



Numero 3 / 2020

(estratto)

Valentina Cagnin

**Un commento al Manifesto – Per un
diritto del lavoro sostenibile: riflessioni
sulla sostenibilità del diritto del lavoro ai
tempi del Covid-19**

Un commento al Manifesto – Per un diritto del lavoro sostenibile: riflessioni sulla sostenibilità del diritto del lavoro ai tempi del Covid-19

Valentina Cagnin
Assegnista di ricerca Università di Venezia Ca' Foscari

Sommario.

1. Diritto del lavoro “sostenibile”: una postilla qualificatoria. – 2. La solidarietà *inter-generazionale* ed *intra-generazionale*. – 3. Il contemperamento di interessi divergenti. – 4. Diritto del lavoro e Covid-19: l’urgenza di una revisione della materia alla luce del principio dello sviluppo sostenibile.

1. Diritto del lavoro “sostenibile”: una postilla qualificatoria

Disquisire di un diritto del lavoro “sostenibile” implica una preliminare riflessione sul significato del binomio “diritto del lavoro – sostenibile”.

Se il primo termine non desta alcun dubbio dottrinale sulla questione definitoria, è sull’aggettivo “sostenibile” che risulta opportuna una riflessione terminologica e ancor di più, sulla qualificazione che tale aggettivo comporta per il diritto del lavoro.

L’enciclopedia Treccani definisce l’aggettivo “sostenibile” con “*ciò che si può sostenere*”, “*ciò che può essere affrontato*”, ovvero, nella sua interpretazione più estesa, come un qualcosa di “*compatibile con le esigenze di salvaguardia delle risorse ambientali*”. Ed in effetti, l’aggettivo “sostenibile”, viene sempre più spesso utilizzato in svariati ambiti (si parla di turismo “sostenibile”, di consumo “sostenibile”, di produzione “sostenibile”, di “architettura” sostenibile, di moda “sostenibile”) al fine di suscitare ai più la sensibilità su un determinato tema: l’attenzione all’ambiente.

Una tale interpretazione risulta però alquanto riduttiva poiché l’aggettivo “sostenibile”, nella sua accezione più corretta, rimanda necessariamente al concetto di “sviluppo sostenibile”, che non si limita ad uno sviluppo attento alle esigenze dell’ambiente ma rinvia ad un concetto molto più

ampio ed articolato. Per “sviluppo sostenibile” si deve intendere infatti lo sviluppo “che soddisfa i bisogni del presente senza compromettere la capacità delle generazioni di soddisfare i propri”¹, ed al tempo stesso, “la recherche d’une preservation sociale et environnementale dans un contexte de developpement économique”².

Tali definizioni, tra le tante rinvenibili³, risultano utili ad evidenziare l’errore (assai comune) di ridurre la sostenibilità all’ecologia, ed al tempo stesso, rivelano l’ampiezza, l’interdisciplinarietà e la multi-declinabilità del concetto di sviluppo sostenibile, nonché i suoi due tratti fondamentali.

Il primo riguarda la solidarietà *inter* e *intra*-generazionale, ovvero quel percorso di trasformazione economica e sociale, il cui obiettivo primario è il raggiungimento di un livello economico di benessere equamente distribuito, che possa essere perpetuato, ripetutamente, per molte generazioni⁴, dovendo lasciare alle future generazioni un patrimonio di risorse simile, o migliore di quello che è stato ereditato⁵.

Il secondo tratto fondante lo sviluppo sostenibile è la logica di reciproco contemperamento tra interessi divergenti: le sue tre dimensioni (economica, sociale, ambientale) vengono definite “pilastri” perché il venir meno di una di esse minerebbe il concetto stesso di sviluppo sostenibile, che si basa interamente sul raggiungimento (e sul relativo mantenimento nel corso del tempo) di un equilibrio tra queste “*interdependent and mutually reinforcing*”⁸ dimensioni.

Ciò premesso, la lettura di un Manifesto per un diritto del lavoro “sostenibile” suggerisce una necessaria attività preliminare: l’interrogarsi sulla sostenibilità del diritto del lavoro, partendo dal presupposto secondo cui ogni

¹ Commissione Mondiale sull’ambiente e lo sviluppo delle Nazioni Unite Rapporto Brundtland, *Our Common Future*, 1987.

² A. HUGON, *Les mutations du droit de l’entreprise et l’objectif de développement durable*, Université de Limoges, 10 novembre 2010.

