontiamo il discorso, e in particolare quale teoria del soggetto sia implicita nei più recenti orientamenti normativi e giurisprudenziali in materia di diritti sociali.

In tale prospettiva farò qui riferimento a un caso specifico, ma molto emblematico, per la riflessione sul caso europeo: mi soffermerò infatti sulla concezione dei diritti sociali, e del soggetto di tali diritti, che appare sottesa agli orientamenti normativi comunitari ispirati al principio della “*flexicurity*”, ovvero della conciliazione tra istanze economico-produttive di “flessibilità” e istanze sociali di “sicurezza”.

2. L’UOMO FLESSIBILE. SUL CONTESTO E I SOGGETTI DELLA *FLEXICURITY*

Le politiche europee per la *flexicurity* si muovono entro il contesto delineato da tre passaggi fondamentali: in primo luogo, la “Strategia eu-

1 Cfr. A. Pizzorusso, *Il patrimonio costituzionale europeo*, Bologna, 2002.

2 Per una ricostruzione storico-critica degli argomenti teorici contrari ai diritti sociali e alla loro assunzione come diritti fondamentali cfr. Th. Casadei, «*Diritti in bilico*»: *i diritti sociali tra riconoscimento e oscuramento*, in M. Ricciardi, C. Del Bò (a cura di), *Pluralismo e libertà fondamentali*, Milano, 2004.

ropea per l'occupazione" (SEO) avviata nel 1997 parallelamente all'approvazione del Trattato di Amsterdam; in secondo luogo, la "Strategia di Lisbona" fissata nel 2000 per un'"economia basata sulla conoscenza" e per la "modernizzazione" del modello sociale europeo; in terzo luogo, gli orientamenti integrati per la crescita, l'occupazione e la coesione sociale previsti dalla "Strategia Europa 2020"³.

A partire dalla SEO, in particolare, le politiche comunitarie per l'occupazione si basano su quattro pilastri. Due di questi – *entrepreneurship* e *equal opportunities* – appartengono chiaramente alla teoria e alle pratiche della tradizione liberale moderna. I due che vi si aggiungono – *employability* e *adaptability*⁴ – connotano invece, più specificamente, gli sviluppi di tale tradizione nella prospettiva neoliberale che prende forma entro la globalizzazione postfordista degli ultimi decenni: una prospettiva che accoglie i ripetuti inviti dell'OCSE a sostenere la competizione di mercato promuovendo, in questo nuovo quadro economico-produttivo, una crescente "flessibilità" nell'organizzazione d'impresa e nel mercato del lavoro⁵.

3 Cfr. rispettivamente le Conclusioni della Presidenza del Consiglio europeo straordinario sull'occupazione di Lussemburgo, 20 e 21 novembre 1997, oltre al Trattato CE, artt.125-130; le Conclusioni della Presidenza del Consiglio europeo di Lisbona, 23 e 24 marzo 2000; la Comunicazione della Commissione, 3 marzo 2010, intitolata «Europa 2020: Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva» [COM(2010)2020 def.]

4 La nozione di "occupabilità" indica la necessità di proteggere non il posto di lavoro ma la capacità lavorativa individuale, intesa come capacità competitiva che consentirà all'individuo di trovare un nuovo posto di lavoro, entro un percorso fondato su più "transizioni lavorative". La nozione di "adattabilità" indica in tale contesto la capacità individuale di adattarsi a esigenze economico-produttive mutevoli, e quindi la possibilità di affrontare con successo la competizione. Per queste ragioni le politiche di formazione vengono assunte come parte essenziale delle politiche per l'occupazione, cui il Fondo Sociale Europeo destina da tempo risorse ingenti. Il cosiddetto *lifelong learning* (apprendimento per tutto l'arco della vita) viene promosso in connessione stretta e strumentale con l'obiettivo della "occupabilità", al punto che le politiche di "flessicurezza" sono definite anche in termini di "strategie integrate di apprendimento lungo tutto l'arco della vita per assicurare la continua adattabilità e occupabilità dei lavoratori": cfr. Comunicazione della Commissione, "Verso principi comuni di flessicurezza: posti di lavoro più numerosi e migliori grazie alla flessibilità e alla sicurezza", 2007, p. 6.

