

Ridare senso al diritto del lavoro. Lo Statuto oggi

di Luigi Mariucci

Sommario: 1. Premessa. - 2. Un discorso sul diritto del lavoro. - 3. Sulle ideologie dei giuslavoristi. - 4. Contro gli stereotipi. - 5. Fare rivivere lo Statuto.

1. Premessa

Il 40° anniversario dello Statuto rischia di assomigliare più a un *de profundis* che a una seria riflessione sulla rilevanza di quella legge. È facile immaginare il fiorire di innumerevoli dichiarazioni, pure corrette da qualche retorico tono celebrativo, del tipo: una legge del vecchio secolo, industrialista, fordista, e così via. Allo scopo di contrastare tale sicura evenienza è diretto il presente articolo, che costituisce quindi anzitutto una sorta di autovaccino.

È bene quindi ricordare che di “rughe” dello Statuto dei lavoratori parlò per primo Federico Mancini più di trent’anni fa. Anni prima, nel 1975, era stato pubblicato un libretto, edito da De Donato, dal titolo “Lo statuto dei lavoratori: un bilancio politico”, in cui da più parti si segnalavano, già allora, le lacune e i limiti dello Statuto, specialmente dal punto di vista della definizione del campo di applicazione del tit. III sui diritti sindacali e dell’art. 18 sui licenziamenti, dei problemi relativi alla gestione delle crisi e ristrutturazioni aziendali, e delle politiche del mercato del lavoro. Negli anni successivi si sono poi svolti periodicamente svariati bilanci, di solito in occasione dei molteplici decennali (cfr. tra gli altri *LD* 1990, p. 2). Più di recente una infinità di commentatori si sono esercitati nell’argomentare l’obsolescenza dello Statuto. I più audaci, da ultimo, hanno suggerito di cogliere l’occasione della crisi economica in corso per proporre una formula fortemente innovativa: “azzerare lo Statuto dei lavoratori”, ha scritto un autorevole editorialista del *Corriere della sera*.

Rivedendo quei dibattiti e osservando l’attuale situazione della legislazione lavoristica si ricava una impressione contraria. La prima, sem-

plice, notazione che viene da fare è del tutto in controtendenza. Rileggendo lo Statuto oggi ciò che colpisce infatti, al contrario, è la straordinaria modernità di quella legge. A partire dal suo titolo: Statuto dei diritti dei “lavoratori”, non “statuto dei lavori”, dove il lavoro oggettivato, la frammentazione del mercato del lavoro, la subordinazione del lavoro al mercato e alla economia fa scomparire il soggetto, la “persona”. Ma il soggetto/persona è al centro, nelle diverse varianti della migliore cultura lavoristica espressa, alla Costituente del 1947, dai molteplici orientamenti di matrice marxista, cattolico-democratica e laica: basti ricordare i nomi di Costantino Mortati, Piero Calamandrei, Lelio Basso, Giuseppe Di Vittorio, Vittorio Foa. Argomenterò questa affermazione, per poi declinarne alcune conseguenze riferite alla attualità, volgendo prima uno sguardo alla evoluzione del diritto del lavoro negli anni successivi alla entrata in vigore dello statuto.

2. *Un discorso sul diritto del lavoro*

Intanto è necessario un preliminare “discorso” sul diritto del lavoro. Bisogna ricordare che dopo pochi anni dalla entrata in vigore dello statuto dei lavoratori si registra una frattura rispetto alla c.d. età dell’oro del garantismo forte che, se mai è esistita, ha certo avuto vita breve. Infatti già a metà degli anni ’70 si avvia un gigantesco processo di crisi e ristrutturazione industriale, a seguito del primo shock petrolifero, a fronte del quale si svilupparono la c.d. “legislazione dell’emergenza” e la “politica dei sacrifici”. Subito dopo è iniziata la lunga marcia della flessibilizzazione e della deregolazione del lavoro, sotto la spinta della egemonia del pensiero neoliberista. Vale la pena ricordarne le tappe essenziali: la flessibilizzazione del sistema retributivo, la flessibilità regolata e/o contrattata, fino alla flessibilità assunta come valore in sé e intesa come fattore positivo dello sviluppo in quanto tale (per una ricostruzione rinvio a Mariucci 2003).

