



QUADERNI del CNEL

STATUTO dei LAVORATORI e FUTURO delle RELAZIONI di LAVORO

Elio Catania, Silvia Ciucciovino, Riccardo Del Punta,
Michele Faioli, Gianna Fracassi, Franco Liso,
Claudio Lucifora, Mariella Magnani, Tiziano Treu



QUADERNI del CNEL

STATUTO DEI LAVORATORI E FUTURO DELLE RELAZIONI DI LAVORO

Elio Catania, Silvia Ciucciovino, Riccardo Del Punta,
Michele Faioli, Gianna Fracassi, Franco Liso,
Claudio Lucifora, Mariella Magnani, Tiziano Treu

QUADERNI del CNEL - n. 9
Luglio 2020

QUADERNI del CNEL
Pubblicazione periodica

ISSN 2611-5948

I *quaderni scientifici* del Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro, rivolti alla comunità scientifica e ai cittadini, sono pubblicati sulla base di studi presentati da esperti del Consiglio ovvero da ricercatori e studiosi esterni, nell'ambito di accordi di collaborazione o di seminari presso l'Organo, o raccolte di approfondimenti su un particolare tema.

I 'Quaderni' sono un modo per contribuire al dibattito scientifico anche al fine di ottenere contributi utili all'arricchimento del dibattito sui temi in discussione presso il Consiglio stesso.

La pubblicazione dei documenti è realizzata ai sensi dell'articolo 8, comma 12, del Regolamento di Organizzazione approvato dall'Assemblea del Cnel il 13 settembre 2018.

La scelta degli argomenti e dei metodi di indagine riflette gli interessi dei ricercatori. Le opinioni espresse e le conclusioni sono attribuibili esclusivamente agli autori e non impegnano in alcun modo la responsabilità del Consiglio.

Comitato Scientifico

Presidente: Prof. Avv. Tiziano Treu

Componenti

Prof. Maurizio Ambrosini

Prof. Emilio Barucci

Prof.ssa Silvia Ciucciiovino

Dott. Ana Rute Cardoso

Prof. Dr. Andrew Clark

Prof. Efisio Gonario Espa

Prof. Michele Faioli

Prof. Claudio Lucifora

Prof.ssa Maria Malatesta

Prof.ssa Annamaria Simonazzi

Prof.ssa Cecilia Tomassini

Prof. Giovanni Vecchi

Prof. Dott. Thomas Zwick

Direttore Responsabile

Cons. Paolo Peluffo



INDICE

Introduzione	7
Reinventare le teorie e le pratiche economiche al tempo del Covid-19	
Tiziano Treu	9
Ieri, oggi, domani. Lo statuto dei lavoratori a cinquant'anni dalla sua approvazione	
Franco Liso	13
Lo statuto dei lavoratori cinquant'anni dopo: un'agenda per il futuro	
Marcella Magnani	27
Tra storia e futuro: lo statuto dei lavoratori 50 anni dopo	
Riccardo Del Punta	37
Lo statuto dei lavoratori cinquant'anni dopo: tra conservazione e aggiornamento	
Silvia Ciucciovino	51
Quale statuto per i lavoratori del XXI secolo?	
Claudio Lucifora	59
Lavoratore <i>cyborg</i> e statuto dei lavoratori	
Michele Faioli	65
Lo statuto dei lavoratori: verso un nuovo percorso	
Elio Catania	73
Per un nuovo statuto dei diritti	
Gianna Fracassi	77

Introduzione

Il Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro in questo 'Quaderno' ha raccolto i contributi di alcuni autorevoli esperti che hanno preso parte al convegno "Statuto dei Lavoratori e futuro delle relazioni di lavoro" organizzato in occasione del 50° anniversario della legge 20 maggio 1970, n. 300 e che si è tenuto in modalità Webinar a causa delle restrizioni imposte dall'emergenza Covid-19. L'evento ha rappresentato la chiusura di un percorso di riflessione che era iniziato proprio al CNEL con il convegno "Dall'autunno caldo allo statuto dei lavoratori" promosso dalle Fondazioni Buozzi, Di Vittorio e di Giulio Pastore in collaborazione con il Comitato per gli anniversari di interesse nazionale.

Durante il cosiddetto "Autunno caldo", Villa Lubin fu il teatro dei principali incontri tra le parti sociali che portarono ad una delle leggi più importanti del nostro ordinamento: lo Statuto dei lavoratori.



REINVENTARE LE TEORIE E LE PRATICHE ECONOMICHE AL TEMPO DEL COVID-19

Tiziano Treu

In questi anni, molti giuristi, intellettuali, operatori delle imprese e del sindacato, anche in riunioni al Cnel hanno discusso e commentato con interesse e con passione il significato della legge 20 maggio 1970, n. 300, il cd. Statuto dei lavoratori. Questo è di per sé un segno di vitalità non comune nella nostra legislazione spesso così effimera. Si può dire che lo Statuto dei lavoratori ha accompagnato la storia del lavoro di questi cinquant'anni così intensi e che ci hanno visti tutti trasformati. Lo Statuto ha molto influito sulle vicende del lavoro e dell'impresa perché le norme contenute in questa legge sono emblematiche di un riformismo sociale lungimirante e durevole. Anche le origini della legge sono significative. Esse stanno in un ciclo di lotte, quelle del '68 e del '69, che ha avuto una grande influenza sulle sorti del lavoro e dell'impresa e sull'evoluzione del sindacato nei decenni successivi. Altrettanto significativo è che lo Statuto ha segnato la felice congiunzione di due grandi culture politiche, quella socialista di Giacomo Brodolini e quella cristiano sociale di Carlo Donat-Cattin. La legge nelle sue varie parti è una combinazione feconda del riconoscimento dei diritti individuali dei lavoratori in azienda e di sostegno del ruolo del sindacato nell'impresa. Ha contribuito a sostenere una cultura moderna e attenta alle dinamiche sociali, quella cultura che è stata anzitutto di due artefici: Gino

Giugni e Federico Mancini. Le vicende applicative di questi 50 anni non sono state prive di contrasti, ma hanno portato all'affermazione dei principi costituzionali fondamentali nel mondo del lavoro e dell'impresa e alla loro larga accettazione nella prassi prevalente e nella stessa coscienza sociale. Gli anni più recenti hanno visto grandi cambiamenti per le nuove tecnologie informatiche e digitali e i confini nazionali si sono allargati a seguito della globalizzazione dei rapporti economici, portando il diritto del lavoro in territori mai esplorati. Questi cambiamenti hanno modificato non solo aspetti specifici, ma i caratteri stessi del lavoro e dell'impresa su cui si è costruito lo Statuto. Hanno posto problemi inediti e richiedono sia risposte normative nuove sia approcci sociali diversi dal passato, su cui ci stiamo tutti interrogando in questi giorni di ricorrenza. Questi cambiamenti non solamente cambiamenti di specifiche normative o prassi ma richiedono un riposizionamento complessivo delle regole e delle concezioni del lavoro e dell'impresa. Questa è una ricerca che è appena cominciata e che non va affrettata né artificiosamente semplificata, tantomeno rifugiandosi nella riproposizione di categorie e di strumenti del passato. In realtà questa ricerca si svolge per l'incertezza in cui siamo immersi: incertezza visibile già prima nelle crisi passate, ma ancora più evidente in quest'ultima emergenza Covid-19. L'impegno a trovare soluzioni adeguate ai tempi ci riguarda tutti, intellettuali, forze sociali, politiche e istituzioni.

Penso che lo Statuto di lavoratori ci possa fornire non tanto specifiche ricette, ma almeno due grandi insegnamenti. Ci può indicare un percorso per l'universalizzazione dei diritti fondamentali nei rapporti di lavoro, sia pure reinterpretati alla luce delle diversità dei lavori attuali e delle imprese nazionali e globali. In secondo luogo ci deve richiamare a un'idea di rapporti sociali ispirati a principi di partecipazione e di valorizzazione delle capacità umane. Al CNEL abbiamo discusso su questo anniversario con il *webinar* dal titolo: "*Statuto dei lavoratori e*

futuro delle relazioni di lavoro”.

Durante il dibattito abbiamo tutti riconosciuto che i tempi sono cambiati e che è ora di ragionare sulle prospettive future dello Statuto dei lavoratori. Dinanzi alle nuove realtà della frammentazione dei lavori e della impresa rete, occorre trovare quei diritti e quegli strumenti che possono essere fedeli allo spirito dello Statuto dei lavoratori. La tutela della dignità dei lavoratori e le forme della partecipazione devono essere adeguate ai tempi con modalità diverse ma fedeli allo spirito dello Statuto. Il CNEL vuole lanciare una riflessione a tutto campo mobilitando i diversi attori che sono presenti al suo interno, le organizzazioni sociali, gli esperti e anche persone di varie discipline che noi vorremo coinvolgere per costruire i percorsi con cui rendere attuali i principi dello Statuto nel nuovo contesto. Occorre estendere i diritti fondamentali anche oltre le forme del lavoro tradizionale. Immaginare nuove forme di partecipazione non solo collettive ma individuali in grado di dare voce ai lavoratori delle fabbriche 4.0. Occorre non lasciarli soli in queste fabbriche che sono frequentate da macchine intelligenti e le imprese devono essere socialmente responsabili e più disponibili ai bisogni delle persone.

Si pone l'esigenza non solo di estendere i diritti, ma anche di allargarne i contenuti. Ci sono diritti di nuova generazione come anzitutto il diritto alla formazione continua, personalizzata che è la base del diritto promozionale del futuro. Essa che deve mirare alla promozione delle capacità delle persone che lavorano. La formazione costituisce un alimento fondamentale per chi deve orientarsi e operare nel mondo tecnologico e nelle fabbriche dell'era digitale.

Un altro diritto da riconoscere direttamente è quello alla *privacy*, cioè alla difesa delle persone dall'invasione delle tecnologie. Parlare di universalizzazione dei diritti significa oggi ripensare alla loro finalizzazione e anche graduarli secondo i bisogni delle persone e le condizioni in cui operano. Alla base

della logica dello Statuto c'era l'idea che i diritti degli individui, anche se riconosciuti per legge, sono fragili se all'interno dell'azienda non sono sostenuti da una collettività organizzata che ne sostenga la effettività. Questa seconda parte dello Statuto – quella dei diritti collettivi – è in grande crisi per le difficoltà del sindacato, aggravate dal fatto che manca una legge sulla rappresentanza. Nei Paesi moderni una simile legge esiste da diversi anni. Ed è necessaria anche in Italia. Naturalmente da sola non basta. Va accompagnata con un sostegno alle rappresentanze dei lavoratori in azienda, attribuendo loro poteri di partecipazione diretta nei vari momenti della organizzazione del lavoro e della vita aziendale. Questi poteri, anche nella co-gestione tedesca, sono altrettanto e forse più importanti della presenza di rappresentanti dei lavoratori negli organi societari. Nel nuovo contesto delle imprese rete e delle imprese piattaforma la partecipazione dei lavoratori si può esprimere non solo con la sanzione di diritti statici ma attraverso procedure condivise che permettono una interlocuzione diretta fra lavoratori e management nelle principali scelte della vita aziendale.

Queste procedure devono servire di sostegno ai diritti vecchi e nuovi. Devono realizzare un nuovo intreccio fra momenti collettivi e autonomia individuale, perché i lavoratori di oggi sono più in grado del passato di fare scelte autonome e possono arricchire la stessa vita delle organizzazioni collettive.

Questa è una linea di sviluppo nuova perché supera l'individualismo e realizza una sinergia fra tutte le persone che lavorano all'interno della comunità aziendale.

Cercheremo di aprire il dibattito sulle prospettive future dello Statuto dei lavoratori, coinvolgendo tutte le energie dentro e fuori del Cnel per dare un contributo alla regolazione dei lavori in questo mondo che cambia, nel mondo che verrà.

IERI, OGGI, DOMANI. LO STATUTO DEI LAVORATORI A CINQUANTA ANNI DALLA SUA APPROVAZIONE

Franco Liso

1. Amarcord

Sono passati 50 anni. È difficile sottrarsi all'emozione perché ero da poco entrato nell'istituto di diritto del lavoro dell'Università di Bari ed allora iniziava il mio apprendistato con Giugni. Egli mi offrì l'occasione di uno stage presso la direzione del personale della Breda Siderurgica di Sesto San Giovanni. Potei così seguire le prime fasi di applicazione della legge da un osservatorio molto particolare. Fu un periodo ricco di insegnamenti. Non posso qui dilungarmi, ma un flash lo devo dare perché dice molto dell'essenza di quella legge. Il direttore del personale, Paolo Peira – il quale, esprimendo la migliore cultura delle partecipazioni statali, dava una lettura della legge nella sostanza positiva, laddove in altri ambienti imprenditoriali vi era la tendenza ad imputare allo Statuto la responsabilità di fenomeni (penso ad esempio alla crescita dei livelli dell'assenteismo) che invece trovavano giustificazione nei mutati rapporti di forza che si erano già prodotti sul piano sociale – Paolo Peira, dicevo, mi riferì un divertente episodio. Un operaio aveva abbandonato il suo posto e di fronte all'intervento del capo aveva tirato fuori dalla tasca un libretto con il testo della legge dicendo – con fare sicuro e lasciando

di stucco il suo interlocutore – che l’art. 1 della legge - “libertà di manifestazione del pensiero” – glielo consentiva.

Che dire? Evidentemente nessuno dei due conosceva bene la legge che faceva i primi passi. Ma è interessante richiamare questo divertente episodio, perché ci dice – come meglio non si potrebbe - che gli operai avvertivano lo Statuto come la loro legge. Non è vero, peraltro, che la sua nascita era stata sostenuta da due ministri che non esitavano a dichiararsi schierati da una parte sola? Non è vero che la sua nascita era stata propiziata dalla forte spinta delle lotte del movimento operaio? Quanto tempo è passato e come sono cambiati i tempi.

2. Lo Statuto dei lavoratori oggi

Non è il caso di soffermarsi a parlare dello Statuto, ma è sufficiente dire che ha corretto in profondità l’impianto paternalistico e autoritario che il codice civile aveva dato alla disciplina del rapporto di lavoro. Si faceva strada, allora, con lo Statuto, una visione più moderna della gestione del personale. Questa, da un lato, era chiamata ad esprimersi con modalità rispettose della dignità dei lavoratori e, dall’altro lato, doveva fisiologicamente bilanciarsi con la presenza in azienda dell’organizzazione sindacale. Si faceva compiere alla disciplina del rapporto di lavoro un salto epocale, che mi sento di accostare a quello formalizzato dalla Carta costituzionale nell’area del diritto sindacale.

A distanza di cinquanta anni lo Statuto dei lavoratori continua a stagliarsi come una quercia nel panorama della regolazione legislativa del rapporto di lavoro, ora per lo più caratterizzata da normative precarie, affannosamente affastellate alla ricerca di un maggior equilibrio nelle dinamiche del mercato del lavoro. Si tratta di una quercia che porta vistose cicatrici.

Dapprima, attraverso un lungo percorso, sono cadute le norme sul collocamento numerico. Successivamente uno sciagurato referendum – improvvidamente sostenuto alla ricerca di una risposta ai problemi della rappresentatività del sindacato – ha amputato

l'anima promozionale dello Statuto, la quale implicava che il diritto dell'organizzazione sindacale ad essere presente all'interno delle unità produttive sussistesse indipendentemente dal fatto che il datore di lavoro applicasse un contratto collettivo da esso sottoscritto. La Corte costituzionale ha messo una toppa per risolvere un caso particolare, ma l'amputazione rimane. Lo stesso referendum ha poi colpito una norma – quella sui contributi sindacali – che aveva grande importanza per il finanziamento del sindacato. È vero che vi ha posto rimedio la contrattazione collettiva, ma bisogna riconoscere che il venir meno della base legislativa ha finito per mettere nelle mani della controparte uno strumento importante per la vita del sindacato. Più di recente si è assistito alla crisi del famoso art. 18, dapprima modificato attraverso una complicata disciplina e successivamente svuotato da un brutale intervento di semplice monetizzazione del licenziamento illegittimo, eccessivamente sbilanciato. Sono state poi riscritte la norma sui controlli a distanza e quella sulle mansioni. Non c'è qui spazio per commentare queste cicatrici. Si può solo dire – in estrema sintesi – che esse in gran parte costituiscono il frutto dell'imporsi di esigenze di flessibilità nonché di contenimento dei costi connessi alla mediazione giudiziaria.

