

RISCRIVERE LO STATUTO DEI LAVORATORI QUARANT'ANNI DOPO

di Luca Nogler
21 maggio 2010

Lo Statuto dei lavoratori rappresenta la prima legge italiana che attua il principio costituzionale secondo cui l'iniziativa economica privata non può incidere sull'integrità fisica dei lavoratori, ma deve garantire la loro personalità (art. 41, 2° comma, Cost.). Buona parte delle norme del titolo I° rappresentano limiti all'esercizio dei poteri del datore del lavoro ispirati dal criterio secondo cui "l'organizzazione di lavoro che deve adeguarsi alle persone dei lavoratori e non viceversa.

A partire dalla fine degli anni cinquanta, si realizzò in Italia una fase di rapida industrializzazione. Nei quattro anni del boom economico tra il 1959 e il 1962 i tassi di incremento del reddito raggiunsero i valori record del 6,4, del 5,8, del 6,8 e del 6,1%, permettendo così all'Italia di ridurre il divario economico con l'Inghilterra e la Germania e di eguagliare sistemi economici come quello belga, olandese e svedese. Un ruolo trainante fu giocato dalle esportazioni che registrarono un incremento del 14,55% annuo. La media di crescita del nostro paese raggiunse il 6,3%, una percentuale mai più eguagliata fino ad oggi.

Sebbene i salari nell'industria trainante crescessero più di ogni altro, il boom economico italiano di quegli anni fu, tra gli altri fattori, dovuto al fatto che in rapporto all'accumulazione di capitale ottenuta con l'aumento della produzione e della produttività operaia (aumentata di oltre un terzo), i salari reali nell'industria diminuirono. Ma fino a che punto poteva continuare l'aumento della produttività? Lo statuto dei lavoratori pose le condizioni perché fosse salvaguardata la dignità umana e professionale dei lavoratori dipendenti. Un limite la cui assenza lamentiamo oggi con forza rispetto ai paesi come la Cina, l'India ed il Brasile.

Il boom economico favorì, infine, un elevato tasso dei profitti. Anche per questo i titoli II° e III° dello Statuto promossero il radicamento sindacale in azienda in funzione dello sviluppo della contrattazione collettiva aziendale. Spicca ancora oggi la soluzione tecnica del procedimento di repressione della condotta antisindacale, importata da Gino Giugni, dagli Stati Uniti ed assolutamente innovativa per il panorama europeo.

È per innegabile che la staticità del contesto produttivo di quegli anni favorì lo sviluppo di una visione "paraproprietaria" del posto di lavoro. Proprio in quegli anni la giurisprudenza statunitense adottò, d'altra parte, la sorprendente regola secondo cui i lavoratori più anziani possono usucapire il posto di lavoro. Da noi, l'innovativa soluzione dell'ordine di reintegrazione fu intesa come "rivendica" del posto di lavoro e molti commentari ricondussero questa tutela prevista dall'art. 18 all'ambito giuridico del diritto del godimento dei beni.

Questa visione, secondo cui con la conclusione del contratto di lavoro, il lavoratore diviene comproprietario del posto di lavoro - pur essendo sopravvissuta a lungo nell'immaginario sindacale e giuslavoristico - non riuscì comunque ad affermarsi in giurisprudenza e fu travolta dalla realtà dei fatti.

Non a caso, nel 1990, preso pragmaticamente atto dell'impraticabilità della strategia paraproprietaria, i giuslavoristi più sensibili alle sorti sindacali puntarono sulla tutela monetaria. Fu così impressa al diritto del lavoro una delle svolte più negative, ovvero fu introdotta quella che lo stesso Ghezzi bollò come "supertutela risarcitoria" delle quindici mensilità di indennità sostitutiva della reintegrazione. Un'innovazione approvato con il voto contrario del partito repubblicano, così come con l'astensione del partito socialista compreso Gino Giugni.

In ogni caso, a parte la questione nell'importo massimo che può raggiungere la compensation garantita al lavoratore in conseguenza dell'illegittimità del licenziamento ingiustificato, tutti gli altri profili del sistema italiano di tutela contro i licenziamenti sono più o meno in linea con quelli dei restanti paesi di civil law dell'Europa continentale e non dovrebbero essere quindi oggetto di modifiche. Neppure di quelle di favore nei confronti dello strumento arbitrale ispirate - più che dalle esigenze dei titolari dei rapporti di lavoro - dalle

aspirazioni dei consulenti del lavoro e di manipoli di avvocati specializzati, compresi quelle di alcuni docenti universitari, come dimostra il fatto che non si affronta la fondamentale questione dell'imparzialità del giudice.