Di tutto ciò che è accaduto è tempo di trarre un bilancio. Il punto di arrivo della c.d. evoluzione del diritto del lavoro italiano sul piano legislativo può essere sintetizzato dal seguente richiamo. Esiste una norma che sul tema cruciale del contratto a termine, il quale – com’è noto – costituisce la forma principale di lavoro flessibile, assieme al lavoro in affitto, c.d. interinale, così recita: al primo comma si dice “il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato”, poi si aggiunge “è consentita l’apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria atti-

vità del datore di lavoro” (così l’art. 1 del d.lgs. n. 368 del 2001 come novellato da un insieme di successive riforme). Si tratta evidentemente di un ossimoro, che naturalmente produce un coacervo di interpretazioni diverse (cfr. Vallebona, Visonà, Romei 2008) e si spiega solo ricostruendo la stratificazione realizzata da normative successive tra loro contraddittorie in quanto riflettono indirizzi differenti di politica del lavoro (rispettivamente la legge n. 247 del 2007 e la legge n. 133 del 2008) (per puntuali osservazioni cfr. Chiassoni 2008; Speciale 2008). L’esito concreto di tutto ciò consiste nella dissolvenza che in tal modo si realizza della norma lavoristica con l’effetto pratico di incrementare, da un lato, l’incertezza e/o l’arbitrarietà degli operatori sociali e, dall’altro, e paradossalmente, la discreditanza della giurisprudenza (da ultimo cfr. Trib. Monza, 6/10/2009, in www.cgil.it).

L’esempio appena fatto si può moltiplicare in riferimento a una molteplicità di altri temi: qualcuno è in grado di fornire una descrizione razionale e comprensibile della serie infinita di modelli normativi che si sono succeduti nell’ultimo quindicennio in tema di politiche di contrasto al lavoro sommerso, oppure della disciplina vigente in materia di sostegno al reddito dispersa in un caos di interventi di cassa integrazione, ordinaria e straordinaria, indennità di disoccupazione ordinarie e speciali, a requisiti pieni o ridotti, fino alla inafferrabile dinamica degli ammortizzatori sociali c.d. “in deroga”, regolati a seconda dei diversi patti tra stato e regioni e degli interventi dei c.d. enti bilaterali? Un altro caso emblematico è quello costituito dalla disciplina degli ispettorati del lavoro. Se si legge il d.lgs. n. 124 del 2004 si viene colpiti dalla raffigurazione quasi prometeica di quel ruolo: gli ispettori del lavoro sono infatti investiti della funzione di consulenti, informatori, conciliatori, diffidatori ecc. Peccato che gli ispettorati del lavoro siano in generale sotto-organico e dotati di mezzi inadeguati, di talché per svolgere i compiti più elementari si stima che in realtà produttive come le regioni del nord occorrebbero circa trent’anni per svolgere controlli adeguati in tutte le aziende del territorio. Risulta persino che in certi periodi dell’anno gli ispettorati di norma esauriscano i buoni benzina. Così va questo paese. Si scrivono sulla carta ambiziosi progetti, poi non ci si occupa di quello che servirebbe davvero: costruire una decente amministrazione pubblica. Esempiare in tal senso è la questione degli strumenti di intervento pubblico sul mercato del lavoro. Si formulano roboanti dichiarazioni legislative sulle c.d. politiche attive del lavoro: poi, mentre si sono liberalizzate le agenzie private, scarsissima cura è stata data alla costruzione di efficaci servizi pubblici per l’impiego. Ai centri per l’impiego sono stati infatti trasferiti i dipendenti delle vecchie strutture del collocamento, affiancati da giovani

assunti per lo più con contratti precari. Per di più i centri per l'impiego sono stati incardinati nelle province, enti di cui ciclicamente si propone lo scioglimento, e hanno quindi performance diverse, pessime, in genere, soprattutto nelle aree meno sviluppate, dove più servirebbero.