Detto questo bisogna riconoscere, peraltro, che l'edificio dello Statuto è stato costruito su misura di una realtà ben diversa da quella che da qualche tempo tende ad essere prevalente. Era la realtà della fabbrica media e grande caratterizzata da una cultura organizzativa basata sulla gerarchia e sul comando (assai emblematica, in questa prospettiva, la norma sul personale di vigilanza). Ora questa non è più la realtà prevalente. Si è prodotta, per dirla con Aris Accornero, una grande trasformazione che lui descriveva nei termini di una transizione dalla società del Lavoro (con la L maiuscola, a sottolineare che era centrata sulla figura egemone del lavoro in fabbrica forgiata dal modo di produrre taylor-fordistico, caratterizzata dal tempo pieno e

dalla stabilità) alla società dei lavori, caratterizzata dalla multiformità e dalla variabilità delle condizioni lavorative, prodottasi – a suo avviso – per effetto di trasformazioni strutturali delle dinamiche organizzative che le imprese hanno assunto per rispondere agli imperativi del mercato dei beni nel quale competono. Quella legge, quindi, ora appare come un argine eretto nei confronti di un potere che, in prevalenza, si è dislocato altrove, privilegiando l'utilizzo di nuovi schemi giuridici; la si può riguardare come una Linea Maginot che è stata aggirata. Ora i lavoratori debbono difendersi da un potere che si esercita più sul mercato esterno all'impresa – manifestandosi nella veste di potere negoziale – che attraverso il vincolo giuridico della subordinazione. Il capitalista, nella prospettiva di conseguire una riduzione dei costi e dei rischi in capo alla sua impresa, non è più interessato a fondare l'organizzazione sul comando; lo esercita in forma indiretta mostrandosi interessato a conseguire i risultati attraverso l'esercizio del potere negoziale. Un recente film di Ken Loach ha fornito una mirabile rappresentazione di questo stato di cose.

Insomma, lo Statuto rispondeva al mondo della stabilità; ora tende a prevalere il mondo della precarietà. La subordinazione, da giuridica, diventa sfacciatamente economica e il lavoro torna ad essere merce.

Ci si può chiedere se la colpa di questo stato di cose sia da attribuire alla legislazione che ha progressivamente indebolito la rigidità delle vecchie garanzie.

Una parte della sinistra non ne dubita. Io propendo per una lettura diversa, che ha il conforto dell'analisi di Accornero. Lui rilevava come ci fosse mancanza di sintonia tra il sistema delle garanzie rigide e le strutturali modificazioni delle dinamiche organizzative che le imprese andavano assumendo per rispondere agli imperativi dei mercati.

In breve, se vogliamo un colpevole, dobbiamo trovarlo – più che nelle flessibilità introdotte, le quali quasi sempre sono state introdotte con la finalità di evitare effetti controproducenti delle vec-

chie rigidità e favorire un miglior funzionamento del mercato del lavoro (ma non è questo il caso della norma che nel 2003 ha voluto incentivare in maniera abnorme il decentramento produttivo intervenendo sulla disciplina degli appalti) – nel mancato apprestamento di un sistema di garanzie di tipo nuovo. Credo che questa sia la convinzione anche di Tiziano Treu che, introducendo i lavori di questo seminario, ha sollecitato in questa prospettiva nostre riflessioni.

Propedeuticamente a queste riflessioni credo opportuno svolgere qualche riflessione in ordine alle famose due anime dello Statuto.

3. Le due anime dello Statuto dei lavoratori

Sappiamo, è opinione comune, che nello Statuto sono confluite due anime, quella costituzionalistica e quella promozionale.

La prima – efficacemente rappresentata dall'idea della *Costituzione* che varca i cancelli della fabbrica – risaliva alla domanda avanzata da Di Vittorio sin dai primi anni '50, volta ad ottenere tutele per i singoli lavoratori contro pratiche di gestione del personale vessatorie e di frequente discriminatorie, evidenziatesi nelle dolorose esperienze degli anni della ricostruzione.

La seconda si è manifestata successivamente. Essa riceveva una forte legittimazione dalle spinte maturate nelle lotte degli anni '60 (spinte che nel contempo contribuiva ad incanalare verso esiti positivi), ma era maturata in una linea di politica del diritto che – facendo affidamento sull'autonomo sviluppo del sistema sindacale di fatto – aveva contrastato l'applicazione della seconda parte dell'art. 39 della Costituzione ed ora teorizzava la necessità di sostenere la presenza e il ruolo dell'organizzazione sindacale nell'ambito aziendale.

In verità la denominazione di queste due anime potrebbe essere fuorviante. Infatti, non si può negare che anche l'anima promozionale è parimenti costituzionale, poiché – collocandosi nella prospettiva della seconda parte dell'art. 3 della Costi-

tuzione – mirava a garantire che il seme della libertà sindacale (co. 1 dell’art. 39) attecchisse e si sviluppasse anche nell’ambito delle aziende. A ben vedere, questa denominazione venne utilizzata da Giugni (e con lui, da Federico Mancini) per evidenziare la diversità delle culture politiche confluite nella legge.

Nella lettura della legge si è imposta l’idea, alla quale ha contribuito lo stesso Treu, che le due anime esprimano una forte sinergia: la presenza di diritti in capo ai singoli lavoratori renderebbe più forte il sindacato e la presenza del sindacato costituirebbe una garanzia della effettività dei diritti in capo ai singoli. Orbene, propendo a ritenere che questa lettura risponda al vero, ma solo fino ad un certo punto. In verità essa occulta il fatto che le due linee di politica del diritto – quella “costituzionalistica” e quella promozionale – erano concepite, soprattutto dai sostenitori della seconda – come linee fortemente alternative, poiché riflettevano una diversa visione del ruolo della legge e della autonomia collettiva. I sostenitori della linea costituzionalistica erano interessati a che fosse la legge a fissare direttamente una serie di diritti in capo ai singoli. I sostenitori della linea promozionale, invece, ritenevano che compito della legge – fatta salva la garanzia di determinate sfere di libertà dei singoli (che sarebbe stato improprio affidare alla contrattazione) – dovesse essere principalmente il sostegno al sindacato, poiché al sistema delle relazioni collettive e non al paternalistico intervento dello Stato, era opportuno affidare la responsabilità della regolazione dei rapporti di lavoro e la amministrazione della stessa, in ragione della capacità che in linea di principio avrebbe la regolazione collettiva di aderire alle dinamiche sempre mutevoli dei processi economici ed organizzativi e quindi di tutelare con maggiore effettività gli interessi dei lavoratori.

Devo richiamare a questo proposito la plastica testimonianza resa da De Rita in un seminario svoltosi lo scorso anno sulla figura di Giugni (al seminario era stato invitato in quanto membro della commissione ministeriale che sotto la guida di Giugni lavorò alla

predisposizione del disegno di legge governativo dello Statuto). De Rita ha riferito che una delle prime affermazioni di Giugni, nell'introdurre i lavori della commissione, fu che la legge dovesse essere incentrata sul sostegno al sindacato e non fosse opportuno indugiare a porre diritti in capo ai singoli lavoratori. In effetti, aggiungo io, nella prospettiva di Giugni la presenza di questi ultimi nel contenitore rigido della legge, avrebbe potuto risultare di intralcio allo stesso libero esplicarsi dell'azione sindacale nella tutela degli interessi collettivi.

Non è un caso che, quando uscì, il disegno di legge governativo si meritò l'attacco di Ugo Natoli, il più autorevole esponente della linea costituzionalistica. Egli disse che quello del disegno di legge era lo statuto dei sindacati e non dei lavoratori. Infatti, su venticinque articoli del disegno di legge soltanto sette si occupavano del lavoratore e gli altri, invece, del sindacato. Peraltro – evidentemente scandalizzato da alcune norme (quella sugli impianti audiovisivi e quella sulle visite personali di controllo) che prevedevano un ruolo della negoziazione – affermava che v'era il pericolo che il sindacato disponesse del diritto dei singoli lavoratori. Quanto lontane le due culture.

Concludendo, il discorso sulla sinergia va detto che l'anima promozionale, se condivideva la prima delle due direzioni nelle quali la sinergia può esprimersi (basta leggere la relazione al disegno di legge governativo), certamente non pensava che un rafforzamento del sindacato potesse derivare dalla previsione di diritti in capo ai singoli.

Sappiamo che nel corso dei lavori parlamentari il disegno governativo dello Statuto ricevette una corposa integrazione ispirata dalla cultura del garantismo individuale. In particolare, vennero disciplinate due materie cruciali nelle dinamiche della gestione del personale. Quella delle mansioni e quella della reintegrazione. La prima – che fissava un generico criterio di equivalenza delle mansioni come limite alla mobilità del lavoratore in azienda – escludeva che una diversa disciplina potesse essere introdotta

per via pattizia (ponendosi così limiti anche all'autonomia collettiva). La seconda generalizzava un meccanismo sanzionatorio che, nel disegno di legge governativo, era stato prudentemente contemplato solo come rimedio contro i licenziamenti di carattere discriminatorio, e quindi soprattutto nella prospettiva di conferire effettività alla libertà sindacale.

Sappiamo anche quello che è successo dopo. Con la rigidità acquisita dall'impianto normativo cominciò ad acquisire un ruolo determinante la mediazione giudiziaria sulle vicende della gestione del personale; mediazione che, peraltro, già riceveva corposo alimento da un uso frequente dei ricorsi per comportamento antisindacale. È significativo che una decina d'anni dopo, nel famoso convegno dell'AIDLASS del 1982, Giugni, come relatore, affermò che il legislatore "nel momento in cui volle opporre al potere dell'imprenditore un contropotere, in realtà di contropoteri ne mise in atto due: uno fu quello del sindacato, l'altro quello del giudice".

In sostanza, a mio avviso, si può sostenere che, nella confluenza delle due linee, l'anima promozionale – nella sua versione originaria – uscì alquanto ridimensionata. Viene da sorridere – alla luce dell'esperienza trascorsa – se si pensa all'esultanza manifestata da Mancini a ridosso dell'approvazione della legge nel convegno AIDLASS di Perugia. Disse che aveva vinto la linea promozionale. Possiamo dire che non coglieva nel segno.

Da allora la regolazione per via legislativa è diventata la strada maestra ed onnipervasiva e tale è rimasta, per necessità, anche quando si sono cominciate ad introdurre flessibilità, spesso affidate allo stesso sistema contrattuale. Bulimici interventi di correzione si sono affastellati e l'expertise degli avvocati e dei consulenti del lavoro è diventata un ausilio indispensabile per orientarsi nella giungla normativa. La ponderosità raggiunta dalla raccolta delle normative legislative in materia di lavoro e la loro complicazione, davvero impressionate, sta a dimostrarlo.

4. Le prospettive

Passiamo ora alle prospettive. Non v'è dubbio che, come diceva Accornero, occorrono tutele di tipo nuovo per fronteggiare le caratteristiche multiformi che il lavoro ha assunto nonché le turbolenze precarizzanti dell'attuale mercato del lavoro. A mio avviso, prima ancora di interrogarsi su quali tutele di tipo nuovo debbano essere concepite, è opportuno chiedersi: ma è proprio la legge la fonte più adatta a dettarle?

Di fronte al caotico stato delle cose in materia di regole, cui si è fatto cenno poco fa, che di frequente rimette la responsabilità alla mediazione giudiziaria, caratterizzata da tempi lunghi, esiti incerti e non sempre risolutivi, c'è da chiedersi se, per caso, non torni a dirci qualcosa la vera filosofia che animava la linea promozionale.

Le regole andrebbero elaborate e governate dal sistema delle relazioni collettive. In linea di principio esso è in grado di essere più vicino alla multiformità ed alla variabilità delle situazioni concrete. Il legislatore dovrebbe dare linee generali ovvero svolgere una funzione sussidiaria. In verità, un segnale in questa direzione volle darlo lo stesso Giugni quando, nei primi anni '80, prospettando in un breve articolo l'opportunità di alcuni ritocchi allo statuto dei lavoratori, lo concludeva ponendo l'esigenza che la legge assumesse un carattere supplementativo rispetto alla regolazione collettiva nelle materie più strettamente legate alla gestione. Lo stesso Accornero, ragionando intorno alla necessità di nuove regole per il mondo dei lavori, pensava ad una tutela articolata e diversificata attraverso intese negoziali.

A mio avviso occorrerebbe concretamente operare, quindi, nella direzione della valorizzazione della regolazione collettiva; gli interventi esterni dovrebbero essere di ultima istanza. Credo che i responsabili del governo del Paese dovrebbero essere chiamati a svolgere un ruolo cruciale sul piano dell'azione politico amministrativa in questa prospettiva. Potrebbero tor-

nare utili anche meccanismi simili a quello a suo tempo ipotizzato nel lavoro a domicilio, nella cui legge si prevedeva che, qualora i contratti collettivi non avessero disposto in ordine ad alcuni profili del trattamento retributivo, avrebbe dovuto provvedervi una commissione pariteticamente composta dalle parti sociali e, nel caso di divergenze insanabili tra queste ultime, la responsabilità l'avrebbe assunta il direttore dell'ufficio (analoga è la logica seguita dallo statuto dei lavoratori per i controlli).

In buona sostanza, gli attori sociali devono essere spinti ad assumersi congiuntamente la responsabilità della regolazione, e quindi del suo impatto sulle dinamiche economiche ed organizzative. È opportuno che le regole vengano comunque elaborate nell'ambito di un sistema capace di seguirne le dinamiche applicative e quindi capace di operare con tempestività tutte le modifiche opportune.

Bisogna riconoscere che nell'esperienza sin qui trascorsa progressivamente si è già fatta strada l'esigenza di una valorizzazione dell'autonomia collettiva. Ma ciò è avvenuto al di fuori di un quadro organico ed in forme precarie.

Questa valorizzazione si è espressa in una duplice direzione.

La prima – che qui interessa di meno, e che si è inverte a fasi alterne, indebolendosi nel tempo – è quella della concertazione, quindi della partecipazione delle parti sociali alla definizione dell'indirizzo politico dei governi. Credo che su questa linea il punto più alto lo si è registrato nel patto di natale del 1998. In esso il Governo accettava di fare propri progetti di intervento legislativo che fossero stati convenuti dalle parti sociali in materie che non implicavano oneri a carico del bilancio dello Stato. Sappiamo che, salvo che nel periodo iniziale, quella strada non è stata percorsa. Avrebbe richiesto una grande coesione tra le parti e soprattutto, un governo interessato al lavorare attivamente per promuovere le ragioni di questa coesione. E invece sopravvenne la stagione berlusconiana che vide il governo lavorare in direzione opposta. La seconda direzione – che maggiormente qui ci interessa, perché

attiene al rapporto tra legge e contratto – ha visto una valorizzazione dell'autonomia collettiva soprattutto in funzione della correzione di rigidità legislative ritenute controproducenti. Bisogna riconoscere che – data la già diffusa colonizzazione del sistema regolativo da parte della legge – ciò è avvenuto non senza limiti e ambiguità, anche per via della mancanza di una disciplina idonea a conferire efficacia generale alla disciplina collettiva. Il punto più alto sembra essere stato raggiunto con la norma sui cosiddetti contratti di prossimità la quale – attraverso formule che hanno non piccoli margini di indeterminazione – prevede ampie possibilità di deroga alla legge.

