

Cinquant'anni di Statuto dei lavoratori (l. n. 300/1970)

Paolo Pascucci *

Università di Urbino Carlo Bo

1. Quando lo Statuto fu emanato io ero un adolescente che non si rendeva ben conto di ciò che stava accadendo.

Solo alcuni anni più tardi, dopo l'esame di diritto del lavoro compresi il vero significato e il valore di quell'evento, che, a ben guardare, è coinciso con l'età dell'oro della materia a cui ho poi dedicato tutto il mio impegno lavorativo.

Negli anni ho avuto la grande fortuna di collaborare con Gino Giugni, colui al quale Giacomo Brodolini affidò il compito di presiedere la Commissione che redasse lo Statuto e che ne scrisse il testo con una raffinatezza ed una sagacia oggi assolutamente inimmaginabili.

Quella legge emanata in un giorno – il 20 maggio – nel quale purtroppo ricordiamo anche un altro anniversario. I ventuno anni dal barbaro attentato terrorista che colpì uno dei più lucidi studiosi ed interpreti dello Statuto: un attentato che, purtroppo, a Massimo D'Antona non lasciò scampo a differenza di quanto era accaduto nel 1983 allo stesso Giugni.

2. Lo Statuto giunse al culmine di una fase di ampia espansione economica e di grandi fermenti sociali, suggellando con la forza della legge molti di quei diritti per i quali si era a lungo lottato, perché i diritti si conquistano e nessuno li ha mai regalati.

Eppure su quella legge il Partito Comunista Italiano si astenne, in particolare perché non prevedeva norme contro i licenziamenti collettivi di rappresaglia ed escludeva alcune garanzie per i lavoratori delle piccole imprese.

È vero, la legge conteneva anche norme riservate alle imprese con più di 15 dipendenti. Tra queste, quelle c.d. "di sostegno" del Titolo III che, ispirandosi ai principi della legislazione del *New Deal* roosveltiano, riconoscevano piena cittadinanza nei luoghi di lavoro alle rappresentanze sindacali aziendali, privilegiando giustamente, anche se non esclusivamente, i sindacati confederali. Una cittadinanza garantita da un'innovativa tutela giudiziaria contro i comportamenti antisindacali che anticipò la riforma del processo del lavoro del 1973 e che contribuì a creare anche una nuova cultura giudiziaria del lavoro.

Anche la tutela reintegratoria contro i licenziamenti illegittimi dell'art. 18 era limitata alle imprese maggiori, sebbene nel testo definitivo fu estesa anche alle ipotesi di mancanza di giusta causa o di giustificato motivo, superando la tutela obbligatoria della legge n. 604 del 1966, laddove nel disegno di legge originario era stata pensata solo per i licenziamenti discriminatori.

D'altronde, la legge era il frutto di un inevitabile compromesso politico tra forze di ben diversa ispirazione ideale e presumibilmente questo era il punto di equilibrio, discutibile fin che si vuole, per garantirne l'approvazione.

Senonché, è vero pure che in quella legge c'erano anche norme valide per tutte le imprese, come quelle del Titolo primo dedicato alla libertà e dignità del lavoratore, che introducevano significative tutele contro le odiose pratiche messe in campo nelle fabbriche: dall'ingerenza sulle opinioni personali dei lavoratori, all'indebito utilizzo dei sistemi di controllo, dagli abusi del potere disciplinare, al mancato rispetto della professionalità.

O come quelle del Titolo secondo che vietavano le pratiche discriminatorie e quelle abusive tese ad inquinare la normale dialettica tra le parti. Né si deve dimenticare che, nei casi delle pratiche più odiose, la legge metteva in campo anche le sanzioni penali.

* Professore ordinario di diritto del lavoro nell'Università di Urbino Carlo Bo.

Il testo riproduce l'intervento presentato al Seminario in videoconferenza su "*Persona e lavoro: la sfida delle nuove tutele a 50 anni dallo Statuto dei lavoratori*", organizzato dalla CISL nazionale il 20 maggio 2020.

Non a caso si scrisse che, con lo Statuto, i principi costituzionali entrarono finalmente in fabbrica, specie quelli volti alla tutela della dignità del lavoratore come persona, e che lo Statuto diede finalmente piena consapevolezza ai lavoratori dei propri diritti.

