

STATUTO LAVORATORI/I
**Un Patto sociale
e democrazia
economica**

ANNAMARIA FURLAN

Sono passati 50 anni dal 20 maggio 1970, la storica data in cui fu approvata la legge 300 che per tutti è lo "Statuto dei lavoratori".

A pagina 3

Lavoratori protagonisti oltre lo Statuto

Non leggi calate dall'alto, ma un modello di democrazia economica

ORA UN VERO PATTO SOCIALE BASATO SULLA PARTECIPAZIONE

ANNAMARIA FURLAN

Caro Direttore
Sono passati esattamente 50 anni dal 20 maggio 1970, la storica data in cui fu approvata la legge 300 che per tutti è conosciuta come lo "Statuto dei lavoratori". Fu indubbiamente una svolta per le relazioni industriali e la democrazia sindacale, frutto di anni di lotte operaie aspre per l'affermazione di diritti fondamentali e il rispetto della dignità del lavoro. Oggi molte cose sono cambiate negli assetti economici e nel mondo produttivo.

È emersa sempre più in questi anni l'esigenza di proteggere tutte le forme di lavoro, soprattutto quelle più flessibili e atipiche, di garantire una tutela ad ogni persona che lavora. Offrire, insomma, una vera sicurezza economica e professionale ai lavoratori per tutto l'arco della loro vita. Questo rimane uno dei grandi compiti del sindacato, un ruolo di rappresentanza e di sintesi oggi ancora più necessaria ed indispensabile per affrontare la fase difficile e complessa che stiamo vivendo a causa della pandemia. Stiamo, dunque, vivendo una nuova tappa nelle relazioni industriali nella quale saremo costretti a ridefinire anche il sistema di ammortizzatori sociali, il welfare, gli strumenti per garantire una formazione adeguata alla sfi-

da digitale, e soprattutto nuove politiche attive per mettere tutti nelle condizioni di trovare una nuova occupazione.

Non abbiamo bisogno di leggi, calate dall'alto, per regolare il mondo del lavoro ed estendere le tutele a chi oggi ne è privo. Il meglio del giuslavorismo italiano, d'altra parte, è sempre venuto dal recepimento degli accordi contrattuali più innovativi siglati tra le parti sociali. Ecco perché alla nuova Confindustria del Presidente Bonomi, ed alle altre associazioni imprenditoriali, oggi lanciamo una sfida: cambiamo insieme le regole del lavoro, rendiamo le nostre imprese più sicure, più innovative, attraverso relazioni industriali più moderne, più partecipative, adeguate alla prova della necessaria competitività e della globalizzazione. Chiediamo e lavoriamo insieme al Governo per un grande "patto sociale" in modo da gestire uno dei tornanti più difficili e più drammatici della nostra storia, cambiando il nostro modello di sviluppo e ricostruendo profondamente il nostro Paese che non vogliamo più sia quello di prima.

Un accordo di concertazione per ridisegnare l'economia a cominciare dagli investimenti nel Mezzogiorno, lo sblocco delle infrastrutture, una vera sburocrazia, la sostenibilità ambientale, il riassetto del territorio, l'innovazione, la ricerca, la diffusione della banda larga. Uno sforzo straor-

dinario di partecipazione delle parti sociali ai processi innovativi, dal *Green New Deal*, alla transizione digitale, attraverso progetti di formazione, riconversione, riqualificazione permanenti. Bisogna promuovere lo sviluppo, uscire dalle logiche solo assistenziali, ricostruire un tessuto produttivo frammentato e sfibrato da anni di crisi e dalla mancanza di investimenti capaci di sostenere reti, occupazione e produzione, anche alla luce dei grandi cambiamenti tecnologici in atto.

Oggi dobbiamo, insomma, ripartire dalla centralità del lavoro. Ci fa piacere che anche la Cgil parli oggi di forme di partecipazione dei lavoratori, un tema "fondativo" per la Cisl. In un momento in cui lo Stato giustamente si fa carico di sostenere la ricapitalizzazione delle imprese, con compensazioni a fondo perduto dei mancati ricavi, aiuti specifici per i settori più colpiti, mobilitando ingenti risorse pubbliche, di tutti, il Governo si dovrebbe fare promotore di una legge di so-



stegno per allargare la *governance* delle aziende ai rappresentanti dei lavoratori e degli altri *stakeholders*. Oggi abbiamo una occasione storica per introdurre nel nostro Paese la democrazia economica, che è la vera garanzia per difendere e favorire gli investimenti in Italia di tutte le imprese, a partire da Fca.