5 La "flessibilità" nasce come "flessibilità d'impresa", ovvero come tentativo di dare risposta alle "rigidità strutturali" delle aziende e dei sistemi occupazionali (cfr. M. Piore e Ch. Sabel, *Le due vie dello sviluppo industriale*, Torino, 1987). L'imperativo

Dalla fine degli anni Novanta, dunque, le politiche europee per l'occupazione e la sicurezza sociale non solo assumono come asse portante la libertà d'impresa e le pari opportunità, cominciando a subordinare il "modello sociale europeo" concepito nei decenni precedenti alla prospettiva liberale della competizione di mercato; oltre a questo, cominciano anche a far proprio l'obiettivo neoliberale dell'adattabilità di tutte le "persone presenti sul mercato del lavoro" ("lavoratori dipendenti, lavoratori autonomi o persone disponibili al lavoro")⁶ alle esigenze variabili del sistema di produzione e del mercato del lavoro. In questo senso, le persone occupate o in cerca di lavoro sono egualmente intese come persone "occupabili", in quanto egualmente esposte a più "transizioni lavorative" nel corso della loro vita.

La figura del "lavoratore" si sgancia così da quella del "cittadino", per andare direttamente a collegarsi con quella dell'"individuo". La "persona" di cui qui si parla è un individuo continuamente impegnato nella competizione con gli altri sul mercato del lavoro: qualcuno che deve continuamente perfezionare la propria flessibilità e il cui successo dipende – in ultima analisi – dalla capacità di "portare al mercato" la maggior parte del proprio tempo, delle proprie energie e delle proprie esperienze⁷. Questa "persona" non è, altrimenti detto, un membro della società o della polis, che a partire dalle relazioni con gli altri può anche individuarsi, compiere percorsi di soggettivazione critica e attivare con-

di "flessibilizzare ciò che è fisso", per rendere le imprese più rispondenti alle esigenze mutevoli dei mercati, comincia a diffondersi verso la fine degli anni Ottanta (cfr. ad esempio J. C. Barber, A. Nadel, *La flessibilità del lavoro e dell'occupazione*, Roma, 2002 e B. Harrison, *Agile e snella*, Roma, 1999, che discute anche le conseguenze sociali della flessibilità).

6 Cfr. il "Programma d'azione europeo nel campo dell'apprendimento permanente", assunto come parte integrante delle politiche europee per l'occupazione (Decisione N. 1720/2006/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, in particolare art. 2).

7 Il dibattito sulla flessibilità come condizione personale si apre almeno a partire da R. Sennett, *L'uomo flessibile*, Milano, 1999. Cfr. ora L. Gallino, *Il lavoro non è una merce. Contro la flessibilità*, Roma-Bari, 2007 e, con particolare riferimento all'intrusione della nuova "forma lavoro" nelle altre sfere della vita, Id., *Biopolitiche del lavoro*, in L. Demichelis, G. Leghissa, *Biopolitiche del lavoro*, Milano, 2008. Si osservi inoltre che l'incentivazione della flessibilità e della mobilità del lavoro rappresenta un nodo centrale anche entro il processo di comunitarizzazione delle politiche migratorie (cfr. ad esempio A. Constant, K. F. Zimmermann, *Immigrant Performance and Selective Immigration Policy: A European Perspective*, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit, Discussion Paper No. 1715, 2005).

flitti per i diritti. Non si tratta cioè di una versione inedita e tutta contemporanea dello *zoon politikòn*, aristotelico, ripresa in epoca moderna da Karl Marx, ai fini di una riflessione critica sul mito liberale dell'*homo oeconomicus*, e nel Novecento da Karl Polanyi, al fine di criticare la crescente “incorporazione” della società nell’economia di mercato⁸. Si tratta, semmai, di una reincarnazione della figura moderna dell'*homo oeconomicus*, che assume ora il volto di un “uomo flessibile”, individualizzato dalla competizione continua con se stesso e con gli altri per adattarsi alle esigenze del mercato del lavoro, ma esposto, per questa stessa ragione, a una sostanziale eteronomia⁹.