Ma, soprattutto, quella legge inaugurava un nuovo modello di regolazione – che negli anni a venire sarebbe divenuto un asse portante del diritto del lavoro – consistente nel raccordo permanente tra la legge e l'autonomia collettiva, dove la contrattazione collettiva (a volte anche aziendale) era richiamata o per specificare l'ambito della tutela legislativa o addirittura per prevedere tutele là dove mancassero o per ampliare la portata di quelle esistenti. Questo è l'elemento che più di qualunque altro giustifica l'attribuzione della paternità dello Statuto a Gino Giugni, il quale, fin dalla sua fondamentale monografia del 1960, aveva rilevato la fondamentale importanza dell'autonomia collettiva nella disciplina dei rapporti di lavoro.

3. Quella legge fortunatamente è tuttora in vigore anche se alcune tra le sue norme più significative – sui controlli a distanza, sulle mansioni, sulla tutela contro i licenziamenti illegittimi e sulle rappresentanze sindacali aziendali – nell'ultimo decennio hanno subito importanti modifiche.

Del resto, dal 1970 molta acqua è passata sotto i ponti.

La crisi petrolifera della metà degli anni settanta, la caduta del muro di Berlino e l'avvento della globalizzazione, l'impetuoso sviluppo della tecnologia informatica e le più recenti crisi finanziarie internazionali hanno cambiato le strutture economico-produttive, modificando gli assetti industriali, la concorrenza tra le imprese, i metodi della produzione, l'organizzazione del lavoro, incidendo spesso gravemente sulle opportunità occupazionali e generando preoccupanti conflitti intergenerazionali. E non è finita perché anche l'attuale emergenza sanitaria inciderà sulle trasformazioni dei sistemi produttivi e più in generale sugli stessi assetti sociali.

La grande fabbrica fordista non è scomparsa, ma non rappresenta più il centro del mondo produttivo. Paradossalmente, nel momento in cui gli assetti proprietari delle imprese tendono a concentrarsi in aggregazioni multinazionali sempre più ampie, le dimensioni degli apparati produttivi tendono invece a snellirsi secondo i principi di una *lean production* favorita dall'innovazione tecnologica e che fa leva su esternalizzazioni incentrate su catene di appalti e subappalti che assai spesso evidenziano sacche di sottotutela e di rischi per la stessa salute e sicurezza dei lavoratori.

Questi ultimi non corrispondono più, se non in piccola parte, al modello dell'operaio massa. Il lavoro è spesso temporaneo, a tempo parziale, somministrato tramite agenzia, intermittente, spesso "travestito" da falso lavoro autonomo.

Nuove etnie, nuove lingue e nuove religioni popolano le fabbriche. Progressivamente le donne hanno fatto il loro ingresso nel mercato del lavoro, ma con livelli salariali e posizioni professionali quasi sempre inferiori. E, spesso, il rapporto di lavoro che dovrebbe costituire il frutto di una loro scelta personale – il *part-time* – è invece imposto almeno per quanto riguarda la forma, celando non di rado un rapporto a tempo pieno ma retribuito parzialmente.

Le nuove tecnologie stanno cancellando molti posti di lavoro, sebbene potrebbero crearne altri. Pietro Ichino ricordava che le lavandaie che nel dopoguerra a Milano facevano il bucato sul greto dei Navigli persero il lavoro con l'avvento delle lavatrici, ma poi lo ritrovarono come operaie nelle fabbriche che le producevano.

Certo è che la tecnologia informatica sta profondamente modificando il modo di lavorare, spesso alterando le due categorie concettuali che contraddistinguono il rapporto di lavoro: il tempo e lo spazio. E il problema non riguarda solo i fenomeni come quello dei *riders*. Qui emerge la grande questione di come tutelare e valutare una prestazione sempre più slegata di vincoli di tempo e di spazio.

In questi scenari emergono peraltro anche singolari paradossi, perché la dilagante tecnologia, se per un verso fa emergere un mercato del lavoro che spesso richiede competenze sofisticate e, grazie all'intelligenza artificiale, sembra finalmente liberare l'uomo dalla fatica fisica, per altro verso tende invece a far riaffiorare modalità primordiali di effettuazione della prestazione di lavoro che evocano forme di sfruttamento che credevamo estinte. Si pensi a ciò che sta accadendo, in esito alla

crescente diffusione dell'*e-commerce*, nel campo della logistica nel quale si sta tornando a ritmi di lavoro degni della fabbrica fordista *d'antan*. O, ancora, al paradossale fenomeno delle consegne dei cibi a domicilio, nel quale, a fronte di una organizzazione ipertecnologica della prestazione grazie allo *smartphone*, la prestazione del *rider* richiede fiato, muscoli e massima attenzione per non rischiare pericolosi incidenti stradali.