Comunque sia, sull'onda dell'innovazione legislativa del 1990, e del progressivo allargamento della risarcibilità dei danni personali, nei quarant'anni che ci separano dall'approvazione dello Statuto dei lavoratori il nostro sistema ha vissuto la progressiva emarginazione della sindacalizzazione della tutela dei diritti dei lavoratori e l'affermazione della "giurisdizionalizzazione" della medesima. La difesa del lavoratore è ormai affidata allo spauracchio della crescente tutela monetaria.

Invero, se la prima parte dello Statuto dei lavoratori, pur bisognevole di qualche ritocco regolativo (ad esempio, per quanto attiene ai controlli a distanza ed alla tutela della professionalità) mantiene intatta la propria rilevanza normativa, i titoli successivi al primo hanno diminuito notevolmente la loro incisività - non solo in ordine alle forme di tutela ma - sulla stessa configurazione dei processi produttivi. Se consideriamo anche il settore pubblico, il 56% dei lavoratori italiani - di contro al 20% di quelli tedeschi - è impiegato in piccole imprese, prive sostanzialmente della presenza sindacale. Qui la tutela collettiva si esercita piuttosto a livello di associazione a cui l'impresa è aggregata, così come nelle casse e negli enti bilaterali che gestiscono - se non sempre, come avviene nel settore edile, vere e proprie componenti retributive - quote più o meno ampie di socializzazione dei profitti. In questi contesti si sono sviluppate forme territoriali di contrattazione e di partecipazione collettiva assolutamente innovative rispetto alla logica conflittuale che ispira la seconda parte dello statuto dei lavoratori.

Alla logica paraprietaria del posto di lavoro, tendenzialmente alienante nella propria staticità organizzativa, si è poi sostituita - proprio a partire dal comparto delle piccole imprese per poi estendersi a quelle più rilevanti - una visione della relazione di lavoro come strumento di garanzia della professionalità del lavoratore e quindi della sua capacità di attivarsi nel mercato del lavoro di distretto, di comparto o più semplicemente di specializzazione. Insomma, si è ormai affermata la consapevolezza che il rapporto di lavoro garantisce il sostrato esistenziale delle persone, oltre che per il reddito che produce, soprattutto quando consente di conservare e sviluppare le proprie attitudini professionali così come di mantenere attiva la fondamentale capacità di apprendere.

Accanto a siffatta evoluzione, i decenni più recenti hanno registrato la progressiva erosione del reddito garantito dal contratto di lavoro subordinato anche, ed anzi soprattutto, di quello stabile. Per non parlare dell'affermazione strutturale di una quota di lavoro sommerso o "al 26,72%" (co.co.co. e co.co.pro.) e cioè di lavoro che non garantisce una cittadinanza sociale.

La sfida regolativa del mercato del lavoro del prossimo futuro consisterà nella rimodulazione delle tutele previdenziali, nel governo collettivo dei livelli retributivi e nel perseguimento di politiche che favoriscono la socializzazione dei profitti.

Dovrebbe essere ricondotta nell'ambito previdenziale anche la prospettiva dello statuto dei lavori. La parificazione dei contributi previdenziali tra lavoro parasubordinato e lavoro subordinato comporterebbe la rimozione della principale ragione dello sviluppo di una forma di lavoro sconosciuta nel resto d'Europa.

Sempre in ambito previdenziale, occorre entrare nell'ordine di idee del ricorso quasi fisiologico ad ammortizzatori sociali i cui importi andranno modulati in ragione dell'anzianità contributiva nonché in funzione della propensione alla socializzazione che si sviluppa nei vari settori produttivi.

Il recupero della produttività riguarda prioritariamente il lavoro pubblico i cui livelli retributivi, laddove incidono su ambiti di servizi che sono gestiti anche da organizzazioni private, dovrebbero essere contrattati unitariamente. Occorre porre fine allo strabismo dell'esternalizzazione giustificata da sole ragioni di costo del lavoro interno.

Un'ultima buona ragione per riscrivere lo statuto dei lavoratori consiste nella ormai diffusa accettazione - almeno nell'ambito delle organizzazioni private - della necessità di orientare l'organizzazione del lavoro all'efficienza con la pratica sempre più diffusa di comportamenti partecipativi, in grado tra l'altro di favorire quella propensione alla socializzazione del profitto che nel settore delle maggiori organizzazioni industriali è

sostanzialmente mancata nella fase decisiva degli anni novanta dello scorso secolo.