L'attuale condizione della legislazione del lavoro dipende da molte ragioni. Tra queste in posizione di primo rilievo va collocato il fatto che il tema del lavoro è divenuto oggetto di forte contrasto tra i contrapposti schieramenti, sul piano degli indirizzi politici ma anche in termini simbolici. Ogni governo succeduto al precedente, nell'ambito della c.d. alternanza, si è quindi ingegnato nel cambiare le normative producendo riforme a catena prima ancora di avere adeguatamente sperimentato l'efficacia delle misure in precedenza adottate. In tal modo la norma giuslavoristica diventa puramente nominale e il diritto del lavoro perde la sua virtù essenziale: essere dotato di un tasso significativo di effettività, quindi di rilevanza. Ciò accade mentre, in parallelo, il lavoro scompare dalla scena pubblica nella sua dimensione reale, salvo riapparire sul piano mediatico in occasione di avvenimenti tragici o spettacolari: si tratti della strage della ThyssenKrupp o degli operai della Insee che salgono sulle gru, o di quelli di Termini Imerese che occupano l'autostrada Palermo-Messina, o dei dipendenti Eutelia-Agile che fanno *sit in* di fronte a palazzo Chigi. Il classico conflitto industriale perde di senso, cosicché esso reagisce alla sua emarginazione mimando le forme della terziarizzazione dello sciopero. Nessuna vertenza viene infatti più presa in considerazione se non c'è qualcuno che si lega con le catene da qualche parte, che fa lo sciopero della fame, che blocca autostrade e ferrovie. Poiché al conflitto sociale fisiologico è stata sottratta ogni rappresentazione nella scena pubblica, esso quindi si radicalizza e si estremizza.

Non è quindi esagerato, ma corrisponde a una semplice osservazione della realtà, dire che negli ultimi venti anni il diritto del lavoro italiano è stato sottoposto a un vero e proprio massacro. Tutto ciò è accaduto per molte tappe, relative al merito ma anche al metodo della produzione giuslavoristica. Sotto il profilo del metodo un ruolo determinante, in negativo, ha svolto il ricorso pressoché ormai esclusivo al meccanismo delle leggi-delega e dei successivi decreti delegati. Qui si è registrato un effetto perverso del modo con cui si svolge la ricezione delle direttive comunitarie che, attuata per delega complessiva al governo attraverso la c.d. legge comunitaria, ha determinato l'incremento geometrico, appunto, dei decreti legislativi (così in materia di lavoro a termine, part time, orario di lavoro, trasferimenti di azienda, sicurezza del lavoro ecc.). La legislazione nazionale ha poi accentuato tale tendenza degenerativa, da un lato spargendo confusamente norme lavoristiche nelle migliaia di commi delle

leggi finanziarie di turno, dall'altro inserendo tali norme in decreti-legge *omnibus*, salvo poi modificarle in sede di conversione. Tale nefasta tendenza si riproduce ai giorni d'oggi: infatti nella legge finanziaria per il 2010 e nel d.d.l. n. 1167 collegato alla finanziaria vengono confusamente e approssimativamente affastellate una serie di normative su questioni cruciali, quali la disciplina della c.d. certificazione, l'arbitrato sulle controversie di lavoro e il controllo giudiziario sui licenziamenti, "un autentico mostro legislativo, proprio il prototipo del provvedimento che non bisognerebbe emanare", come si è giustamente detto (così Ichino, in www.pietroichino.it).

Sul piano del merito, il passaggio più rilevante è stato poi costituito dalla legge n. 30 del 2003 e dal successivo d.lgs. n. 276, a cui è stato attribuito il nome di Marco Biagi. Tali leggi hanno infatti amplificato all'eccesso il ricorso a forme precarie di assunzione. Hanno diffuso la malsana idea secondo cui si può assumere qualcuno a termine, sulla base del ricco menu dei tanti contratti precari resi disponibili dalla legge e poi liberarsene agevolmente. Hanno quindi sparso nel sistema delle imprese una cattiva cultura: che il lavoro sia l'ultimo anello della catena, che convenga comunque assumere qualcuno a tempo determinato, o con altri contratti precari, tipo cococo e cocopro, lavoro a chiamata, part time elasticizzato ecc. A poco serve ricordare che quella strategia era pensata con buone intenzioni: la moltiplicazione delle figure lavorative di tipo flessibile era infatti immaginata allo scopo di attivare la dinamica della occupazione introducendo nel contempo tutele nel mercato del lavoro attraverso i meccanismi di sostegno al reddito e la riforma degli ammortizzatori sociali (così il Libro bianco del 2001 nella interpretazione autentica che ne ha dato Biagi 2001). Si è realizzata la prima direzione di intervento, non la seconda. Non contano quindi le buone intenzioni, ma gli effetti concreti delle scelte adottate, come recita l'antica massima. Il risultato più negativo degli indirizzi legislativi qui richiamati consiste poi in un profilo appunto culturale relativo alla visione sistemica del diritto del lavoro: per questa via la legislazione giuslavorista perde del tutto la sua autonomia, la sua capacità di interazione dialettica con le dinamiche economiche, si riduce ad inseguire le esigenze contingenti del mercato. In tal modo, come da più parti osservato, si perde il senso stesso di quella speciale regolazione che trae le sue origini proprio dalla consapevolezza che in quel particolare mercato che si chiama del "lavoro" sono implicate le persone, le donne e gli uomini in carne ed ossa, con il loro portato di diritti fondamentali, il principale dei quali consiste nel fatto che si deve lavorare per vivere, e non vivere, o addirittura semplicemente sopravvivere, per lavorare. Questo stravolgimento culturale, animato da una vi-