In questo caso, tuttavia, c'è da dubitare che si possa veramente parlare di valorizzazione dell'autonomia collettiva. Il rispetto del ruolo di quest'ultima dovrebbe implicare la non interferenza sulle decisioni che essa assuma in ordine al livello (categoriale, territoriale, aziendale) in cui voglia esercitarsi. E invece questa norma non le rispetta, è invasiva; sembra prestarsi ad una lettura malevola, quella di un rafforzamento opportunistico della posizione datoriale nei confronti dei lavoratori, essendo questi ultimi più ricattabili a livello di azienda.

In conclusione, la genuina valorizzazione dell'autonomia collettiva richiede un quadro organico e stabile. Esso andrebbe perseguito in primo luogo attraverso la ripresa di una linea di politica legislativa di sostegno. Questa volta il sostegno dovrebbe essere dato, non al sindacato dei lavoratori, bensì al sistema delle relazioni collettive nel suo complesso. Esso dovrebbe poggiare su due gambe.

Da un lato, occorre un intervento che miri a rafforzare la rappresentatività degli attori. Qui – invero forzando quanto convenuto dalle parti sociali, ma a fin di bene, per dare concretezza alle loro enunciazioni – sarebbe sufficiente un intervento che ponga su basi pubbliche il sistema elettorale convenuto nel cosiddetto testo unico, in maniera da renderlo veramente operativo ed inattaccabile e che lo estenda anche al versante

della rappresentanza imprenditoriale.

Da un altro lato, è indispensabile un intervento che, con le opportune modifiche, dia corpo alla previsione costituzionale della efficacia erga omnes dei contratti collettivi. Si sono determinate a chiederlo anche le stesse parti sociali più rappresentative, di fronte agli accentuati fenomeni di *dumping* creati dalla diffusione dei contratti pirata.

Ovviamente – è appena il caso di dirlo – l'intervento potrà essere veramente fecondo se verrà accompagnato da uno sviluppo della cultura degli attori in direzione sintonica con questa prospettiva di valorizzazione della loro responsabilità.

Se dovessimo dare retta ai fatti, dovremmo purtroppo esprimere qualche dubbio al riguardo. Penso, in particolare, all'esperienza di due recenti norme che hanno aperto importanti spazi alla regolazione collettiva e che, a quanto mi risulta, sono praticamente rimaste inutilizzate.

Pur se con qualche tratto discutibile, è stata riscritta la norma dello Statuto relativa alle mansioni. Essa – eliminando il principio dell'equivalenza, inevitabilmente destinato ad eccitare la mediazione giudiziaria – ha restituito in pieno all'autonomia collettiva il compito di stabilire gli ambiti della prestazione lavorativa. In questo modo si sono aperti spazi molto interessanti per la contrattazione (vengono in gioco dinamiche retributive, formazione professionale e finanche accentuate prospettive di stabilità occupazionale). Orbene, non mi risulta che si siano aperti i molti cantieri che ci si sarebbe aspettato di veder sorgere.

Lo stesso può dirsi per un'altra norma, quella in materia di collaborazioni eteroorganizzate. Inaugurando il modello della norma suppletiva cui faceva cenno Giugni, quella norma – a mio avviso scritta alquanto avventurosamente, pur se ricca di una positiva carica politica – abilita la contrattazione collettiva a dettare una disciplina alternativa a quella della legge. Da un amico sindacalista ho sentito dire che per loro la strada è impraticabile, perché ai lavoratori si dovrebbe togliere quello che la legge avrebbe loro già

dato, e cioè la disciplina del lavoro subordinato.

Che dire? Di fronte alle ambiguità del concetto di etero-organizzazione, alla sua difficile configurazione, così come alla difficile configurazione dei modi in cui potrebbe trovare concretamente applicazione la disciplina del lavoro subordinato a figure, come quella dei *riders*, che pongono problematiche molto particolari, bisognose di una disciplina confezionata su misura, ci si sarebbe aspettata una assunzione di responsabilità, magari anche con una forzatura dei limiti che sul piano tecnico derivano dalla mancanza di una definizione degli ambiti in cui la fonte negoziale sarebbe legittimata ad imporsi. Questa assunzione di responsabilità nella prospettiva di utilizzare la finestra aperta dal legislatore non c'è stata. Né in questa prospettiva c'è stata una pressione da parte del potere politico. Nella sostanza sembra che si preferisca fare affidamento sul lavoro dei magistrati e degli studi legali.

Dobbiamo quindi essere pessimisti circa la possibilità di un mutamento dello stato delle cose?

Preferisco l'ottimismo della volontà. Esso può essere giustificato dalle enunciazioni degli importanti principi che le parti hanno detto di condividere, enumerandoli in premessa dell'ultimo accordo interconfederale, del 2018. Occorrerebbe auspicare un'azione governativa che, rispettosa dell'autonomia delle parti, le spinga a compiere i passi successivi, alla ricerca di strumentazioni idonee a calare sul terreno della prassi quei principi.

LO STATUTO DEI LAVORATORI CINQUANT'ANNI DOPO: UN'AGENDA PER IL FUTURO

Mariella Magnani

1. Il ruolo storico dello Statuto dei lavoratori e la modernità del suo impianto

Non sono della generazione di giuristi che ha seguito le fasi dell'elaborazione dello Statuto dei lavoratori, ma di quella che si è formata con esso. Per me lo Statuto dei lavoratori è l'anno zero del diritto del lavoro e, come tutti quelli che partono da zero e non da meno uno, sono stata avvantaggiata perché sono stata subito in grado di metabolizzarlo.

Sono però testimone delle battaglie ideologiche ingaggiate a ridosso e all'indomani della sua entrata in vigore. In effetti, non era facile passare dalla disciplina codicistica del rapporto di lavoro e, sia pure attraverso la legislazione sui licenziamenti, arrivare al vero e proprio salto (qualcuno l'ha chiamata rivoluzione) compiuto dallo Statuto che, attraverso strumenti giuridici innovativi, ha finalmente sanzionato che il potere del datore di lavoro è legittimamente esercitabile solo nel rispetto della dignità della persona del lavoratore e per finalità tecniche. Il che riconduce meglio, tra l'altro, la disciplina del rapporto di lavoro ad una logica contrattuale.

Ma, sopitasi la battaglia ideologica, è diventato comune il riconoscimento che lo Statuto dei lavoratori ha dato un grande contributo all'evoluzione civile del nostro paese, come, con sintesi efficace, ha osservato Franco Liso, perché ha affermato

un modello di gestione del personale antitetico alle prassi paternalistico/autoritarie degli anni '50-'60, sia ribadendo in capo ai lavoratori alcuni diritti civili e sociali già riconosciuti in Costituzione nei confronti di tutti i cittadini; sia promuovendo la presenza e l'attività sindacale all'interno delle imprese.

Sappiamo dei due blocchi normativi di cui lo Statuto si compone: il primo, di stampo garantistico, con cui si riconosce, appunto, una serie di diritti ai singoli lavoratori; il secondo, di stampo promozionale, costituisce, invece, una "legislazione di sostegno" del sindacato per favorire il suo insediamento nell'impresa, consentendogli così di presentarsi come forza di controbilanciamento del potere imprenditoriale. Notoriamente, dietro a questi blocchi normativi, vi sono due linee di pensiero: quella cd. costituzionalista, sostenuta principalmente dalla CGIL e dai giuristi della Rivista giuridica del lavoro, e quella promozionale o sindacale, sostenuta principalmente dalla CISL e dai giuristi riformisti ad essa vicini, volta a spostare il baricentro della tutela dei lavoratori sulla presenza e sull'azione del sindacato nell'impresa.

Storicamente, si è trattato di prospettive (mettere al centro i diritti dei singoli lavoratori ovvero l'azione del sindacato) non diverse, ma opposte: basti pensare alle "critiche di fondo" del partito comunista alla legge. Quindi, essa è nata all'insegna di un compromesso.

Successivamente alla sua approvazione, molti hanno ridimensionato l'importanza di quei contrasti, affermando che le due linee, entrambe confluite nella legge, esprimevano una forte sinergia, perché, da una parte, un vero e proprio rispetto della libertà e dignità del lavoro non avrebbe potuto darsi senza un'azione di sostegno e di promozione dell'attività sindacale in azienda e, d'altra parte, le garanzie attribuite ai singoli erano funzionali anche al rafforzamento del sindacato.

Ed in occasione di uno degli ultimi anniversari (il quarantesimo) si è pure detto che la modernità del suo impianto starebbe proprio nell'aver realizzato un intreccio tra la dimensione indi-

viduale e quella collettiva, evidenziando la “solitudine dei diritti individuali” se non sono sorretti da una strumentazione che ne garantisca l’effettività (che, nel caso, è, appunto, la normativa di sostegno sindacale).

2. Il mutamento di scenario cinquant’anni dopo

Tributato il giusto omaggio al ruolo dello Statuto, al contributo dato al nostro sistema di relazioni industriali, oltre che alla cultura italiana del lavoro, è del tutto evidente che lo scenario con riferimento al quale esso è stato concepito è del tutto cambiato; e ciò, sia per quanto riguarda l’organizzazione di impresa, sia per quanto riguarda l’organizzazione sindacale. Semplificando, un’organizzazione di impresa sempre più flessibile, esternalizzata, decentrata, internazionalizzata, digitalizzata; un’organizzazione sindacale sempre più plurale e frammentata.

3. Statuto dei lavoratori e riforme del nuovo millennio

Ogni decennio lo Statuto dei lavoratori è stato celebrato con bilanci molto interessanti e che, dai vent’anni in poi, un po’ si ripetono. Ma quest’anno, al compimento dei cinquant’anni, non possiamo riprendere pari pari le riflessioni del quarantesimo anniversario perché nel frattempo ci sono state riforme importanti ed in particolare il *Jobs Act* che, come sappiamo, contiene un ambizioso programma di riforma della disciplina del rapporto di lavoro e del mercato del lavoro. Tutti gli snodi della materia sono toccati: ammortizzatori sociali, politiche attive del lavoro, semplificazione e razionalizzazione delle procedure in materia di costituzione e gestione dei rapporti di lavoro, riordino dei contratti di lavoro vigenti, conciliazione dei tempi di vita e tempi di lavoro. Ne resta fuori solo la materia della rappresentanza sindacale e dei rapporti collettivi, di cui diremo successivamente. Così come lo Statuto dei lavoratori, anche il *Jobs Act* riflette lo spirito dei tempi, razionalizzando e portando a compimento precedenti interventi riformatori concepiti all’insegna della *flexicurity*, inco-

raggiata dalle istituzioni europee.

Sarebbe sbagliato, per diversi motivi, contrapporre il *Jobs Act* allo Statuto dei lavoratori, che non ha perso attualità, ma si incunea, con i suoi valori fondativi, nel primo. È vero che alcune norme dello Statuto sono state modificate, ma si tratta di norme che l'evoluzione tecnologica già da decenni aveva reso obsolete (l'art. 4 sui controlli) ovvero non più adeguate alle nuove organizzazioni del lavoro (l'art. 13 sulle mansioni).

Certo, toccato, anzi accantonato, è stato anche l'art. 18, nel quale molti, nell'opinione pubblica ed anche accademica, identificano lo Statuto dei lavoratori. Ma si tratta di un'identificazione erronea, per una serie di motivi che già si desumono da quel che ho detto prima circa la complessità dell'impianto dello Statuto. Del resto, non è un caso che, come tutti sappiamo, nel disegno di legge governativo di quello che sarebbe poi divenuto lo Statuto dei lavoratori, la reintegrazione fosse stata prudentemente contemplata solo come rimedio contro i licenziamenti di carattere discriminatorio, quindi come misura volta a conferire effettività alla libertà sindacale. Per i restanti casi, si confermava l'impostazione indennitaria della l. n. 604/1966.

Ora, si può anche discutere circa il modo in cui il d.lgs. n. 23/2015 è uscito dal regime reintegratorio per passare a quello indennitario (provocando già un intervento della Corte costituzionale e oggi diverse ordinanze di rimessione alla stessa Corte, oltre che di rinvio pregiudiziale alla Corte di giustizia). Ma si aprirebbe una parentesi che brucerebbe il poco tempo ancora a disposizione per le indicazioni prospettiche su cui siamo stati invitati a riflettere.

4. Un'agenda per il futuro: la rappresentatività sindacale

Piuttosto, è da sottolineare che l'unica parte rimasta fuori dall'ambizioso disegno riformatore del 2015 è quella dei rapporti collettivi, vale a dire della rappresentanza sindacale e della contrattazione collettiva. Ci siamo fin qui cullati nel modello statutario alternativo a, sebbene non incompatibile con, quello prefigurato

dall'art. 39 Cost.: vale a dire quello del sostegno e della promozione dell'attività sindacale in azienda, senza regolazione. Ora, a parte il fatto che la norma cardine di questo modello – l'art. 19 dello Statuto dei lavoratori – ha perso, dopo l'amputazione da parte del referendum del 1995, il nucleo più significativo della sua anima promozionale e che i problemi posti dalla attuale regolazione legislativa delle RSA sono solo occultati dalla tenuta della disciplina interconfederale delle RSU; a parte ciò, è probabile – ed è riconosciuto dai più – che il modello del sostegno senza regolazione non sia più sufficiente.

La frammentazione sindacale, anche datoriale, con la realizzazione di diversi ordini contrattuali, mette in crisi il sistema di relazioni industriali e, dunque, anche il virtuoso sistema dei rinvii della legge ai contratti collettivi. Il compito co-regolativo è, come noto, assegnato solo a sindacati qualificati, prima ai sindacati maggiormente rappresentativi, oggi ai sindacati comparativamente più rappresentativi. Una nozione che proprio l'accentuata frammentazione della contrattazione collettiva nazionale ha reso in molti casi controversa, se non addirittura inapplicabile. Ebbene ritengo, senza avere qui il tempo per argomentare, che la legge possa e debba intervenire a stabilire le regole fondamentali sulla rappresentatività sindacale, compresa quella dei datori di lavoro, attribuendo ad una autorità amministrativa, naturalmente dopo averne fissato i criteri, il compito di certificare i dati sulla effettiva rappresentatività. E ciò è possibile perfino a prescindere dalla disciplina della contrattazione collettiva e dalla sempiterna questione della legge sindacale. Proprio in questo senso, pragmatico, si sono mosse alcune proposte: si pensi alla proposta di legge C. 788, a firma delle on. Gribaudo e Cantone, presentata alla Camera nel 2018.

5. ...la questione salariale ed il salario minimo

Il tema si salda con quello del salario minimo. Bisogna prendere atto che l'interruzione della integrazione sistemica dell'ordi-

namento statuale e di quello intersindacale ha reso problematica la determinazione dell'equa retribuzione ex art. 36 Cost. Sul tema ho scritto ampiamente e più volte per manifestare il mio favore per l'introduzione di un salario minimo fissato per legge, rispetto alla quale ipotesi si possono comprendere assai più le cautele dalle associazioni datoriali, che non quelle dalle associazioni sindacali dei lavoratori. Vorrà pure dire qualcosa se, nella quasi totalità dei paesi europei, vi sono meccanismi di determinazione legale dei salari, oggi incoraggiati anche dalle istituzioni europee. La questione del rapporto tra determinazione legale del salario e contrattazione collettiva è vecchia quanto il diritto sindacale. Anche gli Webb l'hanno affrontata nel loro *Industrial Democracy*, giungendo alla conclusione che, lungi dall'ostacolare la contrattazione collettiva, il salario minimo risponde alle esigenze sia di garantire una tutela minimale a settori che il sindacato non è in grado di raggiungere, sia di fornire un sostegno generalizzato di base all'azione sindacale, sempre suscettibile di miglioramento. Vi sono disegni di legge presentati in Parlamento che realizzano una integrazione interessante tra fissazione legale del salario minimo, demandata in prima battuta ai contratti collettivi stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi, e, appunto, misurazione e certificazione della rappresentatività sindacale; con la previsione, comunque, di un limite quantitativo - che, non lo nascondo, non è facile fissare - operante come pavimento per la contrattazione collettiva e come parametro applicabile per i settori non coperti dalla stessa.