A ben vedere, tuttavia, le retoriche della *flexicurity* propongono di “ammodernare il modello sociale europeo”¹⁰ temperando la prospettiva neoliberale, in particolare attraverso adeguati investimenti per la sicurezza occupazionale e la coesione sociale. Si tratta allora di chiedersi quali siano le sorti, in questa prospettiva, dei diritti sociali come diritti fondamentali.

3. MODELLO SOCIALE EUROPEO E DIRITTO DEL LAVORO: GLI ORIENTAMENTI

La Comunicazione della Commissione europea *Verso principi comuni di flessicurezza: posti di lavoro più numerosi e migliori grazie alla flessibilità e alla sicurezza* (2007), accoglie i mutamenti economico-sociali in atto da alcuni decenni come una fonte di opportunità che necessita, al tempo stesso, di adeguate misure a tutela della flessibilità e della sicurezza¹¹. L’assunto implicito è che la flessibilità comporti dei rischi, ma che per affrontarli occorra abbandonare il principio della sicurezza del posto di lavoro (*job*). “Sicurezza” significa, nel nuovo lessico “dotare le persone delle competenze che consentano loro di progredire durante la loro vita lavorativa e le aiutino a trovare un nuovo posto di lavoro.

8 Cfr. in particolare K. Marx, *Introduzione del 1857*, in Id., *Lineamenti fondamentali della critica dell’economia politica*, vol. I, Firenze, 1968 e K. Polanyi, *Economie primitive, arcaiche e moderne*, Torino 1980.

9 Mi permetto di rinviare, per alcuni aspetti teorici qui appena accennati, a I. Possenti, *Flessibilità. Retoriche e politiche di una condizione contemporanea*, Verona, 2012.

10 Cfr. Comunicazione della Commissione, “Verso principi comuni di flessicurezza: posti di lavoro più numerosi e migliori grazie alla flessibilità e alla sicurezza”, 2007, p. 4.

11 Ibidem, pp. 2-3.

Essa ha anche a che fare con adeguate indennità di disoccupazione per agevolare le transizioni. Essa comprende inoltre opportunità di formazione per tutti i lavoratori, soprattutto per quelli scarsamente qualificati e per i lavoratori anziani¹². Il punto, in altri termini, sarebbe quello di assistere l'uomo flessibile, soprattutto quando è più vulnerabile, nella competizione sul mercato del lavoro.

Si comprende bene, a partire da questa premessa, l'elenco delle quattro "componenti" della flessicurezza proposto nella Comunicazione del 2007: "*forme contrattuali flessibili e affidabili* (nell'ottica del datore di lavoro e del lavoratore, degli *insiders* e degli *outsiders*) mediante una normativa del lavoro, contrattazioni collettive e un'organizzazione del lavoro moderne"; "*strategie integrate di apprendimento lungo tutto l'arco della vita* per assicurare la continua adattabilità e occupabilità dei lavoratori, in particolare di quelli più vulnerabili"; "*efficaci politiche attive del mercato del lavoro* che aiutino le persone a far fronte a cambiamenti rapidi, riducano i periodi di disoccupazione e agevolino la transizione verso nuovi posti di lavoro"; "*sistemi moderni di sicurezza sociale* che forniscano un adeguato supporto al reddito, incoraggino l'occupazione e agevolino la mobilità sul mercato del lavoro"¹³.

Al mantenimento e all'incentivazione di (1) forme contrattuali flessibili dovrebbero dunque affiancarsi, e da tempo si vanno di fatto affiancando, (2) ingenti investimenti sulla formazione (soprattutto la formazione professionale, concepita in termini di *lifelong learning*, ampiamente finanziata dal Fondo sociale europeo) e (3) sui servizi per l'impiego, che avrebbero sostanzialmente la funzione di promuovere l'*adaptability* dei lavoratori alle esigenze del mercato del lavoro e, di conseguenza, la loro *employability*. Tutto si gioca, come appare evidente, sul terreno delle opportunità e delle *chances* (della possibilità di riuscire a adattarsi, di competere con successo, di trovare un nuovo lavoro), tanto che queste "strategie per l'occupazione" potrebbero essere più propriamente ridefinite come "politiche per l'occupabilità". Non vi è infatti alcuna traccia, in questa prospettiva, di politiche economiche direttamente tese a incentivare la creazione di posti di lavoro. La *job creation* viene esclusivamente affidata alla creazione di condizioni favorevoli per la competizione di mercato, cui per il resto dovrebbero