³ Per approfondimenti sul concetto di sviluppo sostenibile, V. CAGNIN, *Diritto del Lavoro e Sviluppo Sostenibile*, CEDAM Wolters Kluwer, Milano, 2018.

⁴ R. GOODLAND, G. LEDEC, *Neoclassical economics and principles of sustainable development*, in *Ecological Modelling*, 1987, vol. 38, Issue -2, pp. 19-46.

⁵ D. PEARCE, *Sustainable Development: an economic perspective*, in *Gatekeeper series*, n. 89-91, London Environmental Economic Center, 1989.

qualvolta si scelga di aggettivare un sostantivo con il termine “sostenibile”, si vuole (più o meno) implicitamente indicarne l’attuale in-sostenibilità⁶.

Indagare la sostenibilità della materia giuslavorista significa dunque sostanzialmente porsi due quesiti fondamentali: i) il diritto del lavoro promuove e garantisce (ancora) la solidarietà tra le generazioni? ; ii) il diritto del lavoro è in grado (ancora) di contemperare gli interessi sociali, ambientali ed economici, senza privilegiare una tipologia a discapito dell’altra?

2. La solidarietà *inter-generazionale* ed *intra-generazionale*

La solidarietà tra le generazioni rappresenta una delle fondamenta dello sviluppo sostenibile e al tempo stesso, del diritto del lavoro.

Com’è noto, il valore della solidarietà è promosso e tutelato costituzionalmente, ai sensi dell’art. 2, secondo il quale “*la Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell’uomo, sia come singolo, sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità, e richiede l’adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale*”. Ed è proprio tale fondamento costituzionale a legittimare una costante ricorrenza della questione solidarietà nei più diversi ambiti, dalla previdenza al *welfare*, dal rapporto di lavoro al mercato del lavoro⁷.

Consci del bisogno di non trasferire “*alle generazioni future il peso della responsabilità di scelte che devono essere assunte oggi*”⁸, gli Autori del Manifesto, a fronte delle “*tendenze demografiche che segnalano una riduzione della natalità da una parte e*

⁶ Un esempio su tutti: alcuni grandi marchi di abbigliamento negli ultimi anni hanno lanciato sul mercato delle nuove campagne di promozione della moda “sostenibile”, di prodotti “conscious”, a basso impatto ambientale e socialmente etica, proprio per prendere le distanze dalla moda “non più sostenibile” del fast-fashion e dei prodotti low-cost. Si veda ad esempio la campagna lanciata dal brand H&M: <https://hmgroup.com/sustainability/circular-and-climate-positive/materials.html>, link consultato in data 20 ottobre 2020.

⁷ Sul tema della solidarietà nel diritto del lavoro, M. NAPOLI, *La solidarietà*, Vita&Pensiero, 2009, V. ANNIBALLI, *Rapporto di lavoro e solidarietà: verso un modello pluridimensionale*, Franco Angeli, Milano, 2017; S. SICARRA, *L’Europa e il lavoro. Solidarietà e conflitto in tempi di crisi*, Edizioni Laterza, Roma-Bari, 2013; S. SCIARRA, *Notions of Solidarity in Times of Economic Uncertainty*, in *Industrial Law Journal*, Volume 39, Issue 3, September 2010, pp. 223–243.

⁸ Manifesto, p. 15.

Valentina Cagnin, *Un commento al Manifesto – Per un diritto del lavoro sostenibile: riflessioni sulla sostenibilità del diritto del lavoro ai tempi del Covid-19*

*l'allungamento dell'aspettativa di vita dall'altra*⁹”, proclamano una “*crisi dei rapporti fra generazioni*¹⁰”, segnalando “*l'incapacità del welfare di rispondere ai bisogni dei lavoratori vecchi e nuovi*¹¹” ed un accentuato “*squilibrio dell'occupazione fra giovani e anziani*¹²”.

La questione solidale tuttavia non si pone solamente tra generazioni presenti e generazioni future – in tema dunque di solidarietà *inter-generazionale* – ma anche tra individui (e lavoratori/lavoratrici) della stessa generazione ma distanti geograficamente e/o contrattualmente, in termini dunque di solidarietà *intra-generazionale*¹³, così come nei termini proposti dallo sviluppo sostenibile. Il problema non si esaurisce infatti nella prospettiva temporale di medio-lungo termine poiché l'attuale sostenibilità economica (ovvero la capacità di generare reddito e lavoro per il sostentamento della popolazione), sociale (ovvero la capacità di garantire condizioni di benessere, sicurezza, salute, giustizia, istruzione, democrazia e partecipazione) ed ambientale (ovvero la capacità di mantenere il patrimonio e la riproducibilità delle risorse naturali) è il presupposto necessario e imprescindibile per una sostenibilità futura.