Tutto ciò darebbe una risposta, perfino tardiva, ai possibili inceppamenti del sistema di contrattazione collettiva, alla base del sistema promozionale statutario.

6. ... l'articolazione delle tutele

Ma c'è un punto su cui lo Statuto è ineluttabilmente incompleto: esso non è adatto al lavoro disperso, frammentato, non concentrato, effettivamente semi-indipendente, che è una delle cifre dei

cambiamenti intervenuti nel mondo del lavoro.

La questione di graduare le tutele in relazione alle esigenze di protezione di tutto il lavoro personale (o prevalentemente personale), a prescindere dalla qualificazione in termini di lavoro subordinato o autonomo, è in discussione da almeno vent'anni. Ma il legislatore del *Jobs Act* non ha seguito alcuno dei sofisticati tentativi riformistici proposti dalla dottrina e sfociati anche in sede parlamentare (tra cui un d.d.l. del 2002, primo firmatario senatore Treu).

Ed è evidente che questa operazione di articolazione delle tutele non può essere compiuta dal giudice sulla base dell'esile dato normativo contenuto nell'art. 2 d.lgs. n. 81/2015, sul lavoro organizzato dal committente, come sembra lasciare intendere, sia pure in un obiter dictum, la ormai famosa sentenza della Cassazione n. 1663/2020 sui ciclofattorini di Foodora. Simile operazione può essere compiuta solo dal legislatore o, perché no, dagli stessi contratti collettivi, anche in questo caso stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi, cui il secondo comma dell'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015, con un'intuizione felice, demanda di articolare fattispecie e tutele "in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore".

Sul punto la discussione non verte sul se simile articolazione di disciplina sia necessaria, ma su quali possano essere le tecniche regolative possibili ed adeguate. Non a caso, la migliore dottrina europea è impegnata da tempo a definire l'ambito di rilevanza discrezionale della fattispecie di riferimento della legislazione protettiva, al di là della subordinazione in senso stretto e tecnico.

A ben vedere – e non solo su questo tema – il problema non riguarda tanto la teoria, perché molte soluzioni sono state individuate e ormai raccolgono un significativo consenso, quanto la mancanza di una visione e della cultura del riformismo necessaria per realizzarle.

7. Crisi pandemica e riforme strutturali. Il ritorno della concertazione?

In questo contesto anche il lavoro autonomo tout court va protetto, più di quanto sia avvenuto finora. Ce ne siamo accorti nel corso di questa crisi pandemica che proietta pure sulle nostre riflessioni un quadro di incertezza che non si può ovviamente ignorare.

Tutti i paesi europei, almeno continentali, hanno adottato una serie di misure lavoristiche per proteggere la popolazione colpita dalla semiparalisi dell'attività economica. Tra essi, lo strumento principale è la "sospensione del contratto di lavoro" (o anche la riduzione dell'orario) accompagnata dalla erogazione di redditi sostitutivi da parte dello Stato, con chiara influenza del sistema italiano della Cassa integrazione e del Kurzarbeit tedesco.

Il secondo strumento generalizzato è l'utilizzazione del lavoro da remoto, resa quasi obbligatoria in Francia e in Spagna.

Terzo elemento comune è l'espansione dei gruppi tutelati dal sistema di protezione sociale (ricomprendendovi, in particolare, i lavoratori autonomi e quelli a tempo determinato).

Una domanda interessante circolante nel dibattito – e che non riguarda solo il diritto del lavoro – è se dalle misure emergenziali possano scaturire riforme strutturali, magari perché con l'emergenza sono venuti al pettine nodi già esistenti. Per quanto riguarda il diritto del lavoro e del welfare potrebbe consolidarsi (condizioni di finanza pubblica permettendo) la tendenza all'universalizzazione delle tutele e alla previsione di misure di sostegno per chi si trova in stato di povertà.

Purtroppo, siamo nel mondo dell'incertezza che concerne le istituzioni, l'economia, il lavoro e l'impresa. Assistiamo ad uno scontro, oggi titanico, tra i valori dell'occupazione e dell'impresa, che la rende possibile, e quello della salute.

Ma, a governare l'incertezza e per il bilanciamento dei valori, abbiamo a disposizione – diversamente da altri sistemi – una

risorsa, forse insostituibile, rappresentata dalla concertazione sociale: si pensi al ruolo che ha avuto il Protocollo condiviso da Governo e parti sociali sulle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro, ai fini della ripresa delle attività produttive. Politiche concertative sono in effetti necessarie per governare la transizione.

E non è azzardato pensare che anche questa risorsa, a dispetto della paventata disintermediazione, costituisca un lascito dello Statuto dei lavoratori.

TRA STORIA E FUTURO: LO STATUTO DEI LAVORATORI 50 ANNI DOPO

Riccardo Del Punta

1. Una legge nella storia

Quello che più mi ha impegnato, nel preparare questo intervento, è stato lo sforzo di mettere a fuoco la visuale più adatta dalla quale guardare allo Statuto dei lavoratori in un'occasione così importante come quella del cinquantenario. Alla fine ho pensato che dovevo guardarmi – ma non mi era troppo difficile farlo – da un rischio duplice e simmetrico.

Da un lato, quello di trattare lo Statuto come un prodotto storico irrimediabilmente invecchiato, da lasciarsi quanto prima alle spalle per puntare al futuro. Dall'altro, quello di cristallizzare lo Statuto in un eterno e rassicurante presente, vedendolo come una risposta ancora pienamente attuale a dei fondamentali – quelli del rapporto di lavoro subordinato – rimasti invariabilmente gli stessi, a dispetto della tanta acqua passata sotto i ponti in questi 50 anni. La mia opzione è di provare a collocarmi, come sovente mi accade, in una posizione mediana fra i due estremi che ho evocato, il che significa riconsegnare lo Statuto al fiume eracliteo di una storia che come sempre non ha smesso di scorrere, ma anche affidarlo a una storia intesa come riflessione e come memoria nel senso più pregnante del termine.

Questo comporta, a sua volta, trattare lo Statuto come una legge cui è inevitabilmente capitato, come a tante altre, di su-

bire modifiche (le più importanti delle quali sono arrivate, tra l'altro, dopo ben 42 anni dalla sua emanazione), ma anche soffermarsi a riflettere sulle cose che, del suo lascito, sono ancora vive, e che meriterebbero di essere rilanciate nell'interesse dei lavoratori e delle società del XXI secolo.

Lo Statuto, in effetti, è tuttora un luogo dell'identità per ogni giuslavorista, come per chiunque abbia a cuore le sorti del lavoro in Italia. Un posto dal quale si deve ancora passare, per guardare, come da un prisma in bianco e nero, tanto alla storia del diritto del lavoro, che proprio in esso ha trovato un sia pur provvisorio culmine, quanto a quello che è stato, da allora, il suo futuro, che è poi ciò che è accaduto in questi 50 anni, e ciò che da oggi, ormai in pieno XXI secolo, ancora ci attende.

E appunto in questa chiave storica mi permetto, prima di pormi due domande specifiche alle quali proverò a dare una risposta, ancora un'osservazione. Che il processo di maturazione del diritto del lavoro sia giunto a compimento nell'anno di grazia 1970, risulta, a uno sguardo retrospettivo, logico e inevitabile da un lato, e quasi un'astuzia della storia dall'altro. Logico, perché eravamo alla fine di un decennio che aveva assistito al progressivo rafforzarsi dell'esperienza di centrosinistra, e anche, in parallelo, a una serie di importanti realizzazioni di un diritto del lavoro maturo o quasi (su tutte, la l. n. 604/1966, che inaugurò l'era del licenziamento necessariamente giustificato, un'acquisizione che si è dimostrata non reversibile anche se, come è noto, le battaglie si sono spostate sul regime sanzionatorio).

Il che accadeva nel contesto di una società che stava cambiando nel profondo, per una serie di fenomeni che non ho bisogno di ricordare. In questo senso lo Statuto resta un esempio di grande storia legislativa, perché è stato un formidabile recettore dei cambiamenti che erano in atto, riuscendo altresì a tenersi acrobaticamente in equilibrio tra lo spirito antagonistico del tempo e la sua istituzionalizzazione (anche se, come è noto,

le critiche da sinistra non mancarono, venendo riassorbite da figure come quella di Gino Giugni).

Ma è stato pure astuto, lo Statuto, nel riuscire a inserirsi in quella che è risultata essere, *ex post*, una finestra storica assai piccola, tra il momento in cui le classi lavoratrici potevano concentrarsi soltanto sull'obiettivo del riequilibrio di forze con la controparte imprenditoriale, in un ambiente esterno relativamente stabile, e quello in cui, a seguito della crisi petrolifera del 1973 (la prima grande crisi sistemica del secondo dopoguerra), i problemi macroeconomici avrebbero presentato il conto, dando vita al mostro della stagflazione.

Il che richiese anche al diritto del lavoro una serie di aggiustamenti, che sarebbero stati l'anticamera di futuri e ancora maggiori cambiamenti, anche in relazione ai processi di trasformazione dell'industria fordista, che parallelamente cominciarono ad avviarsi.

Una stagione irripetibile, dunque, sotto il profilo dell'intensità delle lotte e delle energie, ovviamente anche intellettuali, messe in campo. Da giuslavorista formatomi a partire da un decennio e qualcosa dopo, ho sempre pensato che se c'era un evento convegnistico al quale avrei tanto desiderato partecipare, sarebbe stato il convegno AIDLASS che si tenne il 22 maggio del 1970 a Perugia, e che vide una relazione molto d'attacco di Federico Mancini, e interventi di tanti grandi nomi di una dottrina che viveva un momento di fulgore.

Ma anche una stagione breve, per quanto ho detto, il che consegna definitivamente alla storia certi dibattiti della prim'ora, in particolare quello tra una lettura "costituzionalista" dello Statuto, tesa a valorizzare l'affermazione dei diritti di libertà individuale, con la loro naturale proiezione nella giurisdizione statale ("La Costituzione dentro le fabbriche"), e una "sindacale", che enfatizzava il ruolo del contropotere sindacale all'interno delle aziende e la normativa di sostegno ("Il sindacato dentro le fabbriche"). In realtà, tra le due linee (come

sottolineato da taluni, tra i quali lo stesso Treu) poteva esservi una complementarità.

Dopo di che, vengo alle due domande che orienteranno il resto della mia conversazione. La prima (di difficoltà elevata ma gestibile) è: quello che è accaduto in questi 50 anni, a livello di trasformazioni e crisi e conseguentemente di legislazione, ha ridotto lo Statuto a un cumulo di macerie, come è stato scritto, o è questa una lettura eccessivamente drammatizzante? La seconda (di difficoltà superiore) è: di quale Statuto ci sarebbe eventualmente bisogno oggi, alle soglie del terzo decennio del nuovo secolo?

2. Un bilancio cinquant'anni dopo

Cominciando dalla prima domanda, va anzitutto ricordato che le prime criticità lo Statuto le ha manifestate proprio nel campo della normativa di sostegno. La scommessa fatta sulle organizzazioni maggiormente rappresentative non si è dimostrata capace, alla fine, di superare il proprio vizio d'origine, consistente in un insufficiente tasso di istituzionalizzazione e legittimazione democratica. Il che, da un lato, ha lasciato l'art. 19 esposto ai colpi del referendum popolare del 1995 (lo stesso che ha cassato l'art. 26 sui contributi sindacali: ma qui sono giunti in soccorso i contratti collettivi), il cui esito è stato successivamente corretto, nella stagione della vicenda Fiat che aveva messo ulteriormente a nudo le incongruenze del sistema di rappresentanza, dalla sentenza n. 231/2013 della Corte costituzionale. Dall'altro lato, le debolezze del modello hanno indotto l'auto-riforma della RSU, dalla quale è però scaturita una duplicazione poco funzionale con la mantenuta RSA.

Ma, ancora più al fondo, il tempo trascorso ha mostrato i limiti dell'idea del legislatore statutario – pur comprensibile agli occhi di allora – di limitarsi a un intervento promozionale sulla rappresentanza e sull'attività sindacale in azienda, astenendosi dal toccare il tema della contrattazione collettiva anche

aziendale, lasciato alle dinamiche dell'ordinamento intersindacale per un verso, e ai raccordi privatistici con l'ordinamento statuale, per un altro.

Oggi, come è noto, le cose si vedono in maniera assai diversa, sebbene il nodo di una regolazione anche soft della contrattazione collettiva non sia stato ancora sciolto, al di là della buona volontà manifestata da una serie di soggetti tra cui il CNEL.

Con le tre riforme degli anni '10 (quelle dell'art. 4, dell'art. 13 e naturalmente dell'art. 18) entriamo, invece, in problematiche che ci sono molto più presenti. Spesso i critici di quella che è stata ritenuta un'eccessiva subordinazione o compiacenza del diritto del lavoro alle ragioni economiche non tengono in sufficiente considerazione il fatto che il diritto del lavoro, dopo essersi formato in contesti relativamente stabili, caratterizzati da dinamiche competitive circoscritte, si è dovuto confrontare, dal 2000 in avanti, con una sequenza impressionante di trasformazioni e veri e propri *shock*.

In ordine di apparizione: le crescenti trasformazioni dei modelli organizzativi e produttivi in senso post-fordista; la globalizzazione "vera", quella cinese per intenderci, con tutto quello che ne è seguito in termini di destrutturazione delle catene del valore e della distribuzione, e di spiazzamento di interi settori economici nei paesi avanzati; la crisi finanziaria, e poi drammaticamente recessiva, del 2008; in Italia e in altri paesi europei, la crisi del debito sovrano del 2011; salti tecnologici a ripetizione, fino a entrare nella *terra incognita* della rivoluzione digitale; l'aggravarsi del *global warming* e la debolezza delle politiche adottate per contrastarlo; e infine, non meno grave, la pandemia, nella quale siamo ancora immersi. Per tacere di altri fenomeni, come la crisi delle forme classiche di partecipazione democratica ed i processi di disintermediazione in atto a vari livelli (e legati anch'essi, a loro volta, alla globalizzazione tecnologica, in particolare sotto forma di *social media*).

A guardare retrospettivamente a questi eventi e processi, vie-

ne quasi da stupirsi che un diritto del lavoro sia rimasto in piedi, tanto essi hanno inciso profondamente sulle realtà economiche e sociali in rapporto alle quali la materia era stata, nel tempo, costruita.

Era inevitabile, dunque, che anche lo Statuto, al pari di altra legislazione, fosse coinvolto da queste trasformazioni e dalle riforme che esse hanno innescato.

Non ha retto, in particolare, quella che Raffaele De Luca Tamajo ha definito (in una bella ricostruzione di quel periodo) “esaltazione della rigidità”, che peraltro si muoveva sul crinale di una contestazione più complessiva della razionalità capitalistica (anche se altri, come Giugni, cercavano viceversa di riportarla a una logica meno estrema di disciplinamento di quella razionalità), indifferente com’era alle variabili economiche. Per fare la scoperta – pur concettualmente non sconvolgente – che il salario non è una variabile indipendente, ci sarebbe stato bisogno, qualche anno dopo, della qualità e del coraggio di Luciano Lama.

Le due principali riforme che hanno interessato lo Statuto, vale a dire quella della disciplina delle mansioni e quella delle conseguenze del licenziamento illegittimo nelle imprese medio-grandi, sono figlie dirette di queste trasformazioni.

