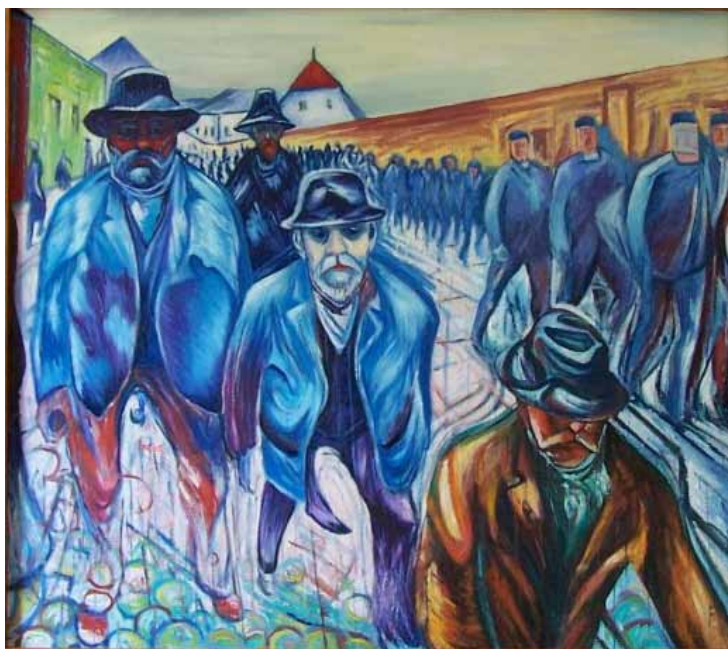


E. BARTOCCI, G.P. CELLA, G. DEARCA, G. GALLI, G. GAZZO, L. LO VERSO,
P.A. NANNINI, R. NENCINI, R. PENNATI, A. SACCO, T. SCALCO, F. SCARPELLI

È ATTUALE LO STATUTO DEI DIRITTI DEI LAVORATORI?

Giornata di studi e riflessioni
Milano, 7 novembre 2008



40 anni dopo Giacomo Brodolini

È ATTUALE LO STATUTO DEI DIRITTI DEI LAVORATORI?

Giornata di studi e riflessioni
Milano, Società Umanitaria
7 novembre 2008

CONTRIBUTI ED INTERVENTI DI:

ENZO BARTOCCI,
GIAN PRIMO CELLA,
GABRIELLA DEARCA,
GIORGIO GALLI,
GIOVANNI GAZZO,
LIVIO LO VERSO,
PIERO AMOS NANNINI,
RICCARDO NENCINI,
ROBERTO PENNATI,
ADELE SACCO,
TIZIANA SCALCO,
FRANCO SCARPELLI

In copertina:

Edvard Munch - Lavoratori sulla via di casa (1915)

Prima edizione: Gennaio 2010

Pubblicazione in supplemento al numero 46 di



Registrazione numero 852 del 16/11/2005
presso il Registro Stampe del Tribunale di
Milano

Editrice
Asso srl
Via Salvini, 4 - 20122 Milano

Opera curata da:
Roberto Pennati

Editing e grafica:
Sergio Del Zotto

Sommario

Introduzione	7
Seminario	13
A 40 anni dallo Statuto dei Lavoratori	15
Scomposizione dei lavori e arretramento dei diritti	33
Lo Statuto delle Lavoratrici e la lunga attesa della conciliazione dei tempi	45
La modernità dello Statuto e lo stato del lavoro moderno: punti di precarietà e insicurezza quotidiana	53
Il sostegno al contropotere collettivo nei luoghi di lavoro: un modello attuale?	61
Tavola rotonda	75
Significato e attualità della legge 300/70	77
Cosa è stato e cosa è lo Statuto dei Lavoratori	85
Lo Statuto e il sessantotto	97
É ancora attuale lo Statuto dei Lavoratori?	101
La lezione di Giacomo Brodolini	107
Lo Statuto punto di riferimento della civiltà del lavoro	109

Presentazione

La presente raccolta contiene gli interventi che hanno animato, nella giornata del 7 novembre scorso, la giornata di studio e dibattito tenutosi presso la Società Umanitaria nel quadro delle iniziative promosse dalla Fondazione Brodolini per ricordare il 40° anniversario della scomparsa dell'allora Ministro del Lavoro.

L'intento di quella giornata, come questo libretto ne è frutto tangibile, è stato volutamente quello di una riflessione collettiva, anche dialettica, circa l'attualità di quel grande atto di riformismo sociale che fu lo Statuto dei Lavoratori. Scevra da ogni volontà meramente celebrativa e commemorativa, la giornata di studio ha tentato di introdurre nel dibattito attuale, pur distaccandosi dalla quotidiana *bagarre* politico sindacale che questi tempi ci offrono, una visione complessa e approfondita dello stato della legislazione sociale e di sostegno alla libera espressione degli interessi dei lavoratori dentro i luoghi di lavoro.

Ed è per questo intento che ci si è dedicati ad un lavoro che mettesse da parte gli interessi di posizione e le piccinerie politiche per dare spazio alle analisi e allo studio, che partissero dal confronto sui numeri del mercato del lavoro milanese, passando per le categorie concettuali tipiche del dibattito scientifico-accademico, per volgere alle esperienze concrete e alla narrazione delle storie.

Per dirla in altre parole, quella giornata e il presente libretto si propongono di offrire a chi legge un excursus e un approccio che ha cercato di essere il più completo possibile per dare allo Statuto ciò che si merita: il rispetto, la gratitudine e l'impegno per rinnovarne lo spirito.

Al lettore offriamo dunque il frutto di questi lavori con l'accortezza

che si sono raccolti gli interventi con un minimo lavoro di riadattamento, necessario sia per dare respiro e significato ai contributi dei partecipanti, sia per renderli più vicini al contesto del dibattito, pur conservandone il taglio originario. Il testo è stato dunque diviso in due parti. La prima parte offre gli spunti di riflessione sullo stato attuale dell'economia, del mercato e del diritto, del lavoro in senso lato. Una seconda parte invece spazia nelle esperienze, nei racconti, nelle volontà e nei progetti che delle analisi e delle riflessioni fanno tesoro.

Una ultima annotazione: riteniamo importante sottolineare il legame tra quella giornata di studio e questo libretto con il territorio da cui si origina: Milano, epicentro della vita economica del paese e delle sue trasformazioni, dove il movimento operaio si è sempre caratterizzato per l'innovazione e il sindacato ha una forte tradizione di autonomia. Con l'auspicio che proprio da Milano, e magari anche grazie a questo lavoro, prenda slancio il confronto tra i gruppi dirigenti del sindacato, per un'analisi della situazione e per una comune assunzione di responsabilità in un momento di divisione tra le tre confederazioni, con la speranza di superare le rotture, di riannodare i rapporti di collaborazione e di reciproco rispetto, per un ulteriore rafforzamento della prospettiva unitaria.

Per la tutela della libertà e dignità dei lavoratori.

Introduzione

Piero Amos Nannini

Quando la Fondazione Giacomo Brodolini ci propose una giornata di riflessione sullo Statuto dei lavoratori, ne fui entusiasta. Non solo perché ritenevo opportuno (e lo ritengo tuttora) che periodicamente i grandi temi della storia del nostro Paese vengano riesaminati e contestualizzati, con uno sguardo *super partes*, alla luce di nuove rivendicazioni, nuove leggi, nuove trasformazioni sociali, che hanno ridisegnato il mondo del lavoro contemporaneo.

Oltretutto parlare di Statuto dei lavoratori oggi, esattamente a quant'anni di distanza dalla Commissione Nazionale cui Giacomo Brodolini mise a capo Gino Giugni, e farlo attraverso gli atti del convegno di studio che si è tenuto in Umanitaria, mi spinge a fare anche qualche altra considerazioni.

Punto primo. Se non erro, è proprio grazie all'Umanitaria che all'inizio del secolo le idee più progressiste di un certo riformismo socialista divennero realtà, grazie a progetti e iniziative che allora (e ancora oggi) fecero scalpore: dalla Casa di Lavoro alla Cassa di sussidio alla disoccupazione, dall'Ufficio gratuito di assistenza e consulenza medico-legale (il cosiddetto “servizio di avvocatura per i poveri”) fino alla Scuola Pratica di legislazione sociale, che diede modo di formare funzionari sindacali in grado di proteggere i diritti dei lavoratori nel campo dei contratti di lavoro, delle assicurazioni sanitarie, dell'infortunistica, instaurando prolifici rapporti tra lavoratori e imprenditori anche nei regolamenti interni di fabbrica. Tutte “novità” sostanziali che fecero dell'Umanitaria un modello di sperimentazione socio-giuridica nell'Italia liberale.

Punto secondo. Fu proprio nel Salone degli Affreschi, nel giugno del 1954, che Giuseppe Di Vittorio, al fianco di Riccardo Bauer, infiammò la platea parlando di quello che per il Segretario della Confederazione Generale del Lavoro era il problema di interesse più vivo e immediato, quello “dei diritti democratici dei lavoratori nell’azienda, cioè quello della libertà dei cittadini-lavoratori all’interno dell’azienda, che la Costituzione garantisce. La libertà non è un bene astratto, ma è soprattutto uno strumento concreto, a mezzo del quale il cittadino può concretamente tutelare i propri interessi rispetto ad altri cittadini, rispetto allo Stato e alla Società in generale. Così, all’interno dell’azienda, eliminare le condizioni di sottomissione assoluta del lavoratore rispetto al padrone, riconoscere di fatto, concretamente, quelle libertà e quei diritti che la Costituzione garantisce a tutti i cittadini, significa porre il lavoratore nelle condizioni migliori per poter risolvere tutti gli altri problemi”. Peccato che, in pratica, tali garanzie non fossero rispettate più di tanto. Troppo spesso – continuava Di Vittorio – “la libertà di opinione, la libertà di espressione, la libertà di stampa, la libertà di organizzazione, il diritto di sciopero, che la Costituzione garantisce a tutti i cittadini, laddove essi esplicano la loro personalità, vengono soppressi dall’arbitrio padronale, apertamente, pubblicamente. Bisogna affermare che il padrone dell’azienda è padrone delle macchine, è padrone delle cose, ma non è e non può essere padrone degli uomini. Gli uomini, i lavoratori, sono cittadini della Repubblica italiana, dotati, anche nell’azienda, di tutti i diritti che la Costituzione garantisce a tutti i cittadini”.

Insomma, già allora si vedeva che la nascente democrazia “fondata sul lavoro” avrebbe presto dovuto fare i conti con le troppe discriminazioni esistenti sui luoghi di lavoro e le giuste rivendicazioni di chi, dentro e fuori fabbriche ed uffici, sentiva il dovere di far valere i propri diritti. E così, nel giro di pochi anni, mentre si passava dal cosiddetto boom

economico ad una contrazione del mercato, l'Italia dovette conoscere il lungo, lunghissimo, calvario della lotta di classe che finì per esplodere nel '68 (nel frattempo, va dato atto proprio al Ministro Brodolini di aver avviato una serie di riforme sociali molto importanti, tra cui una prima bozza per abolire il sistema del "caporalato", l'odioso mercato di piazza della manodopera, un progetto di legge per la libertà sindacale e la tutela dei diritti dei lavoratori nei luoghi di lavoro) e raggiunse il suo livello massimo di estensione nell'autunno del '69, coinvolgendo oltre 7 milioni di lavoratori: e questa stessa istituzione, l'Umanitaria, venne sconquassata, anche al suo interno.

Questo per dire solo che il padre dello Statuto dei lavoratori non può essere solo Gino Giugni, che ne stese il testo: in verità lo Statuto dei lavoratori ha tanti padri, quanti sono i lavoratori che si mobilitarono in quegli anni di forte conflitto sociale. E spesso pagarono di persona il loro desiderio di riscatto e di giustizia sociale.

E arriviamo al terzo (e ultimo punto). A qualche anno di distanza dall'approvazione dello Statuto dei lavoratori – era il 1976 o il 1977 – in Umanitaria si creò un gruppo di lavoro, quelli che allora si chiamavano "lavori intersettoriali", che vide al lavoro per qualche mese un gruppo di studenti della prestigiosa Scuola del Libro (alla cui guida c'era stato per tanti anni il grande Albe Steiner). Oggetto della loro ricerca proprio lo Statuto dei lavoratori, che divenne una brochure rilegata nei laboratori della Scuola (pochissimi se la ricordano): una cinquantina di pagine con tutti i quarantun articoli, qualche fotografia ed alcune tavole grafiche di commento/interpretazione di una delle pagine decisive della storia della nostra Repubblica.

Un documento che ancora oggi – articolo 18 e legge Biagi permettendo – non può essere dimenticato, né manomesso, ma deve tornare ad essere

il punto di partenza per ogni discussione intorno ai diritti fondamentali di chi lavora. Proprio come scriveva Giacomo Brodolini: “che lo Statuto dei lavoratori non sia una proclamazione solenne di principi, ma la garanzia di una più alta condizione di dignità, di libertà e di responsabilità del cittadino lavoratore”.

SEMINARIO

A 40 anni dallo statuto dei lavoratori le forme contrattuali dalla teoria giuridica alla realtà materiale, uno sguardo ai dati statistici del lavoro in provincia di Milano

Livio Lo Verso

Scomposizione dei lavori e arretramento dei diritti

Roberto Pennati

Lo statuto delle lavoratrici e la lunga attesa della conciliazione dei tempi

Adele Sacco

La modernità dello statuto e lo stato del lavoro moderno: punti di precarietà e insicurezza quotidiana

Gabriella Dearca

Il sostegno al contropotere collettivo nei luoghi di lavoro: un modello attuale?

Franco Scarpelli

A 40 ANNI DALLO STATUTO DEI LAVORATORI

LE FORME CONTRATTUALI DALLA TEORIA GIURIDICA ALLA REALTÀ MATERIALE, UNO SGUARDO AI DATI STATISTICI DEL LAVORO IN PROVINCIA DI MILANO

Livio Lo Verso

Il modo migliore di celebrare la ricorrenza del 40° anniversario dalla approvazione dello Statuto dei lavoratori è quello di verificare se si riscontra ancora nella pratica della sua applicazione l'humus politico che lo ha fortemente voluto e prodotto, riassunto nelle parole di Giacomo Brodolini, ministro del lavoro socialista propugnatore del provvedimento: *“Da una parte sola. Dalla parte dei lavoratori”*.

L'epoca in cui questo provvedimento legislativo venne concepito, elaborato e approvato era caratterizzata da una forte condivisione sia della concezione che del valore sociale del lavoro¹; ciò faceva sì che quando nel linguaggio comune le persone si riferivano ad esso, le associazioni mentali più diffuse fossero il “posto” di lavoro, la “carriera” e che a questo nell'immaginario condiviso si affiancassero altri concetti quali quello della “paga” o del “salario” che al lavoratore dovevano consentire il sostentamento proprio e della sua famiglia. Ma non solo; il lavoro era anche lo strumento di promozione sociale per antonomasia e ad esso si raccordavano anche tutti quei diritti su cui è stato costruito il moderno senso di cittadinanza che seppure attraverso un percorso tortuoso e contrassegnato da costanti conflitti, si è andato progressivamente affermando nei primi cinquant'anni repubblicani.

¹ Accornero, A., *Il lavoro come ideologia*, Il Mulino, Bologna, 1980, idem, *Era il secolo del lavoro*, Il Mulino, Bologna, 1997

Questa visione del lavoro era basata sulla materialità dell'esperienza di vita sperimentata da parte di quanti hanno vissuto la realtà del lavoro nell'Italia del secondo dopoguerra fino a gli anni Ottanta, periodo in cui, per dirla con lo storico Giuseppe Berta si è avviato il precoce tramonto dell'industrialismo in Italia². Lo Statuto dei lavoratori, legge 300 del 1970, è stato quindi elaborato in un contesto storico ben definito, che oggi risulta però profondamente mutato. La stesura del testo aveva come sfondo l'organizzazione fordista del lavoro che all'epoca stava conoscendo la sua massima espansione e rappresentava l'espressione della modernità del sistema produttivo e delle relazioni sociali che attorno ad esso ruotavano. Un corollario di quel modello di sviluppo era una tipologia di rapporti di lavoro caratterizzati dalla subordinazione del lavoratore ad un solo soggetto imprenditoriale, con l'applicazione di un contratto di assunzione a tempo pieno ed indeterminato, la cui diffusione si era andata estendendo dalla grande industria industriale ai comparti più moderni dei servizi. Il contratto di lavoro si rifletteva inoltre in un sistema di elevata protezione sociale che a sua volta presupponeva una alta continuità dei rapporti di lavoro all'interno della stessa organizzazione produttiva.

La legge 300 si muoveva quindi nella logica di dare una regolamentazione che rafforzasse la posizione del mondo di lavoro nel nuovo contesto determinatosi nel dopoguerra, un periodo in cui l'economia, ma anche la società, italiana avevano conosciuto una fase di sviluppo senza precedenti. Un intervento legislativo che perseguiva, per dirla con le parole del ministro socialista un obiettivo prioritario, ovvero “...*quello di preparare il nuovo, di preparare un migliore domani per il nostro Paese e preparare gli equilibri politici corrispondenti alle variazioni profonde che sono intervenute nella realtà economica...*” (Giacomo Brodolini).

² Berta, G., *L'Italia delle fabbriche. Ascesa e tramonto dell'industrialismo nel Novecento*, Il Mulino, Bologna, 2006.

La storia si è però incaricata di evidenziare come l'obiettivo di una modernizzazione del paese, della sua struttura produttiva come dei sistemi di tutela del lavoro, avrebbe dovuto misurarsi non solo con una serie di processi strutturali che hanno interessato il nostro Paese al pari dell'Occidente industrializzato a partire dagli anni Settanta, ma anche con una miopia del nostro sistema imprenditoriale. L'esaurimento della fase virtuosa del ciclo fordista e del patto sociale ad esso sotteso, iniziata con lo scardinamento del sistema monetario di Bretton Woods, e proseguita con le crisi energetiche del 1973 e del 1979 e il lungo periodo di stagflazione che ne è seguito, rappresenta il punto di inizio di un processo di trasformazione del sistema economico a scala planetaria. La rivoluzione microelettronica e il decennio di politiche liberiste e monetariste imposte dall'America di Reagan e dalla Gran Bretagna della Thatcher, hanno impresso una svolta che ha comportato l'inizio di un intenso processo di deindustrializzazione e di finanziarizzazione delle economie, i cui effetti si sono prolungati a ben vedere sino ai giorni nostri. L'Italia ha condiviso questo percorso, pur con una serie di ritardi che ne hanno esasperato gli effetti. Inoltre nel nostro Paese sin da subito si è cercato di rispondere alla crisi ricorrendo in modo massiccio a processi di deverticalizzazione dei cicli produttivi³; il decentramento produttivo iniziato sin dall'inizio degli anni Settanta come risposta alla fase alta del sindacato italiano coincisa con l'autunno caldo, ha posto le basi per una riorganizzazione massiccia del nostro apparato produttivo che ha cercato sin da allora di riguadagnare margini di competitività non più che con la ricerca e l'innovazione, con accorgimenti che permettessero di abbassare le tutele dei lavoratori e con interventi volti a contenere il costo del lavoro. Ne è seguito un lungo processo di ridimensionamento della grande impresa italiana, testimoniata dal progressivo ridimensionamento della dimensione media

3 Barca, F., Magnani, M., *L'industria tra capitale e lavoro*, Il Mulino, Bologna, 1989.

d'impresa, che se da un lato ha consentito effimere stagioni di crescita trainata dalla PMI, dall'altro si è accompagnato ad un suo progressivo riposizionamento verso il basso lungo la filiera economica⁴. È da qui che trae origine in grande parte quello che rappresenta ormai uno dei maggiori problemi che affliggono l'economia del nostro Paese, ovvero quel nanismo imprenditoriale che rappresenta uno dei fattori che spiegano meglio la natura e le cause del declino italiano⁵.

La terziarizzazione dell'economia italiana, un fenomeno peraltro particolarmente accentuato in una realtà come quella di Milano, ha sicuramente rappresentato un fattore positivo per il nostro Paese, non solo per la capacità di creazione di nuova occupazione che ha più che compensato le perdite registratesi nell'industria, ma anche perché essa ha favorito lo sviluppo di una serie di settori di attività ad elevata capacità di innovazione. Tuttavia anche in questo caso si sono riprodotte alcune delle distorsione che hanno contraddistinto anche i comparti manifatturieri; una crescita quantitativa modesta dei settori più innovativi che operano direttamente sul mercato⁶ i quali soffrono tra l'altro di una scarsa capacità di proiezione fuori dal mercato nazionale⁷. Una immagine che a Milano è solo in parte mutata dalle peculiarità del tessuto produttivo locale, in cui assumono tradizionalmente una grande rilevanza alcuni settori apicali

4 Cfr. Barbeta, G. P. e Silva, F., *Trasformazioni strutturali delle imprese italiane*, Il Mulino, Bologna, 1989.

5 Trau, F. (1999), *La "questione dimensionale" nell'industria italiana*. Il Mulino, Bologna, 1999; Onida, F. *Se il piccolo non cresce. Piccole e medie imprese italiane in affanno*, Il Mulino, Bologna, 2004;

6 Altro è il discorso che riguarda la sanità e della ricerca e della formazione, in cui il ruolo del settore pubblico è ancora prevalente.