La partecipazione è la risposta lungimirante per stabilizzare un modello di gestione cooperativo. Potremmo utilizzare le risorse dei Fondi pensione complementari (stimate in 150 miliardi di euro) per sostenere l'economia reale del nostro Paese, per modernizzare il capitalismo italiano, renderlo più libero dalla finanza e anche più produttive le aziende attraverso il coinvolgimento dei lavoratori.

Discutiamo di questo senza pregiudizi. Sarebbe il salto di qualità che già i nostri Padri della Costituzione avevano delineato per rendere più democratico il sistema economico: legare il destino delle aziende a quello dei lavoratori, finalizzare gli investimenti pubblici al bene comune del Paese.

Segretaria Generale Cisl

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Il segretario Cgil

Landini: "Un nuovo Statuto che tuteli anche i precari"

di **Roberto Mania**

Intervista al segretario generale della Cgil

Landini "Servono nuove regole per precari e rider"

di **Roberto Mania**



Lo Statuto dei lavoratori venne pensato, elaborato, scritto per la tutela degli operai e degli impiegati nella grande fabbrica. Gli operai ci sono ancora ma sono sempre di meno, e sempre di più, invece, sono i lavoratori precari, fragili, instabili. Forse i "nuovi operai", ma a loro il vecchio Statuto non si applica. Da qui quello che Maurizio Landini, segretario generale della Cgil, definisce il "limite" («ma rigorosamente tra virgolette», precisa) della legge del 20 maggio 1970.

Perché il "limite"?

«Perché lo Statuto stabilisce le tutele per i lavoratori con un contratto subordinato a tempo indeterminato. Lo Statuto rappresentò — come si disse l'ingresso della Costituzione nei luoghi di lavoro. Certo venne scritto da Gino Giugni, su richiesta del ministro Giacomo Brodolini, ma venne conquistato dalla lotta delle lavoratrici e dei lavoratori per il riconoscimento della loro dignità, per l'affermazione delle libertà sindacali, per la difesa della propria indipendenza. Quella legge venne approvata da tutto il Parlamento con l'astensione del Pci (perché ne voleva un'applicazione più ampia) e sancì una diffusa cultura politica che collocava al centro il valore del lavoro. Dagli inizi degli anni Novanta del secolo scorso tutto questo è cambiato ed è avanzata una cultura che ha portato alla svalorizzazione del lavoro. A questo abbiamo assistito dall'approvazione del "pacchetto Tre" al varo del Jobs Act. C'è stata una regressione culturale nella quale il lavoro è stato considerato come una merce, la mercificazione del lavoro. Si sono abbassate le tutele e in alcuni casi addirittura tolte, come con la manomissione dell'articolo 18. Va arrestata questa deriva, bisogna estendere i diritti a tutte le persone che lavorano».

Negli anni Sessanta, come ha

«**Si sono abbassate le tutele. C'è stata una regressione culturale. Il lavoro è stato considerato come una merce**»

«**I futuri diritti? Disconnessione, formazione permanente, sapere, partecipare alle decisioni dell'azienda**»

detto lei, i lavoratori conquistarono lo Statuto, ritiene possibile che i lavoratori precari, dai rider a coloro che sono nella trappola dei contratti a tempo, siano in grado di conquistarsi un Nuovo Statuto?

«Serve un Nuovo Statuto che garantisca tutti coloro che ricevono un salario per il lavoro che svolgono, indipendentemente dalla tipologia del rapporto di lavoro. I diritti fondamentali devono riguardare tutti: chi ha un contratto stabile, chi un contratto a tempo, chi lavora come partita Iva, tutti. La Cgil ha presentato in Parlamento una proposta di legge di iniziativa popolare con oltre un milione e mezzo di firme di cittadini proprio per riconoscere a tutti gli stessi diritti, fino ad arrivare a una legge sulla rappresentanza sindacale».

I diritti già scritti nello Statuto o altri, nuovi, diritti? Quali diritti?

«I diritti dello Statuto e anche nuovi diritti perché il mondo è cambiato e richiede una nuova organizzazione del lavoro».

Quali nuovi diritti? E soprattutto: come pensa di garantire i lavoratori flessibili, spesso senza un luogo fisico nel quale lavorano? Chi ha come "padrone" una piattaforma digitale come può organizzare un'assemblea, uno sciopero?

«Pensi al diritto alla disconnessione, oppure al diritto alla formazione permanente. E ancora allo stesso diritto di sapere, di essere protagonista dei cambiamenti, partecipando alle decisioni dell'azienda. La tecnologia digitale può e deve essere uno strumento anche per l'esercizio delle libertà sindacali. Abbiamo imparato in questi giorni di quarantena a svolgere parti del nostro lavoro da remoto, a riunirci, fino a studiare

online. La piattaforma digitale può diventare la nuova bacheca sindacale, il luogo delle assemblee, delle stesse decisioni dei lavoratori attuando finalmente gli articoli 39 e 46 della Costituzione sulla libertà sindacale e sulla democrazia economica».