La prima di esse (recata dal d.lgs. n. 81/2015, sicché questa normativa non è più, formalmente, nello Statuto) ha indubbiamente aperto spazi in più al potere datoriale di mutare le mansioni assegnate al lavoratore, ma lo ha fatto soprattutto mettendo la materia nelle mani dell’autonomia collettiva, sovrana delle nuove valutazioni di equivalenza. Che poi questa non abbia saputo, sinora, raccogliere la sfida, è altra questione. Quanto alla legittimazione dei cd. patti di demansionamento come alternativa al licenziamento per giustificato motivo oggettivo, essa era stata già concessa dalla giurisprudenza; la norma vi ha aggiunto una condizione di validità in più, vale a dire la stipula necessariamente in sede assistita.

Sulla riforma dell'art. 18 si potrebbero versare fiumi di parole, per cui ne dirò pochissime, esimendomi dal ricordare il contesto (di nuovo) emergenziale nel quale essa è stata concepita. La Corte costituzionale ha più volte affermato (l'ultima volta con la sentenza n. 194/2018) che la tutela reintegratoria non è costituzionalmente immancabile, in quanto ciò che importa è che le sanzioni previste abbiano una capacità dissuasiva nei confronti di licenziamenti arbitrari o pretestuosi.

Ecco, mi pare che la norma, pur certamente faticosa, soddisfi questi requisiti (e infatti non mi risulta oggetto di censure di legittimità costituzionale), sia perché non ha abolito affatto la tutela reintegratoria, che è di fatto ancora operante (anche grazie ai chiarimenti della giurisprudenza) in relazione a buona parte dei licenziamenti ingiustificati, e si è insediata saldamente nel campo dei licenziamenti discriminatori e ritorsivi (contribuendo, tra l'altro, al rilancio giudiziale di tali figure); sia perché la tutela economica predisposta per gli altri casi è comunque adeguata.

Qui il maggiore strappo è stato compiuto dopo (e sia pure formalmente al di fuori dell'art. 18), da parte del d.lgs. n. 23/2015, che però è stato riportato all'ordine dalla citata sentenza della Corte costituzionale del 2018. Col risultato di avere (accanto a una tutela reintegratoria che comunque è rimasta in piedi per i licenziamenti nulli e una parte dei licenziamenti disciplinari ingiustificati) una tutela economica determinabile discrezionalmente dal giudice, e in una misura che può arrivare, teoricamente, sino a 36 mensilità.

La riforma del 2015 ha dunque mutato significativamente di segno, anche se ciò non basta ai fautori della reintegrazione sempre e comunque, che peraltro non vedono come essa finisca col risolversi, nella maggior parte dei casi, in una posta negoziazione economica (ma anche l'indennità attuale lo è). Non c'è dubbio, comunque, che un riordino della disciplina sarebbe opportuno, ed è un'ironia della cronaca (per non sco-

modare troppo spesso la storia) che il nuovo art. 18 sia da taluni (non da tutti) considerato, nell'esame comparativo, non come un modello, perché certo non può pretendere di esserlo, ma come il regime sanzionatorio peggiore possibile, eccettuati gli altri.

La riscrittura dell'art. 4 in tema di controlli è strettamente legata, invece, all'informatizzazione dei processi di lavoro, la quale ha messo in crisi l'originario modello statutario, rendendo obsoleta la distinzione tra strumenti di lavoro e strumenti di controllo, che esso presupponeva. Già per questa ragione, pertanto, una riforma era indispensabile.

La scelta del legislatore del 2015 è stata quella di puntare sulla normativa *privacy* (a sua volta rimessa a nuovo, nel 2016, dal GDPR), in un'ottica volta al bilanciamento tra il diritto fondamentale al rispetto della sfera personale – anche sul lavoro – e le prerogative imprenditoriali. La promozione di tale normativa è arrivata al punto di condizionare al rispetto della stessa (a cominciare dai doveri di informativa) l'utilizzabilità (anche disciplinare) dei dati personali raccolti.

Chi ritiene che questa norma abbia aperto uno scenario di Grande Fratello nelle aziende non tiene in sufficiente considerazione, a mio avviso, quanto poco la sua versione precedente (controllo sindacale incluso) funzionasse davvero, quante scappatoie essa consentisse (su tutte, la pur comprensibile invenzione giurisprudenziale dei "controlli difensivi"), e quanto la prospettiva della *privacy* sembri l'unica regolazione modernamente percorribile.

Tuttavia, resta un grande lavoro da fare, da parte di tutti gli attori in gioco (a cominciare dalle Autorità Garanti, europea e italiana), per dare una fisionomia più compiuta ed equilibrata, in un senso e nell'altro, a una civiltà dei controlli tecnologici sul lavoro.

Altre norme dello Statuto non sono state toccate, e pur conservando la loro importanza di principio, si trovano di fronte

a sfide nuove che ne suggerirebbero una rivisitazione. Fa ad esempio quasi tenerezza, di fronte alla mole di informazioni personali che i lavoratori e soprattutto le persone in cerca di lavoro (nella speranza di essere “profilati” favorevolmente) riversano spontaneamente nei *social media*, il divieto di indagini sulle opinioni e su ogni fatto “non rilevante ai fini della valutazione dell’attitudine professionale del lavoratore” (art. 8). È sempre più difficile stabilire che cosa è rilevante o no.

Anche la fondamentale libertà di manifestazione del pensiero nei luoghi di lavoro (art. 1) deve essere rapportata all’era della comunicazione diffusa, veicolata soprattutto dai *social media*. C’è in gioco, niente di meno, che il rapporto tra lavoratore del XXI secolo e l’impresa, cioè se il primo deve essere considerato un “soldato” agli ordini della seconda o se deve essergli riconosciuto, come io credo, un pur proporzionato diritto di critica, oltre che naturalmente la libertà di espressione su temi generali.

Per altre norme, come quelle sui diritti sindacali (art. 20 e ss.), sarebbe semmai opportuno un *restyling* che le mettesse in sincrono con l’era informatica.

Non ho parlato degli artt. 33 e 34 sul collocamento, perché quando sono stati abrogati nel 2002 erano già lettera morta.

Comunque, in specie se a questo quadro si aggiungono altre norme ancora, come l’art. 7 e l’art. 28, che sono state ormai metabolizzate dalle imprese, parlare di uno Statuto ridotto in macerie mi pare eccessivo, nonché inficiato da un’aspettativa di immutabilità che non poteva reggere all’urto dei processi di cambiamento che ho prima evocato.

Vero è, semmai, che sempre in relazione a quei processi, sono successe tante altre cose al di fuori dello Statuto, ma di un segno e dell’altro. Nella direzione della flessibilità, senz’altro il principio di inderogabilità *in peius*, che fu costruito dalla dottrina proprio negli anni ’70, in connessione a leggi come lo Statuto (che lo aveva scolpito nell’art. 40), non si può consi-

derare centrale come allora, essendo stato superato da tutto un diritto del lavoro di più recente generazione.

La nuova derogabilità, tuttavia, è stata pur sempre affidata ai contratti collettivi, per quanto con una crescente legittimazione anche della contrattazione aziendale. Né ci sono stati ulteriori smottamenti nei confronti di una libera derogabilità a livello individuale, che in effetti non sarebbero tollerati dall'equilibrio della materia.

Di contro, vi sono normative che hanno conosciuto, in questi decenni, una notevole maturazione, rispetto al nulla o poco che c'era nello Statuto, e ciò è accaduto soprattutto grazie a *input* dell'Unione europea. Penso soprattutto alla normativa di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, così importante di questi tempi, e alla normativa antidiscriminatoria e più ampiamente ai temi di genere. Ma penso anche – come frutto di più ampie evoluzioni non soltanto giuridiche ma a monte culturali, che dunque non sono andate soltanto nel senso dell'individualizzazione egoistica, come talora si lamenta – allo spessore notevolmente maggiore che ha acquisito il tema della tutela della personalità morale del lavoratore. Un esempio è offerto dal diritto giurisprudenziale in tema di mobbing e ritorsioni, spesso guardato con una certa sufficienza dalla dottrina giuslavoristica, ma che si è rivelato utile a perseguire certe dinamiche patologiche delle organizzazioni del lavoro. Ma è altresì da enfatizzare il grande sviluppo della tutela risarcitoria non patrimoniale, che ormai si è insediata stabilmente nelle aule della giustizia anche del lavoro. Il che è avvenuto nel contesto di una grande fioritura, anche grazie alle fonti internazionali ed europee, del tema dei diritti sociali fondamentali.

Tutte cose che non si può rimproverare allo Statuto, ovviamente, di non aver previsto (a parte che esso si era cimentato soltanto con una parte, seppure importante, della normativa del lavoro), ma che dimostrano quanto la realtà sia andata avanti nel frattempo: e se per alcuni aspetti lo è andata nella

direzione di una maggiore libertà nella gestione del lavoro, per altri vi sono state tendenze di opposto segno, che hanno contribuito a realizzare una protezione migliore e più completa di quegli stessi valori di libertà e dignità del lavoratore, che erano stati uno dei cavalli di battaglia dello Statuto.

3. Uno Statuto per il futuro

Marco Revelli, parlando dei processi di trasformazione intercorsi dall'epoca dello Statuto, ha recentemente scritto che l'avvento del post-fordismo non ha realizzato le promesse liberatorie che qualcuno gli ascriveva, ma ha prodotto un lavoratore ancor più suddito dell'impresa, e oltretutto disperso (e per questo ulteriormente indebolito) nel reticolo delle scomposizioni dell'impresa fordista e dei servizi. Per questo, ha concluso, di diritti e di sindacati c'è più che mai bisogno.

Non condivido questo quadro a tinte uniformemente fosche, in particolare se riferito all'industria attuale, giacché ritengo che settori importanti di essa, in specie quelli più avviati sulla strada del 4.0 e dell'intelligenza artificiale, rappresentino degli straordinari battistrada di nuovi modi di lavorare, che potrebbero racchiudere grandi opportunità per i lavoratori.

Ciò detto, però, non ho ovviamente difficoltà a convenire con Revelli che diritti e sindacati comunque siano indispensabili, soprattutto a protezione di quel lavoro meno professionalizzato, fungibile, e tendenzialmente povero, che rappresenta, già da prima della pandemia, l'emergenza sociale di oggi.

Il che rende tuttora valide – e vengo così alla seconda e difficile domanda, quella sul futuro – le due idee portanti dello Statuto, e cioè quelle della difesa individuale e collettiva dei lavoratori. Così come resta valida l'idea che unificava entrambe, cioè quella di un lavoratore titolare di pieni diritti di cittadinanza anche all'interno della formazione sociale rappresentata dall'impresa.

Per un verso, però, le norme sui diritti individuali (di quelle

sindacali ho già detto) necessitano di una manutenzione e integrazione anche dal punto di vista della logica garantistica che le ispirava.

Beninteso, ci sono diritti “contro”, cioè che fungono da limiti negativi dei principali poteri datoriali, che continuano ad essere necessari, salvo aggiornarli ai tempi, ed è altresì giusto che essi vengano garantiti da norme imperative e inderogabili di vecchio (ma in questo caso non superato) stampo.

Così come, in generale, questa protezione deve essere assicurata nei confronti di tutti quei beni del lavoratore che la sensibilità giuridica in movimento porta a qualificare come fondamentali. E qui, rispetto al disegno statutario che era certamente focalizzato sul modello della grande fabbrica fordista (e si comprende perché, visto che essa era stata la fucina dello stesso diritto del lavoro), c'è bisogno di un'estensione in orizzontale della logica dei diritti fondamentali, tanto nei confronti dei lavoratori subordinati non standard, quanto nei confronti di quelli non subordinati (si pensi ai *gig worker*): tutte categorie che lo Statuto aveva non conosciuto, o trascurato. Si tratta di quella stessa idea che portò, anni fa, a parlare di un possibile nuovo Statuto dei lavori, cioè di tutti i lavori.

Ma la logica dello Statuto dovrebbe essere integrata, a mio modo di vedere, anche sul piano del tipo di diritti da riconoscere e tutelare. Il lavoratore dello Statuto era un lavoratore strutturalmente debole, che aveva perciò bisogno di essere rafforzato, *empowered*, nell'azienda, per essere meno esposto al potere e all'arbitrio altrui.

Fermo che, come dicevo, la guardia su questi aspetti va tenuta alta, in specie a protezione dei lavoratori più deboli, oggi c'è bisogno anche di altro, che nello Statuto non c'era né poteva esserci: di un secondo livello di protezione, cioè di diritti “per”, di nuova concezione, che valgano a promuovere il ruolo dei lavoratori all'interno di modelli organizzativi in evoluzione, anche in relazione ai processi di digitalizzazione, e in generale

le loro capacità individuali: ad es. diritti alla formazione, e in generale alla valorizzazione del capitale umano dei lavoratori. È un profilo nuovo di lavoratore quello che deve essere messo a fuoco, in sinergia virtuosa con le aziende migliori e trainanti: un lavoratore non più soltanto comandato dall'organizzazione, ma anche protagonista attivo di essa.

Nello stesso tempo, lo sfondo di questa mobilitazione non deve essere più soltanto l'azienda, ma il mercato del lavoro in senso più ampio, in modo da sostenere il lavoratore, con aiuti economici ma soprattutto alla formazione e alla riqualificazione professionale, nella capacità di muoversi nelle transizioni occupazionali.

Ed anche questo è un portato dei nuovi indirizzi di politica del lavoro che, a cominciare dalla *flexicurity*, si sono diffusi negli anni 2000, e che debbono oggi condurre a integrare le dimensioni del rapporto e del mercato del lavoro – e, aggiungerci, anche del *welfare* – in un unico disegno di *policy*.

Dopo di che c'è, in fine, il nodo dei nodi: il rapporto con l'impresa, in merito al quale, ancor più che sul resto, possono esservi visioni diverse.

Lo Statuto dei lavoratori era figlio di una cultura prevalentemente conflittuale, anche se non distruttiva, che dunque puntava, al massimo, a creare le condizioni di una pace armata tra i due contendenti. A distanza di 50 anni, ed alla luce di tutti i cambiamenti che ho evocato, nonché in un momento in cui il problema dell'Italia è soprattutto quello di fare squadra rispetto ai nostri competitori anche europei piuttosto che dividersi al proprio interno, mi domando se non sia possibile andare verso un diverso modo di concepire la relazione di lavoro – e, tecnicamente, la stessa causa del contratto di lavoro –, che pur senza negare la presenza di interessi contrapposti tra lavoratori e datori di lavoro (e quindi l'eventuale ricorso al conflitto come risorsa di ultima istanza) enfatizzi però, fondamentalmente, la presenza di rilevanti interessi comuni, in

una logica sistemica che metta al primo posto il verbo delle tre sostenibilità: economica, sociale e ambientale.

Ma questa nuova visione dovrebbe nascere sulla base di un nuovo patto sociale, fondato su principi di reciproco riconoscimento. Di questo patto un'idea di Statuto dei lavoratori del XXI secolo – ammesso e non concesso che si riesca ad afferrare in una nuova tavola dei diritti la realtà proteiforme, e sempre più immateriale, che ci circonda - potrebbe tuttora essere un tassello importante.

LO STATUTO DEI LAVORATORI CINQUANT'ANNI DOPO: TRA CONSERVAZIONE E AGGIORNAMENTO

Silvia Ciucciovino

1. Attualità dello Statuto dei lavoratori e preservazione della sua funzione storica

Nel breve spazio del mio contributo al dibattito sui cinquant'anni dello Statuto dei lavoratori intendo limitarmi a due riflessioni che, tra i numerosi temi che potrebbero essere affrontati, a me paiono centrali nello snodo storico che stiamo vivendo, tanto sul versante delle relazioni individuali di lavoro quanto su quello delle relazioni collettive.

Se, come è stato efficacemente detto, nello Statuto convivono due anime, quella costituzionale di affermazione di diritti fondamentali dei lavoratori e quella di promozione e sostegno del ruolo sindacale, rispetto ad entrambe sono maturi i tempi per alcuni aggiornamenti della l. n. 300/1970.