7 È emblematico che anche in una realtà come Milano gli attori nazionali operanti nel campo della consulenza soffrono oggi la concorrenza di nuovi attori multinazionali o che lo sviluppo di un settore nuovo come quello del mercato interinale sia stato di fatto informato da società estere, mentre la parte più moderna di un comparto tradizionale come la GDO abbia registrato un progressiva perdita di peso degli attori nazionali.

come la finanza, la moda e il design, l'industria dello spettacolo connessa al settore delle comunicazioni, nei quali però è comunque massiccia la presenza del lavoro atipico o delle libere professioni.

La crescita quantitativamente più rilevante si è concentrata su settori più tradizionali nei quali però il grado di tutela dei diritti dei lavoratori è costantemente messo in discussione, anche per effetto di processi di *outsourcing* che coinvolgono un numero crescente di soggetti che per la loro forma giuridica si prestano meglio ad aggirare tali vincoli.

È da queste considerazioni generali che occorre partire per una riflessione che riattualizzi il senso della battaglia per l'estensione dei diritti dei lavoratori nel mutato contesto economico, che a Milano assume una rilevanza anche maggiore che altrove, visto che qui più accentuati sono stati i mutamenti intervenuti dall'epoca dell'approvazione della legge 300. È per questo che qui di seguito cercheremo di offrire una serie di informazioni relative alle dinamiche più recenti del mercato del lavoro locale, che possono offrire una serie di elementi conoscitivi che potranno essere risultare particolarmente utili in quest'opera di ripensamento delle cose da fare.

Le riflessioni di seguito esposte su basano su una base informativa che è rappresentata dai dati amministrativi sul lavoro gestiti dall'Osservatorio Mercato del Lavoro della Provincia di Milano, che raccoglie le comunicazioni obbligatorie delle imprese, sia pubbliche che private, ai Centri per l'Impiego provinciali. Queste comunicazioni riguardano l'instaurarsi di nuovi rapporti lavorativi (avviamenti), le trasformazioni di rapporti già in essere, le proroghe di tempi determinati, le trasformazioni di rapporti di lavoro in essere (ad esempio il passaggio dal *part-time* al tempo pieno), la fine dei rapporti di lavoro (cessazioni).

Questi dati hanno il pregio di essere *universali*, ossia riguardare tutti i

datori di lavoro, non un campione o un sottogruppo, e quindi anche tutti i lavoratori che iniziano, trasformano o interrompono a vario titolo un rapporto di lavoro regolare. Purtroppo, data la loro natura amministrativa, il grado di completezza di questa base informativa ha raggiunto solo in epoca recente un grado di completezza pressoché totale, soprattutto da quando nel 2007 l'obbligo di segnalazione è stato esteso anche ai lavoratori parasubordinati, alla Pubblica Amministrazione e ai soggetti non economici, la cui rilevanza dal punto di vista occupazionale è andata tra l'altro aumentando nel corso degli anni.

Va sottolineato inoltre come, sempre per loro la natura, queste comunicazioni costituiscano un *set* di informazioni aventi le caratteristiche tipiche dei *dati di flusso*, ossia offrono notizie sul mutamento di una condizione lavorativa (quanti lavoratori, ad esempio, sono stati avviati al lavoro in un dato arco temporale) ma non consentono di *quantificare lo stock* dei lavoratori occupati in un preciso momento. In altri termini, l'Osservatorio, tramite i propri dati che riguardano l'intero universo dei lavoratori e delle imprese che instaurano o terminano rapporti di lavoro di tipo subordinato (e da qualche anno anche parasubordinato), non può fornire una fotografia del mercato del lavoro bensì descrivere i processi in atto, mettendo a confronto i diversi fenomeni che avvengono in determinati archi temporali⁸. Si tratta di un esercizio quanto mai complesso ma che nel corso degli anni ci sta portando ad estendere l'applicazione di questo studio dei trend o tendenze dall'analisi dei fenomeni di medio periodo a quelli più strettamente congiunturali.

Come si è detto, il mercato del lavoro nell'area milanese nel corso degli ultimi vent'anni è profondamente cambiato, così come è mutata la

⁸ In realtà questi dati si prestano per la loro dovizia di informazioni anche ad altri ambiti di applicazione come ad esempio nelle analisi comparative dei processi economici in atto nei diversi territori della provincia, sino alla scala comunale.

realità produttiva ed economica locale; un fenomeno che probabilmente destinato a conoscere una ulteriore accelerazione sotto l'impulso della crisi in atto. È ovvio, pertanto, che in questi anni si sia sviluppato un intenso dibattito sull'esigenza di una riforma legislativa riguardante le forme contrattuali che affrontasse il nodo dovuto al progressivo emergere di una forte dualità tra il lavoro stabile e protetto ed il lavoro flessibile e precario. Ciò che noi possiamo rilevare oggi dalle informazioni e dai dati a disposizione dell'Osservatorio è che l'esperienza quotidiana odierna dei lavoratori sta già superando nei fatti questo dualismo a favore di una flessibilità generalizzata che si realizza indipendentemente dalla forma giuridica del contratto con il quale è avvenuto l'avviamento al lavoro.

Già ad un primo livello generale, una conferma di questa tesi può essere dedotta dalla semplice constatazione che, secondo i dati più recenti riguardanti al provincia di Milano, il 92% delle imprese attive sul mercato del lavoro locale, cioè delle aziende che hanno movimentato in entrata o in uscita dal lavoro almeno un dipendente⁹, è sotto la soglia di applicazione dello statuto dei lavoratori (15 addetti). In termini di *stock* queste imprese rappresentano il 57% degli addetti complessivi¹⁰ ed è quindi evidente come già oggi la maggioranza dei lavoratori attivi non fruisca comunque delle tutele previste dallo statuto dei lavoratori.

In realtà, come si è accennato in precedenza, i dati amministrativi evidenziano come nel corso degli anni sia andato aumentando anche il peso delle assunzioni effettuate da soggetti non riconducibile alla forma

9 Il dato si riferisce al periodo 2004-2007. Cfr. Lo Verso, L. "Le imprese della provincia di Milano" in Provincia di Milano, L'arcipelago del lavoro milanese. Rapporto 2007 sul mercato del lavoro e le politiche del lavoro in provincia di Milano, p. 278, FrancoAngeli, Milano 2008.

10 Soru A. e Rosso A., "Le caratteristiche delle imprese multinazionali in provincia di Milano", in Zinna, P. (a cura di), *Controllo remoto. Imprese multinazionali e lavoro in provincia di Milano*, FrancoAngeli, Milano, 2009, p. 63.

societaria (si pensi al fenomeno delle associazioni)¹¹, un fenomeno che solleva più di un interrogativo sulle cause che lo possono aver prodotto, ma che di fatto potrebbe elevare ulteriormente l'effettiva incidenza degli occupati che operano in una situazione di minore tutela, quanto meno dal punto di vista sindacale.

Una breve panoramica dell'andamento del mercato del lavoro in provincia di Milano negli ultimi anni¹², rafforza la sensazione dell'assottigliarsi della bipartizione del mercato del lavoro tra lavoratori tutelati e non tutelati e sembra anzi di poter dire che ciò non avviene solo per i mutamenti intervenuti nella composizione della domanda di lavoro per forma contrattuale di assunzione, ma anche per la progressiva snaturamento nella pratica delle forme giuridiche che regolano oggi il mercato del lavoro.

Tradizionalmente, è nel collegamento fra le due grandezze, *stock* e flussi, che risiede la chiave interpretativa di fondo per analizzare correttamente il mercato del lavoro nel suo divenire. Le forme contrattuali applicate in entrata nel mercato del lavoro provinciale stanno lentamente ma costantemente cambiando la composizione dello *stock* degli occupati, con fasi di brusca accelerazione come quelle vissute ad esempio durante fasi di crisi come quella del 2004-2005 (dire se e soprattutto in che misura ciò si stia ripetendo anche in questi mesi è prematuro, ma i dati relativi agli ultimi sei mesi sembrano muoversi nella stessa direzione).

Ciò sta portando ad una progressiva erosione della prevalenza degli

11 Al netto dell'apporto imputabile alle istituzioni, l'incremento di questo tipo di segnalazioni sembra essere aumentato di quasi 6 punti tra il 2006 e il 2008.

12 Le notizie qui presentate sono già state rese pubbliche dall'Osservatorio Mercato del Lavoro della Provincia di Milano che raccoglie e sistematizza dati ed informazioni sull'andamento del mercato del lavoro dell'intera area provinciale. A questo fine vengono impiegate sia fonti statistiche interne alla Provincia che esterne raccolte da alti enti od istituzioni.

occupati con contratti caratterizzati da una elevata stabilità nel tempo e, anche se appare lontano il tempo in cui questi ultimi potranno diventare una componente minoritaria del mercato del lavoro, non si può sottacere la grande portata dei processi in atto, che Andrea Camilleri ha rappresentato con un' enfasi eccessiva ma ugualmente con grande efficacia dicendo che *“quelli che hanno ancora un lavoro stabile... non sono più un esercito, riuscendo, sì e no, a formare due o tre divisioni”*¹³

I dati sugli *stock* occupazionali desumibili dalla rilevazione Istat delle forze lavoro, sembrano confermare questa tendenza, tant'è che su circa un milione e trecentomila dipendenti milanesi del 2004, il peso della componente dei lavoratori con contratti atipici era pari al 18,5%, mentre solo quattro anni dopo tale percentuale è cresciuta al 22,9%¹⁴. Come si vedrà qui di seguito, i dati di flusso restituiscono non solo una immagine identica di questo processo, ma la rappresentano in modo ancor più amplificata e grazie alla flessibilità con cui questi dati possono essere trattati, di cogliere una serie di altri elementi che mettono in luce come la flessibilità nei rapporti di lavoro si stia ormai spingendo oltre ai confini che sembrano delineati dalle diverse tipologie di lavoro.

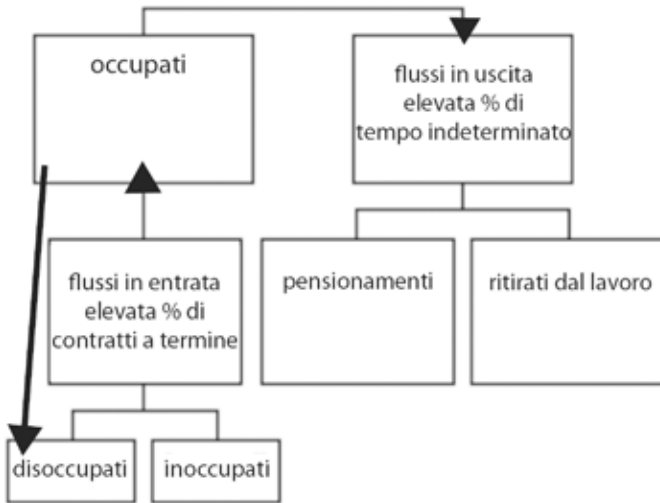
Il flusso degli ingressi nel mercato del lavoro hanno origine nella richiesta di nuova manodopera da parte di datori di lavoro. Questa esigenza di nuovi lavoratori può essere soddisfatta sia da lavoratori che cambiano occupazione sia da lavoratori disoccupati.

Dall'analisi dei flussi delle comunicazioni obbligatorie delle imprese, si

13 Camilleri, A., *Un inverno italiano*, Chiarelettere, Milano, 2009, p. 95.

14 Il dato sul lavoro atipico fornito dall'ISTAT è di interpretazione alquanto dubbia, poiché se da un lato esso risulta probabilmente sottostimato rispetto alla reale quota per effetto della selezione del campione degli intervistati basato sui soli residenti in provincia (quindi escludendo coloro che lavorano in provincia ma risiedono altrove), dall'altro tende non consente di stimare la reale entità dei lavoratori che assommano più forme di atipicità, come il carattere a termine del rapporto di lavoro o la natura a tempo parziale della prestazione lavorativa.

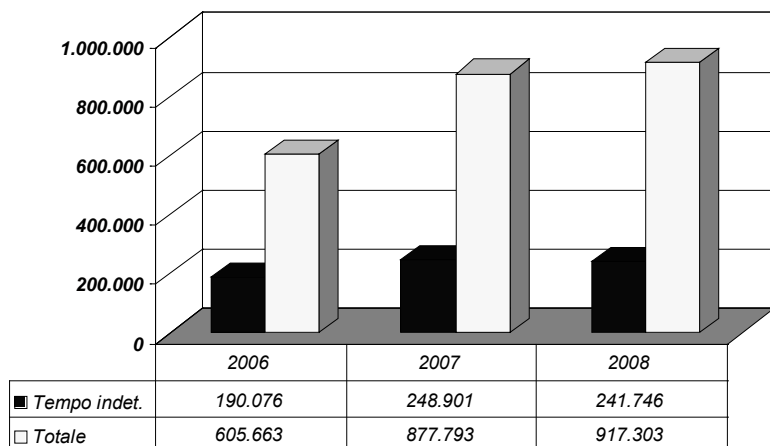
stock e flussi nel mercato del lavoro



rileva con grande nettezza la progressiva riduzione della componente dello *stock* degli occupati con contratti stabili ovvero a tempo indeterminato. Infatti, i dati di flusso raccolti negli anni mostrano una accelerazione nella sostituzione dei lavoratori occupati con queste forme contrattuali con lavoratori assunti invece con contratti a termine di varia natura, anche se l'effettiva dimensione del fenomeno varia in modo sensibile a seconda che si considerino il numero dei nuovi rapporti di lavoro posti in essere o quello delle teste.

Il numero degli avviamenti a tempo indeterminato è continuato a crescere sino al 2007 grazie al costante innalzamento dei livelli di efficienza nella raccolta dei dati amministrativi, all'espansione dei soggetti all'obbligo di segnalazione ma anche agli effetti indotti dalla nuova legislazione in materia di immigrazione e da quella sul lavoro in cooperativa. Ciò nonostante il peso delle forme contrattuali formalmente più stabili è sceso ugualmente dal 31,3% nel 2006 al 26,4% nel 2008,

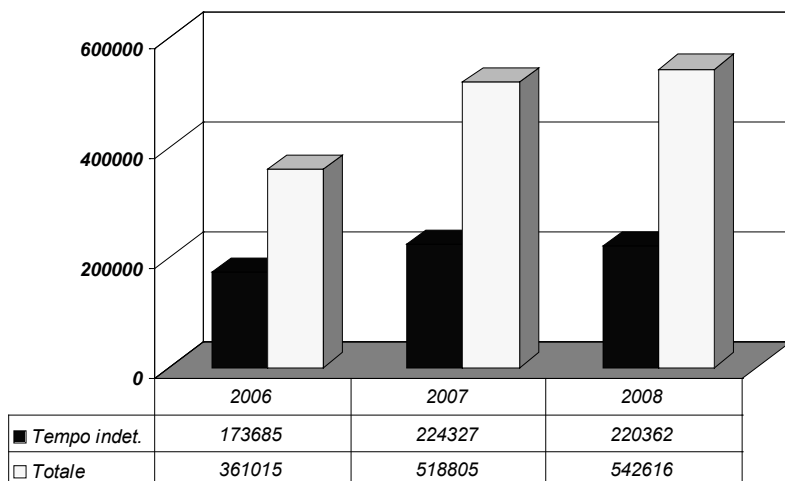
Avviamenti a tempo indeterminato e totali per anno



anno in cui per la prima volta il numero di questi contratti è diminuito anche in valori assoluti. Ovviamente la situazione appare completamente diversa se si considerano le teste, ovvero i lavoratori assunti con questa modalità contrattuale, che ovviamente risulta sensibilmente più elevata, anche se la tendenza non muta in misura significativa, scendendo dal 48,1% del 2006 al 40,6% del 2008.

Questo dato sarebbe di per sé eloquente, ma ci sono anche altri fattori da tenere in considerazione per cogliere l'entità dei processi in atto che stanno ridisegnando la fisionomia del lavoro milanese. La contrazione del peso dei contratti a tempo indeterminato sarebbe stata molto più accentuata se in questi ultimi anni non fossero intervenuti una serie di altri processi che ne hanno contenuto il calo. Uno di questi è rappresentato, ad esempio, dal fatto che il lavoro a tempo indeterminato è diventato uno strumento privilegiato per regolarizzare la posizione di lavoratori stranieri come è dimostrato dal fatto che dal 2006 al 2008 il peso degli stranieri avviati con contratti a tempo indeterminato sia passato dal 32% al 37,2%, con un incremento costante non solo in termini percentuali ma anche assoluti.

Avviati a tempo indeterminato e totali per anno



Un altro fattore è stato quello che ha fatto confluire principalmente tra il 2006 e il 2007 nell'area del lavoro subordinato i soci di cooperativa, in quali in provincia di Milano sono in massima parte avviati con contratti a tempo indeterminato (nel 2007, il 70% dei 64.000 avviamenti effettuati dalle cooperative erano rappresentati da questo tipo di contratti¹⁵).

Il lavoro a tempo indeterminato è andato inoltre perdendo le caratteristiche di lavoro qualitativamente elevato, che coinvolgeva in primo luogo i lavoratori a più elevata qualifica¹⁶; anche prescindendo dal settore dell'edilizia, in cui sono particolarmente diffusi i contratti a tempo indeterminato per qualifiche che sono in massima parte operaie, il peso

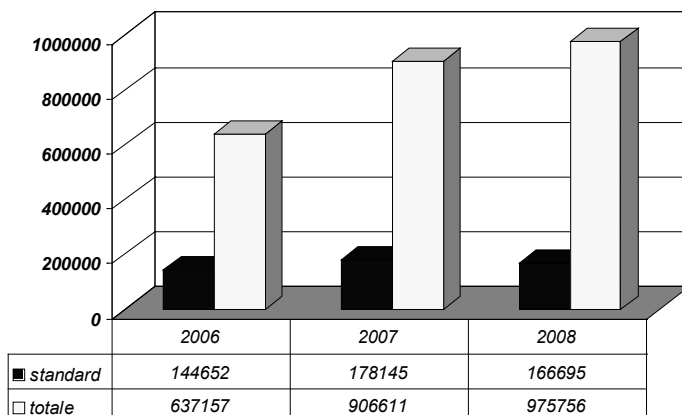
15 Cfr. Cavicchini, E., "L'arcipelago del lavoro milanese: immagini dell'anno 2007", in Provincia di Milano, *L'arcipelago del lavoro milanese*, cit., pagg. 47-74; Lo Verso, L., *Il mondo della cooperazione a Milano e provincia: le dinamiche occupazionali*, Relazione al convegno della Camera di Commercio di Milano, 18 novembre 2008.

16 Cavicchini, E. e Lorenzi, E., "La domanda di lavoro nei settori *science based* in provincia di Milano nel triennio 1999-2001", in Cavicchini, E e Benzi, C. (a cura di), *I territori della science based in provincia di Milano*, C.D.R.L. - Provincia di Milano, Milano, 2002

del personale non qualificato rappresenta ormai la principale qualifica con cui vengono inseriti i lavoratori milanesi (l'incidenza di questi lavoratori sul totale dei contratti stabili è salito dal 24,6% del 2006 al 29,9% del 2008), un dato che aumenta di circa 13 punti se si considerano anche gli addetti alle vendite, mentre nello stesso periodo l'insieme delle qualifiche impiegatizie sono scese dal 45,5% del 2006 al 40,3% nel 2008. Paradossalmente quindi, il lavoro stabile sembra diventare sempre più, anche per i motivi che abbiamo richiamato poc' anzi, una prerogativa di lavoratori a bassa qualifica, anche se ciò dovrebbe indurre a riflettere sulla politica delle risorse umane che le imprese milanesi stanno portando avanti in questi ultimi anni.

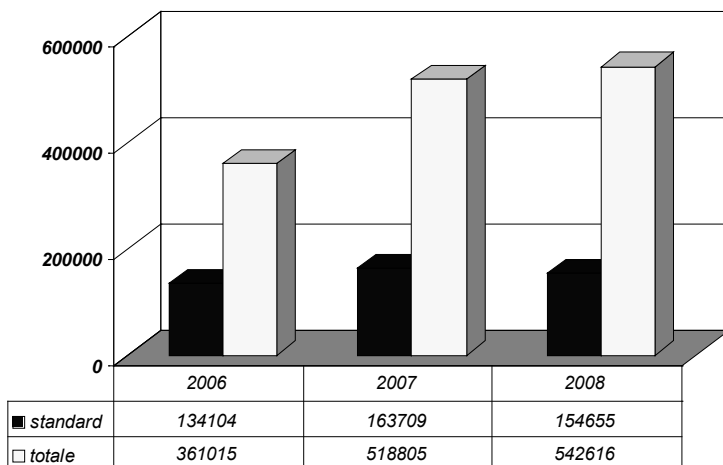
Ulteriori elementi di riflessione possono essere desunti se si analizza la composizione delle assunzioni a tempo indeterminato per quanto attiene la modalità oraria. Il volume dei nuovi rapporti di lavoro full time e a tempo indeterminato, o "lavoro standard", analogamente al contratto a tempo indeterminato ha visto contrarsi sensibilmente il proprio peso sul totale degli avviamenti, che è sceso dal 22,7% al 17,1%.