Lei pensa che il luogo del lavoro, dalle fabbriche agli uffici, sia destinato a sfumare mutando radicalmente la condizione di chi lavora, lasciando ciascuno nel proprio, personale, luogo di lavoro? «No, continuo a pensare che i luoghi fisici del lavoro conviveranno con il lavoro svolto a distanza. Dobbiamo pensare alla flessibilità organizzativa: si andrà al lavoro, ma si resterà anche a casa. Serve una rimodulazione e una riduzione degli orari. Pensi solo alla condizione delle donne sulle quali continuano a scaricarsi le difficoltà di conciliare i tempi del lavoro con quelli della vita. Al di là delle dichiarazioni di principio la realtà è che le donne guadagnano di meno e fanno più fatica nell'ascesa professionale».

Ma qui entra in gioco il ruolo del sindacato. Il lavoro si è frantumato ora si assiste a una accelerazione e a una smaterializzazione dei luoghi del lavoro. Che fine fa il sindacato?

«Credo che ci sarà sempre più bisogno dell'attività sindacale. La contrattazione non può limitarsi alle richieste — per quanto importanti — di maggiore salario e minore orario. Bisogna essere in condizioni di contrattare i nuovi modelli organizzativi attraverso i quali accrescere la partecipazione, la libertà e la realizzazione nel lavoro dei lavoratori, intervenendo sull'innovazione dei processi produttivi e sugli stessi prodotti».

E perché le imprese dovrebbero accettare questo schema?

«Perché sta mutando radicalmente e velocemente il mondo. L'intelligenza collettiva dei lavoratori serve innanzitutto a far funzionare meglio le imprese».

Disconnessione: tessera/2

IL LAVORO AL TEMPO DEL COVID, PARLA MARCO BENTIVOGLI

Francesco Lo Dico

«Lo Statuto resta la bussola ora servono nuovi diritti»

Il leader Fim Cisl: il futuro è formazione

Lo Statuto dei lavoratori fu appena concesso 50 anni, ma il mercato del lavoro non se la passa troppo bene. Le garanzie sono state progressivamente erose...

Sui giornali lo abbiamo celebrato, ma lo Statuto in questi anni è stato sostanzialmente rispettato nelle sue parti?

Sono riflessioni più generali. Io posso solo raccontare la mia esperienza nella categoria dei metalmeccanici...

Lo Statuto dei lavoratori 50 anni fa viene anticipato dalla contrattazione di settore. In particolare da elettronica e successivamente dai metalmeccanici con il Contratto del 1969...



a due corsie: lavoro autonomo e lavoro dipendente (subordinato). Molto spesso il nuovo lavoro, anche nella stralce, non è autonomo ma neanche dipendente...

Chiediamo da dove siamo partiti. Lo Statuto non dovrebbe spingervi più calatamente verso l'unità sindacale?

Lo Statuto come qualsiasi legge non ha processi che sono culturali. Negli anni 70 si arrivò all'unità: penso a noi, alla Fim, ma fu un percorso che partì dal '69...

(e non abbiamo smesso) che affidare alla legge la regolazione complessiva del lavoro ha molti limiti. Per questo Bruno Storzi, allora segretario Cisl, disse che "il nostro Statuto si chiama Contratto"...

Molti danno per scontate alcune conquiste che si devono alla straordinaria forza del sindacato negli anni 60. All'autunno caldo delle fabbriche del '69...

pensare a nuovi strumenti normativi. L'articolo 18 è stato una conquista di civiltà. Il suo impianto sanzionatorio è stato ridimensionato...

«Su 100 persone avviate ogni anno al lavoro, 85 non sono sprovviste solo dell'articolo 18, ma di tutte le tutele introdotte nel 1970: servono nuove»

L'Italia piange oltre 30mila morti a causa del Covid. Ma dopo la lunga paralisi sembra finito in pezzi anche il mondo produttivo. Che cosa insegna alle imprese questa tragedia?

IN FOTOGRAFIA: MARCO BENTIVOGLI



in altri termini? Abbiamo sempre pensato

di una normativa quadro che per la prima volta non sancisce solo la promozione delle libertà sindacali. Vi ricordate che il 1970. Bisogna ricomporre la rappresentanza del lavoro in fabbrica e attorno ad essa, questo è il lavoro più difficile da fare oggi...

Però due volte si è tentato di abolire o modificare l'articolo 18, e tutto questo ci richiama alla questione centrale: lo Statuto è ancora valido? Oppure come dicono in molti deve essere aggiornato dato che il lavoro è profondamente mutato...