sione irenica della globalizzazione e giustificato da una inaudita quantità di stereotipi (le trasformazioni del lavoro, il post-fordismo, i nuovi lavori nella prospettiva della economia della conoscenza, il presunto crollo del lavoro dipendente a vantaggio di una espansione dei lavori autonomi, del tutto smentito dalle statistiche vere) deve essere radicalmente rovesciato. Tanto più in quanto la crisi finanziaria e la recessione globale dell'ultimo biennio insegnano che non esiste un mercato buono in sé, ma che il solo mercato buono è quello regolato da robuste regole e forti istituzioni pubbliche (per tutti cfr. Krugman 2009).

Di conseguenza, a fronte di una legislazione corrente non solo confusa ma persino illeggibile, per riconciliarsi con il diritto del lavoro non resta che tornare ai classici, a riprendere in mano la Costituzione, il Codice Civile e, appunto, lo Statuto. Le norme che in particolare è bene richiamare alla memoria, tra le tante, sono le seguenti: "l'organizzazione sindacale è libera" (art. 39, comma I, Cost.), da cui si deriva un serio interrogativo sulle pratiche di corporativismo in atto, in specie sul versante del sostegno pubblico ai c.d. enti bilaterali, che indicano un modello più simile a quello dei paesi sudamericani che alle esperienze del Nordeuropa; "i lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il loro pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge" (art. 1 dello Statuto dei lavoratori), norma che indica esemplarmente il nesso tra diritti del lavoro e diritti di cittadinanza (Romagnoli 1972); e infine l'art. 2094 del codice civile, dove si dice che "è prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore", dispositivo davvero geniale nel definire, con un margine intrinseco di ambiguità, la fattispecie di riferimento del diritto del lavoro e al tempo stesso il suo campo di applicazione, tutt'ora insuperato nonostante i molti e velleitari esercizi riformistici. Da qui può ripartire un discorso dotato di senso sul diritto del lavoro. Non si tratta di una operazione idealista e tanto meno nostalgica ma, al contrario, di un ragionamento realistico, fondato su quanto accade effettivamente nella realtà e non sulle idee o ideologie dei giuslavoristi e tanto meno sulle loro costruzioni astratte.

3. *Sulle ideologie dei giuslavoristi*

Sul giuslavorismo di oggi sarebbe salutare una analisi critica, come seppe a suo tempo farla Giovanni Tarello (Tarello 1967). Infatti ciò che si chiama ancora “dottrina” da tempo ha perso la sua virtù essenziale: quella di usare il diritto del lavoro come materia di certo rilevante in sé ma soprattutto come finestra sul mondo e come strumento di metabolizzazione, da un punto di vista autonomo, di altre diverse discipline (sociologia, economia, istituzioni, storia). È ciò che fecero i nostri maestri: il famoso viaggio negli Usa di Mancini e Giugni aveva questo significato; lo stesso senso aveva la collaborazione dei giuslavoristi alle prime annate di *Politica del diritto*; di questo parlano gli scritti, tutt’ora esemplari, nel *Commentario allo Statuto* edito da Zanichelli nel 1972. Questa virtù la nostra c.d. dottrina l’ha persa da tempo. Forse anche in ragione dell’ampliamento dei numeri, dei meccanismi perversi di reclutamento concorsuale, e infine soprattutto per una perdita di autonomia culturale. Gli ultimi che si erano mossi in tale prospettiva, per quanto appaia singolare citare coloro che non ci sono più, sono stati Gaetano Vardaro, con il suo metodo quasi-onirico di lucida preveggenza, e Massimo D’Antona, con il suo prudente metodo realistico. Dopo di loro, tranne rare eccezioni, c’è stata una sorta di dissolvenza, dispersa in una fitta pubblicistica, prevalentemente esegetica o compilativa, ovvero caratterizzata da una sorta di nuovismo ansioso, assillato dalla esigenza di inseguire le ultime notizie e per lo più ancillarizzata ad altre discipline, all’economia anzitutto: appare singolare che questa disposizione subalterna si riconfermi quando tra gli stessi economisti si verifica uno scontro campale all’insegna del “chi ha sbagliato di più” (cfr. Acemoglu 2009).