Parallelamente, la solidarietà *inter-generazionale* tra giovani e vecchi lavoratori non può prescindere dal raggiungimento di una solidarietà *intra-generazionale*. Il che implica per le attuali generazioni una necessaria riduzione delle distanze attualmente rinvenibili tra chi è fuori (*outsiders*) e chi è dentro al mercato del lavoro (*insiders*), tra i lavoratori sindacalizzati e quelli non sindacalizzati, tra i lavoratori a tempo indeterminato e quelli a tempo determinato, tra i lavoratori del settore pubblico e quelli del settore privato, tra i lavoratori di una grande azienda e quelli inseriti in realtà minori, tra gli autonomi e i subordinati, tra gli uomini e le donne e più recentemente, anche tra coloro che possono lavorare in modalità *smart-working* e coloro ai quali è richiesta la presenza fisica per lo svolgimento dell'attività lavorativa (con i

⁹ Manifesto, p. 71.

¹⁰ Manifesto, p. 71.

¹¹ Manifesto, p. 4.

¹² Manifesto, p. 71.

¹³ S. STYMNE, T. JACKSON, *Intra-generational equity and sustainable welfare: A time series analysis for the UK and Sweden*, in *Ecological Economics*, 2000, vol. 2, n. 33, pp. 219–236.

Valentina Cagnin, *Un commento al Manifesto – Per un diritto del lavoro sostenibile: riflessioni sulla sostenibilità del diritto del lavoro ai tempi del Covid-19*

relativi rischi di esposizione al Covid-19 e le conseguenti difficoltà di conciliazione con la cura della famiglia in tempi di *lockdown*).

Per recuperare dunque pienamente il valore della solidarietà nel diritto del lavoro in ottica prospettica è necessario ridurre in via preliminare le crescenti disuguaglianze nel mercato del lavoro, costringendo così la materia ad “*allargare i propri obiettivi e ambiti al di là di quelli ricevuti dalla tradizione*”, arricchendo le forme della tutela giuslavoristica “*di obiettivi e strumenti per la difesa e per la promozione dei diritti fondamentali della persona*”¹⁴.

3. Il contemperamento di interessi divergenti

Il diritto del lavoro è per definizione un diritto di riequilibrio dei poteri nel rapporto: nasce e si sviluppa allo scopo di mediare gli interessi imprenditoriali (economici) con quelli (sociali) dei lavoratori, in un continuo gioco di *check and balance* fra il principio di libertà di iniziativa economica previsto dall’art. 41 comma 1 della Costituzione e la clausola sociale del comma successivo: “(l’iniziativa economica privata) *non può svolgersi in contrasto con l’utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana*”.

In termini più ampi, è doveroso riconoscere come la materia sia chiamata fin dalle sue origini a farsi promotrice delle cosiddette *non-trade issues*, realizzando un equilibrato contemperamento tra i valori dell’uomo (di stabilità occupazionale, di realizzazione personale, di un’esistenza dignitosa, di una retribuzione equa, di un’assistenza previdenziale, di sviluppo delle proprie *capabilities*) e le esigenze di efficacia del sistema produttivo (di flessibilità, di produttività, di utile e di certezza normativa), che genera le risorse necessarie per soddisfare quegli stessi valori¹⁵, in condizioni di salute e sicurezza dell’ambiente (lavorativo e circostante)¹⁶. Quell’auspicabile (e necessaria) apertura “*al dialogo teorico e operativo con altre discipline economiche, sociologiche e*

¹⁴ Manifesto, p. 4.

¹⁵ V. CAGNIN, *Diritto del lavoro e Sviluppo Sostenibile*, Cedam Wolters Kluwer, Milano 2018, p. 155.

¹⁶ Si pensi, al delicato (e precario) equilibrio, auspicato, già a livello del testo Costituzionale, tra i doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale (art. 2 Cost.), il valore della dignità della persona (artt. 3 e 4), il diritto alla salute (art. 32), la sicurezza sul lavoro e la libertà di iniziativa economica (art. 41).