Avviamenti standard e totali per anno



Se consideriamo poi l'altra variabile chiave, il numero dei lavoratori coinvolti cioè gli avviati, la tendenza alla riduzione del flusso in ingresso nel mondo del lavoro di lavoratori con contratti *standard* si conferma addirittura ampliata: nel 2006 il 37,1% degli avviati (*dell'anno*) ha avuto un avviamento full time a tempo indeterminato, mentre nel 2008 questa quota scende di 8,6 punti percentuali al 28,5%.

Avviati standard e totali per anno



Come si vede, sia per quanto riguarda gli avviamenti che gli avviati, il calo del lavoro standard è più accentuato di quello dei contratti a tempo indeterminato nel suo insieme. Ciò è dovuto ad un altro fenomeno, che è rappresentato dalla la crescita dell'incidenza dei contratti part-time, che passano dal 23,1% degli avviamenti a tempo indeterminato del 2006 al 30,2% del 2008. Questi avviamenti comprendono realtà composite dove a fianco dell'impiego "classico" di questo istituto contrattuale volto tradizionalmente a favorire l'occupazione femminile tramite la possibilità di conciliare i tempi del lavoro e quelli domestici, si è andato affermando un uso funzionale da parte delle imprese nel loro fronteggiare l'andamento

alterno dell'economia provinciale oppure nel gestire le trasformazioni degli assetti organizzativi¹⁷.

Esiste infine un altro elemento che si aggiunge a quelli esposti a favore dell'idea del superamento di fatto del dibattito sulla dualità nel mercato del lavoro. Questo nuovo elemento è costituito dall'aspettativa di durata dei contratti a tempo indeterminato. In sostanza, dai dati sugli avviamenti e sulle cessazioni si evince che la probabilità di un contratto a tempo indeterminato di concludersi entro due anni è molto elevata (oltre il 50%) e che questo è ormai da considerarsi il "normale" funzionamento del mercato del lavoro¹⁸. Considerando la realtà economica e produttiva locale formata da piccole imprese, non sorprende che i vincoli posti dallo statuto dei lavoratori sia quasi ininfluenza. La tabella seguente (riporta il numero degli avviamenti a tempo indeterminato per gli anni 2005, 2006 e 2007 in provincia di Milano e la quota complessiva di questi avviamenti che sono cessati entro due anni dalla data di avviamento¹⁹.

Anno avviamento	Avviamenti a tempo indeterminato	Di cui cessati entro 2 anni	
2005	150.064	81.310	54,2%
2006	161.912	87.521	54,1%
2007	201.768	95.450	47,3%

17 Corsi E., "L'ambiguo profilo del part-time milanese, in l'Arcipelago del lavoro milanese", in Provincia di Milano, *L'arcipelago del lavoro milanese*, cit., p. 126.

18 Il fenomeno era già stato registrato da alcuni studi realizzati in questi ultimi anni in alcune specifiche realtà territoriali come ad esempio quella veneta [B. Anastasia, S. Bragato, M. Rasera, *Dopo la grande "regolarizzazione" del 2002*, in M. Barbagli, A. Colombo, G. Sciortino, *I sommersi e i sanati*, Il Mulino, 2004, p. 131].

19 Nella tabella non sono stati conteggiati gli avviamenti nel settore edilizio e delle costruzioni perché la cassa edile prevede che i dipendenti anche a tempo interminato possano essere licenziati alla fine di ciascun cantiere e quindi questo dato distorcerebbe i valori riscontrati accrescendo ulteriormente l'incidenza delle cessazioni entro i due anni.

Come si può notare, per entrambi gli anni 2005 e 2006 la quota di avviamenti al lavoro con una durata inferiore ai due anni è di oltre il 54%, mentre per il 2007, a soli 16 mesi di distanza dall'assunzione, già risultavano interrotti il 47,3% dei rapporti di lavoro²⁰.

Il quadro così delineato propone un nuovo sguardo rispetto alla corrispondenza tra gli aspetti formali dei rapporti di lavoro e ciò che concretamente costituisce l'esperienza quotidiana dei lavoratori, ed in particolare modo di quanti trovano un nuovo impiego.

I dati empirici mostrano come il lavoro a tempo indeterminato stia diventando numericamente sempre più circoscritto ad una quota limitata di lavoratori, e come la sua composizione settoriale stia mutando in modo significativo; tradizionalmente usato nell'industria e in alcuni settori dei servizi quali quelli del credito o dove più elevata era la pubblica, oggi questi contratti vedono decrescere la propria incidenza sulle nuove assunzioni in modo abbastanza generalizzato e si vanno concentrando sempre più nell'edilizia, in alcuni comparti dove più consistente è la consistenza delle cooperative di lavoro (si pensi all'industria logistica), mentre anche nella funzione pubblica sono in atto processi che tendono ad incrementare il ricorso a forme di lavoro a termine o a spostare attraverso processi di *outsourcing* parti del ciclo produttivo meno attinenti al *core business* (si pensi a quanto avviene nella sanità); la ricerca della riduzione dei costi da parte delle imprese e delle istituzioni, da pertanto vita a processi di esternalizzazione che riducono spesso il grado di tutela dei

20 È presumibile che questo dato risenta in qualche misura degli effetti della nuova legislazione in materia di lavoro in cooperativa che, come si è visto, è di fatto entrato in vigore a partire dal 2006, che ha spinto all'assunzione dei soci di cooperativa con contratti di lavoro subordinato, che sono comunque più facili da rescindere che un normale contratto a tempo indeterminato; cfr. Corsi, E., "Atipicità del lavoro "tipico" a Milano: gli assunti con contratti *standard*", in Provincia di Milano, *L'arcipelago del lavoro milanese*, cit., p. 77-98; Cavicchini, E. e Scanzaroli, C., "I molteplici volti del lavoro in cooperativa" in Provincia di Lodi, *Il lavoro a Lodi, Lodi al lavoro*, FrancoAngeli, 2009, p. 211-237.

diritti dei lavoratori e l'area di applicazione dello statuto dei lavoratori.

La normativa prevista dallo statuto dei lavoratori, per rimanere fedele alla volontà dei legislatori che lo hanno introdotto, ha bisogno di essere adattato alla nuova realtà, non tanto nella direzione dell'introduzione di nuove forme contrattuali variegata secondo una ingegneria contrattuale che si adatti alle esigenze dei datori di lavoro attraverso deroghe di varia forma rispetto *all'ideal* tipo delle forme contrattuali vigenti (la modifica del *part-time* introdotta dalla legge Biagi e quella che nelle pratiche è stata fatta dei contratti *standard* ne sono un esempio) ma piuttosto nella definizione di standard minimi validi universalmente. Una direzione già indicata da Tito Boeri nel 2006 attraverso l'introduzione di due standard: di salario e previdenziale²¹. Resta comunque un dubbio su come nel nostro paese le soglie di tutela del lavoro si siano fortemente abbassate e come in molti casi anche i diritti formalmente riconosciuti a tutti e non solo a una parte del mondo del lavoro, siano ampiamente disattese, mentre aumenta la passività di quanti sarebbero tenuti a vigilare perché ciò non avvenga.

Una situazione che tradisce nel profondo lo spirito che informò l'azione politica che portò alla elaborazione dello statuto dei lavoratori.

21 Cfr. anche: Boeri, T. e Garibaldi, P., Un nuovo contratto per tutti, Chiarelettere, Milano, 2008.

SCOMPOSIZIONE DEI LAVORI E ARRETRAMENTO DEI DIRITTI

Roberto Pennati

All'interno di una ricognizione analitica del mondo del lavoro a cominciare dalla questione di quale sia oggi l'area delle relazioni di lavoro effettivamente regolate dallo Statuto dei diritti dei Lavoratori ci è stato chiesto di esaminare la questione della scomposizione dei lavori, questione problematica in una fase in cui la grande impresa è spesso solo un centro di coordinamento di diverse attività articolate per appalti, subappalti, concessioni, gestioni cooperative.

Tema sul quale siamo chiamati all'analisi è quel fenomeno che convenzionalmente possiamo chiamare segmentazione del processo produttivo, nella sua implicazione giuslavoristica, e in particolare sul complesso di norme che vanno sotto il nome di Statuto dei Lavoratori, alias legge 20 maggio 1970, n. 300, alias norme sulla tutela della libertà e dignità del lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento.

L'approccio che intendiamo dare a questa analisi è di tipo storico, nel senso che proveremo a definire il rapporto tra la norma e il contesto storico in cui si è prodotta, e cercare di carpire i segni dell'evoluzione del contesto nell'ottica di definire le ripercussioni sull'effettività e sull'efficacia di quelle norme stabilitesi in contesti precedenti.

L'EVOLUZIONE DEL CONTESTO

All'epoca della sua promulgazione lo Statuto dei Lavoratori fu fin da subito definito come elemento innovativo, in grado di chiudere un periodo di evoluzione sociale del tessuto produttivo italiano stabilendo

un compromesso tra Capitale e Lavoro. Come tutti i compromessi lo Statuto fu criticato per la sua timidezza o per la sua eccessiva incisività a seconda del punto di vista politico di chi lo commentava. Tutte le critiche, e anche i tantissimi elogi all'operato del legislatore, avevano in comune di riconoscere che si trattava di una norma in grado di regolamentare un equilibrio sociale dentro le aziende, in cui il Capitale ha potuto mantenere le proprie prerogative in una fase (gli anni 60) di forte espansione del conflitto sociale, dovendo però riconoscere al Lavoro una dignità, alle forme collettive di associazione dei lavoratori un ruolo nella vita aziendale, percorsi e strumenti di affermazione delle proprie esigenze, spazi di autonomia impenetrabili dalla discrezionalità aziendale. Lo Statuto è stata dunque l'affermazione di un punto d'equilibrio, equilibrio che secondo alcuni poteva essere considerato come tappa di un cammino a una sola direzione sulla strada dello sviluppo del genere umano e dei sistemi sociali, ma anche un prodotto storicamente determinato.

Aldilà di questa tesi circa l'esistenza di un percorso di sviluppo lineare continuo e progressivo da parte della società, dire che una legge è punto d'equilibrio storicamente determinato significa attribuire a un complesso sistema di norme giuridiche la natura di fatto storico, prodottosi in un determinato momento (fase) e dunque figlio del contesto economico, strutturato negli assetti produttivi e nei rapporti sociali dominanti in quel determinato momento storico.

La domanda centrale è dunque: mutando il contesto si determina necessariamente (storicamente) un mutamento del prodotto giuridico? Ovvero: la mutazione del contesto in corso può essere sospinta oppure arginata da una mutazione del prodotto giuridico, a seconda se dall'opzione politica derivi una valutazione negativa o positiva dei mutamenti di contesto in corso?

Per lo Statuto dei Lavoratori si tratta dunque di valutare se per la sua natura di prodotto giuridico storicamente determinato sia oggi giunto il momento di un suo superamento, (che sia rafforzativo ovvero estensivo o, al contrario, riduttivo). Valutare se, in altre parole, i mutamenti del contesto, certamente innegabili, hanno prodotto una rottura col passato di entità tale da presupporre una nuova struttura del vivere e del produrre che necessariamente deve produrre un nuovo equilibrio, un nuovo fatto giuridico su cui poggiare le basi di un nuovo equilibrio sociale in via di affermazione.

Ma allora procediamo per gradi: chiediamoci come si caratterizza il mutamento del contesto che grava sui destini dello Statuto dei lavoratori, e in un secondo tempo caliamo il discorso sulla problematica oggetto dell'analisi commissionata, la segmentazione del processo produttivo nel duplice versante della scomposizione dei lavoro e della frammentazione del mercato del lavoro.

È nostra opinione che a caratterizzare il mutamento del contesto, economico sociale prima, e giuridico poi, attorno allo Statuto dei lavoratori siano due fenomeni principali, che con un tono un po' enfatico definiremmo l'arretramento del Diritto e l'avanzamento del Capitale.

Spieghiamoci meglio. E per farlo sintetizziamo per argomenti.

1. I dati economici mostrano che negli ultimi dieci anni in Italia si sono drammaticamente deteriorati la produttività e il reddito pro capite, sceso sotto la media europea e che solo l'andamento dei profitti è stato favorevole. La situazione italiana si colloca come una grave anomalia nel quadro delle profonde trasformazioni strutturali che hanno attraversato il sistema economico e il mercato del lavoro globale. Anzitutto il lento e progressivo esaurirsi dell'esodo agricolo e il venir meno dei benefici effetti della

- sostituzione di posti di lavoro agricoli a bassa produttività con posti assai più produttivi nell'industria e nei servizi. Poi la cosiddetta "terziarizzazione dell'economia", ovvero l'aumento, assoluto e relativo, dell'occupazione nei servizi (attività generalmente a produttività bassa, o comunque stazionaria) a scapito della manifattura (a produttività più elevata e dinamica); quest'ultima spiazzata o delocalizzata verso paesi con costi molto inferiori. Il processo si è intrecciato con il forte aumento di lavoratori stranieri e/o impiegati con contratti temporanei o collaborazioni, spesso in occupazioni poco qualificate, poco remunerate e a bassa produttività. Peraltro, la flessibilizzazione, quando non la precarizzazione, del lavoro si è scaricata prevalentemente al margine dell'occupazione, sulle generazioni in ingresso nel lavoro, contenendone la remunerazione e spesso sottovalorizzandone il capitale umano. E ancora, il venir meno del ruolo trainante delle imprese pubbliche nell'area strategica degli investimenti in infrastrutture, tecnologia e innovazione, cui si è accompagnata nel privato una lunga stagione di "cattivi padroni" e raiders, più impegnati ad acquisire, spezzettare e rivendere le imprese che a innovarle e riorganizzarle per tenere testa al mercato globale.
2. Dal punto di vista delle relazioni industriali, la chiave di lettura della crisi di produttività dell'economia italiana sta nel processo di distribuzione primaria del reddito. Da molti anni la maggioranza dei paesi avanzati assiste a un imponente fenomeno redistributivo, uguale e contrario a quello avvenuto nel ventennio precedente gli anni 80, e l'Italia non fa eccezione: la quota dei redditi da lavoro (il rapporto tra monte salariale e PIL, alias CLUP, Costo del Lavoro per Unità di Prodotto) si riduce e, all'inverso, cresce quella dei profitti. Un discorso solo un po' più complesso va fatto

per le imprese. In questo caso assistiamo al fenomeno opposto: la reattività dei profitti alla produttività nel nuovo contesto redistributivo è, paradossalmente, cresciuta troppo. Se prima del 1993 occorreva più di 10 punti di aumento della produttività per consentire un solo punto di aumento del saggio di profitto, tra il 1993 e il 2006 è bastato, in media, poco più di un punto. Ma la ben maggiore profittabilità non si è tradotta in un proporzionale aumento degli investimenti; anzi, al calare della quota del lavoro è calata anche la proporzione degli investimenti rispetto ai profitti, gli investimenti non sono stati soltanto inferiori a quanto i profitti avrebbero consentito (e, almeno in parte, sono migrati all'estero), ma sono stati soprattutto espansivi: hanno generato più occupazione e meno produttività che negli anni '80. Per le imprese impegnarsi a fare produttività è stato meno necessario, dato che erano possibili ritorni interessanti anche con attività relativamente poco produttive. Un forte segnale in questo senso è dato dalla persistenza del cosiddetto “nanismo” delle imprese italiane.

3. In campo giuridico costituzionale, i valori del libero mercato, che di solito non erano glorificati dalle costituzioni elaborate nel secondo dopoguerra, sono egualmente entrati nei rispettivi ordinamenti interni e elevati a valore fondante l'Unione Europea.
4. Nel campo prettamente giuslavoristico, una volta condivisa dalla generalità degli operatori giuridici, la presunzione favorevole alla subordinazione si è sgretolata: il lavoro si declina al plurale e quello autonomo sta riprendendo quota. Ovunque. Così anche la presunzione favorevole all'indeterminatezza della durata del rapporto di lavoro subordinato, anche se il legislatore non ha smesso di dividerla e affermarla, si è nei fatti rovesciata. Se prima era retorico dire che i neo-assunti entravano a far parte di

una grande famiglia ed erano tenuti a dividerne l'esprit maison, adesso è realistico dire che si sentono come foglie d'un albero, d'inverno. Da assoluto che era, o si credeva che fosse, il valore della stabilità del rapporto di lavoro si è relativizzato, insidiato dal revisionismo di politiche governative e di orientamenti giurisprudenziali animati più che dall'intento di aiutare l'impresa ad abbassare il costo del lavoro dall'ostilità ideologica verso la disposizione-simbolo dell'ortodossia lavoristica novecentesca: quella che obbliga il datore di lavoro a reintegrare il dipendente ingiustamente licenziato. Con buona pace della considerazione, avanzata da autorevoli commentatori, secondo cui la norma della reintegra è una disposizione che ha stimolato un'autentica rivolta dei fatti contro la norma scritta. In ultimo, ma non per importanza, il principio legale della corrispondenza tra il soggetto economico che utilizza la manodopera e quello che ha la titolarità dei relativi rapporti di lavoro è stato spezzato.

5. Sul piano della pratica e della politica del diritto, sebbene la sua inderogabilità sia sempre stata una tigre di carta, adesso la norma di legge nasce talvolta per dettare regole più di pongo che di ferro; ad imitazione del soft-law comunitario, dove – come dice Giuliano Amato – c'è più leggerezza che diritto. Paradigmatica è la parabola della legislazione attinente al tempo di lavoro: con le sue rigidità segnò la nascita del diritto del lavoro ed è diventata la più flessibile...
6. La presunzione che il Sindacato, soltanto perché è considerabile un baluardo della democrazia del paese, non potesse non praticare al proprio interno regole ispirate (come vorrebbe anche la Corte costituzionale) “alla valorizzazione dell'effettivo consenso come metro di democrazia”, è ormai entrata nell'universo delle realtà

virtuali, in bilico tra ideologia e apologia. È ormai dilagato il dubbio che, anche se la lacuna fosse colmata, e dunque fossero formulate norme che definiscono la legittimazione dei rappresentanti sindacali e la posizione dei rappresentati nei loro confronti, ciò non basterebbe a ridare spazio ai protagonismi collettivi in una stagione in cui domina una visione darwinista della società, una società competitiva e acquisitiva, una società molecolare a forte spinta individualistica.

LA CENTRALITÀ DELLA SEGMENTAZIONE DEL PROCESSO PRODUTTIVO

In questo contesto, sotto tutti i punti di vista sopra enunciati, la segmentazione del processo produttivo si può ritenere processo paradigmatico del nuovo contesto. E questo nelle diverse modalità: esternalizzare fasi del ciclo produttivo, affidare ad altri la gestione di una unità produttiva, commissionare in appalto servizi accessori alle attività dell'industria, senza più la distinzione tra appalti interni ed esterni, impiegare manodopera fornita da aziende costituite ad hoc, acquisire da fornitori beni, servizi e opere che potrebbero rientrare nella normale e continua attività aziendale. Dal lato contrattualistico le aziende ricorrono sempre più spesso al franchising, all'appalto, alla somministrazione di manodopera, alla cessione di rami d'azienda. La scelta compiuta dalle grandi aziende è quella di ricorrere a contratti di natura privatistica con altri soggetti imprenditoriali anziché a contratti di lavoro di natura subordinata.

L'effetto diretto è osservabile empiricamente e misurabile, effetto sostituzione, di stock, per dirla come gli economisti. Parliamo di un effetto di contrazione numerica dei rapporti di lavoro subordinato, e dunque una riduzione del campo di applicazione delle norme a tutela del lavoro,

Statuto dei Lavoratori in primis. Si riducono i lavoratori dipendenti e sempre più alto è il numero di aziende (e dunque di imprenditori) che operano producendo servizi da vendere ad altre aziende con tali formule contrattuali. Incremento del numero delle aziende, moltiplicazione delle figure datoriali, esplosione di soggetti imprenditoriali, formalmente autonomi, ma interconnessi e interdipendenti (e questo aspetto di interconnessione tra imprenditori, al limite della dipendenza, meriterebbe una seria riflessione, in particolare sul concetto giuridico di dipendenza), moltiplica le controparti del Sindacato, rende il Capitale più sfuggente al confronto con le istanze dei lavoratori.

La ragione economica è facilmente spiegabile. Oltre un certo limite dimensionale il costo marginale del lavoro cresce a tal punto che l'impresa ha interesse a procurarsi i fattori produttivi con gli strumenti alternativi al contratto di lavoro subordinato. Dunque, ritornando alle considerazioni del paragrafo precedente, la segmentazione del processo produttivo è per sua natura fattore di contrazione del costo del lavoro, in senso lato, e decurtazione delle risorse destinate alla remunerazione del fattore lavoro all'interno delle aziende appaltatrici, somministratrici, affittuarie, franchiser, gestrici. Allargando il discorso sul sistema paese la segmentazione è processo che si configura come paradigma del capitalismo italiano che non investe i maggiori profitti, che punta sull'occupazione poco produttiva, che sottovaluta e deprezza il lavoro, che si accontenta di ridurre i costi, scaricare al margine una massiccia dose di flessibilità, ampliare la fascia di lavori terziarizzati a bassa produttività (con le ripercussioni sull'intero sistema economico e sulle condizioni salariali di tutte le aree dell'occupazione).