12 Ibidem, p. 4.

13 Ibidem, pp. 5-6.

affiancarsi politiche di formazione e politiche attive del lavoro miranti unicamente all'incontro tra domanda e offerta. Si spiega così, e cioè con i rischi di precarietà materiale e sociale connessi a una visione del posto di lavoro (*job*) come continua conquista competitiva, l'esigenza di sicurezza indicata come quarta "componente" della *flexicurity*: (4) un sistema moderno di sicurezza sociale, nel quadro fin qui delineato, dovrebbe offrire un supporto al reddito nei periodi di disoccupazione, e al tempo stesso incentivare la mobilità dei lavoratori sul mercato, ovvero la costruzione di percorsi lavorativi complessi, aperti a più transizioni lavorative e spostamenti. Le politiche di *flexicurity* devono dunque essere intese come politiche volte a porre rimedio ai costi sociali che la flessibilizzazione del mondo del lavoro comporta, e che in gran parte d'Europa ha già comportato, con esiti sempre più gravi nell'attuale congiuntura di crisi.

Sotto questo profilo la Comunicazione del 2007 sviluppa premesse già esposte, l'anno precedente, dal Libro Verde *Modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alla sfida del XXI secolo* (2006)¹⁴. Quando discute delle tutele riconoscibili alle "persone presenti sul mercato del lavoro", infatti, il Libro Verde ammette la possibilità che gli individui in competizione sul mercato del lavoro vadano incontro a trappole e insuccessi: "la diversificazione dei tipi di contratti può avere alcuni effetti negativi. Una parte dei lavoratori rischiano di cadere ancora nella trappola di un succedersi di attività di breve durata e di bassa qualità, con un insufficiente livello di protezione sociale, che li lascia in una situazione di vulnerabilità"¹⁵. Per questa ragione, a coloro che sono "potenzialmente vulnerabili" dovrebbero essere offerte delle tutele, finalizzate a "migliorare la loro mobilità e affrontare con successo le transizioni sul mercato del lavoro". È in questo modo che, fin dalla proposta del 2006, devono essere lette le politiche europee per la *flexicurity* basate sul *lifelong learning* ("che consente agli individui di mantenersi a livello

¹⁴ Commissione delle comunità europee, *Libro verde "Modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alla sfida del XXI secolo"*, Bruxelles, 2006 [COM(2006) 708 def.]. Questo testo è stato oggetto di notevoli critiche da parte di un nutrito gruppo di giuslavoristi italiani, che imputano al Libro Verde una visione unilaterale della modernizzazione e segnalano il mancato riferimento alla Carta dei diritti sociali fondamentali: cfr. *I giuslavoristi e il Libro verde "Modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XXI secolo"*. *Una valutazione critica e propositiva*, 31-03-2007, disponibile in <http://ec.europa.eu>.

¹⁵ *Ibidem*, p. 9.

per quanto riguarda le nuove competenze richieste”), su “politiche attive del mercato del lavoro” sostanzialmente coincidenti con l’offerta di adeguati servizi per l’impiego, e infine su nuove regole di sicurezza sociale, tese a tutelare non la stabilità del posto di lavoro ma le “esigenze delle persone che cambiano lavoro o abbandonano temporaneamente il mercato del lavoro”¹⁶.