Valentina Cagnin, *Un commento al Manifesto – Per un diritto del lavoro sostenibile: riflessioni sulla sostenibilità del diritto del lavoro ai tempi del Covid-19*

*tecniche*¹⁷” esortata dagli Autori del Manifesto risulta in tal senso funzionale “*alla ricerca del miglior compromesso possibile tra efficienza e giustizia sociale*¹⁸”. La materia giuslavorista infatti, così come il paradigma dello sviluppo sostenibile, si propone come baluardo del compromesso, del bilanciamento, del contemperamento tra interessi per natura divergenti equilibrando le logiche economiche, con quelle sociali e quelle ambientali, senza privilegiare una dimensione rispetto all’altra, cercando costantemente quella mutualità e utile reciprocità propria dei pilastri dello sviluppo sostenibile. La *mission* della materia non è infatti quella di “*ristabilire una salda priorità dell’etica e dei diritti sulle logiche dell’economia*¹⁹”, quanto piuttosto di bilanciare correttamente etica (dimensione sociale) economia (dimensione economica) ed ambiente (dimensione ambientale), in una visione d’insieme “liquida”.

Si tratta dunque, in questo particolare momento storico, di riporre al centro l’ago di questa bilancia a tre piatti, recuperando in primo luogo il recente (quanto evidente) sbilanciamento a favore del pilastro economico, avvenuto a seguito dei fenomeni di *de-regolazione* della materia a fronte dell’imperversare della logica economica standard ed alle spinte continue ad una maggiore flessibilità (in entrata, funzionale e in uscita del rapporto di lavoro), che hanno interessato non solo l’Italia, ma molti sistemi giuslavoristi europei²⁰.

In secondo luogo, si tratta di ri-calibrare correttamente anche il peso del tema della salute e sicurezza nell’impresa e delle conseguenze ambientali

¹⁷ Manifesto, p. 5.

¹⁸ Manifesto, p. 6.

¹⁹ Manifesto, p. 2.

²⁰ T. PAPADOPOULOS, A. ROUMPAKIS, *The meta-regulation of European industrial relations: Power shifts, institutional dynamics and the emergence of regulatory competition*, in *International Labour Review*, 2013, vol. 152, p. 256; A. LYON-CAEN, T. SACHS, *La legge sulla «sécurisation de l’emploi»: DNA di una riforma*, in *Lav. dir.*, 2013, p. 435; E. PESKINE, *Les accords de maintien dans l’emploi. Ruptures et continuités*, in *Revue de droit du travail*, 2013, p. 168; M. RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, F. VALDÉS DAL-RÉ, M. E. CASAS BAAMONDE, *La huida del derecho del trabajo hacia el “emprendimiento”, las reformas de la Reforma Laboral de 2012 y otras reformas: la L 11/2013 y el RDL 11/2013*, in *Relaciones Laborales*, 2013, n. 10, p. 1; A. BAYLOS GRAU, *La desconstitucionalización del trabajo en la reforma laboral del 2012*, in *Revista de Derecho Social*, 2013, vol. 61, p. 27; M. T. DIAZ AZNARTE, *Crisi economica e riforma del diritto del lavoro in Spagna. Le ricette neoliberali producono occupazione?*, in *Riv. giur. lav.*, 2015, 4, p. 893.

Valentina Cagnin, *Un commento al Manifesto – Per un diritto del lavoro sostenibile: riflessioni sulla sostenibilità del diritto del lavoro ai tempi del Covid-19*

dell'agire imprenditoriale, considerando la “*crescente obsolescenza della distinzione tra l'ambiente di lavoro e il territorio circostante, più o meno ampiamente inteso*”²¹.

L'esperienza dell'attuale pandemia, tutt'altro che conclusa, e la relativa e inaspettata diffusione dello *smart-working* nelle abitazioni degli italiani, ha da un lato comportato la “rottura della “fissità” del luogo o dei luoghi di lavoro”²², e dall'altro enfatizzato il tema del rapporto tra sicurezza e lavoro²³, comportando una concreta presa di coscienza dell'importanza di un ambiente salubre (ora affetto da Covid-19) per lo svolgimento di ogni attività lavorativa e quindi, necessariamente, per lo sviluppo economico e sociale.