Premetto che sono convinta della perdurante centralità e importanza di quella legge e di quanto ha significato e tutt'ora significa per il Diritto del lavoro; eppure allo stesso tempo ritengo che non bisogna avere timore di aggiornare i testi normativi – anche quelli emblematici come la l. n. 300/1970 – per tenersi al passo con i tempi che corrono e adeguarsi ai mutamenti sostanziali del contesto economico sociale in cui devono calarsi. L'aggiornamento serve anche a far riappropriare quei

testi del loro significato profondo e della loro finalità originaria. Ecco, in questa prospettiva di *restituzione* allo Statuto del suo carattere di legge fondamentale per il Diritto del lavoro, penso sia utile affrontare oggi due questioni particolarmente rilevanti.

2. I diritti fondamentali dei lavoratori nello Statuto e oltre la subordinazione

La prima riguarda la funzione “costituzionale”, come è stato ricordato, della l. n. 300/1970, con la sua affermazione di alcuni diritti fondamentali che attengono alla sfera della protezione della persona umana che lavora, raccolti nel Titolo I, emblematicamente intitolato “Della libertà e dignità del lavoratore”. Si tratta di posizioni giuridiche fondamentali e strumentali all’affermazione della personalità dell’individuo lavoratore. Ma se questa è la finalità originaria dello Statuto, non si vedono motivi ragionevoli per confinarne la portata alla sfera del lavoro subordinato. Se all’epoca della emanazione dello Statuto, l’orizzonte lavorativo entro il quale si poneva concretamente e socialmente il problema dell’affermazione di simili diritti era costituito dai luoghi fisici di lavoro (la fabbrica) dove veniva prestato il lavoro in condizione di subordinazione, oggi la realtà del lavoro è indubbiamente più articolata e complessa e mette allo scoperto l’esigenza di sancire diritti personali fondamentali indipendentemente dalle caratteristiche contrattuali o modali con le quali la prestazione lavorativa viene resa. A fronte di questa mutata realtà economico sociale, forse è anacronistico limitare l’ambito di operatività delle norme che riguardano la libertà e la dignità della persona alla sfera del lavoro subordinato. Sono maturi i tempi per individuare proprio in alcune norme del Titolo I e II (mi riferisco in particolare agli artt. 1, 4, 5, 8, 9, 10, 15), quello zoccolo duro, quello statuto protettivo minimale trasversale che merita riconoscimento indipendentemente dalle forme giuridiche con le quali il lavoro

viene prestato e indipendentemente dalla localizzazione spazio temporale della prestazione lavorativa. Uno statuto minimale, patrimonio di tutti i lavoratori senza distinzioni, come si conviene a norme che ambiscono ad assumere valenza costituzionale, come appunto si riconosce storicamente allo Statuto dei lavoratori.

3. Un diritto della persona di nuova generazione: l'identità professionale digitale

Allo stesso tempo c'è da chiedersi se il decalogo dei diritti fondamentali che nel Titolo I trova riconoscimento non necessiti di un'integrazione o un aggiornamento anche dal punto di vista contenutistico, per adeguarsi ai tempi attuali. Infatti, la dimensione della tutela delle posizioni soggettive nel rapporto di lavoro, non può oggi essere disgiunta dalla tutela delle posizioni soggettive nel mercato del lavoro e nella circolazione tra impieghi, in una prospettiva di rafforzamento della sfera dei diritti della persona a tutto tondo.

In questa prospettiva si potrebbe valorizzare, attualizzandolo in chiave evolutiva, il tema della formazione di cui all'art. 10. Ritengo, infatti, che siano maturi i tempi per l'affermazione di un diritto strettamente personale dei lavoratori all'apprendimento e adeguamento professionale che possa trovare riconoscimento in una dimensione appunto di patrimonio individuale e non soltanto di funzionamento del mercato del lavoro e degli apparati amministrativi. Il che significa essenzialmente riconoscere in capo al lavoratore la titolarità del diritto alla trasparenza, tracciabilità e portabilità della propria identità professionale quale frutto delle competenze e delle esperienze maturate.

Si potrebbe parlare di un diritto di nuova generazione, da ravvisare nella documentabilità dell'identità professionale del lavoratore come diritto della persona lungo l'intera traiettoria della vita attiva, oltre il singolo impiego e oltre la sussistenza

attuale del rapporto di lavoro. Tanto più rilevante quanto più sono frammentari i percorsi lavorativi, in quanto consentirebbe una ricomposizione di tali percorsi nella progressiva stratificazione e capitalizzazione delle esperienze, delle competenze, dei segmenti di vita lavorativa e degli interventi di politica attiva che hanno riguardato il singolo lavoratore. Capitalizzazione che, oltre a costituire un bagaglio personale implicito, possa essere messo in trasparenza, reso spendibile, portabile, digitalizzato e trovare – così – forme di evidenza pubblica e di sicuro riconoscimento da parte di tutti gli attori del mercato del lavoro.

Sarebbe un errore guardare a questo avanzamento soltanto in una prospettiva burocratica o meramente amministrativa, come sembra purtroppo prevalere nella normativa attuale e nel d.lgs. n. 150/2015, perché rendere il lavoratore effettivamente titolare della propria identità professionale nel mercato del lavoro, oltre che nel rapporto del lavoro, si pone come diritto strumentale e preparatorio indispensabile al riconoscimento e sviluppo di ulteriori e più importanti tutele. Innanzitutto permetterebbe di disegnare in modo puntuale il profilo del lavoratore in una prospettiva di accrescimento dell'occupabilità e ricerca attiva del lavoro, di razionalizzazione delle misure di welfare, di potenziamento del matching con la domanda di lavoro espressa dalle imprese. Ma soprattutto permetterebbe anche una migliore visibilità dei bisogni individuali che necessaria per una più efficace modellizzazione degli interventi pubblici e privati di politica attiva nonché quindi per un effettivo sviluppo delle tutele di fonte sindacale. Non vanno sottovalutati, poi, i vantaggi in termini di valutazione *ex post* dell'efficacia delle misure adottate, *in primis* quelle formative che vedono come destinatario il lavoratore e che sempre di più vedono impegnata l'impresa con importanti investimenti di risorse economiche e gestionali.

Attualmente questa identità professionale individuale a for-

mazione progressiva non trova un reale riconoscimento nel mercato del lavoro, eppure non mancano i fondamenti normativi. A partire dall'art. 4 Cost. (da intendere come impegno della Repubblica a promuovere le condizioni che rendono effettivo il diritto al lavoro), per passare all'art. 4, co. 51, della l. n. 92/2012 dove si sancisce il diritto all'apprendimento permanente, da intendersi come "qualsiasi attività intrapresa dalle persone in modo formale, non formale e informale, nelle varie fasi della vita, al fine di migliorare le conoscenze, le capacità e le competenze, in una prospettiva personale, civica, sociale e occupazionale. Le relative politiche sono determinate a livello nazionale ... a partire dalla individuazione e riconoscimento del patrimonio culturale e professionale comunque accumulato dai cittadini e dai lavoratori nella loro storia personale e professionale, da documentare attraverso la piena realizzazione di una dorsale informativa unica mediante l'interoperabilità delle banche dati centrali e territoriali esistenti". In linea di continuità va poi ricordato il d.lgs.n. 150/2015 che prevede, all'art. 13 la realizzazione del sistema informativo unitario delle politiche del lavoro e il fascicolo elettronico del lavoratore (art. 14), come documento che raccoglie le informazioni del lavoratore relative ai percorsi educativi e formativi, ai periodi lavorativi, alla fruizione di provvidenze pubbliche e ai versamenti contributivi ai fini della fruizione di ammortizzatori sociali. Tale fascicolo deve, inoltre, essere liberamente accessibile, a titolo gratuito, mediante metodi di lettura telematica, da parte dei singoli soggetti interessati.

Duole constatare come numerose resistenze alla condivisione delle banche dati e difficoltà tecnico-operative hanno impedito fino ad oggi la concretizzazione del fascicolo che, invece, rappresenta una priorità soprattutto per i lavoratori più deboli e fragili, al fine di supportare il riconoscimento del diritto alla identità professionale digitale.

4. La normativa promozionale del sindacato e l'aggiornamento dei criteri di verifica della rappresentatività

Un secondo aspetto sul quale vorrei puntare brevemente l'attenzione riguarda l'anima promozionale dell'azione collettiva che troviamo condensata nei Titoli II e III dello Statuto. Anche su questo versante, a mio avviso, si pone un'esigenza di aggiornamento e adattamento della l. n. 300/1970 alla realtà sociale e sindacale attuale. Una realtà che è caratterizzata da una inusitata proliferazione di soggetti di rappresentanza degli interessi, specie dal lato datoriale, e di contratti collettivi nazionali. Nell'Archivio CNEL se ne contano oggi circa ottocentocinquanta.

In questo panorama così frastagliato e di esasperato pluralismo sindacale, si rischia di smarrire la funzionalità di quel saldo riferimento implicito alla realtà storico sociale del fenomeno sindacale, sul quale lo Statuto aveva impostato il sostegno alle dinamiche dell'azione e dell'autonomia collettiva. All'epoca il Sindacato stesso, prima ancora che il sindacato maggiormente rappresentativo, era recepito dalla legge nella sua realtà e nella sua genuina dinamica storica. Gli antidoti alle deviazioni erano interni al sistema intersindacale e trovavano nell'art. 17 il presidio sufficiente ad evitare impropri condizionamenti esterni.

Oggi si assiste ad una proliferazione di soggetti e contratti collettivi tale da ingenerare il dubbio che si sia progressivamente realizzato uno scollamento tra rappresentati (o sedicenti tali) e rappresentati e che il fenomeno sindacale autentico si trovi a competere con manifestazioni non genuine che di sindacale mantengono soltanto il nome.

La negoziazione e sottoscrizione dei contratti collettivi, che nello Statuto (tanto nella formulazione *pre* referendaria quanto in quella *post* referendaria) era sufficientemente indicativa della capacità rappresentativa del sindacato, oggi non è più segnale affidabile della rappresentatività sindacale. Perché

ci sono contratti collettivi che nascono disgiunti da un'azione sindacale reale; azione sindacale che, è bene ricordarlo, lo Statuto intendeva promuovere come premessa stessa per il miglioramento delle condizioni dei lavoratori dando linfa all'autonomia collettiva.

C'è da chiedersi, quindi, se l'anomia del diritto sindacale che neppure lo Statuto aveva voluto intaccare, possa ancora sorreggere il buon funzionamento delle relazioni collettive di lavoro, o se non si debba pensare a criteri di verifica della rappresentatività sindacale più aderenti alla contingenza storica che stiamo vivendo e capaci di far emergere le autentiche dinamiche alla base del fenomeno sindacale, specialmente per ciò che riguarda gli interessi collettivi rappresentati e la legittimazione dei soggetti che se ne fanno esponenti. Beninteso nel rispetto della libertà e del pluralismo sindacale, necessarie a preservare – ed anzi ad esaltare virtuosamente – lo strutturale dinamismo competitivo del sistema intersindacale.

QUALE STATUTO PER I LAVORATORI DEL XXI SECOLO?

Claudio Lucifora

1. Lo Statuto tra passato e futuro

Lo Statuto dei lavoratori compie 50 anni, un'età in cui spesso si fanno dei bilanci guardando indietro, quello che è passato, ma anche volgendo lo sguardo al futuro, per capire cosa ci attende. Vorrei partire dalla prima prospettiva, quella dello sguardo al passato, per collocare il contesto socio-economico in cui lo Statuto dei Lavoratori è maturato e per dar conto dei cambiamenti che nel frattempo sono intervenuti nella struttura del sistema produttivo e nell'occupazione.

Alcuni dati, senz'altro noti, possono essere utili ad inquadrare il tema. Negli anni '70, il PIL pro-capite italiano era pari a circa \$2.100 mentre quello della Cina era di circa \$160 dollari, la globalizzazione soprattutto degli ultimi decenni ha portato il potere di acquisto per il cittadino cinese medio (\$18.000) a livelli non troppo dissimili da quello di alcuni paesi dell'Est europeo (es. Bulgaria \$23.000). Il tasso di occupazione medio, negli anni '70 era del 50%, cioè solo un lavoratore su 2 era occupato, con ampie differenze tra uomini (70%) e donne (30%). Il tasso di disoccupazione era al 6%, ma sarebbe stato quasi sempre a due cifre in buona parte dei decenni successivi. Mentre, negli anni '70, circa il 10% dell'occupazione era impiegato in agricoltura, il 40% nell'industria ed il restante nei servizi, nei decenni successivi la quota complessivamente occupata in agricoltura e industria si è ridotta di quasi la metà (rispettivamente il 3% e il 28% circa). I servizi ormai occupano più di 3 lavoratori su 4. La centralità del lavoro si è sposta-

ta dalla fabbrica ai servizi, dal lavoro manuale al lavoro dei colletti bianchi e dei collaboratori. Negli anni '70 gli infortuni sul lavoro erano elevatissimi, nelle statistiche sugli incidenti mortali si contavano circa 7-8 incidenti al giorno, percentuali che nel tempo si sono dimezzate (circa 3,4 nel 2019), ma che nel confronto internazionale restano sempre elevatissime. Tuttavia, forse l'aspetto che più ha caratterizzato gli anni immediatamente precedenti l'approvazione dello Statuto dei lavoratori è legato al livello dei conflitti di lavoro, soprattutto in occasione dei rinnovi contrattuali. Le ore di sciopero accumulate nel settore industriale per tutti gli anni '70 sono tre volte maggiori rispetto a quelle del decennio precedente. Il conflitto industriale nasce, in quegli anni, dalla consapevolezza che le condizioni di lavoro, soprattutto nelle fabbriche, siano oltremodo usuranti e che molti aspetti dell'organizzazione del lavoro — gabbie salariali, caporalato, controllo dei lavoratori e dell'attività sindacale, licenziamenti, ecc. — necessitino di nuove regole a tutela del benessere dei lavoratori. A questa consapevolezza, si oppone un fronte datoriale poco disposto a fare concessioni ai lavoratori e a riconoscere il sindacato come controparte per la composizione del conflitto.

Lo Statuto dei lavoratori matura in questo contesto economico-sociale e, come è stato ricordato negli interventi che mi hanno preceduto, contribuisce ad innovare le relazioni di lavoro estendendo i diritti dei lavoratori e migliorando la qualità del lavoro. Tuttavia, come i dati precedentemente riportati ci ricordano, in questi 50 anni è cambiato il mondo intero, e di riflesso si è profondamente trasformato anche il lavoro. Va ricordato che anche lo Statuto dei lavoratori è cambiato nel tempo, tuttavia ciò è avvenuto principalmente sotto la spinta degli eventi e delle forze di mercato, tra innumerevoli resistenze e conflitti, piuttosto che per un ripensamento della sua funzione e una condivisione di nuovi valori.

2. La sfida della modernizzazione

Le due maggiori forze in gioco con cui lo Statuto dei Lavoratori si dovrà confrontare nel XXI secolo sono la globalizzazione, o cosa resterà della globalizzazione dopo l'attuale crisi, e le tecnologie digitali, non più intese come fattore sostituto del lavoro, ma come fattore di trasformazione del lavoro stesso. Gli effetti dell'azione combinata di queste forze si manifestano in diversi contesti del rapporto di lavoro mettendo in discussione, nei decenni a venire, la tenuta dello Statuto dei lavoratori. In particolare, nei nuovi assetti produttivi i contorni tra lavoro dipendente e lavoro autonomo risultano sempre più sfumati, tant'è che in alcuni contesti si parla semplicemente di lavoratori ("workers"). I luoghi del lavoro non sono più le fabbriche, le sedi delle aziende si disperdono negli spazi di coworking e in un futuro non troppo lontano probabilmente non ci saranno più neppure gli uffici. I tempi del lavoro diventano flessibili e distribuiti lungo tutta la giornata tanto che la tradizionale divisione vita-lavoro non esiste quasi più, mentre la smaterializzazione dei luoghi di lavoro rende sempre più difficile garantire la salute e sicurezza dei lavoratori.