LO STATUTO CALATO IN QUESTA REALTÀ

Gli altri effetti prodotti dai fenomeni di segmentazione che ci interessa prendere in considerazione riguardano il rapporto tra fatto e norme, ovverosia quel rapporto reciproco, circolare e bi-univoco in cui il contesto economico e organizzativo del lavoro influenza l'agibilità dei diritti previsti dalle normative, rendendoli, spesso, nei fatti, superabili e aggirabili, magari con ripercussioni differenti e variabili sui due versanti dei lavoratori dell'impresa committente e dei lavoratori "esterni", ma anche i diritti e i vincoli posti dalle normative producono ostacoli alla crescita e alla riorganizzazione in corso di settori crescenti dell'economia.

Da qui il passo a valutare l'impatto che i fenomeni in corso hanno sullo Statuto dei Lavoratori è breve, ma altrettanto breve potrebbe essere il passo che conduce a valutarne le esigenze di aggiornamento e di modifica.

La questione si può tradurre dunque nella seguente domanda: come l'azienda segmentata (la poli-impresa) e il sindacato giocano il proprio ruolo disegnato loro dallo Statuto dei lavoratori? Quali norme dello Statuto sono messe in difficoltà nella loro attuabilità, e non solo nella loro attualità, dentro i confini della poli-impresa?

Le risposte che ci diamo, anche sulla scorta delle esperienze sindacali in settori dove l'appalto e l'esternalizzazione sono fenomeni ad ampissima diffusione (dalla vigilanza alla ristorazione, che per definizione sono attività appaltate, al terziario e ai servizi alle imprese, alla grande distribuzione, dove vengono appaltati fasi del rifornimento merci e dello stoccaggio, oltre a servizi accessori quali pulizia, guardiania e controlli di sicurezza, solo per fare gli esempi più consistenti), possono essere raccolte in questa breve digressione.

La composizione della forza lavoro viene resa disomogenea e

disgregata, con la presenza di personale ad alto tasso di turn-over, mobile fisicamente, al limite della evanescenza e dunque con grossi problemi a che si costituisca un gruppo solidale e riconoscibile di lavoratori, ma anche i centri direttivi dell'attività sono dispersi fisicamente.

Dal punto di vista dei diritti sindacali, della rappresentatività e del diritto alla contrattazione e all'esercizio dell'attività sindacale il fatto che si separa il luogo fisico delle prestazioni lavorative dalle sedi decisionali, organizzative e amministrative moltiplica le controparti, deresponsabilizza i vertici decisorii, introduce motivi di conflittualità interna al fronte sindacale tramite la potenziale contrapposizione di interessi tra i lavoratori del committente e quelli della ditta appaltatrice (conflitti che possono riguardare lo scaricarsi di responsabilità, la gerarchizzazione dei rapporti, il rischio di sostituzione e dunque di effetto dumping). Proprio su questo versante giace la maggior debolezza dello Statuto dei Lavoratori e del complesso del sistema normativo, con la perdita di potere delle norme di controllare i processi di sostituzione e aggravare i costi per assicurare la maggior stabilità dei rapporti di lavoro e aumentare il potere contrattuale, funzioni queste storicamente affidate al diritto del lavoro novecentesco.

Sul piano contrattuale e delle relazioni industriali si ampliano i margini della delega senza effettivi poteri contrattuali ai rappresentanti aziendali ai tavoli, in quanto il vero potere e il controllo dei costi risiede sempre e comunque, in ultima istanza, nell'impresa committente. Il dovuto confronto sindacale si abbassa al livello operativo / produttivo anziché sul modello organizzativo e sulle strategie d'impresa, aumenta il numero delle occasioni di confronto e di scambio ma ne diminuisce l'intensità e la incisività. L'aver una pluralità di regole contrattuali attraverso la possibilità di applicare diversi Contratti Collettivi determina una diversificazione delle condizioni normative, financo la possibilità che con la condizione di socio-lavoratore di società cooperative si possa

derogare ai regolamenti del Contratto Collettivo, frequenti incoerenze nelle regole del confronto e dell'agibilità sindacale (possibilità di tenere assemblee, eleggere rappresentanti, avviare consultazioni, intraprendere azioni di lotta). Nelle micro-aziende appaltatrici, e frequentemente nelle cooperative, in particolare in quella purtroppo assai ampia zona grigia delle cooperative a reale scopo mutualistico quasi nullo, è ostacolata e resa ardua anche l'agibilità dei diritti minimi (la retribuzione, la consegna della busta paga, il controllo del versamento dei contributi, la redazione dei documenti obbligatori compresa la lettera d'assunzione, l'aver a disposizione fisicamente un riferimento aziendale sul luogo di lavoro...).

In questa situazione riteniamo opportuno concludere con la convinzione che occorra riscrivere alcune norme che impediscano il corto circuito dei diritti minimi in contesti organizzativi ad alta frammentazione e dispersione, ristabilire norme in grado di assolvere le funzioni di contenimento della concorrenza tra lavoratori e del rischio sostituzione, a meno che si valuti necessario dare fiato a uno sviluppo economico incentrato su questi fenomeni di contenimento dei costi del lavoro.

Per quanto riguarda lo statuto dei lavoratori in particolare, riteniamo che il fenomeno della segmentazione di cui abbiamo trattato sia parte di un contesto generale in cui risulta fortemente compromesso e superato dai fatti e dalle prassi parte dell'articolato (come il già citato caso della norma rivoltata dai fatti dell' art. 18. - reintegrazione nel posto di lavoro). Ma il lavoro di analisi e di elaborazione che ci spetta dovrebbe approfondire quella serie di norme dello Statuto di difficile interpretazione e implementazione, la cui attualità sarebbe da riproporre secondo meccanismi innovativi. Parliamo di una buona parte dei diritti, tra cui citiamo, solo ad esempio: l'art. 4. - impianti audiovisivi, per la indeterminatezza del soggetto autorizzato, od autorizzando, ad impiegare tali impianti, anche alla luce dell'evoluzione delle norme sulla privacy;

l'art. 9. - tutela della salute e dell'integrità fisica, per la pluralità dei soggetti responsabili e comunque coinvolti nella gestione dello spazio fisico e degli strumenti di lavoro, anche alla luce della recente evoluzione della normativa prevenzionistica; l'art. 13. - mansioni del lavoratore e trasferimenti, emblematici nei casi di disomogeneità di trattamenti, classificazioni, luoghi di lavoro e centri direttivi in aziende ad alta mobilità territoriale; l'art. 16. - trattamenti economici collettivi discriminatori, per la ambigua conformazione attuale degli assetti contrattuali e normativi di gestione della poli-impresa; il Titolo II intero per i problemi sopraenunciati di rischio di inagibilità sindacale dei luoghi di lavoro caratterizzati dalla compresenza di molteplici soggetti datoriali.

Per chiudere con una battuta, diremmo che non son tempi buoni per il nostro caro Statuto, e che le cure che gli necessitano non sembrano essere all'orizzonte, salvo il fatto che tale orizzonte è sempre più incerto.

LO STATUTO DELLE LAVORATRICI E LA LUNGA ATTESA DELLA CONCILIAZIONE DEI TEMPI

Adele Sacco

Il mio contributo al tema della attualità dello Statuto dei lavoratori vuole prendere spunto, aldilà di enunciati teorici e analitici, dall'esperienza concreta di rappresentante sindacale in un'azienda della Grande Distribuzione, e dunque da un insieme di percezioni, racconti, vissuti che ritengo siano emblematici dello stato dell'arte della vitalità di un corpo legislativo. Vorrei contribuire all'analisi centrando dunque l'obiettivo su una realtà particolare quale quella delle aziende della Grande Distribuzione, nelle sue peculiarità più evidenti: quello di essere ambito lavorativo con la maggiore diffusione del lavoro femminile, con la maggior incidenza dei contratti part-time, con i modelli organizzativi che storicamente sono stati tra i più flessibili e variegati. Uno sguardo allo Statuto dei Lavoratori, che non può quindi prescindere, dal suo essere calato in un contesto sociale e normativo del tutto particolare.

Nella Grande Distribuzione è già dagli anni 80, cioè da quando chi scrive vi ha fatto ingresso, che la diversificazione e la variabilità delle condizioni lavorative all'interno della popolazione dei lavoratori sono fenomeni importanti e dilaganti. L'introduzione della flessibilità, specie in materia di contratti atipici, quelli che oggi è di moda chiamare precari, e organizzazione del lavoro e degli orari fu accompagnata da un coro unanime, almeno tra i manager e gli economisti come una grande chance per tutti i giovani. Per chi svolgeva allora attività sindacale era abituale affrontare discorsi in cui si sosteneva che i contratti a termine avrebbero consentito alle aziende di assumere più agevolmente; e la maggiore richiesta di prestazioni avrebbe garantito ai nuovi lavoratori

una continuità nei rapporti di lavoro, da cui sarebbero “sgorgati” sempre continui miglioramenti professionali e retributivi.

I giovani di allora ci hanno creduto veramente, carichi di entusiasmo e di aspettative di crescita professionale. Disponibili ad affrontare disagi e incertezze a fronte di un orizzonte che si stagliava sereno e affascinante. In quel periodo, le aziende facevano un grande uso dei contratti di formazione lavoro, in quanto considerato valido strumento di flessibilità e di risparmio, e privo di un particolare monitoraggio rispetto ai percorsi formativi da mettere in atto. Ma già dagli inizi c’era qualcosa che non quadrava, che più di tanto non sembrava coerente con i discorsi fattici all’ingresso in azienda. Tutto ciò che la formazione prevedeva era un periodo di 5 mesi di addestramento, al termine del quale il lavoratore in formazione veniva tranquillamente adibito alle stesse e identiche mansioni previste per tutti gli altri lavoratori a tempo indeterminato, con la differenza di trovarsi a doverle svolgere negli orari più disagiati, e con una retribuzione nettamente inferiore. Non lo abbiamo mai ritenuto giusto, ma eravamo fiduciosi. E in effetti buona parte di quei contratti sono stati poi confermati a tempo indeterminato.

In seguito, le garanzie di legge legate alle conferme degli stessi contratti hanno fatto sì che le aziende spostassero il loro interesse verso altre forme di contratti atipici più appetibili, dettagliatamente codificate dalla Legge 30 del 2003, quella che tutti conosciamo come “Legge Biagi” e il successivo decreto attuativo, i quali provvedimenti hanno subordinato i valori e le tutele dei lavoratori all’esigenza della flessibilità, e agli interessi delle aziende, decretando di fatto la precarizzazione del lavoro. Già il settore aveva una peculiare propensione alla flessibilità, con la liberalizzazione del mercato del lavoro, la riduzione delle garanzie di stabilità e la deroga costante ad alcuni vincoli organizzativi non poteva che prodursi una sensibile riduzione delle tradizionali garanzie del lavoro

dipendente, introdotte a suo tempo dallo Statuto dei lavoratori.

Trascorsi quasi vent'anni da allora, nella situazione attuale, quella che è stata una conquista storica per il lavoro in Italia, il frutto di anni di dure lotte sindacali condotte dai nostri padri, rischia di perdere ogni efficacia, per cui credo che un aggiornamento delle norme in esso contenute sia assolutamente necessario al fine di rafforzarne la struttura, per renderlo di nuovo efficace nel garantire quegli stessi diritti, e quelle stesse tutele, se non di più, anche in una realtà totalmente trasformata come quella di oggi.

Se è vero che negli ultimi decenni si è avuto, nel nostro Paese, un notevole incremento dell'occupazione, seppure più in termini di numero di persone occupate, da un punto di vista statistico, che di effettive ore lavorate, nelle aziende della Grande Distribuzione la percezione reale è quella di un sempre minor rapporto tra volumi di merce spostata e venduta e numero di persone addette alla lavorazione, vendita e incasso. Forse ancor più che in altri settori la crescita occupazionale totale registrata è più da collegarsi a nuove aperture e allo stravolgimento delle dinamiche commerciali, che a un vero sviluppo, e purtroppo, per questo motivo, l'occupazione crescente non si è accompagnata a condizioni lavorative più favorevoli. Al contrario, ciò che abbiamo vissuto nel nostro disgraziato settore è un sensibile impoverimento relativo dei salari, anche grazie a un crollo della contrattazione di II livello, cui si lega una drastica riduzione dei premi aziendali a fronte di una sempre più alta crescita attesa di produttività da parte delle aziende. In questo quadro si inserisce un'aumentata instabilità del lavoro con livelli di garanzie, in termini di sicurezza del posto di lavoro e di diritti in materia contrattuale, sempre più prossimi allo zero, o quantomeno in balia di una gestione dell'attività lavorativa unilaterale e sempre più autoritaria e arbitraria.

Delle nuove assunzioni avvenute durante il boom della Grande Distribuzione un'altissima percentuale, ha riguardato le donne, che con grande stupore (*sigh...*) sono accomunate da una rara parità e uguaglianza di trattamento: tutte con contratti a termine, rigorosamente part-time e con livelli di inquadramento medio bassi.

Il part-time è stato tanto decantato, e lo è tuttora, quale strumento ideale per conciliare il ruolo di cura dei familiari con l'attività lavorativa, che ricordiamolo è la più alta forma di contributo al benessere collettivo, e la più degna e onorabile forma di procacciamento delle risorse per il sostentamento. Per una giovane donna che sta formando famiglia si è rivelato una vera maledizione, specie nelle realtà aziendali della Grande Distribuzione sviluppatasi nelle direzioni di cui vi ho parlato poco sopra. La maledizione dell'utilizzo così diffuso del part-time ha colpito tutte le lavoratrici ma anche i lavoratori maschi, coinvolti in un ampliamento dei nastri orari reso possibile dall'immissione di grandi quantità di part-time, Donne e uomini che per effetto della flessibilità, rigorosamente decisa e gestita dalle aziende, sono stati legati per contratto a degli orari inconciliabili con qualsiasi altro impegno al di fuori del lavoro, e a soffrire di schizofrenia rispetto ai tempi delle città, servizi, trasporti e attività sociali, con le quali è impresa titanica coordinarsi quando si lavora nei week-end, nei tardi pomeriggi, nelle sere, senza spesso alcuna programmazione concordata. Penso a tutte le lavoratrici e i lavoratori, che dal '98 in poi, per effetto della legge Bersani, e ancora di più dal 2003, con il Decreto legislativo N. 66/2003, si sono ritrovati la domenica e i festivi in obbligatorio nelle lettere di assunzione, perché a un tratto i negozi e i centri commerciali, nei comuni delle città italiane, sono diventati un'attrazione turistica. A Milano, poi, per effetto della delibera comunale del luglio 2007, anche a seguito di un provvedimento regionale che ha consentito l'allungamento del nastro orario di apertura al pubblico

dei negozi e dei supermercati del centro storico, tutte le nuove lettere di assunzione, oggi prevedono, nel migliore dei casi, fasce orarie che, dal lunedì alla domenica, vanno dalle 5 del mattino alle ore 24, senza alcuna possibilità di contrattare gli orari.

Il dato centrale è per me questo: la flessibilità concordata è un concetto totalmente estraneo alle aziende della Grande Distribuzione. Il diritto e la dignità, la libertà e l'attività sindacale, ricordate... i titoli dello Statuto, sono parole al vento, di ostacolo alla corsa sfrenata delle imprese a mantenere il più efficiente rapporto tra costi e fatturato.

Sembra che fare la spesa nei supermercati del centro, tutto il giorno, e pure la domenica e i festivi, Natale e Pasqua compresi, sia diventata un'esigenza irrinunciabile per i cittadini. Di questa nuova moda sociale, e della cultura imprenditoriale da piccolo bottegaio sempre prono all'interesse del fatturato prima di tutto, a pagare dazio sono le persone che lavorano nei supermercati. Indubbiamente i soggetti maggiormente penalizzati da questo stato di cose sono le donne.

Per chi come me è donna e attivista sindacale la priorità è che il problema della conciliazione dei tempi venga smarcato da un ottica di genere, al fine di evitare una doppia discriminazione, dove le donne verrebbero imbrigliate nel quasi esclusivo ruolo educativo e di cura dei figli e dei familiari, mentre gli uomini ne verrebbero totalmente esclusi. La rigida assegnazione dei ruoli tra la donna e l'uomo è frutto di un pregiudizio culturale di genere che non fa altro che rafforzare i disequilibri tra i sessi, dal punto di vista occupazionale e culturale. Occorrerebbe invece far sì che la gestione del proprio tempo diventi un diritto di tutti, uomini e donne, affinché tutti i lavoratori e le lavoratrici, allo stesso modo, siano messi in condizioni di modellare la propria esistenza, senza essere schiacciati dagli stereotipi sociali, e di poter realizzare la propria identità

e le proprie capacità professionali, anche attraverso l'individuazione di spazi da dedicare alla cura delle relazioni familiari e sociali.

Questo vuol dire realizzare una migliore qualità della vita. Questo significa rendere attuale lo Statuto dei lavoratori, senza peraltro doverne modificare l'impianto normativo. Perché c'è tanto altro da fare...

La legge 53 dell'8 marzo 2000, con le "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città" sembrava volersi prefiggere proprio questo obiettivo. Peccato solo che a distanza di 8 anni dalla sua promulgazione, siamo ancora in attesa che i principi in essa enunciati si traducano in diritti esigibili, attraverso interventi concreti da parte delle istituzioni.

Una città europea moderna, come ama definirsi Milano, avrebbe il "dovere" di incentrare la discussione organizzativa del proprio territorio su una politica tesa alla realizzazione di un'armonizzata pianificazione degli orari di tutte le attività, pubbliche e private, del proprio comprensorio cittadino, affinché nessun lavoratore o lavoratrice, possa ritrovarsi escluso dalla vita economica, politica, sociale e culturale della comunità di cui è parte. Dal punto di vista delle imprese, invece, la conciliazione dei tempi non deve essere analizzata esclusivamente in termini di costi, ma al contrario, dovrebbe essere letta anche in termini funzionali per le attività delle stesse aziende, in quanto, nelle realtà aziendali (ancora troppo poche in Italia) dove si è deciso di investire nella realizzazione di alcune forme di conciliazione, si sono riscontrati significativi vantaggi e benefici, tra cui: maggiore motivazione e impegno, da parte dei dipendenti a collaborare per il raggiungimento degli obiettivi aziendali, una riduzione del turn over e dei conflitti interni e un ritorno in termini di immagine e competitività.

Dunque, a nome di tutte le lavoratrici e i lavoratori che rappresentiamo,

non smetteremo mai di chiedere, a Regione Lombardia e Comune di Milano, un impegno “urgente”, nell’individuare e mettere in atto, tutte le misure necessarie per realizzare quanto previsto dalla Legge 53 del 2000 in tema di conciliazione, e non solo.

Chiediamo, in oltre, di essere resi partecipi sulle politiche individuate che si intendono adottare.

Non abbiamo nessuna intenzione di rinunciare ad essere ascoltati e intendiamo dare il nostro contributo affinché tutti possano essere messi nelle condizioni di lavorare senza dover rinunciare a vivere.

Dobbiamo aspettare altri otto anni o forse più?

Non potrebbe essere “questa” una nuova forma di tutela della libertà e dignità dei lavoratori e delle lavoratrici, da integrare nelle norme contenute nello Statuto dei Lavoratori?

LA MODERNITÀ DELLO STATUTO E LO STATO DEL LAVORO MODERNO: PUNTI DI PRECARIETÀ E INSIUREZZA QUOTIDIANA

Gabriella Dearca

Sempre più spesso ci si interroga sulla modernità dello Statuto dei Lavoratori e la risposta non può che essere quella di riconoscere che questo continua ad essere una protezione valida per i lavoratori e per le lavoratrici, soprattutto ai giorni nostri, dove l'organizzazione del lavoro è basata sulla flessibilità e sulla precarietà. Il vero problema è che tale protezione è spesso solo agognata, desiderata, un fantasma di carta che in realtà è celato dietro la costrizione a regole del gioco unilaterali, scambi al limite della dignità per procacciarsi reddito e gettare le basi di una incerta carriera nel mercato del lavoro.

Questi sono tempi in cui da più parti ci si permette di definire un moderno ordinamento del lavoro come un sistema che debba essere in grado di valorizzare tutti quegli strumenti idonei a soddisfare tanto le esigenze delle imprese, quanto le esigenze dei lavoratori. Fra tali strumenti compaiono ad esempio il contratto a termine ed il part-time, l'apprendistato e il contratto a progetto, e una selva oscura di stage e tirocini che "aiutano a fare curriculum", ma in realtà servono ad abbattere il costo del lavoro e ad avere persone ben disposte all'impiego sotto stress.

Ma il passaggio illuminante dei tanti discorsi circa l'opportunità di occupazione tramite i contratti atipici è quello in cui viene espresso l'intenzione di fondo di rendere progressivamente più stabili, e quindi più attrattivi, i lavori atipici. Questa flessibilità viene definita funzionale. Per noi tutti, concepita la flessibilità come funzionale al processo produttivo,

la controprova sta tutta nel verificare che non si ferisca la dignità.