4. Diritto del lavoro e Covid-19: l'urgenza di una revisione della materia alla luce del principio dello sviluppo sostenibile

La crisi del diritto del lavoro, ovvero la profonda destabilizzazione subita dalla materia nell'epoca post-moderna di fronte al nuovo contesto, così diverso rispetto all'epoca tardo-fordista o a quella dello Statuto dei lavoratori degli anni '70²⁴, ha evidenziato l'inadeguatezza e l'insufficienza del paradigma

²¹ Manifesto, p. 37. Vedi anche P. TOMASSETTI, *Diritto del lavoro e ambiente con prefazione di Riccardo Del Punta*, Adapt University Press, 2018.

²² M. MAGNANI, *I tempi e i luoghi del lavoro. L'uniformità non si addice al post-fordismo*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”.IT – 404/2019.

²³ G. NATULLO, *Covid-19 e sicurezza sul lavoro: nuovi rischi, vecchie regole?*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”.IT – 413/2020.

²⁴ S. DEAKIN, F. WILKINSON, *Il diritto del Lavoro e la teoria economica. Una rivisitazione*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1999, 84, 4, p. 588; R. DEL PUNTA, *L'economia e le ragioni del diritto del Lavoro*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2001, 1, p. 3; M. D'ANTONA, *Diritto del lavoro di fine secolo, una crisi d'identità?*, in *Riv. giur. lav. prev. soc.*, 1998, 1, p. 312; B. CARUSO, *Nuove traiettorie del diritto del lavoro nella crisi europea. Il caso italiano*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”.INT – 111/2014, p. 1; L. ZOPPOLI, *Il diritto del Lavoro dalle ideologie alla numerologia? L'insostenibile pesantezza delle politiche, del diritto e dei tecnici del diritto*, in M. BROLLO, M. MARAZZA (a cura di), *Quad. arg. dir. lav.*, 2015, 13, p. 137; L. MARIUCCI, *Il diritto del lavoro della seconda Repubblica*, in *Lav. dir.*, 1997, 2, p. 168; M. RODRIGUEZ-PIÑERO y BRAVO FERRER, *La grave crisi del diritto del lavoro*, in *Lav. dir.*, 2012, 1, pp. 3- 18; B. LANGILLE, *Labour Law's Back Pages*, in G. DAVIDOV, B. LANGILLE (eds), *Boundaries and Frontiers of Labour Law*, Hart Publishing, Oxford, 2006; G. DAVIDOV, B. LANGILLE, *Introduction: Goals and Means in The Regulation of Work*, *ibidem*; K. V. W. STONE., *Rethinking Labour Law: Employment Protection*, *ibidem*; A. HYDE, *What is Labour Law?*, *ibidem*; K. V. W. STONE, H. ARTHURS, *The Transformation*

giuslavoristico del Novecento nell'affrontare la complessità dei problemi sollevati dalla crisi economica e finanziaria, dalla globalizzazione e dalla digitalizzazione, tanto da evocare, da più parti, la necessità di un “cambio di paradigma” per il diritto del lavoro²⁵.

Il paradigma è quell'insieme di enunciati capaci di definire il “campo teorico” (l'oggetto e il metodo) di una disciplina e come tali implicitamente o esplicitamente condivisi dai cultori di quel sapere specialistico. Componente strutturale di una disciplina (forma “strutturante” del suo campo teorico), il paradigma è la finestra con la quale la disciplina guarda al mondo, una sorta di interfaccia fra l'“interno” e l'“esterno”, fra le strategie cognitive di un sapere specialistico e l'intreccio magmatico dell'interazione sociale²⁶. Cambiare paradigma per il diritto del lavoro significa dunque adottare un nuovo modello di riferimento, di visione²⁷, di lenti attraverso le quali leggere il nuovo contesto socio-economico. Significa adottare nuove categorie concettuali sulle quali ricostruire il fondamento legittimante della materia ed al tempo stesso individuare una nuova finestra dalla quale la disciplina giuslavorista possa affacciarsi al mondo, per disciplinarlo con gli strumenti, le tecniche ed i valori consoni al contesto.

of Employment Regimes: A Worldwide Challenge, in K. V. W. STONE, H. ARTHURS (eds), *Rethinking Workplace Regulation*, Russel Sage Foundation, New York, 2013.