Di queste tendenze non preoccupano tanto quelle ispirate a fini di ordine pratico, che nel loro attivismo appaiono persino meritorie poiché, bene o male, rimettono al centro una riflessione complessiva sulla materia, ma quelle che ambiscono a dimensioni teoriche e che ad esempio del libro scritto da un noto economista americano, di orientamento critico verso il neoliberalismo, colgono un solo frammento, quello del conflitto tra lavoratori in quanto tali e lavoratori-consumatori, facendo una scoperta dell’acqua calda, vecchia da quando è nato il capitalismo e da quando i sistemi politici proto-liberali criminalizzavano il conflitto collettivo (cfr. Reich 2008; nel senso criticato v. Pedrazzoli 2008; per diverse letture cfr. Ferrari, Salvati 2008). Anche a quel filone di pensiero che chiamerei per un verso dei “resistenti” e per l’altro dei “contemplativi” varrebbe la pena dedicare una osservazione. I primi dicono cose singolarmente assennate ma prive di connessione complessiva con la realtà: a

loro ha certo nuociuto la scomparsa di un grande padre nobile, da tutti noi molto amato, Giorgio Ghezzi. I “contemplativi” invece per lo più si limitano a narrare ciò che accade, o scrivono sul diritto comunitario fino ai più minuti dettagli delle sentenze della Corte di giustizia e delle direttive della Commissione europea, ma non ci dicono nulla della questione essenziale, del dramma dell’Europa che dopo l’incauto allargamento ha perso la sua identità, la sua forza propulsiva.

Alle varie correnti dello pseudo-nuovismo va svolta una obiezione di fondo. L’osservazione più semplice sta nel segnalare che le dinamiche della crisi in corso smentiscono clamorosamente gli stessi fondamenti su cui si basano molti assunti di quelle opinioni, a partire dalla tesi, davvero troppo banale e contraddetta dalla evidenza empirica, secondo cui abbassare le tutele dei lavoratori occupati servirebbe ad incrementare l’occupazione: a tacere d’altro, se l’assunto fosse vero negli Usa dove vige la regola generale dell’*employment at will*, cioè del licenziamento libero, non ci sarebbe oggi un tasso di disoccupazione stimato attorno al 20%. Quanto ai dati oggettivi basti segnalare che quando Carlo Marx scrisse *Il Capitale* si riferiva a qualche decina di milioni di salariati occupati nelle industrie manifatturiere di alcuni paesi europei, mentre quelle stesse figure sociali ammontano ora a svariate centinaia di milioni nella dimensione globale.

4. *Contro gli stereotipi*

È quindi del tutto infondato descrivere l’epoca in cui viviamo come una fase in cui declina il lavoro dipendente a vantaggio di una indiscriminata espansione del lavoro autonomo e semi-autonomo (Roccella 2008). È vero il contrario, a scala globale e nazionale, come indicano tutte le statistiche, a dispetto delle retoriche sui “nuovi lavori”, le “partite Iva”, il “capitalismo personale”, e via favoleggiando. A tacere d’altro, che altro fanno, in grandissima parte, i tre milioni e mezzo di lavoratori extracomunitari regolari, accertati dall’Istat, se non lavoro dipendente, a tacere di quelli irregolari?

È vero invece che il lavoro non è più concentrato e massificato, come nell’epoca fordista, che si prestava quindi alle costruzioni intellettuali del lavoro come “classe”. È bene distinguere tra dimensioni reali e costruzioni ideologiche: che in Italia e altrove esistesse una “classe operaia” (come sembra immaginare ancora Accornero 2009) o addirittura un proletariato intesi come soggetti sociali omogenei costituiva infatti solo un artificio ideologico. Di modo che quegli stessi intellettuali che avevano definito il proletariato come “classe in sé”, investita come tale della rap-