Noi lavoriamo nel mondo del commercio e del turismo e possiamo toccare con mano come questi principi siano stati applicati alle nostre realtà lavorative. Lavoriamo per realizzarci. La nostra attività deve essere progresso sociale e materiale. Grazie al nostro impegno riceviamo uno stipendio che utilizziamo per soddisfare le nostre necessità fra cui la crescita culturale, la casa, la famiglia e la salute. Ma è altrettanto vero che siamo ormai consapevoli che molte forme contrattuali oggi vigenti, minaccino la nostra sicurezza e la nostra tranquillità.

Nel nostro settore, soprattutto nel commercio, la categoria di lavoratori più minacciata è rappresentata dalle donne. Spesso cassiere, vittime di orari atipici, che si protraggono fino a sera tarda, magari costrette a fare lunghi tragitti verso casa in quanto lavorano in centri commerciali dislocati lungo strade provinciali, mal collegati con i mezzi pubblici. Inoltre costrette a turni spezzati che dilatano la giornata lavorativa. Oppure costrette a lavorare la domenica o in giorni festivi.

Tutto ciò porta ad una precarietà non solo oggettiva ma anche psicologica poiché manca del tutto il profilo progettuale che ogni persona deve avere. Cioè il diritto di organizzare la propria vita privata, i propri hobby, le proprie passioni e la propria famiglia. Ed il problema si amplifica se in famiglia i lavoratori del commercio o del turismo sono due. Parlando con queste persone ci si rende conto che il tempo trascorso insieme spesso è poco per il semplice fatto che i giorni di riposo non coincidono oppure che gli orari di lavoro non combaciano.

Quando si parla di precarietà non dobbiamo pensare solo a quella prodotta dall'utilizzo di contratti co.co.pro o prodotta dal ricorso alle agenzie interinali. Dobbiamo invece estendere il concetto ai prodotti generati dai contratti a termine, dal part time, dal lavoro somministrato,

dall'apprendistato, dal contratto di inserimento.

Queste sono tutte forme di lavoro che non permettono alla lavoratrice ed al lavoratore di organizzare il proprio progetto di vita, non garantiscono certezze nei tempi e nei modi del lavoro e nel reddito per l'esistenza.

Sono forme di lavoro che realizzano precarietà psicologica: inserisce il lavoratore in uno stato di cose in cui non si sente assicurato da nessun diritto e vive così in uno stato di incertezza e cagionevolezza.

La forma di precarietà attraverso cui molti lavoratori passano è quella del contratto a tempo determinato. Questo si può definire come un lungo periodo di prova che col tempo sfibra il lavoratore, lo demoralizza. Spesso ha una durata semestrale o peggio ancora annuale. Lo stato d'animo provato prevalentemente è quello dell'ansia. La paura a non essere riconfermati. Ciò porta ad accettare qualsiasi richiesta del datore di lavoro: dalle ore di straordinario spesso non retribuite a continue variazioni orarie dei turni.

Conseguenza di questo stato di cose è quella di spezzare la possibilità che fra i lavoratori si possa creare una sorta di solidarietà perché il compagno di lavoro viene vissuto come una minaccia e pertanto come un nemico. Chi riesce a raggiungere il traguardo dell'assunzione a tempo indeterminato deve poi scontrarsi con la realtà del part time. Questo ha spesso una collocazione temporale sulla carta che poi non viene applicata. Il lavoratore pertanto scopre settimana per settimana il procedere dei propri turni, spesso coincidenti con le fasce pomeridiane e serali.

È questa un'organizzazione del lavoro usata a mò di arma dall'Azienda. Il part time non guadagna più di 700 euro mensili e il ricatto di poter accedere alle ore supplementari permette al datore di lavoro di poter avanzare richieste al lavoratore e alla lavoratrice. Chi non accetterà queste

clausole tacite non vedrà mai cambiare il proprio orario di lavoro in un rapporto full time.

Si ha pertanto una situazione di stress mentale e una totale incertezza del reddito mensile che si basa su una capricciosa modalità di organizzazione del lavoro. A peggiorare questa situazione, già precaria oltre ogni limite, vi è la possibilità per l'Azienda di far sottoscrivere le clausole elastiche e flessibili che privano di qualsiasi certezza l'orario e la sua distribuzione. A fronte di un breve preavviso ed a un riconoscimento economico ridicolo, si mette in mano all'Azienda la tua vita.

A testimoniare l'arbitrio del datore di lavoro riporto le parole di una lavoratrice: "lavoro da 3 anni, ma sono assunta da 1 e a part-time dal martedì al venerdì. Lavoro 11 ore al giorno dal martedì al sabato e la domenica inizio alle sei fino alle sedici orario continuato per 700 euro al mese....vorrei cambiare lavoro perché mi sto rovinando la salute a soli 23 anni....la mia busta paga è falsa dato che non corrisponde alle ore effettive che io faccio".

Da un lato troviamo lo spettro della terminatorietà, lo spettro sempre presente della disoccupazione, la ricattabilità attorno allo scadere del contratto, la risolvibilità da un momento all'altro, la scarsa tutela del posto di lavoro, l'insicurezza, l'inesigibilità del diritto di avere il lavoro e la fonte di guadagno da parte di chi impiega la nostra risorsa, la sottomissione alle esigenze e ai vincoli di mercato cui sono soggette le aziende di servizi.

Dall'altro lato la flessibilità intrinseca a rapporti di lavoro anche stabili, ove a creare insicurezza e disagio è la ampiezza di opzioni circa diversi aspetti della prestazione che di fatto sono in mano alla discrezionalità dei datori di lavoro: collocazione dell'orario, gestione dei tempi di lavoro, livelli d'inquadramento, mansioni promiscue, gerarchie leggere nel

sensu di indefinite con certezza, ma forti nella loro realtà di qualcuno che può condizionare la nostra posizione entro l'azienda (per dirla con uno slogan, mille capi e nessun responsabile), frantumazione degli organici, spezzettamenti societari e terziazioni, voci salariali variabili senza nessuna possibilità di controllo, stipendi garantiti ma inferiori di gran lunga al valore economico della prestazione, la produttività. Lo scarto tra redditività del lavoro per le aziende e redditività per i lavoratori cosiddetti garantiti non può essere giustificato come pagamento di una sorta di premio assicurativo della certezza di reddito. Tutto questo il lavoratore lo sente sulla sua pelle, e la consapevolezza di non influire sulle condizioni del proprio lavoro costituisce elemento di precarietà nel momento in cui produce senso di instabilità, crea rottura di qualsiasi equilibrio nel rapporto tra vita e lavoro, decadimento di qualità nella percezione della propria persona e professionalità, con conseguente insoddisfazione e senso di impotenza, da cui spesso si porta a rompere anche rapporti di lavoro formalmente stabili.

Origine e causa di questa precarietà, nella sua seconda accezione, si trova in un ribaltamento giuridico del tradizionale assetto del nostro ordinamento: la disparità tra le parti e il riequilibrio dei poteri. La concezione liberista, per cui datore e lavoratore pari sono, dotati di pari possibilità di scegliersi e di determinarsi a vicenda, in nome della libertà di agire in totale autonomia, celano in realtà la giustificazione e riproduzione della solitudine del lavoratore e la concreta scelta di fondare l'organizzazione del lavoro sul ricatto e sul potere contrattuale.

Esempio tipico di questa precarietà è il lavoro nei fast-food, nei call-center e nella grandi catene commerciali.

Ma oltre la precarietà economica e temporale dobbiamo aggiungere la precarietà della salute.

Spesso nei nostri settori il rischio di malattie professionali viene sottovalutato anche dalle autorità competenti. La realtà è che spesso i lavoratori e le lavoratrici del commercio e del turismo affrontano problemi alla salute che nessuno gli riconosce ma che sono imputabili alla mansione svolta. Dal tunnel carpale della cassiera all'ernia del disco per chi scarica bancali. Ma anche ai problemi di schiena e di circolazione che molte commesse affrontano dopo anni di turni in piedi, senza la possibilità di sedersi e senza una corretta postura o calzatura. Sono spesso problemi di salute che vengono liquidati come problemi femminili o computabili all'età, che raramente vengono collegati al tipo di lavoro svolto per anni. Ciò lascia il lavoratore in balia del proprio disagio di salute, senza aiuto e senza riconoscimento alcuno.

Alla luce di quanto scritto finora, per tirare una piccola conclusione su cosa significhi per noi, giovani lavoratrici e lavoratori del variegato mondo post-industriale, cercare nel lavoro sicurezza e dignità come recita lo Statuto dei lavoratori, a coloro che hanno intenzione di modificare lo Statuto dei Lavoratori perché giudicato obsoleto o peggio ancora incapace di reggere i tempi dedicherei amare riflessioni. Sono invece convinta che esso abbia contribuito alla costruzione di una coscienza civile dei lavoratori e delle lavoratrici. La democrazia che esso ha prodotto ha segnato un passo avanti per lo sviluppo del nostro Paese e per la sua industrializzazione che lo ha reso una perla nel mondo. Lo stato di crisi che oggi attraversiamo è collegato all'incapacità manageriale dei nostri imprenditori e non certo ad un mercato del lavoro troppo rigido.

Concludo riportando l'introduzione della Legge 300:

“ Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento”.

La libertà e la dignità sono i due Valori che noi tutti lavoratori e lavoratrici dobbiamo preservare dai capitani di ventura che già abbiamo conosciuto ma ancor di più da quelli che conosceremo.

IL SOSTEGNO AL CONTROPOTERE COLLETTIVO NEI LUOGHI DI LAVORO: UN MODELLO ATTUALE?

Franco Scarpelli

1. Un grande progetto riformista, qual è stato lo Statuto dei lavoratori, può essere letto da diversi punti di vista, e con accentuazione di profili diversi.

Non c'è dubbio che la lettura più nota, e forse più carica di significati anche simbolici, sia quella riassumibile nello slogan “*la Costituzione entra in fabbrica*”, riferito in particolar modo alla dimensione dei diritti individuali. L'idea, in sostanza, era quella dell'affermazione che la subordinazione, come modalità prevalente di utilizzo del fattore lavoro nell'impresa capitalista, dovesse declinarsi da quel momento solo come dipendenza tecnico-funzionale, e non come assoggettamento personale¹.

Accanto a quel disegno, tuttavia, e a suo completamento, ve n'era un altro di pari importanza che ha rappresentato un modello originalissimo di politica regolativa, destinato ad essere imitato anche da altri paesi, ovvero quello del rafforzamento del contropotere collettivo nei luoghi di lavoro (in attuazione del principio costituzionale di libertà sindacale, letto non formalmente ma in una dimensione dinamica e di garanzia dell'effettività dell'autotutela sindacale degli interessi di lavoro).

Sotto questo profilo, lo Statuto rimarrà noto come l'atto più importante della cosiddetta “legislazione promozionale o di sostegno”, la cui idea centrale può riassumersi in un concetto assai semplice: la legge crei le

¹ La bibliografia giuslavorista in tema è sterminata: una delle opere più rappresentative di questa lettura dello Statuto dei lavoratori, non per caso dovuta a un allievo di Gino Giugni, è quella di F. Liso, *La mobilità del lavoratore in azienda: il quadro legale*, F. Angeli, Milano,, 1982.

condizioni perché il sindacato possa radicarsi in tutti i luoghi di lavoro (o almeno in tutti quelli di una certa dimensione), rinunciando tuttavia a dettare regole invasive e lasciando alle dinamiche di un sistema sindacale pluralista il compito di trovare e scegliere le forme migliori della rappresentanza.

2. Prima di richiamare brevemente le caratteristiche di quel modello, mi sembra giusto ricordare che lo stesso era figlio di una grande stagione politica e culturale, feconda come poche volte è avvenuto nel rapporto tra cultura accademica e culture sviluppatasi in ambiti politico-sociali, e soprattutto nell'ambito del movimento sindacale. Una stagione che, per i giuristi della mia generazione, è rappresentata dai nomi di alcuni maestri come Federico Mancini e Giorgio Ghezzi, entrambi purtroppo prematuramente scomparsi, Umberto Romagnoli, Tiziano Treu, e soprattutto Gino Giugni, considerato come è noto tra i padri dello Statuto, insieme a Giacomo Brodolini (ministro del lavoro quest'ultimo, morto nel luglio 1969 subito dopo l'approvazione del ddl da parte del governo; capo del suo ufficio legislativo il primo).

Già diversi anni prima, Giugni era stato protagonista di un'azione di rinnovamento della cultura italiana delle relazioni industriali, portandovi ventate fresche raccolte nei suoi studi dell'esperienza e delle riflessioni anglosassoni (in particolare con la traduzione del libro di Selig Perlman su ideologia e pratica dell'azione sindacale²), che trovò terreno fecondo nel movimento sindacale, soprattutto nella (allora più aperta) cultura cislina.

È noto che molto del progetto culturale e regolativo dello Statuto dei lavoratori si deve al rapporto, breve ma fecondo, tra Giugni e Brodolini, e alla capacità dei due di interpretare le spinte che venivano dalla società, e

2 S. Perlman, *Per una teoria dell'azione sindacale*, Firenze, 1956 (poi in II ed. Roma, 1980): l'Introduzione al testo, scritta dallo stesso Giugni, rappresenta una sorta di 'manifesto' della nuova cultura giussindacale italiana tributaria del pluralismo anglosassone.

dalla forza crescente del movimento sindacale, ma nello stesso tempo di collocarle in modelli moderni, innovativi.

3. In cosa si caratterizza, dunque, il modello della legge 300 di sostegno della presenza sindacale nei luoghi di lavoro?

In breve può farsi la seguente sintesi.

A) Il titolo primo (“Della libertà e dignità del lavoratore”), nel regolare e limitare i poteri dell’imprenditore/datore di lavoro, non presidia soltanto fondamentali diritti individuali, ma garantisce la trasparenza e la controllabilità dei poteri manageriali (anche) al fine di evitarne un utilizzo repressivo delle libertà e dell’attivazione sindacale dei lavoratori. La legge, nell’assicurarsi che la subordinazione nel rapporto di lavoro si declini solo sul piano tecnico-funzionale (e non in forme di assoggettamento personale) tutela anche la libertà e l’autonomia del lavoratore, e la possibilità di queste di esprimersi sul piano dell’attivazione sindacale.

B) Il titolo secondo (“Della libertà sindacale”, contenente anche la disciplina antidiscriminatoria) traduce e mira a rendere effettivi nei luoghi di lavoro i principi generali di libertà e pluralismo sindacale già affermati dalla Costituzione; e voglio notare e sottolineare che qui è collocato il famoso art. 18, a dimostrazione che una disciplina di effettiva tutela contro i licenziamenti ingiustificati presidia non soltanto la stabilità dell’occupazione, ma nuovamente e prima di tutto la dignità e libertà, anche di attivazione sindacale, del lavoratore.

C) Infine il titolo terzo (“Dell’attività sindacale”) rappresenta il cuore dell’operazione di sostegno della presenza sindacale nei luoghi di lavoro, garantendo la possibilità di costituire rappresentanze sindacali aziendali (RSA) e attribuendo alle stesse una serie di fondamentali diritti e strumenti d’azione (assemblea, permessi retribuiti, diritto d’affissione

ecc.) senza i quali difficilmente l'attività sindacale (dentro, ma anche fuori dall'azienda) potrebbe raggiungere apprezzabili livelli di effettività e consolidamento.

4. Di questo terzo tassello del sistema, tuttavia, si devono ricordare due caratteristiche chiave.

La prima: la legislazione sindacale italiana, di cui lo Statuto è il cuore, sostiene ma non regola (o regola il minimo possibile) le forme dell'attività sindacale; mette a disposizione un contenitore (le RSA) e una serie di diritti, ma nulla dice sulle forme organizzative, sui modelli di rappresentanza e di democrazia sindacale (ad esempio, sull'alternativa tra modelli di rappresentanza associativa e modelli di rappresentanza elettiva), lasciandoli alle libere scelte e alle pluralistiche dinamiche endosindacali (soltanto molto più tardi troveremo un intervento legislativo su tale terreno, ma limitato al settore del lavoro pubblico)³.

La seconda: l'operazione di sostegno alla presenza sindacale nei luoghi di lavoro, contenuta nel titolo III dello Statuto, non era politicamente neutra. Se i diritti di libertà sono assicurati a tutti i lavoratori e tutti i sindacati, come condizione essenziale del pluralismo, i diritti di attività sono riservati solo ad alcune organizzazioni (individuate dall'art. 19, porta di ingresso alle regole del titolo III), ovvero – nella versione originaria della norma⁴ – soprattutto ai sindacati extraziendali aderenti

3 È la disciplina della rappresentanza e della rappresentatività a fini contrattuali dettata dagli artt. 42 ss d.lgs. 165/2001 (in realtà risalente nella sua essenza al d.lgs. n. 396/1997, nella cui realizzazione ebbe un ruolo fondamentale Massimo D'Antona, vittima alcuni anni dopo del piombo terrorista). In questo più recente modello di regole, la legge non può limitarsi all'operazione di sostegno proprio perché oggetto della regolazione non è solo la rappresentanza ma anche la contrattazione collettiva, in un contesto in cui la stessa contrattazione ha efficacia generale e sono in gioco anche interessi pubblicistici: detto modello, tuttavia, si accosta comunque al fenomeno sindacale con prudenza e rispetto, adottando una regola di misurazione della rappresentatività che media tra le principali esperienze e culture sindacali (con la misurazione di una rappresentatività ponderata tra consenso associativo e consenso elettorale).

4 Nella versione vigente fino al referendum popolare del 1995 l'art. 19 riservava la costituzione

alle confederazioni maggiormente rappresentative.

Il segno politico dell'operazione era chiaro (non per caso criticata, allora, anche da sinistra): favorire la penetrazione del sindacato – già presente nella grande industria – in tutte le imprese (salvo le più piccole), sostenere lo sviluppo di un'effettiva ed efficace rappresentanza dei lavoratori, ma rafforzando la scelta di un sindacalismo non meramente aziendale, genuino e nello stesso tempo politicamente responsabile, né aziendalista né rispondente a logiche corporative di settore o di mestiere: in una parola, sostenendo la scelta (già egemonica nel nostro sistema di relazioni sindacali) del sindacalismo confederale solidarista (scelta temperata soltanto dall'estensione del sostegno anche al sindacalismo autonomo in quei pochi settori in cui questo, in forza di un'effettiva capacità di rappresentanza specifica dei lavoratori, ottiene il riconoscimento delle controparti come interlocutore contrattuale)⁵.

delle rappresentanze sindacali aziendali, in via principale, alle associazioni aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. La norma non specificava come dovesse intendersi tale requisito, che nel tempo fu precisato dalla giurisprudenza (ordinaria e costituzionale) facendosi riferimento alla c.d. rappresentatività storica (guardandosi dunque non tanto e non solo alla consistenza associativa in termini di iscritti, oltre tutto difficilmente rilevabile, quanto all'equilibrata diffusione organizzativa sul piano territoriale e nei vari settori produttivi, alla capacità di rappresentanza interprofessionale, ad indici di attività come l'essere protagonisti dei processi contrattuali, di significative azioni di conflitto, ecc.). In via secondaria – e motivata dall'esistenza in alcuni settori di esperienze di sindacalismo autonomo, non confederale, tanto significative da non poter essere obliterate dal legislatore – la norma prevedeva un requisito alternativo di accesso al diritto, costituito dall'essere firmatarie di un contratto collettivo, nazionale o provinciale – e quindi in ogni caso non meramente aziendale – applicato nell'unità produttiva.

5 Il referendum abrogativo/interpolativo del 1995, motivato dalla polemica verso la presunta rendita di posizione assicurata dalla legge alle confederazioni storiche (la cui reale rappresentatività era in quegli anni oggetto di segnali di crisi e di discussione), ha ridotto il requisito di rappresentatività di cui all'art. 19 all'unico criterio dell'essere firmatari di un contratto collettivo (di qualsiasi livello) applicato nell'unità produttiva in cui si intende costituire la rappresentanza. Prescindendo dalla polemica politico/sindacale che ha accompagnato la modifica referendaria, deve rilevarsi come la stessa abbia invertito il segno tecnico dell'operazione di sostegno, sotto più profili: a) non più, come nel 1970, sostegno ad un sindacato radicato nella società, sul piano extra-aziendale, perché possa penetrare nella realtà aziendale e divenire anche rispetto ad essa soggetto dei processi di regolazione contrattuale; ma sostegno ora del sindacato che si è già affermato come protagonista delle relazioni contrattuali (assumendo, sotto questo profilo, un'oggettiva funzione di stabilizzazione e conservazione degli assetti di rappresentanza); b) non più sostegno del solo sindacalismo extra-aziendale (quale

5. Il progetto, dunque, aveva almeno due facce complementari. Una era certamente quella della garanzia della presenza sindacale nei luoghi di lavoro, al fine di contrapporre la possibilità del contropotere collettivo al potere imprenditoriale o manageriale, quale condizione di inveroamento del principio di eguaglianza sostanziale dei cittadini lavoratori subordinati.