²⁵ L. ZOPPOLI, *Le fonti (dopo il jobs act): autonomia ed eteronomia a confronto*, in O. MAZZOTTA (a cura di), *Lavoro ed esigenze dell'impresa fra diritto sostanziale e processo dopo il Jobs Act*, Giappichelli, Torino, 2017, p. 14.; V. SPEZIALE, *La mutazione genetica del diritto del lavoro*, in *Dir. lav. mer.*, 2016; B. CARUSO, *Impresa, lavoro, diritto nella stagione del Jobs Act*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2016, pp. 255-289; A. PERULLI (a cura di), *L'idea di diritto del lavoro, oggi. In ricordo di Giorgio Ghezzi*, cit., p. 255; A. PERULLI, *Il contratto a tutele crescenti e la Naspi: un mutamento di “paradigma” per il diritto del lavoro?*, in A. PERULLI, L. FIORILLO (a cura di), *Contratto a tutele crescenti e Naspi, Decreti legislativi 4 marzo 2015, n. 22 e n. 23*, Giappichelli, Torino, 2015, p. 5.; T. NOVITZ, *Core labour standards conditionalities: a means by which to achieve sustainable development?* in J. FANDEZ, C. TAN (eds), *International Economic Law, Globalization and Developing countries*, Edward Elgar, Cheltenham, 2010, pp. 234-251; V. CAGNIN, *Diritto del lavoro e Sviluppo Sostenibile*, Cedam Wolters Kluwer, Milano, 2018.

²⁶ T. S. KUHN, *La tensione essenziale: cambiamenti e continuità nella scienza*, Einaudi, Torino, 1985; T. S. KUHN, *La struttura delle rivoluzioni scientifiche*, Einaudi, Torino, 1995.

²⁷ D. GAROFALO, *Lavoro, Impresa e trasformazioni organizzative*, in *Relazione alle Giornate di Studio AIDLASS 2017*.

Se già la crisi del diritto del lavoro aveva evidenziato la necessità di un cambio di paradigma, la pandemia da Covid-19 ha il duplice merito (tra i tanti demeriti) di aver da un lato reso ancor di più tale scelta improcrastinabile e dall'altro, di aver indirizzato chiaramente tale scelta verso lo sviluppo sostenibile.

In effetti, ai tempi del Covid-19, la sostenibilità si è rivelata la “*principale risposta sistemica ai nuovi stati di cose*”²⁸ poiché l'unica ri-organizzazione possibile (ed efficiente) del sistema si è rivelata quella basata su due fili conduttori: *la solidarietà* (i) – intesa nel senso di riscoperta del valore dell'assistenza, del sostegno reciproco, dell'accresciuta responsabilità individuale e collettiva nella prevenzione della diffusione del virus e dei contagi; *il contemperamento tra interessi assiologici confliggenti* (ii) realizzato in ogni ambito della nostra quotidianità per bilanciare diritti, bisogni e doveri di uguale importanza. Basti pensare, a titolo del tutto esemplificativo, agli sforzi compiuti in tema di didattica a distanza (per bilanciare il diritto alla salute e il diritto all'istruzione) o di riorganizzazione del lavoro in modalità *smart* (per conciliare l'attività lavorativa con l'accudimento dei figli dopo la chiusura delle scuole di ogni grado), o al rispetto delle regole del distanziamento fisico per poter tornare ad una (semi) vita sociale²⁹.

In tal senso dunque, il Covid-19 ha suggerito la scelta del paradigma di riferimento del terzo millennio per la disciplina giuslavorista: è lo sviluppo sostenibile la bussola orientativa, la stella polare alla quale indirizzarsi nella selezione dei valori e delle tecniche fondanti la disciplina del terzo millennio, affinché il diritto del lavoro possa (tornare a) garantire la solidarietà tra le diverse generazioni (presenti e future) ed un equo contemperamento tra interessi divergenti.

²⁸ Secondo gli Autori del Manifesto, “*la principale risposta sistemica ai nuovi stati di cose dovrà ruotare attorno al verbo della “sostenibilità”*”, Manifesto, p. 2.

²⁹ Caruso, in un altro scritto, parla di quei “dilemmi tragici” “tra valori e obiettivi politici su cui il pensiero critico dovrà misurarsi: salute/lavoro, libertà individuale/sicurezza collettiva; ragioni dell'economia/principio di precauzione, rispetto della privacy/esigenze di contract tracing”. Cfr CARUSO B., *Tra lasciti e rovine della pandemia: più o meno smart working?*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2020, 1, p. 216.