Quando riformula queste proposte la Comunicazione del 2007, come già era accaduto nel Libro Verde, non si riferisce ai diritti sociali sanciti dalla Carta europea dei diritti fondamentali. Né si riferisce al lavoro (*work*) come a un diritto: nella prospettiva della “occupabilità”, reiteratamente giustificata come superamento delle tutele del posto di lavoro ovvero della stabilità lavorativa (tutele che garantirebbero solo gli *insiders* e lascerebbero indietro gli *outsiders*), a scomparire completamente dall’orizzonte è, a ben vedere, il diritto al lavoro (*right to work*) in quanto tale, sia esso inteso come diritto sociale e/o come diritto di libertà. Complessivamente, nel Libro Verde del 2006 e nella Comunicazione del 2007 i diritti sociali fondamentali sono chiamati in causa solo per far notare la mancata o insufficiente tutela degli *outsiders* (soprattutto entro i regimi che tutelano la stabilità occupazionale), ovvero per giustificare le proposte di “modernizzazione” del diritto del lavoro e del modello sociale europeo (nella direzione di forme contrattuali più flessibili e di un adeguamento alle indicazioni dell’OCSE per una “legislazione più moderata” nella tutela del lavoro stabile). Il diritto al lavoro (*right to work*) non viene neanche nominato: da una parte, restano alcuni riferimenti a “diritti del lavoro” (*employment rights*) come la parità di trattamento o il diritto alla protezione della salute e della sicurezza nel lavoro; dall’altra, emerge l’invito a definire soltanto “un minimo di diritti sociali (*minimum social rights*) per tutti i lavoratori”¹⁷. Più in generale, la logica dei diritti sociali di cittadinanza

16 Ibidem, p. 4.

17 Ibidem, p. 6. Questo richiamo, a prima vista teso ad includere i lavoratori atipici, diviene la chiave di volta che rende teoricamente possibile non solo l’arretramento dei diritti sociali dei lavoratori subordinati, ma anche e soprattutto una complessiva riduzione dei diritti sociali a “prestazioni minime”, entro una prospettiva di tipo assistenziale in grado di mettere in discussione la connessione tra diritti sociali e cittadinanza. Sul rapporto non “automatico” tra diritti sociali e cittadinanza cfr. in particolare D. Zolo, *La strategia della cittadinanza*, in Id. (a cura di), *La cittadinanza. Appartenenza, identità, diritti*, Roma-Bari, 1994, p. 9 sgg.

cede qui il passo alla logica economica dell'efficacia individuale nella competizione sul mercato del lavoro.

Questa direzione pare ampiamente confermata dalle osservazioni sui costi della *flexicurity* avanzata nella Comunicazione del 2007. In un primo momento, infatti, il testo fa riferimento alla necessità di “un adeguato supporto al reddito” e di “un'ampia copertura delle prestazioni sociali (indennità di disoccupazione, pensioni e assistenza sanitaria)”¹⁸. Successivamente, però, nel paragrafo dedicato alla “dimensione finanziaria della flessicurezza”, si osserva che le politiche di flessicurezza (dunque formazione, servizi e protezione sociale) hanno un costo, e che tali costi devono “rimanere pienamente compatibili con sane politiche di bilancio sostenibili sul piano finanziario”. Di conseguenza, si conclude, laddove vi sia “un chiaro bisogno di risorse supplementari”, il finanziamento “non deve provenire necessariamente da una maggiorazione della spesa pubblica, bensì anche da un'equa distribuzione dei costi tra le imprese, le singole persone e i bilanci pubblici e da una redistribuzione della spesa pubblica tra le priorità politiche”¹⁹.

Appare ancora più evidente, a questo punto, che lo statuto dei diritti del lavoro e di protezione sociale sopra evocati è esposta a una sostanziale deriva. In primo luogo, non sembra qui trattarsi di diritti sociali fondamentali, ma soltanto di diritti legali, subordinati all'agenda delle priorità politiche e alle risorse economiche che in base a tali priorità si considerano disponibili. In secondo luogo, la concezione dei diritti sociali di cittadinanza, che rappresenta una parte rilevante del “patrimonio costituzionale europeo”, cede il passo a una concezione dei diritti sociali come meri diritti di prestazione²⁰.