presentanza di interessi generali, potevano poi decretarne agevolmente, a loro piacere, la fine (Gorz 1982). I lavoratori in carne e ossa, gli stessi operai del nucleo centrale dell'industria sono sempre stati singole persone che nulla avevano a che fare con una "classe" mitologicamente intesa. Quella "classe" in realtà non è mai esistita: essa è stata solo una costruzione ideologica messa a fondamento di un progetto politico drammaticamente fallimentare. Questo è ancora più vero oggi. Non esiste una "classe" operaia o lavoratrice a cui debbano essere assegnate chissà quali funzioni generali. Esistono invece milioni di lavoratori concreti a cui vanno date risposte precise. Bisogna spiegare perché negli ultimi venti anni loro, i lavoratori concreti, hanno perso reddito e ruolo nella società, perché devono guardare con simpatia e non con ostilità le masse crescenti di extracomunitari che si affollano sul mercato del lavoro e fanno concorrenza sleale, accettando salari e condizioni di lavoro deteriori, perché debbano accettare che gli immigrati facciano uso intensivo dei servizi sociali, occupino interi quartieri, entrino nelle graduatorie agevolate per l'assegnazione degli alloggi popolari ecc. Se ai lavoratori concreti non si spiega che l'immigrazione dai paesi poveri è un dato ineluttabile, come accade a suo tempo per gli emigrati italiani, che si può provare a regolare ma non a contrastare, e di questo non si convincono, loro, i lavoratori in carne e ossa, verranno inevitabilmente contagiati dalla propaganda xenofoba se non razzista. È inutile raccontare loro la favola di quanto sia bella la società multietnica, dato che proprio sulle fasce deboli si scaricano gli effetti più negativi della immigrazione. È un film già visto più volte nella storia.

Il lavoro dipendente non è quindi marginalizzato, in quanto tale, dai processi economici e produttivi. Esso tuttavia è disperso, diffuso. Quando il lavoro era concentrato e disciplinato da regole uniformi poteva più facilmente affermarsi quel principio di solidarietà all'origine dei grandi movimenti collettivi che hanno segnato, in tutti i paesi, i cicli alterni della lotta sindacale. Quando il lavoro invece si disperde nella catena delle delocalizzazioni, delle esternalizzazioni, della disarticolazione produttiva e delle occupazioni frantumate nell'area dei servizi, e diventa oggetto di statuti giuridici differenziati si perde la dimensione della solidarietà, si atomizzano le posizioni e il lavoro perde voce in quanto tale. Salvo riacquistarla quando si rideterminano le ragioni obbligate della solidarietà e quindi della dimensione collettiva: si vedano i molti casi dei conflitti in atto nelle aziende in crisi.

Il lavoro dipendente è quindi ancora, in Italia e nel resto del mondo, la quota di gran lunga maggioritaria della forza-lavoro. Ragion per cui l'efficacia semantica della subordinazione, nella sua accezione classica,

è tutt'altro che desueta. Per attualizzare la formula di cui all'art. 2094 del c.c. basterebbe togliere l'inciso "sotto la direzione" senza bisogno di chissà quali grandi riforme, come quelle in vario modo riferite all'incerto criterio della c.d. dipendenza economica che definirei, *à la* Barassi, semplicemente sociologico e non giuridico. Infatti nella dimensione globale il criterio della subordinazione, inteso come alienità del lavoro, ovvero della prestazione di lavoro offerta ad altri senza controllo sul processo e sul prodotto del lavoro, si moltiplica a scala geometrica. Ciò accade peraltro quando le cose vanno bene: quando vanno male siamo al lavoro schiavistico, servile, allo sfruttamento del lavoro minorile, e così via. Nell'era della globalizzazione il lavoro salariato, nelle sue forme persino primordiali, si sta espandendo a scala geometrica. Questa è la vera novità dell'epoca che stiamo vivendo: la globalizzazione si è svolta, come sappiamo, in forme inique, ma tuttavia ha fatto emergere masse sterminate che accedono al lavoro (in Cina, India, Sudamerica) e che chiedono esattamente ciò che chiedevano i salariati europei due secoli fa, agli albori della rivoluzione industriale.

Quanto detto vale anche per grande parte dei lavoratori italiani. La distinzione scolastica, in termini rigidamente verticali, tra *insiders* e *outsiders*, oltre ad essere infondata in sé in quanto non tiene conto dei molti dualismi del mercato del lavoro italiano, a partire da quello più rilevante costituito dal differenziale nord-sud, mostra ulteriormente la corda quando la crisi investe lo stesso corpo centrale dei lavoratori industriali. Fatta la tara ai settori pubblici e del pubblico impiego allargato, cosa altro sono la stragrande maggioranza dei giovani che cercano di inserirsi nel mercato del lavoro se non lavoratori subordinati nel senso più classico del termine? Dove sarebbero queste moltitudini di lavoratori autonomi, semi-autonomi, professionali per cui si chiederebbe non so quale nuovo autonomo statuto? Per lo più sono persone che ben volentieri accedrebbero alle vecchie tutele del lavoro subordinato se solo potessero farlo.