Davanti alla crisi dei corpi intermedi, dovuta in parte all'erosione del consenso e alla delegittimazione operata dal mondo politico, e in parte dall'incapacità di interpretare in modo proattivo i cambiamenti degli assetti produttivi, si palesa la necessità di riformare il nostro sistema di relazioni industriali affinché sia all'altezza delle sfide che i sistemi economici si troveranno ad affrontare nel XXI secolo, e la cui portata sarà verosimilmente accelerata dagli esiti dell'attuale crisi del Covid-19. È proprio in questo nuovo quadro che diviene necessario disegnare nuovi diritti e nuovi doveri, ripensando ai meccanismi di regolazione del lavoro, alle regole della rappresentanza, per (ri)mettere il lavoro e la responsabilità sociale delle imprese al centro del dibattito per un'economia più equa e sostenibile.

3. Questioni aperte e proposte

Alcune delle questioni aperte su cui avviare il dibattito per uno Statuto dei lavoratori del XXI secolo sono:

- restituire la centralità alla contrattazione collettiva dando certezze alle parti sociali e misurando la rappresentatività di tutti gli attori: organizzazioni datoriali e sindacati. La smaterializzazione del lavoro richiede diritti più universali e flessibili, in grado di tutelare “il lavoro” in tutte le sue sfaccettature: dai lavoratori in azienda, ai lavoratori in tele-lavoro (o in “lavoro agile”), fino ai “rider” e ai lavoratori delle piattaforme digitali;
- rilanciare la partecipazione dei lavoratori alla gestione dell’impresa, muovendo dal diritto di informazione e consultazione, ai diritti di partecipazione nella governance delle aziende, fino alla partecipazione finanziaria realizzata anche con l’azionariato dei dipendenti. La trasformazione del lavoro richiederà maggiore potere di delega, autonomia e fiducia (il cosiddetto “*trust*”) di cui tanto si è scritto, ma poco o niente è stato fatto;
- rafforzare il diritto (soggettivo) alla formazione e alla conoscenza, già coraggiosamente presente in alcuni CCNL. È la nuova identità del lavoratore che prende in carico la formazione, non più quindi delegata esclusivamente all’impresa (che ne ha sempre fatta poca), ma un bene meritevole di attenzione e sostegno statale, tanto quanto lo è l’istruzione. Anche qui sulla carta molto è stato scritto su Certificazione delle competenze, Fascicolo elettronico del lavoratore, Atlante del lavoro e delle qualificazioni, mentre nella pratica poco o niente è stato fatto;
- ripensare all’orario di lavoro, come misura della prestazione. Un rapporto di lavoro fondato su delega di responsabilità, condivisione, partecipazione e fiducia richiede una maggiore attenzione alla prestazione e una valutazione fondata sulla condivisione dei risultati (output) piuttosto che sulla misurazione della presenza (input). Questo implica anche un ribilan-

ciamento della composizione delle voci retributive e del peso della contrattazione collettiva nazionale. Maggiore spazio dovrà essere assegnato alla valutazione della performance collettiva (contrattazione aziendale), sia dei risultati individuali attraverso l'individuazione di parametri condivisi;

- allineare la responsabilità sociale dell'impresa alla tutela del lavoro di qualità. La strada della ricerca di margini di competitività ottenuta principalmente attraverso la compressione dei costi del lavoro e la deregolamentazione del rapporto di lavoro deve lasciare spazio a maggiori investimenti in capitale umano, e maggiore tutela della salute e del benessere dei lavoratori in un'ottica sostenibile e maggiormente resiliente. Da questo punto di vista la crisi del Covid-19 ha mostrato le potenzialità offerte dalla condivisione dei valori di salute e sicurezza sul lavoro con protocolli anti-Covid-19 siglati in tempo record, e poi presi a modello per tutte le imprese.

LAVORATORE CYBORG E STATUTO DEI LAVORATORI¹

Michele Faioli

1. Robotizzazione, *Industry 4.0* e le relazioni di lavoro.

Il problema posto: tecnologia avanzata come ordinamento giuridico in sé

Il cambiamento che l'impresa sta vivendo si potrebbe facilmente percepire se si potesse confrontare un filmato degli anni '70-'80, relativo alla produzione o alla distribuzione con un'attuale linea di assemblaggio o di logistica. Ci si renderebbe conto che, oggi, robot e sistemi digitali interagiscono attivamente con i lavoratori. Anzi, essi permettono un'interazione nuova nei *team* assegnati alle produzioni o alla distribuzione. È un'interazione che avviene nell'ambito della catena di valore tra i lavoratori delle PMI e i lavoratori della grande impresa, o ancora tra i lavoratori in fabbrica e i lavoratori che sono posti in altre unità produttive, geograficamente lontane, persino in altri paesi. Tutto ciò viene rilevato, e per alcuni versi anche rafforzato, dal piano nazionale industria 4.0, di cui all'art. 1, co. 9-10, l. n. 236/2016, All. A e B, il quale non è solo funzionale a un rinnovamento delle infrastrutture produttive, intese come beni strumentali, impianti, hardware e software per le fabbriche. Il piano industria 4.0 è altresì volto a costi-

1. Il presente contributo, in una versione più articolata, con casi di studio, bibliografia e note, è parte di un volume collettaneo, in fase di pubblicazione, curato da V. Barsotti-M. Graziadei, che raccoglie gli scritti del seminario organizzato a Firenze dalla associazione degli studiosi di diritto comparato SIRD nell'autunno del 2018.

tuire un nuovo modo di organizzare il lavoro. Al di là delle macchine intelligenti, dei processi di *business* e di servizi, c'è un sistema complesso, che è connesso in virtù dei *big data*, i quali circolano velocemente, imponendo modelli organizzativi armonizzati in tutta la catena di valore. *Industry 4.0* non si limita a riconfigurare il sistema industriale, ma comporta la trasformazione del lavoro. *Industry 4.0* è l'insieme di algoritmi, macchine intelligenti, *robot* e tecnologie avanzate che operano nell'impresa che produce, vende, distribuisce e gestisce.

Tale sistema incide, indirettamente e a livello transnazionale, sulle mansioni, qui intese come operazioni con implicazioni economico-sociali. C'è un piano *Industry 4.0* – al quale si affianca quasi sempre una sistema *Value Chain 4.0* – da cui deriva la necessità di organizzare il lavoro in ragione della tecnologia avanzata.

Per gli aspetti di diritto del lavoro si avvera quella divaricazione, già segnalata da alcuni studiosi negli anni '80, tra lavoro professionalizzante, cioè capace di dominare la tecnica, e lavoro non professionalizzante che è dominato dalla tecnica. Il lavoratore che domina la tecnica, interagendo attivamente con la macchina intelligente, è anche un lavoratore *cyborg*.

Ci sono almeno due elementi che caratterizzano i diritti del lavoratore *cyborg* nell'*Industry 4.0* e, di conseguenza, le relazioni di lavoro, individuali e collettive: la velocità e l'ubiquità.

Si crea un nuovo processo sociale che può essere regolato con norme di legge e di contratto collettivo. Si deve regolare, secondo un meccanismo di desiderabilità sociale, tenendo al centro del discorso giuridico i principi di tutela della dignità umana, il rapporto tra macchina intelligente e lavoratore nonché il complesso sistema che viene a costituirsi tra città industriale, lavoratore *cyborg* e datore di lavoro algoritmico. Il che può avvenire anche oltre lo Stato. La domanda da porsi attiene alla capacità della tecnologia avanzata di divenire essa stessa un ordinamento giuridico in sé, con le relative discipline sul

lavoratore *cyborg*, sul datore di lavoro algoritmico, sullo spazio in cui i diritti si concretizzano (*legal cyberspace*) e sulla giurisdizione. Anzi, in tema di giurisdizione, si dovrà segnalare che interessi normalmente confliggenti, tra dimensione giuslavoristica e aspetti contrattuali-commerciali, conducono a forme di contenzioso, gestite da giudici o arbitri, in cui il consumatore cerca giustizia e, nel contempo, l'impresa impugna provvedimenti pubblici per ottenere la rimozione o l'inibizione dei correlati effetti giuridici, il lavoratore, con il sindacato, chiede il riconoscimento di diritti a contenuto economico nella catena di valore, etc. Tutto ciò crea problemi che attraversano i limiti geografici del diritto, vanno al di là del singolo ordinamento, richiedono giurisdizioni transnazionali, oltre lo Stato.

Industry 4.0 è la sintesi di tale dinamica, rappresentando un processo sociale in cui gli effetti di tale desiderabilità sociale si stanno concretizzando. Per questa ragione, prima di definire il campo di analisi di questo saggio, è utile presentare un quadro sintetico su *Industry 4.0* e sui relativi sviluppi.

Ci sono decisioni robotiche o algoritmiche che, nei luoghi di lavoro, sono manifestazione di un modo di organizzare il lavoro e, dunque, di realizzare quanto disposto dall'art. 2103 c.c. Ciò, in termini esemplificativi, viene dimostrato dal funzionamento di una catena di assemblaggio o una logistica integrata con tecnologia avanzata nella quale l'intersecazione tra manualità umana e operazioni robotiche dipende dalla micro-elettronica e dai sistemi digitali (display, sensori, segnalatori, etc.). Qui che viene a crearsi l'integrazione lavoratore-macchina in relazione alla quale si possono introdurre regole, secondo un meccanismo di desiderabilità sociale, tenendo al centro del discorso giuridico i principi di tutela dignità umana, il rapporto tra macchina intelligente e lavoratore nonché il sistema che viene a costituirsi tra città industriale, lavoratore *cyborg* e datore di lavoro algoritmico. Il lavoratore in molti casi coadiuva la macchina intelligente; in altri, la macchina intelligente co-

adiuva il lavoratore, coordinandone le attività; in altri casi, la macchina svolge ciò che il lavoratore non è più capace di fare; in altri contesti, il lavoratore svolge attività che la macchina non sa ancora fare.

2. Sull'introduzione della nozione di unità produttiva "digitale". Comparazione con la nozione di "*appropriate bargaining unit*" di cui alla disciplina sindacale statunitense. Elementi di diritto transnazionale

La complessità tecnologica deriva dalla compresenza nel medesimo sistema aziendale di un numero variegato di tecnologie rispetto a cui il medesimo lavoratore deve gestire i tanti e plurali aspetti tecnici con mansioni operative, manuali, di intervento e, nel contempo, con mansioni a contenuto conoscitivo elevato. Tale integrazione tra mansioni tecniche-operative e gestionali-intellettuali trasforma il lavoro, inserendo le mansioni in una logica di controllo del risultato, anche al di là della mera ripetizione esecutiva di mansioni semplici o codificate.

I sistemi fordisti richiudevano il lavoro in spazi operativi circoscritti e chiusi, con una sola relazione, quella tra lavoratore e capo, basata sul controllo e sulla gerarchia. *Industry 4.0* impone, invece, forme organizzative molto diverse: è il team di lavoro, con l'ausilio della macchina intelligente e dei dati, che gestisce le isole di montaggio, le catene di montaggio, i bracci robotici, le linee automatizzate, di dimensione nazionale e transnazionale, che vanno oltre il perimetro della fabbrica, così come tradizionalmente intesa. Le mansioni si vengono a delineare, nei sistemi industriali 4.0, per una maggiore autonomia, una maggiore responsabilità nonché per l'integrazione di esse nella catena di valore, con importanti contributi di conoscenza innovativa per la produzione, per la vendita, per il marketing e per la distribuzione.

Industry 4.0, in questa prospettiva teorica, incidendo sull'equilibrio tra professionalità e retribuzione, plasma contemporane-

amente la dimensione spazio/temporale mediante cui i diritti, individuali e collettivi, possono essere esercitati e negoziati. Tale dimensione spazio/temporale è prevalentemente definita, nel nostro ordinamento, dall'art. 35 della l. n. 300/1970, il quale – data la concezione di fabbrica di quel tempo – si limita a elencare le unità produttive mediante cui è organizzata un'impresa (sede, stabilimento, filiale, etc.), determinando indirettamente il contenuto giuridico della nozione su cui fanno leva altre norme della l. n. 300/1970, volte a permettere l'esercizio dei diritti, individuali e collettivi, di cui agli artt. 18, 20, 21, 23, 25, 27 e 29, e a definire la *bargaining unit* (art. 19). Poniamo alcune domande per esemplificare il ragionamento: può essere considerata unità produttiva, ex artt. 35, anche una piattaforma digitale, 4.0, nel senso sopra definito, di un'impresa che opera transnazionalmente, attorno a cui si raccolgono lavoratori, operanti in più ordinamenti, collegati virtualmente, per svolgere una certa attività professionale, con mansioni diverse, ma tutte coordinate dalla macchina intelligente? Se essa fosse considerata unità produttiva, sarebbe possibile l'iniziativa dei lavoratori nella costituzione della RSA ex art. 19 o della RSU di cui al Testo Unico 10 gennaio 2014?

Sarebbe ammissibile un referendum ex art. 21 o un'assemblea ex art. 22 riferiti ai lavoratori di quella unità produttiva "digitale"? E, ancora, il datore di lavoro potrebbe esercitare ex art. 2103 c.c. il potere unilaterale di trasferimento del lavoratore da una sede fisica a quella sede digitale?

La nozione di unità produttiva è stata elaborata dalla giurisprudenza costituzionale secondo metodi e criteri adatti ai tempi in cui è stato scritto lo Statuto dei lavoratori, che difficilmente sono applicabili, oggi, a un'impresa a tecnologia avanzata 4.0. La giurisprudenza ha utilizzato il criterio di autonomia, inteso, da una parte, in senso economico-strutturale e, dall'altra, in senso finalistico, osservando il risultato produttivo: è unità produttiva la filiale o lo stabilimento di un'impresa

che possieda una struttura organizzativa autonoma e abbia la capacità di produrre beni/rendere servizi secondo una certa indipendenza tecnica, almeno rivolta a una parte/frazione del ciclo produttivo. Ma ciò non basta più, se si osserva un'impresa 4.0, in relazione alla quale l'unità produttiva è data dall'interazione complessa tra corporate governance, contratti commerciali, anche transnazionali, modelli di organizzazione del lavoro di nuova generazione, macchina intelligente e lavoratori. In altre parole, i contratti commerciali sono connessi ai modelli di organizzazione del lavoro di nuova generazione (in particolare, *Lean Production*, *Quality Focused Investment*, *Teamwork Production*, *Modular Production* e *Acceluction*), i quali hanno la capacità di incidere sulla nozione di unità produttiva, mettendola fortemente in crisi.

Probabilmente il diritto sindacale statunitense, con il *National Labor Relations Act*, facendo riferimento alla nozione di "*appropriate bargaining unit*" intesa come "*sufficient community of interests*", potrebbe superare con maggiore facilità i problemi posti dalla nozione statica/fisica di unità produttiva di cui all'art. 35 dello Statuto dei lavoratori. Tale staticità determina una crisi della nostra nozione di unità produttiva. L'art. 35, infatti, non fotografa la relazione giuridica tra mercato (contratti di vendita, trasporto, etc.), piattaforme digitali (contratto di appalto, etc.) e beni aziendali (contratto di locazione o diritti di proprietà). L'art. 35 non riesce neanche a ricomprendere il fatto che l'impresa 4.0, scegliendo di svilupparsi in un certo mercato, necessita, da una parte, di un'efficiente piattaforma digitale gestionale, atta a cogliere le migliori opportunità in quel mercato e a collegare i fattori produttivi/commerciali, e, dall'altra, di rendere complementari, anche virtualmente, tra unità produttive, i beni, i servizi e le correlate prestazioni di lavoro, rispetto alla strategia transnazionale prescelta.