Un paradosso che emerge anche in questi giorni drammatici nei quali, a fronte dell'esplosione del lavoro tecnologico a distanza come misura precauzionale (una sorta di telelavoro più che un vero *smart working*), ci siamo resi conto che per poterci approvvigionare dei prodotti agricoli non potevamo fare a meno delle braccia di coloro che finora sono stati asserviti alla logica perversa dello sfruttamento senza diritti. E se, per un verso, c'è voluta la pandemia per far crollare i tanti pregiudizi del *management* specialmente nel settore pubblico sul lavoro a distanza, per altro verso si può dubitare che senza la pandemia i tanti lavoratori irregolari avrebbero finalmente avuto il diritto di essere riconosciuti come meritano.

La "corporalità" del lavoro è tornata ad essere centrale anche a fronte delle urgenze di sostenibilità ambientale del nostro modo di vivere e di produrre. Nel settore dell'igiene urbana la giusta esigenza della raccolta differenziata dei rifiuti ha reintrodotta, tramite la raccolta porta a porta, un lavoro basato essenzialmente su di una movimentazione manuale dei carichi che, a lungo andare, logora inesorabilmente la salute di chi vi è addetto. Proprio là dove più occorrerebbe l'apporto della tecnologia, si continua a far leva sul lavoro fisico, presumibilmente per i costi troppo elevati di questa tecnologia.

Un paradosso che ricorda quello che si è evidenziato in Gran Bretagna, dove, come segnala Nicola Kountouris, alcune compagnie che gestiscono le stazioni di servizio di distribuzione di carburanti hanno sostituito gli impianti automatici di autolavaggio con il più economico lavoro manuale dei tanti derelitti del mondo che cercano fortuna in quel paese. Con l'ulteriore ed innegabile vantaggio che le statistiche dicono che... è aumentata l'occupazione!

4. Anche tutto ciò dimostra che nel terzo millennio il lavoro ha ancora bisogno di essere seriamente tutelato, come postula la nostra Costituzione, e che, sebbene siano state pensate per una stagione assai diversa, molte delle tutele dello Statuto risultano tuttora attuali.

Non si può tuttavia ignorare che oggi, piaccia o meno, è profondamente cambiato il contesto di riferimento economico-produttivo sia per quanto concerne il sistema imprenditoriale sia per quanto riguarda il mercato del lavoro.

Cosicché occorre aggiornare i due caposaldi che la nostra Costituzione pone a chiare lettere, vale a dire:

- 1) l'equazione tra la dignità sociale del lavoratore e la dignità sociale del cittadino;
- 2) l'esigenza di tutelare il lavoro, sulla scorta di quel principio di dignità sociale, in tutte le sue forme e manifestazioni.

Ciò significa che il prestare lavoro non può essere sganciato da un adeguato livello di tutela, che corrisponde alla salvaguardia della dignità umana e sociale del lavoratore-cittadino, intendendo qui il termine cittadino in senso ampio. E ciò è tanto più vero quando il lavoro è prestato in condizioni di particolare debolezza socio-economica.

I nuovi assetti economico-produttivi e la segmentazione e frammentazione del mercato del lavoro evidenziano come ormai da vari anni la situazione di sottoprotezione sociale non sia più confinata nell'area del lavoro subordinato in senso proprio, ma si estenda a macchia d'olio verso settori sempre più ampi di lavoro solo formalmente autonomo che invece rivelano i caratteri della dipendenza – se non giuridica – almeno economica nei confronti di chi dà lavoro.

Se è vero che l'art. 35 Cost. tutela il lavoro in tutte le sue forme, non è tollerabile che nessuna tutela sia applicabile là dove si vive essenzialmente del proprio lavoro pur senza subordinazione. Si pensi al fenomeno delle "partite IVA" il cui tentato ridimensionamento è stato più apparente che reale sol che si consideri l'abuso dello schermo dell'iscrizione ad un albo professionale, il che vale anche per quelle collaborazioni coordinate e continuative rimaste in vita dopo l'abrogazione del lavoro a progetto da parte del *Jobs Act*.