In terzo luogo, come diviene evidente in situazioni di crisi ovvero in caso di scarsità di risorse, spesso non si tratta neanche di diritti a prestazioni pubbliche, in quanto tali comunque esigibili: molti diritti del lavoro e di protezione sociale potrebbero infatti trasformarsi in concessioni godute grazie a finanziamenti trovati sul mercato, elargiti da attori privati (i datori di lavoro o in *extrema ratio* i lavoratori stessi, più o meno temporaneamente occupati o in cerca di lavoro, magari indotti a

18 Comunicazione della Commissione, “Verso principi comuni di flessicurezza: posti di lavoro più numerosi e migliori grazie alla flessibilità e alla sicurezza”, 2007, p. 6.

19 Ibidem, p. 13.

20 Sulla distinzione tra diritti sociali di cittadinanza e diritti sociali di prestazione cfr. Th. Casadei, «Diritti in bilico»: i diritti sociali tra riconoscimento e oscuramento, cit.

contrarre debiti per garantirsi prestiti o assicurazioni). L'uso del condizionale appare del resto fuori luogo, se guardiamo a quanto è accaduto con le liberalizzazioni avviate negli anni Ottanta nei Paesi anglosassoni e all'impatto sociale che retoriche e politiche della flessibilità, avviate in Europa ben prima dei testi qui esaminati, stanno avendo in molti Paesi membri, tra i quali l'Italia.

L'analisi degli orientamenti normativi comunitari in materia di *flexicurity* giustifica e rafforza, in ultima analisi, l'allarme per il rischio di una dilapidazione del patrimonio costituzionale europeo in materia di diritti sociali, e di una loro sostanziale decostituzionalizzazione ad opera della giurisprudenza comunitaria²¹. L'allarme riguarda inevitabilmente sia la Costituzione non scritta su cui fonda l'ordinamento comunitario²², sia le Costituzioni nazionali dei diversi Paesi membri, a partire dal caso particolarmente significativo della Costituzione italiana, che ha fino ad oggi assegnato un ruolo centrale ai diritti sociali e al diritto al lavoro come "primo dei diritti sociali"²³. Alla formulazione di critiche piuttosto severe, del resto, giungono anche studiosi che avevano accolto positivamente la sfida di una *soft law* europea in materia di politiche sociali, assumendola come una possibile opportunità di rilancio del *welfare* nell'epoca del lavoro atipico, e che oggi segnalano la mancanza di limiti di tipo "costituzionale" per la tutela dei diritti sociali come diritti fondamentali²⁴.

Il problema, entro questo scenario e nel corso di una crisi economica dagli esiti gravemente incerti, è quello di chiederci se e come i diritti sociali, in quanto diritti soggettivi fondamentali, possano essere effettivamente assunti come limite insuperabile, che accanto al limite dei "beni

21 Cfr. L. Baccelli, *Un'eredità da non dilapidare. La virtù del patrimonio costituzionale europeo*, in S. Cingari (a cura di), *Europa cittadinanza confini. Dialogando con Etienne Balibar*, Bari, 2006 e P. Bianchi, *I diritti sociali dopo Lisbona*, in M. Campedelli, P. Carrozza, L. Pepino (a cura di), *Diritto di welfare*, Bologna, 2010.

22 Come osserva A. Pizzorusso, *Il patrimonio costituzionale europeo*, cit., il "patrimonio costituzionale comune", accumulato per via normativa e giurisprudenziale e da tempo alla base dei "principi generali del diritto comunitario", assume una rilevanza di questo tipo.

23 Cfr. in particolare S. Giubboni, *Il primo dei diritti sociali. Riflessioni sul diritto al lavoro tra Costituzione italiana e ordinamento europeo*, Working Paper del Centro Studi di Diritto del Lavoro Europeo "Massimo D'Antona", n. 46, 2006.

24 Cfr. M. Barbera (a cura di), *Nuove forme di regolazione: il metodo aperto di coordinamento delle politiche sociali*, Milano, 2006.

comuni” potrebbe indurre e orientare un radicale ripensamento del modello economico-sociale e politico-istituzionale dell’Unione europea.

ILARIA POSSENTI

Già assegnista in Filosofia politica presso la Scuola Superiore “Sant’Anna”, insegna presso l’Università di Pisa ed è assegnista di ricerca in Filosofia del diritto presso l’Università di Camerino.