Perciò sostengo che la terapia migliore per le politiche del lavoro consista in un messaggio semplice: "fare rivivere lo Statuto". Come cercherò di argomentare qui di seguito.

5. *Fare rivivere lo Statuto*

La modernità dello Statuto dei lavoratori del 1970 sta in un punto essenziale: l'intreccio che lì si è realizzato tra dimensione individuale e collettiva, tra diritti individuali e azione sindacale. Questo intreccio è risultato, come sappiamo, dall'incontro tra due diverse culture realizzato

in maniera persino fortunosa a ridosso di una stagione straordinaria di conflitti sociali, quella del c.d. autunno caldo (Romagnoli 1990; Giugni 1990). Nello Statuto quindi si affermano, nel primo titolo, una serie di diritti di libertà e dignità del lavoratore, la cui esistenza poteva già essere stata assicurata dalla carta costituzionale, e che tuttavia fu necessario ribadire, per una ragione semplice: quei diritti erano stati, nella realtà dei fatti, per lo più conculcati. Occorreva quindi ribadirli, ed attrezzarli con una strumentazione adeguata, al fine di favorirne un tasso adeguato di effettività. Infatti la solitudine dei diritti individuali non porta da nessuna parte, come dimostrano due secoli di storia, a partire dalla dichiarazione dei diritti formulata nella convenzione francese del 1789 per finire con le solenni proclamazioni dei “diritti dell’uomo” dei nostri giorni, puntualmente contraddette nei fatti in larghe parti del mondo. La strumentazione stabilita dallo Statuto per elevare il tasso di effettività dei diritti individuali è costituita dalla legislazione di sostegno alla azione sindacale, di cui all’art. 19 e seguenti in tema di diritti sindacali, e dall’art. 28 sulla repressione del comportamento antisindacale. Le forme con cui tale intreccio tra dimensione individuale e collettiva è stato realizzato dallo Statuto possono naturalmente essere riviste ma il concetto di fondo deve essere preservato. Dove va il mondo se non nella direzione di intrecciare la dimensione individuale con quella collettiva, i destini del singolo con la comunità a cui appartiene? Si pensi ai temi ambientali, alla riconversione ecologica della economia, alla necessità di stabilire regole globali in materia di disciplina finanziaria ed economica.

Tutto il resto dello Statuto può essere opportunamente aggiornato e riformato, ma a partire da alcuni, solidi, punti fermi. Di un programma razionale, e ingenuamente illuminista, di revisione dello Statuto si era già detto anni fa (Mariucci 1990). Che aggiungere oggi? Degli artt. 33-34, relativi al vecchio collocamento pubblico, è inutile dire: salvo ricordare che i principi sottesi a quelle norme (l’attivazione di efficaci servizi pubblici all’impiego e il contrasto alle discriminazioni nelle assunzioni) sono tutti ancora da realizzare. Ovvio è poi la constatazione che la disciplina di cui all’art. 19, fondata in origine sul criterio della “confederazione maggiormente rappresentativa” e poi modificata da un successivo referendum in termini tali per cui il diritto a costituire rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro è rimesso alla stipulazione di contratti collettivi applicati in azienda, dando quindi all’imprenditore la facoltà di ammettere i sindacati all’esercizio dei diritti sindacali, deve essere rivista nell’ambito di una complessiva regolazione – nel settore privato – della rappresentanza sindacale e della efficacia dei contratti collettivi: tema antico, di cui si è detto di tutto e di più, e tuttavia riattualizzato dalle recenti vicende di