Forse non è corretto parlare di Statuto dei lavori invece che di Statuto dei lavoratori. Ma è certo che i diritti fondamentali della persona che lavora – il giusto compenso, la tutela della salute e sicurezza, la libertà di espressione e di organizzazione sindacale, la tutela per la maternità – debbono essere universalmente riconosciuti a prescindere dalla qualificazione giuridica dei contratti di lavoro.

Per altro verso, occorre riconoscere con realismo – come del resto traspare anche da recenti pronunce della Corte costituzionale – che difficilmente la tutela reale dell'art. 18 Stat. lav. tornerà in auge al di là delle limitate ipotesi di licenziamenti illegittimi per le quali ancora è prevista.

Pur avendo rappresentato una grande conquista di civiltà e soprattutto di garanzia di effettività dei diritti del lavoro, forse quella norma è stata anche sopravvalutata perché, al contrario di altri paesi avanzati, il nostro non dispone di un efficiente e solido sistema di ammortizzatori sociali né di forti servizi per l'impiego, cosicché la lotta contro i drammi della disoccupazione è stata combattuta difendendo ad oltranza il lavoro che c'era e non allestendo un moderno sistema sia di *welfare* sia soprattutto di *workfare*, vale a dire di valide politiche attive per il lavoro.

D'altro canto, è inutile nascondersi che i sistemi di *flexicurity* invalsi nei paesi del nord Europa presuppongono notevoli risorse finanziarie pubbliche. Il che, in un paese con un enorme debito pubblico e livelli di evasione fiscale tuttora elevatissimi, appare poco più che una chimera. Cosicché, della *flexicurity*, in Italia si rischia di vedere soltanto la prima parte della parola (la flessibilità) e non la seconda (la sicurezza).

Il vero problema è che, al di là di ciò che ci hanno detto recenti statistiche che meriterebbero più seri approfondimenti, oggi di lavoro ce n'è sempre meno perché c'è sempre meno la capacità di un'intrapresa economica che sia all'altezza di una competizione che gioca non solo sulla riduzione dei costi, ma anche sulla qualità dell'organizzazione e dei prodotti. E soprattutto manca una vera politica industriale, non limitata ad elargire sostegni economici alle imprese, ma capace di progettare strategicamente il futuro di questo Paese. E, senza di questa, nei nuovi scenari della globalizzazione tecnologica il lavoro sarà sempre poco e soprattutto di scarsa o scarsissima qualità. E a ben poco varrà invocare tutele se il lavoro non ci sarà.

Le grandi conquiste del lavoro e lo stesso Statuto dei lavoratori giunsero al culmine di una fase di grande espansione economica. Oggi invece ci muoviamo in una dimensione essenzialmente difensiva, perché soprattutto non siamo capaci di pensare in grande, di capire un presente che è già futuro.

Ciò costituisce una sfida epocale per il movimento sindacale e per le istanze intermedie di rappresentanza politica e sociale. I sindacati, sia quelli dei lavoratori sia, forse ancor di più, quelli datoriali, stanno vivendo il dramma del mutamento di contesto rispetto al quale porsi. Tuttavia, se non è facile rappresentare gli interessi di chi è lavoratore sempre più a singhiozzo e di lavoratori dispersi e sempre più portati ad operare individualmente, slegati da un contesto comune ad altri, ciò non significa che il sindacato debba rinunciare alla propria vocazione. Né significa che il sindacato, se vuole continuare a svolgere adeguatamente il proprio ruolo costituzionale, possa rinunciare a *quell'imprecindibile analisi dei fenomeni in atto* che può consentirgli di intravedere *nuovi modelli di tutela per le nuove forme di lavoro* e per *le nuove professionalità*, anche nel settore pubblico, e di dar ad esse vita innanzitutto mediante il suo strumento fondamentale: la *contrattazione collettiva*, certamente nazionale, ma anche decentrata.

Molte conquiste che nell'età dell'oro del diritto del lavoro trovarono esplicito riconoscimento nella legge erano state anticipate negli accordi collettivi, come accadde per l'introduzione della necessaria giustificazione del licenziamento individuale, la quale, prima che nella legge n. 604 del 1966, era stata prevista nella contrattazione interconfederale dell'anno prima.

D'altronde, senza i corpi intermedi e la loro azione di rappresentanza collettiva degli interessi economico-sociali, è a rischio la stessa tenuta democratica e la coesione sociale del paese. Non allude forse a questo la nostra Costituzione quando nell'art. 1 fonda sul lavoro la Repubblica democratica e nell'art. 3, secondo comma, evoca l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese come strumento del principio di uguaglianza sostanziale?