Vi era anche, tuttavia, una visione più ampia del ruolo delle organizzazioni sindacali nella società e in una moderna democrazia pluralista (alternativa, all'epoca, anche alla visione di classe, marxista ortodossa). Vorrei richiamare, sul punto, le parole di Selig Perlman a sua volta citate da Gino Giugni nell'*Introduzione* già richiamata, cui lo stesso Giugni darà poi originale sviluppo in una sua notissima monografia⁶. L'idea è quella di una struttura economico-sociale pluralista, nella quale i conflitti di interesse trovano equilibri spontanei e dinamici: *“La contrattazione collettiva non è soltanto uno strumento per elevare i salari o migliorare le condizioni di lavoro. Né significa soltanto un determinato tipo di legalità democratica nell'industria. Essa costituisce, da un punto di vista più generale, il mezzo tecnico attraverso il quale le classi e i gruppi inferiori esercitano una incessante pressione onde ottenere una sempre più larga partecipazione al potere sociale, come pure un più alto livello di vita, una maggiore sicurezza e libertà per i loro singoli membri. Come tale, questa tecnica non appare confinata nella vita economica, ma si manifesta parimenti nell'azione politica, nell'attività legislativa, in quella giudiziaria, nella vita amministrativa, nell'attività educativa,*

scelta mirante a rafforzare la tradizione sindacale solidarista ed a prevenire fenomeni di rappresentanza micro-corporativa), ma legittimazione anche di forme di rappresentanza sindacale meramente aziendale; c) non più diritto di rappresentanza assicurato in ogni impresa (salvi i requisiti minimi dimensionali), ma regola tecnica che consente alle (e forse incentiva le) imprese a sottrarsi al sistema contrattuale (leggi: a non applicare alcun contratto collettivo di lavoro) per evitare costi e oneri della rappresentanza.

6 G. Giugni, *Introduzione allo studio dell'autonomia collettiva*, Milano, Giuffrè, 1960.

nella propaganda, e nei rapporti tra i gruppi religiosi (...)”⁷.

6. Credo si possa affermare il successo storico di quel modello, sia sul piano delle relazioni nei luoghi di lavoro sia sul piano più generale. Non c'è dubbio che a tale successo abbia peraltro concorso un fattore storico fondamentale della nostra esperienza, consistente nella tradizione di politiche contrattuali fortemente unitarie – pur nelle differenze e nonostante momenti di crisi – del movimento sindacale confederale⁸. Tradizione e politiche unitarie che hanno fortemente contribuito a rendere tutto sommato marginale il problema, spesso sollevato da voci critiche, dell'assenza di una legge sulle regole della rappresentanza.

Non ho il tempo per analizzare l'evoluzione nel corso dei decenni del progetto descritto e della sua efficacia, su entrambi i terreni segnalati (progetto che peraltro ha poi vissuto diverse fasi e subito parziali interventi di manutenzione). È però un fatto che le grandi organizzazioni sindacali, pur tra mille difficoltà e critiche, hanno mostrato nel tempo una capacità di tenuta del proprio radicamento e del proprio ruolo almeno maggiore di altre formazioni sociali della c.d. prima Repubblica (come i partiti di massa) e rispetto alle esperienze di altri paesi, ciò che potrebbe considerarsi almeno un indice della bontà di quel modello.

Nemmeno ho le competenze per esprimere valutazioni sull'adeguatezza oggi, a fronte delle crescenti complessità della nostra società, del sistema di rappresentanza pluralistica degli interessi sul piano più generale, economico-sociale e politico-istituzionale.

7 G. Giugni, *Introduzione* a S. Perlman, *op. cit.*

8 Ciò è avvenuto nonostante il fatto che non abbiano invece avuto successo i tentativi di addivene a processi di vera e propria unità organizzativa tra le grandi confederazioni nate dalle scissioni sindacali del dopoguerra: processo unitario che, giunto all'apice col Patto Federativo del 1972, non si è mai compiuto ed è stato di fatto abbandonato, probabilmente anche a causa del diverso e più significativo ruolo politico che le grandi confederazioni si sono trovate a svolgere con il passaggio alla c.d. II Repubblica.

Voglio invece provare, in poche battute, a segnalare alcuni elementi che pongono in discussione la tenuta di quel modello sul piano più specifico delle relazioni industriali, endo ed extra aziendali, e che mi pare giustifichino l'opportunità di interventi di manutenzione.

È chiaro che una simile prospettiva muove da un giudizio complessivamente positivo di quel progetto e della sua perdurante attualità e giustificazione (al quale potrebbero legittimamente opporsi valutazioni di segno diverso): un giudizio fondato sull'idea che ancora oggi, pur a distanza di quasi quaranta anni e nonostante la profonda trasformazione della nostra società, abbia ancora senso creare le condizioni per un'effettiva presenza sindacale nei luoghi di lavoro, sia quale condizione di una più piena eguaglianza nei rapporti tra lavoratori e imprese, sia quale presupposto di una reale e radicata rappresentatività dei soggetti sindacali anche nei loro crescenti ruoli istituzionali.

In estrema sintesi, per necessità di brevità, devono essere sottolineati alcuni sviluppi reali dei modelli produttivi, che mettono in discussione i presupposti e gli sviluppi di quel modello.

7. Il primo è rappresentato dal processo di profonda riarticolazione e frammentazione delle organizzazioni produttive e del lavoro, sia sotto il profilo strutturale (i fenomeni di massiccia esternalizzazione e downsizing, l'impresa a rete e di gruppo, e via dicendo) sia sotto quello delle figure e tipologie contrattuali (le forme di impiego esterno o marginale, i contratti temporanei, ecc.).

Il primo profilo rende sempre più obsoleta una disciplina dei diritti sindacali nei luoghi di lavoro che prenda a riferimento la sola nozione

giuridica tradizionale di impresa (o datore di lavoro), e che si basi ancora sulla vecchia distinzione tra piccola e media impresa in relazione al numero di dipendenti. Stupisce davvero che, in tutti questi anni, da nessuna parte sia stata posta l'esigenza di aggiornare la disciplina di sostegno modificando i criteri di valutazione della dimensione dell'impresa, da un lato (ad esempio introducendo criteri integrativi di valutazione della potenzialità economica), e dall'altro immaginando forme di rappresentanza e contropotere riarticolate oltre i confini tradizionali della persona giuridica, adattate alle organizzazioni produttive a filiera, di gruppo, o riorganizzate sul piano territoriale⁹.

Il problema della rappresentanza sindacale, poi, assume particolare delicatezza a fronte della moltiplicazione delle tipologie contrattuali e degli evidenti problemi di una minore omogeneità degli interessi collettivi in campo, rispetto all'epoca di approvazione dello Statuto, con il conseguente rischio di squilibri e dualismi tra soggetti più rappresentati e soggetti marginali (marginali anche nell'accesso alla rappresentanza sindacale). Sia nell'ambito di un eventuale intervento sulle regole della democrazia sindacale, sia a prescindere da questo, mi pare che sarebbe saggio immaginare (e, se non rendere obbligatorie, almeno fortemente incentivare) forme e strumenti per garantire il diritto di *voice* a fasce di lavoratori marginali e precari, in sede di rappresentanza e tanto più in sede contrattuale.

8. Il secondo, importante, fenomeno attiene alle dinamiche del mondo sindacale in generale.

In primo luogo, assistiamo a segnali sempre più frequenti di crisi delle politiche contrattuali unitarie tra le grandi organizzazioni confederali.

⁹ In quest'ultimo senso, invero, esistono in alcuni settori, come quello artigianale, interessanti esperienze contrattuali, mentre un primo passo legislativo si è avuto con la nuova disciplina dei rappresentanti per la sicurezza territoriali o di sito – art. 47 TU d.lgs. 81/2008.

Ricordavo come il fattore storico della tendenziale unità contrattuale del movimento sindacale – fortemente coltivato da leaders storici come Di Vittorio e Pastore, anche in tempi molto più difficili di questi – sia stato a mio parere una delle condizioni del successo (e della tollerabilità di sistema, sul piano giuridico) del modello promozionale.

Non si può sottacere la rilevanza degli episodi degli ultimi anni, che hanno visto la divaricazione di scelte (comunque se ne giudichino le ragioni, da una parte e dall'altra) prodursi non soltanto in specifici episodi aziendali (ciò che in fondo è fisiologico), ma prima sul piano dei grandi accordi sociali (col Patto per l'Italia del 2002), poi con il primo episodio di contratto nazionale di categoria separato (i metalmeccanici nel 2003), in seguito ricomposto grazie alla spinta della questione salariale; da ultimo con il susseguirsi di segnali di complessivo deterioramento dei rapporti unitari, dal contratto separato del commercio (luglio 2008, anch'esso oggetto di recente 'recupero' in chiave unitaria¹⁰), al protocollo d'intesa sul settore pubblico (30.10.08), fino a giungere all'episodio di maggiore rilevanza politica consistente nella firma 'separata' (ovvero di tutte le oo.ss. datoriali e dei lavoratori meno la Cgil) della nuova intesa sulle regole del sistema contrattuale, nel gennaio 2009¹¹.

Tutto ciò, peraltro, avviene in un periodo storico nel quale la contrattazione collettiva ha moltiplicato ruoli e complessità, andando ben

10 Con la firma del Patto per il lavoro del 23.6.09, che ha consentito anche alla Filcams-Cgil di aderire al contratto di categoria, integrato in alcuni punti, stipulato senza la sua firma nel luglio 2008.

11 Si tratta del noto *Accordo quadro* sulla riforma della contrattazione collettiva del 22.1.2009, cui è seguita il 15.4.2009 una prima intesa attuativa interconfederale per l'industria, anch'essa senza la firma della Cgil. Negli stessi mesi e in quelli successivi gli episodi di rottura contrattuale tra le maggiori confederazioni sono andati moltiplicandosi, sia nel settore pubblico (ad es. per il comparto scuola) sia in quello privato (v. da ultimi l'accordo interconfederale del settore artigianato del 23.7.2009, l'accordo Confai con Cisl e Uil sui rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza del 22.7.2009). In questo contesto, l'appena citato episodio di ricomposizione della separazione nel settore del commercio, uno dei più importanti e diffusi contratti di categoria, rappresenta un segnale positivo e confortante.

oltre la negoziazione del prezzo di scambio del lavoro, per investire le regole di organizzazione del lavoro (si pensi alla tematica degli orari e della flessibilità) e svilupparsi su terreni istituzionali/organizzativi che solo indirettamente si connettono alla classica funzione di regolazione del rapporto di lavoro: si pensi al fenomeno degli enti bilaterali, ai fondi di previdenza complementare e via dicendo, terreni sui quali è francamente impensabile, oltre che costosa, una distinzione di regole e responsabilità tra i soggetti che in questi anni vi hanno dato vita.

É evidente che in questo contesto, comunque la si pensi sulle ragioni e le responsabilità delle ‘separazioni’, non è più rinviabile il tema delle regole della rappresentanza, soprattutto sotto il profilo delle regole di verifica del consenso della varie organizzazioni che competono nel mercato della rappresentanza: e che l’unica alternativa al caos e al conflitto permanente – o all’inevitabile supplenza giudiziaria – sia il varo di sistemi idonei a produrre soluzioni contrattuali dotate di ampio consenso, così da potersi imporre non solo nei fatti, ma con piena legittimazione politica e giuridica.

Si tratta certamente di regole non facili da fare, e sulle quali esistono diverse alternative e diversi problemi da risolvere (ma anche modelli sperimentati da valutare, come quello della legge sul pubblico impiego). In questa prospettiva, un ruolo centrale dovrebbe averlo proprio la revisione delle regole della rappresentanza nei luoghi di lavoro, e quindi il modello dello Statuto, perché è qui prima che altrove che si radica il rapporto di rappresentanza.

Quel modello va a mio parere salvaguardato, mantenuto ma non stravolto, rammentando che pluralismo e differenze sono la ricchezza di ogni sistema sociale libero. Così, a mio parere, non avrebbe senso imporre per legge una forma o l’altra di organizzazione della rappresentanza in azienda, purché siano dettate alcune regole essenziali, anzi direi

le più essenziali possibile, per consentire ad ogni lavoratore e ad ogni gruppo di esprimere la propria voce, il proprio consenso o dissenso, di contare nell'assunzione delle scelte più rilevanti, di partecipare ancora allo sviluppo, dentro e fuori l'azienda, di un forte e genuino fenomeno sindacale del quale il Paese ha ancora bisogno.

TAVOLA ROTONDA

Significato e attualità della legge 300/70

Enzo Bartocci

Cosa è stato e cosa è lo Statuto dei Lavoratori

Gian Primo Cella

Lo Statuto e il Sessantotto

Giorgio Galli

È ancora attuale lo Statuto dei Lavoratori?

Giovanni Gazzo

La lezione di Giacomo Brodolini

Riccardo Nencini

Lo Statuto punto di riferimento della civiltà del lavoro

Tiziana Scalco

SIGNIFICATO E ATTUALITÀ DELLA LEGGE 300/70

Enzo Bartocci

L'iniziativa di quest'oggi è la prima di un programma messo a punto dalla Fondazione Giacomo Brodolini sulla figura e l'opera del padre dello "statuto dei lavoratori", in occasione del 40° anno della sua scomparsa avvenuta l'11 marzo 1969.

Abbiamo ascoltato, nella prima parte del nostro Convegno, delle relazioni assai interessanti, ricche di contenuto e di dati che hanno posto in evidenza aspetti particolari relativi all'applicazione della legge 300/70 e l'esigenza non già di ridimensionarne la portata quanto di ampliarne il perimetro per tutelare quanti, anche a causa delle trasformazioni intervenute nella struttura produttiva e, ancor più, nel mercato del lavoro, non trovano – per le ragioni che ci sono state illustrate - adeguata protezione per la propria attività.

Per comprendere il significato e la portata politica e simbolica dello "statuto" io credo occorra ripercorrerne la storia che per molti versi accompagna la storia del movimento dei lavoratori in Italia perché esso è innanzitutto il frutto di una cultura, quella del riformismo socialista. Non a caso la prima idea in materia appartiene a Filippo Turati il quale nel famoso discorso "Rifare l'Italia", pronunciato alla Camera dei deputati il 26 giugno 1920, dice: "Non ci riuscirà di industrializzare il paese se prima non faremo un nuovo statuto dei lavoratori che li faccia non passivamente partecipi agli utili, secondo certe vedute pelosamente filantropiche, ma partecipi nella gestione, nella direzione, nel controllo della produzione nazionale, ossia condomini veri". Non è chi non veda la modernità di questa posizione. Essa non si limitava ad esercitare una

critica nei confronti della concezione che voleva il luogo di lavoro come proprietà privata e inviolabile dell'imprenditore dove questi imponeva, come dice Marx, "una disciplina da caserma". La proposta di Turati non si limita a contestare la concezione del lavoro prestato come "merce" ma propone un discorso di patto sociale in funzione dello sviluppo industriale che sarà tanto più garantito quanto più i lavoratori saranno associati alla gestione della loro impresa, accennando ad una sorta di *mitbestimmung* tedesca *ante litteram*. Giuseppe Di Vittorio parla di "statuto" già nel '52 e successivamente riprenderà questo discorso nel 1954 qui a Milano in un convegno indetto dall'Umanitaria.

Brodolini nel 1963, intervenendo alla Camera dei Deputati sulla discussione relativa al dibattito sul bilancio presentato dal I° governo Leone, all'interno di un discorso sulle politiche sociali, sviluppa due punti che caratterizzeranno, successivamente, la sua attività di Ministro. Il primo riguarda la funzione del Ministero del Lavoro "ministero che – egli dice - noi ci auguriamo e per parte nostra vogliamo che divenga sempre più il ministero dei lavoratori fuori da ogni malinteso concetto di neutralità che contrasta con la nostra Costituzione e con la concezione dello Stato democratico". In questo quadro – aggiunge introducendo il secondo punto – si pone anche la rivendicazione socialista di uno statuto dei diritti dei lavoratori" di una legge, cioè, che garantisca "una più alta condizione di dignità, libertà e responsabilità del cittadino lavoratore" e delle organizzazioni sindacali nei luoghi di lavoro.

In queste affermazioni si avverte l'accento della proposta di Turati rivisitata alla luce del contesto dell'Italia del 1963 sulla base di una concezione evolutiva del riformismo socialista. L'Italia del secondo dopoguerra era priva di un organico impianto di protezione sociale e quindi con vistose anomalie rispetto ai paesi più avanzati dell'occidente europeo. Anomalie dovute: ad un insieme di ragioni. Esse attengono

al retaggio dell'organizzazione corporativa dello stato fascista e alla propensione della Dc a fare degli interventi di politica sociale elementi di scambio politico con gruppi e settori specifici della società e non momenti di costruzione di un sistema coerente di welfare. Alla mancata eliminazione di tali anomalie hanno contribuito inoltre le convinzioni ideologiche del Pci che guardavano alle politiche di welfare come ad un processo di integrazione della classe operaia, e della sua protesta, nel sistema capitalistico. Le maggiori organizzazioni sindacali, a loro volta, si sono puntualmente allineate, alla posizione dei partiti di riferimento anche per la preoccupazione di intaccare la posizione privilegiata del nucleo più protetto della classe lavoratrice. Bisogna aggiungere a ciò il fatto che neppure il movimento socialista – a differenza di quanto avvenuto nel resto di Europa - fino a tutti gli anni '50 - avevano fatto del welfare un cavallo di battaglia. Quanto alle ragioni che spiegano questo atteggiamento esse vanno ricercate nel fatto che i socialdemocratici italiani, una piccola compagine con poco peso politico, avevano dato assoluta prevalenza alla lotta anticomunista appiattendolo in tal modo la loro identità fino a negarla. Il Psi, invece, non aveva avvertito il bisogno di promuovere una sua Bad Gotesberg dopo la riconquistata autonomia nei confronti del Pci e del blocco sovietico. Soltanto quando matureranno le condizioni per un governo di centro-sinistra saranno indotti a definire un programma di governo all'interno del quale politica di programmazione, riforme di struttura e politiche sociali costituiranno i maggiori capitoli sui quali qualificheranno il loro programma riformista.

Nel corso di quegli anni emergeranno però nel Psi - di fronte agli atteggiamenti sempre più dilatori e di rifiuto di politiche di rinnovamento della Dc – diversi modi di concepire la politica riformista. Intorno a queste diverse concezioni vennero ad enuclearsi, all'interno della corrente autonomista, tre distinte componenti. Per la prima componente, quella

che faceva capo a Nenni, la partecipazione del Psi alla maggioranza di governo costituiva, in una situazione caratterizzata da un “tintinnar di sciabole”, una garanzia di stabilità democratica anche se non realizzava quel progetto di riforma delle strutture economiche e sociali che il partito si era proposto di realizzare con il ritorno al governo. La seconda componente, quella di De Martino e Brodolini, rivendicava una politica di riforme profondamente qualificata sul piano sociale e quindi sulla creazione di un sistema moderno di welfare anche se, a differenza di quanto non avesse fatto la maggioranza dei partiti socialdemocratici europei, riteneva che l’iniziativa di un partito socialista non doveva ridurre a ciò l’orizzonte della sua azione politica. Essi ritenevano inoltre che la partecipazione al governo doveva comportare il rifiuto della delimitazione della maggioranza perché questa avrebbe impedito la possibilità di utilizzare gli eventuali apporti di voti della sinistra su provvedimenti di legge ai quali la Dc, o una parte di essa, avesse fatto mancare i suoi voti per bloccarne l’attuazione. La terza posizione è quella che Lombardi non chiama riformista ma riformatrice. Lombardi si poneva, in maniera utopistica, rispetto alla drammatica situazione del momento, l’obiettivo di realizzare riforme di struttura che realizzassero una modifica continua e di lungo periodo del sistema capitalistico e dei rapporti di potere ad esso sottesi fino a prefigurare un’alternativa che consentisse di andare oltre il sistema capitalistico operando in senso tendenzialmente socialista. A questo fine concordava con De Martino e Brodolini nel respingere ogni tentativo di delimitazione della maggioranza.

Mi sono soffermato sulle vicende interne al Psi in quanto esse concorsero a ritardare i tempi di presentazione di un progetto di legge sullo statuto dei lavoratori che pure, sin dal 1962, era presente nel programma del partito ed era stato inserito nel programma del I° governo Moro. La svolta nelle politiche sociali dei governi avverrà, in una fase

di accentuato declino del centro-sinistra e di crescenti tensioni sociali, di cui il conflitto studentesco e la rivolta operaia nel 1968 costituiranno gli indicatori più significativi, con il formarsi del Governo Rumor nel novembre del 1968. Essa sarà dovuta in particolare all'assunzione da parte di Giacomo Brodolini del Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale e, da parte di Francesco De Martino, della Vice- Presidenza del Consiglio. Ciò consentì di far ripartire una stagione di riforme che saranno prevalentemente concentrate sulla legislazione sociale. Di esse la legge 300/70, lo " Statuto dei lavoratori", ha costituito quella di gran lunga più importante e duratura. Questa legge, infatti, ponendosi quale obiettivo di proteggere e garantire il lavoro e la funzione dei sindacati, ha assicurato la stabilizzazione dei rapporti sociali nelle aziende. Per questo lo "statuto" è sopravvissuto al passaggio dalla società industriale a quella post-industriale mantenendo intatto l'impianto e il valore simbolico del provvedimento.