divisione sindacale, dopo la stipulazione nel gennaio 2009 di un “accordo quadro sulla riforma del sistema contrattuale” sottoscritto dal governo e dalla generalità delle associazioni sindacali, tranne la Cgil, a cui ha fatto seguito in particolare la stipulazione non unitaria, per dissenso della Fiom-Cgil, del rinnovo del principale contratto nazionale dell’industria, quello del settore meccanico, il che determina una serie di complesse questioni interpretative sulle norme che andranno applicate in quel settore. Da rivedere è poi la norma riferita al campo di applicazione dello Statuto in tema di diritti sindacali e disciplina dei licenziamenti, di cui all’art. 35, riferita alla sola dimensione occupazionale, da considerarsi non solo inefficace ma controproducente in quanto costituisce un deterrente verso la crescita della dimensione delle imprese, e quindi da sostituirsi con un parametro invece qualitativo, cosa, anche questa, di cui si parla da decenni senza che si trovi una condivisa soluzione alternativa. Può essere anche ripensata la norma di cui all’art. 18, relativa alla disciplina dei licenziamenti, come novellata dalla l. n. 108 del 1990, il cui difetto principale consiste non nella sua formulazione ma negli esiti applicativi sul piano processuale, dati i tempi lunghi, specie in alcune aree del paese, del processo del lavoro.

Più che riformare lo Statuto, la cui struttura di fondo, relativa all’intreccio tra diritti individuali e diritti collettivi va considerata materialmente, se non formalmente, costituzionalizzata, andrebbe invece razionalizzata la confusa legislazione speciale che si è venuta accavallando negli ultimi due decenni, a partire dal disboscamento della pleora dei contratti atipici e precari e dalla individuazione di un contratto unico di ingresso al lavoro, assistito da congrui incentivi alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro. Più in generale occorrerebbe mettere mano a un radicale processo di semplificazione del diritto del lavoro (cfr. in tal senso le proposte, condivisibili nel metodo ma non nel merito di Ichino, www.pietroichino.it).

Tutto si può riformare. Ma a partire da una idea di fondo: è il diritto del lavoro corrente che va adeguato allo Statuto dei lavoratori. Non l’inverso. Perciò a me pare che “fare rivivere lo Statuto” sia il programma migliore di politica del diritto pensabile oggi.

Riferimenti bibliografici

- Accornero A. (2009), *Lavoro e classe: la grande inchiesta della Fiom*, in *LD*, p. 337.
- Acemoglu D. (2009), *Quando gli economisti sbagliano*, in www.lavoce.info.
- Biagi M. (2001), *Competitività e risorse umane: modernizzare la regolazione dei rapporti di lavoro*, in *RIDL*, p. 257.

- Chiassoni P. (2008), *L'interpretazione nella giurisprudenza: splendori e miserie del "metodo tradizionale"*, in DLRI, p. 573.
- Ferrari V. (2008), *Una sfida al binomio "libero mercato-democrazia"*, in DLRI, p. 717.
- Giugni G. (1990), intervento in LD, p. 179.
- Gorz A. (1982), *Addio al proletariato*, Roma: Edizioni Lavoro.
- Krugman P. (2009), *Il ritorno dell'economia della depressione*, Milano: Garzanti.
- Mariucci L. (1990), *Lo Statuto dei lavoratori vent'anni dopo. Prospettive di riforma*, in LD, p. 307.
- Mariucci L. (2003), *Le fonti del diritto del lavoro. Quindici anni dopo*, Torino: Giappichelli.
- Pedrazzoli M. (2008), *Per un diritto del lavoro plurale*, in DLRI, p. 725.
- Reich R.B. (2008), *Supercapitalismo*, Roma: Fazi editore.
- Roccella M. (2008), *Lavoro subordinato e lavoro autonomo, oggi*, in QS, p. 71 ss.
- Romagnoli U. (1972), *Commento all'art. 1*, in Ghezzi G., Mancini F., Montuschi L., Romagnoli U., *Lo statuto dei lavoratori*, Bologna-Roma: Zanichelli-Il Foro italiano, p. 1.
- Romagnoli U. (1990), intervento in LD, p. 171.
- Romei R. (2008), *Questioni sul contratto a termine*, in RIDL, p. 319.
- Salvati M. (2008), *Il supercapitalismo di Robert Reich sotto la lente della political economy*, in DLRI, p. 741.
- Speziale V. (2008), *La giurisprudenza del lavoro e il "diritto vivente" sulle regole interpretative*, in DLRI, p. 636.
- Tarello G. (1967), *Teorie e ideologie nel diritto sindacale*, Milano: Ed. di Comunità.
- Vallebona A. (2008), *Questioni sul contratto a termine*, in RIDL, p. 292.
- Visonà S. (2008), *Questioni sul lavoro a termine*, in RIDL, p. 300.