I nuovi modelli di produzione, collegati al sistema contrattuale e all'organizzazione digitale del lavoro, assumono, in que-

sta prospettiva, una simbolicità profonda per lo studioso del diritto del lavoro. Da tali modelli dipendono una serie di elementi, tra cui la dinamica della creazione di valore che va ben oltre il classico schema di analisi industriale (cliente, azienda, fornitore, *partners* commerciali). La creazione di valore dipende dall'uso digitale degli strumenti di lavoro che creano ubiquità, nuovi spazi, dati, mobilità virtuale, etc. e dalla molteplicità delle funzioni e delle attività lavorative che è insita nella modalità di produzione.

La connessione telematica, nell'ambito della creazione di valore, determina una certa liquidità del contesto istituzionale ove si presta il lavoro. Il management, la produzione, i lavoratori, i fornitori e i clienti sono collegati da *link* digitali, costantemente rinnovati, veloci, accelerati. C'è una tensione nella gestione del personale tra l'essere mobile (telematico/connesso) e la fissità dell'azienda (installazioni, uffici, sale comuni, etc.).

Si rende, dunque, necessario fare un passo avanti, anche nel nostro ordinamento giuridico: si dovrà ridefinire al più presto la nozione di unità produttiva, tenendo presente la trasformazione in atto e volgendo la regolazione anche verso le relative forme digitali. Cioè, si sta proponendo di definire unità produttive digitali, create mediante piattaforme evolute, che mettono insieme figure professionali e nuovi modelli organizzativi, con l'obiettivo di creare attorno a esse il quadro mediante cui si possono esercitare, da una parte, diritti sindacali, individuali e collettivi, e, dall'altra, permettere l'avvio di negoziati aziendali, avendo considerato l'unità produttiva digitale alla stregua di una *bargaining unit* ex artt. 35 e 19 della l. n. 300/1970. Di qui muoverebbero nuove possibilità di una contrattazione collettiva aziendale, di rilievo transnazionale, riguardante i lavoratori, collegati alla piattaforma digitale o a una certa tecnologia evoluta, assoggettati a diversi ordinamenti giuridici, con regole armonizzate e procedimenti sindacali condivisi.

LO STATUTO DEI LAVORATORI: VERSO UN NUOVO PERCORSO

Elio Catania

1. La trasformazione dell'impresa

È un importante compleanno e cominciamo con il riconoscere il ruolo che lo Statuto ha giocato tenendo conto del particolare contesto sociale economico e politico che caratterizzava il nostro Paese alla fine degli anni '60 quando lo Statuto fu fissato. In effetti l'impianto normativo dello Statuto mosse da un'idea di un lavoratore che era antagonista rispetto a quello dell'imprenditore. Infatti, lo Statuto intervenne decisamente nelle relazioni tra il datore di lavoro e i rappresentanti dei lavoratori, relazioni che erano fortemente conflittuali. È evidente che se guardiamo da quest'angolo di visuale lo Statuto possiamo affermare che l'impianto di fondo è superato. Certamente è superato essendo cambiato il clima sociale e il modello di *business* e quello produttivo. L'organizzazione aziendale negli ultimi cinquanta anni si è radicalmente trasformata, così come anche questa visione antitetica fra lavoratori e impresa si è andata anch'essa modificando a favore di una sempre maggiore condivisione di quelli che sono i destini dell'impresa. Quindi dire che lo Statuto è superato non vuol dire disconoscere il grande contributo che lo Statuto ha apportato in termini di regolazione dei rapporti di lavoro e quindi nell'affermazione di una democrazia sindacale. Però adesso si pone il problema di come andare ulteriormente in avanti nella tutela dei diritti e dei doveri dei lavoratori e dell'impresa in un mondo che sta cambiando in maniera così profonda. Questa impresa 4.0,

questo mondo 4.0 in cui oggi stiamo operando e in cui abbiamo vissuto in maniera diretta in questi tre mesi di emergenza deve essere tenuta in considerazione. L'avvento del digitale ha cambiato il modo di operare, ha cambiato il luogo. Cominciamo a fissare un termine. Lo Statuto ruotava tutto intorno a un luogo in cui avveniva un lavoro. Il luogo è cambiato di fatto, si è virtualizzato e anche il modo con cui il lavoro viene organizzato all'interno dei fattori di produzione è assolutamente cambiato. Chi ipotizzava cinquant'anni il lavoro di squadra, di team, chi ipotizzava che un progetto potesse essere sviluppato in maniera virtuale tra una città e l'altra e tra un Paese e l'altro? Quindi per rispondere all'intelligente questione se ci sono o meno le condizioni per riscrivere un nuovo statuto, io credo che ci dobbiamo tutti porci una domanda: condividiamo gli obiettivi di un percorso di revisione dello Statuto? siamo tutti convinti che abbiamo un punto di arrivo condiviso? Io credo che sia questa la vera questione sul tappeto.

2. Nuove prospettive

Analizziamo tre aspetti. Il primo è quella della rappresentanza. È evidente che lo Statuto ha introdotto in maniera legislativa il modello della rappresentanza sindacale all'interno delle imprese. Io credo che questo sia ormai stato metabolizzato all'interno delle imprese, quindi questo è fuori discussione, anche perché molti di questi diritti riconosciuti dallo Statuto sono stati oggetto di interventi da parte della contrattazione collettiva che in qualche misura ha adattato l'esercizio di quei diritti alle differenti realtà di settore dell'impresa. Voglio fare un esempio: il *Patto per la fabbrica* di marzo 2018 è stato un bell'esempio in cui si è voluto costruire e fissare un obiettivo attraverso le relazioni industriali e la contrattazione collettiva per la crescita del Paese, per il miglioramento della competitività, attraverso l'incremento della produttività delle imprese, attraverso la correlazione della crescita dei salari con la pro-

duttività. Quindi è stato un passaggio importante.

Tra l'altro quel patto ha fissato delle linee di intervento sui temi del *welfare*, i temi della formazione, i temi delle competenze. Quindi è stato un fatto veramente innovativo. Prendiamo ad esempio l'altro aspetto, cioè la delimitazione dei parametri. Sto parlando cioè della rappresentanza; anche qui la definizione di parametri nuovi sulla rappresentanza potrebbe essere uno dei sistemi per eliminare quel *dumping* contrattuale che sta impazzando moltissimo sul diritto del lavoro.

Un secondo tema su cui riflettere è il tema dei lavori individuali: dal perimetro della rappresentanza al perimetro della tutela da riconoscere ai nuovi lavori, come l'esperienza dei *rider* ci sta indicando. Siamo di fronte a una serie di professioni nuove, di cose nuove, su cui tutta una serie di discipline e di regolamenti hanno fatto fatica ad adattarsi a una mutevole realtà che il mercato ci ha posto di fronte. Di nuovo la questione tecnologica, l'*internet delle cose*, i *big data*, tutte le cose che stanno entrando all'interno dell'organizzazione del lavoro ci stanno mettendo di fronte a un ventaglio di diritti e di doveri che sono completamente diversi. Penso che per uscire dalla crisi attuale e quindi per accelerare lo sviluppo industriale e proseguire in un percorso di innovazione tecnologica occorre veramente agire con tanto senso pratico, senza pregiudizi. Avendo per obiettivo quello di risolvere i problemi dei lavoratori e delle imprese, perché stanno condividendo la stessa sorte.

Ultimo tema sul quale fare una verifica è il collocamento. Da questo punto di vista lo Statuto è completamente superato. Pensate a cosa voleva dire il collocamento cioè l'entrata nel mondo del lavoro rispetto a quello che è oggi. Siamo di fronte a professioni nuove che non vengono pianificate, che non vengono riconosciute, il cui processo di ingresso non viene trattato in termini di tutele e dei relativi diritti.

Ho citato questi tre temi la rappresentanza, il lavoro indivi-

duale e il collocamento perché sono soltanto tre esempi di temi sui quali fare una verifica. Quindi per rispondere alla domanda che ci è stato posto, possiamo dire che un nuovo Statuto, o una sua evoluzione, è necessaria, tuttavia occorre prima di tutto condividere l'obiettivo finale, costruire un percorso. Occorre mettere al centro il lavoro e quindi i diritti e i doveri delle imprese e dei lavoratori; occorre mettere al centro la generazione del lavoro e quindi i diritti delle imprese e dei lavoratori; occorre superare il luogo; occorre di nuovo guardare realmente a ciò che il lavoro può creare in termini di benessere, occupazione e quindi diritti. È un approccio che deve guardare al futuro, in sostanza. Questo è il momento per poterlo fare. Dobbiamo superare quei passaggi che ci hanno sempre fatto guardare al passato, nel modo in cui affrontiamo questi argomenti, ma se ci sono le condizioni per condividere un percorso mettendo al centro i nuovi temi, che poi portano ricadute di benessere a tutti, io credo che la soluzione la si possa trovare.

Lo Statuto è un punto di partenza straordinario; ha 50 anni, abbiamo imparato tanto, ma ora dobbiamo andare oltre se vogliamo superare queste difficili fasi in cui ci troviamo.

PER UN NUOVO STATUTO DEI DIRITTI

Gianna Fracassi

Nessuno di noi immaginava di celebrare il cinquantesimo anniversario dello Statuto in una condizione così difficile. Quando abbiamo cominciato a ragionare su come onorare questo compleanno le condizioni erano molto diverse, ma questa contingenza non può che essere un ulteriore motivo di riflessione.

1. Le lotte sindacali per lo Statuto

Voglio sottolineare l'importanza che questo appuntamento sia promosso dal CNEL, questa è la casa della partecipazione. I sindacati confederali si batterono, in epoche remote ma anche in tempi più recenti, per dare vita e preservare un luogo di partecipazione e confronto per offrire ai decisori politici elaborazioni e proposte elaborate dagli attori sociali. Lo Statuto dei lavoratori fu parte di questa battaglia (la prima proposta di Statuto è del 1952) che affonda le sue radici nella Costituzione, e voglio ricordare a tutti noi, i 22 anni che separano la promulgazione della Costituzione dall'approvazione della l. n. 300/1970 furono anni di dure lotte sindacali e del movimento dei lavoratori. Lotte durissime per trasformare la Costituzione formale in Costituzione materiale nei luoghi del lavoro. È importante ricordare e sottolineare quel periodo e quelle lotte perché, tanto più in un contesto come quello attuale, è necessario riconoscere al sindacato italiano quel ruolo e quella funzione peculiare che è la confederalità, la capacità, cioè, di coniugare l'interesse dell'individuo con l'interesse col-

lettivo per migliorare le condizioni dei lavoratori, ma anche per affermare un principio generale di giustizia sociale. Lo Statuto riuscì a sintetizzare proprio questa specificità, una norma del diritto del lavoro, che aprendo le porte delle fabbriche alla Costituzione contribuì all'ampliamento della democrazia per l'intera società italiana.

2. Il lavoro cambia, la battaglia per i diritti è la stessa

Lo dicevamo, questo compleanno arriva in un momento particolare. Innanzitutto perché rispetto a 50 anni fa, il modo del lavoro è molto cambiato, è estremamente frammentato, si sono ridotti diritti e tutele delle persone. Ma soprattutto c'è stata una progressiva svalorizzazione del lavoro fino ad equipararlo a merce. Uno dei fattori della produzione come i macchinari o le materie prime da trasformare in prodotti. Una concezione esclusivamente economicistica del lavoro, una concezione sbagliata.

Un'altra caratteristica del mondo del lavoro contemporaneo è l'enorme quantità di lavoratori sottoccupati e poveri. Per la prima volta il Documento di Economia e Finanza rileva il fenomeno, sottolineandone la rilevanza: sono circa 3 milioni di lavoratori quelli in questa condizione, i senza diritti, gli ultimi tra i lavoratori, ed è fenomeno di genere: 7 su 10 sono donne. Sono quelli che lavorano per ditte della catena degli appalti e dei sub appalti, sono i part time per costrizione. Ne accennavo questo "esercito" di lavoratrici e lavoratori, non solo non hanno quasi nessun diritto, ma hanno un salario povero, proprio per queste caratteristiche sono estremamente "ricattabili". Questo è un fenomeno cominciato già da tempo, legato appunto alla svalorizzazione del lavoro e acuitosi con l'introduzione del *Jobs Act* nel nostro ordinamento.

E siamo, quindi, allo Statuto. Il *Jobs Act* - lo ricordo a tutti noi - ha definitivamente cancellato l'articolo 18 della l. n. 300/1970, era già stato parzialmente depotenziato dall'allora ministra

Fornero, ma questa cancellazione è arrivata nel bel mezzo della crisi economica e insieme all'affermarsi del tentativo di marginalizzare i sindacati attraverso la disintermediazione. Peraltro, su quella cancellazione si sono già pronunciate sia la Corte costituzionale e il Comitato europeo dei diritti sociali, che ha intravisto un contrasto diretto con la Carta dei diritti sociali.

3. La pandemia mette in evidenza le criticità nel lavoro

La pandemia ha ulteriormente scomposto il lavoro e ha disvelato contraddizioni che conosceamo, ma che non tenevamo nella giusta considerazione. Tutti noi abbiamo avuto modo di confrontarci con il tema del lavoro nero da contrastare, ma non è mai stata una questione centrale nella nostra azione. Il coronavirus ci ha fatto scoprire quanta parte dell'economia e della sopravvivenza centinaia di migliaia di persone si fondi su questa illegalità. Tutti a casa, nessuna possibilità di lavoro sommerso, nessun diritto al sostegno al reddito.

Il *lockdown* in seguito alla pandemia da Covid-19 è contrassegnato dal lavoro da casa. Un fenomeno imprevedibile per dimensione anche se, per fortuna, il nostro paese nel 2017 si era dotato di una legge sul lavoro agile. Ma, appunto, il Paese, gli imprenditori e noi sindacati non eravamo pronti ad affrontare tutte le implicazioni che lo *smart working* ha portato con sé. E quel che abbiamo scoperto è che queste nuove forme di lavoro hanno probabilmente bisogno, non di meno, ma di più tutele come quelle legate alla digitalizzazione, a cominciare dal diritto alla disconnessione. Ed allora, per tornare allo Statuto, si segnala con forza la necessità di affermare che i diritti nel lavoro non dipendono dal tipo di contratto a cui si è legati o alla mansione che si svolge, ma al fatto di essere lavoratore o lavoratrice. Universali appunto. Questa è la ragione dell'iniziativa che ha portato la mia organizzazione a raccogliere centinaia di migliaia di firme per una legge di iniziativa popolare che af-

fermasse una carta dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori”. Pandemia e digitalizzazione impongono il confronto con almeno altre due questioni che portano con sé un profumo del secolo scorso: il diritto alla formazione che non può che essere lungo l’arco dell’intera vita professionale, e il tema dell’orario di lavoro. E proprio perché come si vede i diritti di oggi, anche quelli legati ai nuovi lavori, richiamano da vicinissimo quelli per l’affermazione dei quali nacquero le organizzazioni sindacali, il tema della rappresentanza sindacati è rimane centrale. Lo è anche per affermare i nuovi diritti, penso ad esempio alla questione della salute e sicurezza non solo legata all’emergenza Covid o alla prevenzione degli infortuni, ma anche a quale impatto l’inquinamento ambientale può avere su lavoratori e lavoratrici.

4. Rappresentanza e rappresentatività

Il CNEL sta compiendo un ottimo lavoro nel censire e seguire gli oltre 800 contratti di lavoro. Da questo lavoro di analisi, oltre che di raccolta, emerge che la frammentazione della rappresentanza non dipende dalle sigle sindacali ma dal proliferare delle organizzazioni datoriali. Ne consegue un aumento dei contratti pirata strumenti che consentono un *dumping* su salari e diritti ormai intollerabile. È davvero arrivato il momento che su rappresentanza e rappresentatività si diano risposte precise. Se davvero vogliamo celebrare in maniera degna il compleanno dello Statuto dei lavoratori dobbiamo sentire forte la responsabilità di far vivere nell’Italia e nell’Europa di oggi i valori costituzionali che quella Legge affermava. Noi questa responsabilità la sentiamo tutta.