Le contestazioni che ad essa sono state rivolte da parte di qualche esponente industriale e della destra politica si sono appuntate prevalentemente sull'art. 18. Dopo i tentativi di modifica non andati a buon fine con il precedente Governo di centro-destra, in questa legislatura sono immediatamente riprese le grandi manovre, protagonisti gli ex socialisti presenti nelle fila del PdL. In sede di Commissione Lavoro della Camera dei Deputati i rappresentanti della maggioranza, senza modificare direttamente la 300/70, stanno cercando di introdurre - attraverso un disegno di legge delega (N. 1441 quater A) "in materia di lavori usuranti e di riorganizzazione di enti, misure contro il lavoro sommerso e norme in tema di lavoro pubblico e controversie di lavoro" - modifiche alla normativa in atto al fine di pervenire a una riforma dell'art. 18 dello Statuto e il diritto di reintegra, nel posto di lavoro da esso previsto. All'art. 65, 3° paragrafo, si afferma infatti che nel valutare le motivazioni poste a

base del licenziamento sulla base di quanto stabilito in materia dalla legge 614/1966, il giudice dovrà tener conto “delle tipizzazioni di giusta causa e giustificato motivo presenti nei contratti collettivi di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi ovvero, nei contratti individuali di lavoro ove stipulati con l’assistenza e la consulenza delle commissioni di certificazione“. In questo modo, attraverso l’inserimento nei contratti individuali di clausole compromissorie o di ricorso esclusivo a collegi arbitrali o altri limiti alla reintegrazione, si realizzerebbe in modo surrettizio il superamento dell’art. 18.

A sua volta l’on Giuliano Cazzola, relatore del disegno di legge delega, insieme all’on. Della Vedova, ha presentato un progetto di legge di riforma dell’art. 18, in parte condiviso da alcuni parlamentari del centro-sinistra, che prevede di sostituire il reintegro nel posto di lavoro con l’indennizzo. Imporre la regola della monetizzazione in luogo della reintegrazione significa ridurre il potere deterrente della norma nei confronti dei comportamenti illeciti dell’azienda e favorire, pertanto, l’utilizzo del licenziamento per estendere la capacità di controllo sul lavoro subordinato. Si verrebbe in tal modo a mettere in discussione l’obiettivo fondamentale che la legge si era riproposto: garantire i diritti e la dignità dei lavoratori nei luoghi di lavoro.

Oltre questi aspetti certamente di grande rilievo dobbiamo oggi interrogarci sul futuro dello “statuto” e cioè se esso sia ancora adeguato non per i valori di cui è portatore – che nessuno finora ha contestato – ma per i problemi di “manutenzione” che presenta a 40 anni di distanza. A questi interrogativi sono pervenute significative risposte dalle relazioni e dalle testimonianze che abbiamo ascoltato nel corso della mattinata. Da parte mia vorrei ricordare una recente opinione espressa da Gino Giugni in un intervento pubblicato nel 2007 su di un volume per gli 80 anni di Giorgio Ruffolo. Giugni dedica l’ultimo paragrafo al modo in cui

si può adeguare lo “statuto” all’evoluzione occupazionale odierna che costituisce, come sappiamo, l’aspetto più critico del mercato del lavoro a causa di una situazione caratterizzata dalla frantumazione del mercato stesso e da un processo di globalizzazione che lo mette continuamente in fibrillazione. Giugni prende lo spunto dalle trasformazioni avvenute nel “mondo delle fabbriche”, sulla cui esperienza lo “statuto” era stato concepito. L’industria – dice riecheggiando un’affermazione di Ralf Dahrendorf in *Classe e conflitto di classe nelle società industriale*, “tende a perdere centralità e lo scenario appare affollato di modelli organizzativi instabili e cangianti, di dimensione ridotta, e da nuove figure lavorative generalmente sfornite di una condizione di stabilità” Di conseguenza la legge necessita di aggiustamenti dal momento che nuovi bisogni vengono alla ribalta. Con riferimento ad essi e agli aspetti più generali offerti dallo spirito della legge ci occuperemo nella nostra tavola rotonda.

COSA È STATO E COSA È LO STATUTO DEI LAVORATORI

Gian Primo Cella

1. A quasi quarant'anni dalla sua nascita lo Statuto merita ancora una attenta riflessione su quello che è stato, e su quello che è, non solo nel sistema di relazioni industriali, ma nell'intero contesto della vita civile e politica del nostro paese. Lo Statuto ha rappresentato una tappa fondamentale nel processo di rapporti, non sempre facili e prevedibili, fra stato e relazioni industriali. Ovvero fra due logiche di regolazione per molti aspetti eterogenee, e anche fra loro competitive. Le situazioni di tensione, o di incomprensione, in questi rapporti non si manifestano solo nei casi dei regimi politici autoritari di destra o di sinistra (e talvolta più nei secondi che nei primi) o nei casi (antichi e recenti) dei regimi guidati dai principi estremi dell'individualismo liberale, ovvero quelli che non tollerano la presenza di associazioni e gruppi che intervengono fra cittadino e stato, dall'estremismo rivoluzionario della borghesia francese più di due secoli addietro fino al revival neo-liberale degli ultimi decenni del XX secolo.

Le tensioni, le incomprensioni, la competizione talvolta aspra, si manifestano anche negli assetti liberaldemocratici, persino in quelli guidati da costituzioni pienamente orientate al riconoscimento e alla promozione dei diritti civili, sociali, politici. Gli obiettivi di "ordine", di gestione o riduzione dei conflitti, nel campo economico soprattutto ma anche di quello politico, sono in parte simili nella regolazione statale (o politica) e in quella che precede tramite le relazioni industriali. Così come sono simili alcuni contenuti (ad esempio quelli riguardanti l'omogeneità degli istituti salariali e normativi di fondo). Ma il metodo e la logica di regolazione tendono a divergere. Basti ricordare che nella sfera

politica le deliberazioni vengono assunte a maggioranza, sia pure per il raggiungimento di qualcosa che si suppone riguardi l'interesse generale, mentre nelle relazioni industriali, come in tutte le relazioni pluraliste, le deliberazioni vengono quasi sempre assunte all'unanimità (come avviene nella contrattazione).

In questo quadro di difficoltà sempre possibili fra sistema politico e azione sindacale, le tensioni possono presentarsi in modo ricorrente soprattutto nei regimi democratici a consolidamento difficile, problematico, conducendo in questi casi a un mancato riconoscimento delle autonomie e delle prerogative degli attori collettivi. E l'esperienza italiana del secondo dopoguerra appartiene proprio alla categoria dei consolidamenti democratici incerti. Un "consolidamento difficile" raggiunto solo agli inizi degli anni Cinquanta, attraverso un ruolo prevalente dei partiti politici con il ruolo di *gatekeepers* (ovvero di guardiani o di custodi), ricolto a filtrare o a bloccare richieste e rivendicazioni provenienti dalle autonomie collettive.

Non ci si sorprenderà dunque che l'esperienza italiana fino alla fine degli anni '60 costituisca proprio un caso di cittadinanza parziale delle relazioni industriali e della connessa azione sindacale. Una cittadinanza parziale derivante dall'incompleto riconoscimento delle logiche e delle pratiche delle relazioni pluraliste o, se si vuole, della stessa democrazia pluralista. Una volta raggiunto sia pure in modo incerto il consolidamento, all'inizio degli anni '50, il sistema politico italiano si andava abituando a convivere progressivamente con il mercato, e con l'apertura alla competizione esterna (si pensi alla realizzazione del mercato comune). Ma questa convivenza, governata soprattutto dai partiti politici, era ottenuta a scapito delle relazioni pluraliste, della loro autonomia e vitalità.

Una convivenza talvolta facilitata, per così dire, tramite gli interventi

di “esclusione” se non di repressione da parte degli apparati polizieschi e giudiziari. Le deboli relazioni industriali non erano sempre in grado di *trattare* rivendicazioni e proteste; da questa carenza derivava la necessità degli interventi repressivi per il mantenimento dell’ordine economico e politico. E questo nonostante le prime importanti aperture che, attraverso la concretezza del conflitto sui luoghi di lavoro e la lungimiranza di alcuni attori collettivi (sindacali e imprenditoriali di parte pubblica, come l’Intersind), si realizzavano nei primi anni sessanta con gli inizi di funzionamento di qualcosa che si avvicinava a un moderno sistema di relazioni industriali, fondato su un efficiente struttura di contrattazione collettiva. Aperture però ben presto ridimensionate al manifestarsi della prima seria grave recessione economica del dopoguerra, nel 1963.

2. Lo “Statuto dei Lavoratori”, che giungerà alla fine del decennio sessanta, attraverso l’opera di grandi riformatori socialisti come Brodolini e Giugni, a sanare una situazione di incertezza delle relazioni industriali e delle autonomie collettive sui luoghi di lavoro, conferma ancora una volta il ruolo decisivo dello stato, e della iniziativa legislativa, nei confronti delle relazioni industriali e della azione sindacale. Tutti i modelli di relazione industriali, e non solo quelli più “statalisti”, risultano plasmati in modi più o meno diretti dall’intervento dello Stato, sia nei loro momenti di fondazione, sia in quelli di espansione o di declino. Da questo punto di vista, non esistono modelli del tutto “volontaristi” di relazioni industriali, nelle esperienze europee come in quella Nord Americana. si potrebbe dire che l’affrancamento parziale dai principi e dalla pratica dell’individualismo di mercato (specie attraverso la mobilitazione sindacale) non può avverarsi all’interno del mercato stesso, senza il sostegno in buona parte decisivo dell’iniziativa politica.

Un ruolo, quello dello Stato, che può svolgere compiti di *promozione*, di *esclusione*, di *correzione*, delle relazioni industriali e della azione

sindacale. È il mix variabile di questi compiti ad identificare i diversi stili nazionali di intervento nelle varie fasi storiche, nell'ambito di sentieri istituzionali che vengono da lontani, che mantengono una certa stabilità nel tempo, e che permangono anche nel quadro di più o meno decise spinte verso la globalizzazione, o comunque verso la convergenza dei sistemi.

I compiti di *promozione* sono decisivi nel promuovere quelle relazioni pluraliste di cui le relazioni industriali sono parte fondamentale. Con i compiti di *promozione* si fornisce piena cittadinanza all'azione sindacale e ai suoi meccanismi di rappresentanza, si eliminano le barriere alla sindacalizzazione, si promuove (più o meno direttamente) la contrattazione collettiva, e si instaurano regole del gioco nelle relazioni fra le parti. Sono interventi che, al di là degli aspetti talvolta molto conflittuali, tendono a costruire le premesse e le regole per la competizione fra i ruoli, e per ammettere al gioco democratico e cooperativo una opposizione come quella sindacale che come è stato detto non diventerà mai maggioranza. Sono compiti che quasi sempre si attuano attraverso istituzioni che forniscono nuove regole e nuove certezze alle relazioni pluraliste.

I compiti di *esclusione* riguardano sia i divieti alla affiliazione sindacale o alla rappresentanza attraverso la contrattazione collettiva per particolari categorie di lavoratori, sia i limiti posti all'esercizio dell'azione di sciopero (diritto o libertà che sia) e di serrata.

I compiti di *correzione* si concretizzano sia nei divieti a particolari contenuti o meccanismi contrattuali (quelle di indicizzazione salariale, ad esempio), sia nei obblighi di adeguamento della attività contrattuale a direttive poste per via legislativa, sia nella selezione da parte politica fra gli obiettivi perseguiti dalle parti sociali.

Quasi sempre al sorgere dei moderni sistemi di relazioni industriali

ritroviamo un significativo evento di *promozione* o, il che è diverso, alla rimozione di precedenti provvedimenti di *esclusione*. I compiti di *correzione* e di *definizione*, interverranno in seguito, e contribuiranno a configurare i diversi modelli di relazioni industriali. Nelle società industriali del XX secolo non mancheranno anche fasi storiche nei quali preverranno, anche in modo drammatico, i provvedimenti di *esclusione*: si pensi alle esperienze autoritarie e totalitarie. Altre volte questi provvedimenti, come nei ritorni di tipo neo-liberale, segneranno sensibilmente le relazioni industriali e l'azione sindacale sia pure senza chiuderle o reprimerle nel loro insieme. Più normalmente i compiti di *esclusione* si insinuano in modo meno invadente, come nei casi di regolazione più o meno stretta dello sciopero, in alcuni settori o servizi.

3. L'esempio più famoso (tenuto ben presente dai riformatori italiani) fra questi interventi di promozione, nella storia industriale del XX secolo, è costituito dal Wagner Act (il nome con cui è abitualmente conosciuto il *National Labor Relations Act*), emanato nel 1935, nel periodo più creativo del New Deal roosveltiano. È l'atto legislativo che fonda tuttora il moderno sistema delle relazioni industriali degli Stati Uniti (anche dopo le significative restrizioni delle prerogative sindacali introdotte dalla legge Taft-Harley nel 1947 e che pose fine a un lungo periodo di squilibrio di poteri a tutto vantaggio della classe imprenditoriale. Un periodo, quello chiamato dell'*open shop*, di vera e propria dura "esclusione" e repressione, dove gli agenti (armati!) della Pinkerton figuravano fra gli "esperti" più ascoltati, e utilizzati da parte delle imprese. Oggi le componenti più progressiste della politica americana (il presidente Obama in testa) tentano (con non poche difficoltà) di riformare il Wagner Act per adattarlo alle nuove configurazioni del lavoro e della produzione e per rilanciare l'azione sindacale, ma non bisogna dimenticare lo straordinario ruolo innovatore che esso giocò per decenni nella realtà americana, permettendo

il grande sviluppo della sindacalizzazione e il vistoso aumento del potere contrattuale nei primi decenni del dopoguerra.

È interessante e stimolante, a questo proposito, riguardarsi la fondamentale ricostruzione che di quelle vicende e di quell'intervento ha tracciato nel 1993 la prestigiosa "Harvard Law Review" (una rivista ben conosciuta e praticata dallo stesso presidente Obama). Da questa lettura possiamo trarre qualche chiave interpretativa non consueta anche per considerare la vicenda italiana dello Statuto.

La riduzione di eccessive disparità di potere nelle relazioni di lavoro e dei connessi conflitti sulla legittimità e la fiducia che indebolivano la performance delle istituzioni, era forse il fondamentale obiettivo del senatore Wagner e della sua cerchia di collaboratori da questo punto di vista il provvedimento fu "profondamente cooperativo-collaborativo, non conflittuale (*adversarial*) come è assunto convenzionalmente". Forse questa tesi può apparire un poco paradossale, ma essa svela molto bene alcuni dei caratteri ricorrenti, anche se talvolta non espliciti, degli interventi di *promozione*.

L'ambizione era quella di costruire una democrazia sociale di tipo collaborativo. E per sostenere questa ambizione il senatore Wagner si diede da fare con il meglio degli argomenti, e delle forze intellettuali del *Progressivism* e delle correnti più avanzate degli studi istituzionalisti (gli allievi di Veblen e Commons). Nel perseguire questi obiettivi di fondo occorreva battere ogni forma di manipolazione sui luoghi di lavoro, alla origine di quei bassi livelli di fiducia che impedivano relazioni di lavoro veramente collaborative, ma in un'ottica pluralista e non manipolativa o opportunistica. L'avversario da battere erano i sindacati padronali (i sindacati "gialli" come si direbbe in Europa), e l'attore da privilegiare era il movimento sindacale esterno, ovvero il sindacalismo confederale,

come diremmo nel nostro gergo.

Se l'interpretazione è convincente, e penso lo sia, essa ci svela come dietro ai grandi provvedimenti di *promozione* non ci siano solo preoccupazioni "di classe" o di risposta più o meno efficace alle pressioni nascenti dai grandi cicli di lotta sindacale, ma anche obiettivi di modernizzazione dei funzionamenti delle istituzioni, con i connessi cambiamenti nelle percezioni e nelle concezioni degli attori del gioco relazionale, con la conseguente ridefinizione delle loro prerogative. Solo in un quadro istituzionale in cui fosse stato possibile sconfiggere le pratiche manipolative e di "esclusione" si sarebbero affermati comportamenti delle parti orientati ad una moderna cooperazione negoziale. È una chiave interpretativa che si rivelerà di una qualche utilità anche nell'esperienza italiana.

4. Nei decenni successivi alle fine della II guerra mondiale, in quelli che sono stati chiamati a ragione *les trente glorieuses*, è lo Statuto italiano che può essere considerato l'atto di *promozione* più significativo, nelle democrazie industriali. E il riferimento al Wagner Act, era diretto ed esplicito, come ammetteva Giugni fin dall'articolo del 1971 sulla "Revue Internationale du travail" (la rivista del BIT), Lo statuto, anche nell'idea del suo proponente, Giacomo Brodolini, "tendeva a consentire ai sindacati rappresentativi un riconoscimento nell'ambito del luogo di lavoro, intendendosi come riconoscimento non il diritto di rappresentanza o di negoziazione nei confronti della controparte, quanto il diritto a godere di particolari agevolazioni per lo svolgimento dell'attività organizzativa sindacale, presupposto a sua volta di un'attività di intervento e di negoziazione, su cui la legge non ritenne a ragione veduta di pronunciarsi". Certamente, ammetterà lo stesso Giugni in un intervento in occasione del trentennio dello Statuto (riportato sui "Quaderni della Fondazione G. Brodolini", Donzelli 2002) lo Statuto

“rispondeva ad una ispirazione conflittuale nel senso che questo termine ha assunto nei paesi più evoluti dell’Occidente”. Questo carattere forse lo distingueva dal Wagner Act, ma certo occorre intendersi, e le seguenti parole di Giugni ben chiariscono questo punto: lo Statuto muove “dal presupposto che occorre indivisare spazi per una normale e fisiologica conflittualità sociale orientata in senso riformistico”, predisponendo “binari lungo i quali scorrere, prevedendo anche interventi riparatori da parte dell’attività giudiziaria ove sia necessario”.

Il testo di legge del 1970 non interveniva nelle prerogative negoziali dei soggetti; in quelle dei sindacati anche perché questi, sull’onda della grande forza contrattuale ottenuta nella fase di massima espansione del grande ciclo di lotte 1968-1973, non avrebbero accettato simili interventi regolatori; ma anche in quelle imprenditoriali forse perché ancora troppo debole risultava la cultura delle relazioni pluraliste persino nelle élites politiche innovative. Lo Statuto non prevedeva perciò né prerogative contrattuali a favore dei sindacati, né obblighi a contrattare in buona fede a carico delle imprese (come esplicitamente previsto dal Wagner Act), ma solamente le premesse di questi diritti e di questi obblighi.

Anche Federico Mancini (altra grande figura del riformismo socialista) in un famoso saggio (quello apparso su “Politica del diritto” nel 1970) si richiamava esplicitamente al modello del Wagner Act, ritrovando questa ispirazione soprattutto nel titolo II dello Statuto (dedicato alla libertà sindacale): “Alle sue spalle c’è la legge Wagner, dalla quale esso mutua l’ampio riconoscimento della libertà di organizzazione e di azione sindacale (art. 14) e la repressione delle pratiche sleali, ossia dei tipici comportamenti con cui l’imprenditore tende a vanificare l’esercizio di tale libertà”. *Ammissione e promozione*, dunque, per rendere possibili rapporti di lavoro meno asimmetrici nelle imprese. Non mancò il timore, espresso da settori non marginali della sinistra politica e sindacale,

che lo Statuto fosse portato a riconoscere e istituzionalizzare un attore sindacale ormai irrimediabilmente ridimensionato, se non sconfitto, dalla contestazione operaia espressa nelle grandi lotte del 1968-1969. Il timore, ammette lo stesso Mancini, si rivelò ben presto infondato. In difficoltà o in crisi, potevano ritrovarsi forme particolari della rappresentanza del lavoro (come le commissioni interne), non l'attore sindacale in quanto tale.

In effetti quelli che si promuovevano, riconoscendo le prerogative, non erano attori sconfitti dalla contestazione o dalla ribellione, ma attori capaci di svolgere, pur fra incertezze e contraddizioni, ruoli da protagonisti di un sistema moderno di relazioni industriali. Lo Statuto contribuì in modo decisivo a superare queste incertezze e a risolvere queste contraddizioni, a favore di un sindacalismo confederale che si rivelò in grado di gestire il cambiamento e di acquisire nuovi importanti poteri negoziali.

5. Dopo il 1970 diventerà possibile parlare di un sistema di relazioni industriali anche per l'esperienza italiana. Dopo di allora le relazioni industriali si sono affermate pienamente, con i loro vantaggi e potenzialità, con le loro scomodità, talvolta anche con i loro errori. Una volta che i poteri, le autonomie, le aspirazioni dei gruppi organizzati (sindacati in primo luogo), si affermano e vengono riconosciuti, sono inevitabili le tensioni, e talvolta anche gli eccessi nelle pretese e nelle rivendicazioni. Tensioni e eccessi, difficilmente governabili all'interno della pura logica pluralista, che come tale si rivela quasi sempre refrattaria a indicazioni di carattere etico, sensibili al perseguimento di interessi generali. Saranno gli anni successivi, con le dure esigenze della regolazione imposte prima dall'accelerarsi dell'inflazione e poi dalla minaccia del totale dissesto finanziario (come all'inizio del decennio '90), a far intravedere nuovi percorsi e nuovi equilibri, sia pure parziali, specie attraverso la pratica della concertazione e dei patti sociali.

Ma lo Statuto, rendendo più solida e sicura la rappresentanza sindacale, proteggendola dalla manipolazione e dagli opportunismi più spiccati, possibili soprattutto nelle fasi discendenti del suo potere di mercato, ha permesso l'affermazione di attori collettivi non miopi, disposti anche al coinvolgimento di tipo cooperativo nella risoluzione dei problemi aziendali. In questa direzione ha sicuramente operato anche la protezione per i lavoratori individuali derivante dall'art. 18 (reintegrazione nel posto di lavoro), non a caso il bersaglio (anche simbolico) degli strali ricorrenti di parti significative del fronte imprenditoriale. Si è mai chiesto il mondo imprenditoriale italiano, così critico nei confronti di molti (se non di tutti) fra i contenuti dello Statuto, che cosa sarebbe stata la gestione degli enormi problemi di ristrutturazione industriale del decennio '80 senza la presenza di un sindacato responsabile, con obiettivi quasi sempre realisti dal punto di vista negoziale, anche perché protetto nelle sue prerogative di fondo proprio dallo Statuto? Il malessere, se non la disperazione, di molte altre aree della vecchia Europa, si sarebbero sparse anche per le plaghe italiane. Una domanda che si potrebbe riformulare anche entro i contesti, forse più drammatici, seguiti alla grande crisi economico-finanziaria del 2008.

Certamente lo Statuto non seppe dare alle relazioni industriali italiane le risorse per superare quello che era allora, e restò per altri decenni, il loro limite fondamentale: la debole o scarsa istituzionalizzazione. Una debolezza in buona parte addebitabile alle esigenze del potere politico (dei partiti soprattutto) di intervenire con libertà nella autonomia delle relazioni pluraliste, esigenze che scontano qual consolidamento problematico della democrazia italiana di cui si parlava agli inizi di questo intervento.

Ma non si poteva chiedere questo a un intervento, sia pure grande e storico, imitato e studiato da molti grandi paesi industriali, di *ammissione* e di *promozione*. L'istituzionalizzazione è quasi sempre frutto degli

interventi di *correzione*, e di *definizione* (cooperativa-collaborativa) degli obiettivi. E per questi bisognerà attendere quasi un altro quarto di secolo, quando arriverà l'“accordo fondamentale” (il *basic agreement*) del luglio 1993, l'altro grande spartiacque delle relazioni industriali dopo lo Statuto. Un evento che non casualmente, accanto al presidente Ciampi, vedrà ancora fra i protagonisti Gino Giugni, anche per questo il vero grande artefice delle relazioni industriali italiane. Non si può *correggere* (come nella abolizione delle indicizzazioni, o nella riduzione della indeterminatezza dei poteri negoziali) o *definire* (come nella fissazione degli obiettivi comuni di risanamento economico-finanziario) dei comportamenti di soggetti, che non siano stati riconosciuti e ammessi al gioco delle relazioni. Dobbiamo questo riconoscimento e questa ammissione soprattutto allo Statuto del lontano 1970. Ricordiamocelo ancora per qualche decennio, magari per por mano a quelle trasformazioni atte a renderlo efficace nei nuovi contesti di lavoro, che non sono più quelli tipici della industria taylorista-fordista.

LO STATUTO E IL SESSANTOTTO

Giorgio Galli

Si è sottolineato come all'origine dello Statuto dei lavoratori vi sia stata la convergenza tra le riflessioni teoriche di Gino Giugni, nutrite anche dalle esperienze nordamericane, e la volontà riformistica di Giacomo Brodolini. Concordo. Ma ritengo sia stato decisivo un terzo elemento: i comportamenti collettivi innovatori e in parte ribelli, sintetizzati nel termine "Sessantotto".

Brodolini e Giugni avvalsero della situazione determinata da questi comportamenti collettivi per porre in essere il penultimo sprazzo riformatore di un centro-sinistra che si era ormai esaurito sul piano programmatico. All'inizio degli anni Sessanta, l'intesa tra la Dc e Psi era derivata da altri comportamenti collettivi, che avevano messo in crisi il centrismo: dalle proteste di piazza contro Tambroni, culminate a Genova e Reggio Emilia, agli scontri di Piazza Statuto a Torino, davanti alla sede della Uil.

Al centro-sinistra ridotto a formula parlamentare, il "sessantotto" diede una svolta. Brodolini e Giugni la utilizzarono, per realizzare quello che ho definito "penultimo sprazzo" riformatore, perché in realtà l'ultimo fu (e non va dimenticato), il divorzio, pure nato sul piano parlamentare. Ma la sua conferma referendaria – decisiva – va collocata in un'altra stagione politica. Si era passati dal voto in parlamento del Pli (che era fuori dal centro-sinistra) alle bandiere rosse sventolate dai marxisti-leninisti sotto il palco dal quale Malagodi, con altri, parlava per il "no" al referendum del maggio 1974.

Lo Statuto dei lavoratori fu invece un prodotto specifico della

coalizione di centro-sinistra. Ne comprende l'intero ciclo. Studioso delle coincidenze junghiane, mi colpisce il fatto che il ciclo prende le mosse da uno "Statuto" (la piazza torinese del 1962) e si conclude con uno "Statuto", quello appunto, dei lavoratori, all'inizio dell'ultima legislatura del centro-sinistra (la formula sopravvisse fino al crollo del 1992, ma si era ormai nella fase del consociativismo e della "corruzione ambientale").

L'incontro tra la preparazione accademica di Giugni, il pragmatismo riformatore di Brodolini (tanto più apprezzabile perché proveniva da quel Partito d'Azione tante volte criticato per la sua astrattezza) e i comportamenti collettivi del Sessantotto, è un buon esempio di una chiave interpretativa di lungo periodo, sulla quale sto lavorando.

Le conquiste del movimento dei lavoratori dall'Ottocento in poi – ma credo che la chiave interpretativa valga anche per le rivoluzioni europee dal XVII secolo – sono state rese possibili da una convergenza tra comportamenti collettivi per il miglioramento delle condizioni di vita e per i diritti civili e intellettuali innovatori, che hanno saputo tradurre quei comportamenti nell'azione di soggetti politici (partiti, sindacati) e in progetti, fundamentalmente di riforma, anche se con varianti rivoluzionarie.

Il limitato episodio italiano dello Statuto dei lavoratori nella fase di esaurimento del centro-sinistra si può collocare in questo quadro. Anche da questo deriva, oltre alla sua attualità che tocca ad altri accertare, quella che ritengo la sua forte valenza simbolica, che certamente dura nel tempo.

Il suo articolo 18, al di là del contesto specifico, divenne una bandiera di battaglia ancora nel 2001, con conseguenze politiche che mi è avvenuto di esporre in altre sedi. E anche oggi – mentre si discute di nuove impostazioni contrattuali, con risorgenti divergenze sindacali che ricordano un tempo anteriore allo Statuto – la necessità di garantire

i lavoratori sul luogo di lavoro è un'esigenza inderogabile, alla quale Brodolini legò il suo nome sino alle ultime settimane di vita e che va tutelata nelle particolari difficoltà dell'ora presente.

È ANCORA ATTUALE LO STATUTO DEI LAVORATORI?

Giovanni Gazzo

I principi e i contenuti dello “Statuto dei diritti dei lavoratori” sono più attuali che mai e tali resteranno per molto tempo. Sono principi e contenuti in un certo senso a-temporali che hanno ridato valore e dignità alla persona nel luogo di lavoro.

Neanche 40 anni sono ben poca cosa se rapportati alla condizioni precedente in cui erano chiari i doveri e talvolta pesanti e insalubri le condizioni di lavoro, ma inesistenti i diritti e le tutele, fino agli anni 60 del secolo scorso.

Ovvero fino alla “giusta causa” del 1966 che idealmente apre la strada alla famosa legge 300 del 20 maggio 1970. L’una e l’altra hanno reso difficile il licenziamento arbitrario, punitivo e repressivo, ma non è affatto vero che “assumere un dipendente è un matrimonio indissolubile solo da una parte” come ancora si continua qualunquisticamente a sostenere, nonostante i dati, cioè i fatti, dicano cose diverse.

Lo statuto ha reso la democrazia più scomoda ma più forte, su questo non ci sono dubbi e d’altra parte era l’obiettivo dichiarato del legislatore e del movimento sindacale che spingeva per ottenere dignità, rappresentanza e tutele. Un altro luogo comune da sfatare, per altro, è il supposto voto contrario dell’allora P.C.I. che in realtà si astenne - come ciascuno può verificare tra gli atti parlamentari del tempo -, non certo perché non era d’accordo ma per ragioni più complesse, riconducibili in estrema sintesi al rapporto tra Lavoro e Legislazione e Contrattazione ancora oggi non del tutto risolto e forse risolvibile solo pragmaticamente di volta in volta tramite la concertazione.

Considerare superata una legislazione che oltre ad impedire il licenziamento *ad nutum* (forse qualcuno ha il coraggio di riproporlo?), consenti e consente ai lavoratori di organizzarsi sindacalmente, avere una loro rappresentanza e un loro ruolo, vuol dire propugnare una “civiltà” del lavoro in cui la persona è merce, strumento, costo da ridurre al minimo possibile, nuovamente squilibrata. “Non è necessario essere socialisti e tanto meno marxisti per dividerne l’essenza” e considerare quella legge una autentica riforma. Come tutte le leggi anche questa è limitata e perfettibile.

Ma solo salvaguardandone lo spirito e la sostanza viva, contestualizzando come si deve le eventuali modifiche, lo Statuto dei lavoratori potrà continuare a svolgere il ruolo di riequilibrio nei luoghi di lavoro, senza il quale a soccombere non potrà che essere la parte più debole, cioè le lavoratrici (madri soprattutto) e i lavoratori.

A sostegno delle modifiche in senso riduttivo si argomenta che il mondo del lavoro è cambiato - in peggio, per le evidenti **discriminazioni** che guarda caso rappresentano uno dei fenomeni che lo Statuto vieta -, ma senza precisare qual è la causa e quale l’effetto. È troppo facile e poco serio parlare genericamente di rigidità riguardo alle tutele dei lavoratori (e del conseguente divieto per l’azienda ad agire arbitrariamente), ma queste vanno valutate nella loro ragionevolezza o nella loro eventuale irragionevolezza entrando nel merito dei problemi. Un contratto di lavoro a tempo determinato è la più ragionevole delle soluzioni, in presenza di cause che ne giustifichino il ricorso.

Ma è la più ingiusta (e irragionevole) delle soluzioni quando in azienda esistono le condizioni di bilancio e di mercato per assumere a tempo indeterminato e non lo si fa ... perchè così suggerisce lo spirito del tempo e la farraginosità di una parte della legislazione del lavoro che ha teso a

ridimensionare lo Statuto offrendo tipologie contrattuali in abbondanza, da adattare alle convenienze più che ai reali bisogni delle aziende.

L'esempio dell'apprendistato grida vendetta, non solo in diritto ma anche di fatto: a una durata abnorme, non sempre accompagnata dalla promessa formazione, corrisponde l'umiliazione e offesa della risoluzione finale del rapporto di lavoro!

Non è un licenziamento *ad nutum* ma irragionevole e annunciato sì.

Certo che gestire personale con contratto a tempo indeterminato con relativi diritti è più difficile che **comandare** su personale instabile che **dipende** da chi lo valuta ed eventualmente lo conferma per motivi diversi dalla effettiva prestazione di lavoro. Ma la civiltà non si basa sulle convenienze di pochi o di una sola parte, bensì sulla relative assunzioni di responsabilità nei confronti di tutti, affinché lo sviluppo non sia un concetto aritmetico ma abbia a che fare con la cittadinanza e la coesione sociale.

Da questo punto di vista possiamo serenamente affermare che lo Statuto rappresentò lo sviluppo logico della Costituzione nel mondo del lavoro, un passo avanti che ha subito arretramenti e forzature anche ad opera di persone osannate per la loro dichiarata cultura riformista che hanno suggerito (non vogliamo dire solo) misure che non hanno debellato il lavoro nero e irregolare e tanti altri abusi presenti nel sistema produttivo italiano, colmo di appalti e subappalti rispetto ai quali lo Statuto dovrebbe evolvere nel senso di proteggere, anche dal punto di vista della Salute e della Sicurezza, l'intera filiera del lavoro. Non mi pare che un certo modo di intendere la competitività abbia eliminato la tendenza a considerare con fastidio i diritti dei lavoratori.

Anzi, una certa cultura manageriale ha messo in relazione diretta la

riduzione dei costi e dei diritti con il risultato economico.

Certo che 10 ore all'anno di assemblea retribuita costano in termini economici e organizzativi, come tutte le cose di valore che riguardano la convivenza civile e democratica.

Ma chi se la sente di sostenere apertamente che non sia giusto che i lavoratori di tanto in tanto si riuniscano in assemblea? Si può fare (anche) in forme diverse? Può darsi, ma dove sono le proposte serie?

Se andiamo ad esaminare senza pregiudizi i 41 articoli dello Statuto dei lavoratori, ci rendiamo conto che non c'è nulla di scardinante e molto di ragionevole.

Il problema semmai è la ricomposizione del mercato del lavoro alla luce del fenomeno delle esternalizzazioni e del *laissez faire* implicito della cultura liberista che contraddice la stessa filosofia del mercato come luogo di responsabilità e legalità.

La concorrenza leale implica il rispetto delle regole, altrimenti la partita è truccata e ad emergere non è più il merito ma la furbizia e la brutalità.

La società multietnica e multiculturale amplifica l'importanza dello Statuto e alcuni contenuti relativi alla non discriminazione, agli impianti audiovisivi, al divieto di indagini sulle opinioni, alla tutela della salute e della integrità fisica ecc... sono illuminanti e perfino in anticipo sui tempi.

Assemblee retribuite in orario di lavoro, rappresentanza sindacale, permessi sindacali, assistenza del lavoratore in caso di contestazioni disciplinari, diritto di affiggere comunicati sindacali, repressione della condotta antisindacale, reintegrazione nel posto di lavoro, non sono meno importanti e attuali di 40 anni orsono.

La legge 300 andrebbe ri-contestualizzata e interpretata alla luce dei

cambiamenti che impongono una vera riforma degli ammortizzatori sociali adeguata alla dinamica del mercato del lavoro, alla partecipazione e al diritto di informazione.

Tutto questo è compatibile con lo Statuto e detto in termini diversi lo Statuto è nato per creare questo nuovo equilibrio nel mondo del lavoro. Ciò che non si addice allo Statuto è l'esclusione dai diritti di un gran numero di lavoratori, giovani soprattutto, che rischiano d'invecchiare nella penosa condizione della instabilità, dalla quale discende l'impossibilità di progettare futuro e famiglia.

Quanto di peggio possa accadere a una persona giovane.

La bilateralità di cui tanto si parla può essere una grande occasione di sviluppo relazionale, ma solo se corrisponde alla pari dignità tra impresa e lavoro, associazioni imprenditoriali e organizzazioni sindacali, che ancora una volta, guarda caso, rientra nello spirito di questa legge.

Questo convegno presso la storica sede della "Società Umanitaria" (un nome, un programma, una storia) in collaborazione con la Fondazione intitolata a Giacomo Brodolini che dello Statuto è considerato il padre spirituale, per la UILTuCS costituisce una scelta precisa.

Difendere e sviluppare una cultura del lavoro che rischia di annegare nel conformismo che pretende di equiparare il liberismo alla modernità. Vanificare le conquiste di allora, in nome di una malintesa e a-responsabile cultura della competitività e dell'efficienza, non significa altro che realizzare una contro-riforma.

Così come soffocare diritti in nome della concorrenza genera precariato e malessere, fisico e psichico, individuale e sociale, di una parte notevole di lavoratori, rendendo più insicuri tutti gli altri.

Da questa consapevolezza, a mio parere, nasce il bisogno di difendere

lo Statuto dei lavoratori.

Non passivamente, rifiutando il confronto anche con chi la pensa diversamente (e non aspettano altro per ingranare la retromarcia), ma attraverso posizioni e proposte finalizzate alla riunificazione complessiva dei diritti di tutti i lavoratori, nessuno dei quali merita di stare ingiustamente nel girone della instabilità permanente.

Per raggiungere questo obiettivo serve un sindacato coerente con le sue radici, proiettato nel futuro, ancorato alla cultura europea dello stato sociale, consapevole dei rischi e delle opportunità della globalizzazione.

LA LEZIONE DI GIACOMO BRODOLINI

Riccardo Nencini

La lezione di Giacomo Brodolini è oggi più che mai attuale per il suo approccio riformista alle problematiche del mondo del lavoro. Dobbiamo ripartire da lì e orientare le nostre iniziative politiche per dare vita, nel suo nome, ad un nuovo “Statuto dei Lavori” che fissi i diritti dei lavoratori precari e per quelli delle microimprese.

Serve in sostanza una nuova stagione di riforme e diritti del lavoro che richiami quella che fu la “missione” di Brodolini, una delle figure più limpide della Prima Repubblica: la tutela, questa sì “liberale” del mondo del lavoro e in primo luogo, oggi, del lavoro precario. Non è un caso che Brodolini fosse chiamato non “ministro del lavoro”, come era la dicitura del suo dicastero, ma “ministro dei lavoratori”, così come non è un caso che lui, padre dello Statuto dei diritti dei lavoratori fosse una figura di punta del riformismo socialista.

La sua esperienza di governo produsse con lo Statuto uno dei momenti più significativi della cultura giuridica italiana e oggi è forse opportuno ricordare anche che l’estensore materiale della sua legge, Gino Giugni, altro socialista e uno dei massimi giuslavoristi italiani, sia stato gambizzato dalle Brigate Rosse.

Il Partito socialista ha nella sua storia e nel suo Dna figure come queste, che ne hanno segnata la strada e gli indirizzi politici e programmatici: dobbiamo solo continuare in quel percorso che ci hanno indicato e che oggi si rileva straordinariamente attuale e moderno.

LO STATUTO PUNTO DI RIFERIMENTO DELLA CIVILTÀ DEL LAVORO

Tiziana Scalco

Un ordine di norme che disciplinano l'esercizio dei diritti dei lavoratori, quale è lo Statuto, non potrebbe durare quarant'anni, resistere alle trasformazioni del lavoro e nel lavoro, se non fosse forte la sua nervatura centrale, se non rimanessero attuali i valori in esso contenuti.

Quanto abbia contribuito lo Statuto dei lavoratori alla modernizzazione della società italiana e all'affermazione della democrazia nei luoghi di lavoro è sotto gli occhi di tutti. Quanto abbia determinato e dato forma alla dignità del lavoratore e della lavoratrice è fuori di qualsiasi dubbio.

Eppure da alcuni anni sono ripresi con forza comportamenti e situazioni che hanno sottratto e sottraggono dignità a non poche fasce di lavoratori, riducendo il concetto stesso di piena cittadinanza sociale.

Le profonde variazioni del contesto economico, il passaggio da economie negli anni '70 sostanzialmente nazionali, attraverso complesse e tumultuose fasi, ad economie "intrecciate" tra territorialità e interdipendenze globali, hanno inciso e incidono sul lavoro, sulla sua distribuzione e organizzazione. È cambiato il tessuto produttivo, economico, finanziario; sono cambiati l'organizzazione del lavoro, i processi di segmentazione, la stessa struttura del capitale.

Nuove figure professionali sono nate e si sono sviluppate; il lavoro femminile ha assunto forma più definita e consapevole.

Il fenomeno migratorio ha avuto una forte ascesa, ponendo nuovi e complessi problemi, portando con sé tracciati culturali, etnici e religiosi

che hanno bisogno di risposte nuove, adeguate e innovative, per una efficace politica di inclusione sociale e culturale.

Lo stesso sindacato ha dovuto spostare il suo sguardo dalla grande fabbrica alle realtà estese delle medie, piccole e piccolissime, alle nuove tipologie del settore terziario, alla crescente realtà del lavoro precario, interinale, atipico, prevalentemente giovanile.

Tutto ciò, sommariamente indicato, dovrebbe portare all'esigenza di adeguamenti e modifiche allo Statuto che sappiano interpretare la nuova realtà e le tendenze in atto e dare risposte adeguate sul terreno dei diritti. Come è stato detto in apertura di questo seminario, non sono pochi i campi che meriterebbero normative coerenti con i principi costituzionali che hanno determinato lo Statuto dei lavoratori.

Eppure ritengo che questo "punto di riferimento della civiltà del lavoro", come veniva definito recentemente lo Statuto da Guglielmo Epifani, non vada cambiato. E non solo perché, come sosteneva Giovanni Gazzo nel suo intervento, non esistono le condizioni politiche oggi per migliorarlo, ma anche perché lo Statuto, confortato da una vasta giurisprudenza che l'ha corroborato e meglio definito, sapendone cogliere i principi ispiratori, resta dotato di una vitalità ancora importante.

Occorre oggi comunque una riflessione profonda, che sappia riprendere la trama unitaria sindacale, troppo spesso interrotta, e sappia formulare una serie di proposte che lo rendano più adeguato alle trasformazioni e ai nuovi processi di lavoro.

Questa iniziativa della Fondazione Brodolini, che ringraziamo dell'invito rivoltoci, va sicuramente in questa direzione.

Vi assicuro al proposito tutto il nostro impegno di ricerca e di individuazione delle risposte innovative possibili.

UILTuCS
LOMBARDIA



FondazioneGiacomoBrodolini

 **SOCIETA' UMANITARIA**