Sono contrario a gettare lo Statuto dei lavoratori alle ortiche. Non posso non porre il problema che su 100 avviati al lavoro ogni anno, 85 non sono sprovvisti dell'articolo 18...

Italia non si fanno bilanci delle competenze, lo chiediamo come diritto nel nuovo Contratto del metalmeccanici insieme alla necessità che imprese e territori agiscano sempre il loro "skill monitor"...

In secondo luogo mi chiedo. Molte aziende vogliono tornare indietro rispetto allo smart working? Sarebbe un errore fatale. Il lavoro agile va con regolarizzato, per questo abbiamo varato delle linee guida come Fim...

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

Statuto dei lavoratori "Dopo 50 anni va esteso alle nuove categorie fragili"

CHIARELLI, GIOVANNINI E UN INTERVENTO DI MARGO REVELLI - PP. 22-23

La legge arrivò cinque mesi esatti dopo la firma del contratto dei metalmeccanici che era stato al centro della battaglia sindacale nel 1969

LA LEGGE 300 ENTRAVA IN VIGORE IL 20 MAGGIO DI 50 ANNI FA: ERA LA RISPOSTA AI CONFLITTI GULMINATI NELL'AUTUNNO CALDO

1970, la Costituzione in fabbrica

Lo Statuto dei lavoratori non è obsoleto ma occorre estenderlo alle nuove realtà

La legge 300/1970, meglio nota come lo «Statuto dei diritti dei lavoratori», promulgata il 20 maggio di 50 anni fa, era stata approvata in via definitiva dalla Camera con 217 voti a favore (Dc, Psi e Psdi uniti, Pri, a cui si aggiunse il Pli) e solo 10 contrari (di provenienza incerta). Si astennero Pci e Psiup (che consideravano il testo «insufficiente») e il Msi.

Lo stesso dibattito parlamentare offre oggi una sensazione surreale: il primo intervento, dell'onorevole Natale Pisicchio, nel dichiarare l'approvazione della legge un atto dovuto per rimediare a un colpevole ritardo nella tutela dei lavoratori e del sindacato, denuncia il persistere di «sistemi di repressione, di mortificazione della dignità umana e di intimidazione», contro i quali «la migliore legge rimane la pronta azione dei lavoratori», e lo si direbbe un esponente dell'estrema sinistra, mentre era un democristiano. L'onorevole Corti, per parte sua, pur giudicandola una legge discreta, aggiunge che «se dovessimo davvero parlare di "Statuto dei lavoratori", dovremmo introdurre ben altri argomenti, garantire ben altri diritti, affermare ben altre conquiste», ed è un social-democratico. Persino l'on. Pucci di Basento, del Pli, evocò la gobettiana Rivoluzione liberale non essendo più tollerabile una concezione «autoritaria»

dei rapporti d'impresa.

Il ministro del Lavoro, Carlo Donat Cattin, della sinistra democristiana, fece un intervento durissimo contro «taluni imprenditori che risentono di una mentalità sorpassata legata ad una visione superata della funzione imprenditoriale», concludendo sul fatto che «noi tutti sappiamo che la più perfetta Costituzione ha valore nella misura in cui vi siano forze capaci di dare ad essa concreta attuazione».

In realtà non si può comprendere la natura di quella legge - che fu una vera e propria svolta nella storia del diritto del lavoro in Italia - e soprattutto le ragioni della sua approvazione, se non la si colloca nel contesto storico di allora. Erano passati esattamente cinque mesi dal 21 dicembre 1969, giorno della firma di quel contratto dei metalmeccanici che era stato al centro dell'«autunno caldo» facendo di quell'anno (45 contratti nazionali in scadenza) il punto più alto e intenso di conflitto sociale nella storia italiana con i suoi 220 milioni di ore di sciopero, le centinaia di migliaia di tute blu mobilitate nelle fabbriche e nei cortei, i picchettaggi di massa, i blocchi stradali, gli scontri di piazza (a Milano, il 19 novembre, era morto l'agente Annarumma). Lo Statuto era la risposta a quell'onda, nel tentativo di mediare il conflitto costituzionalizzando i rapporti d'impresa: facendo «entrare la Costi-

tuzione in fabbrica», e con essa il Sindacato. In sostanza, estendendo la qualità di cittadino anche al lavoratore.

Voluta fortemente dall'ex ministro del Lavoro, il socialista Giacomo Brodolini, morto prima di vederla approvata, la «legge 300» trattava al Titolo I *Della dignità e libertà dei lavoratori*: «I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero», recitava l'art. 1. I Titoli II e III erano dedicati alla Libertà e all'attività sindacale. Al centro del dispositivo l'art. 18 - il più articolato: 1667 parole - che nell'imporre il reintegro del lavoratore licenziato per rappresaglia costituiva la garanzia sostanziale dell'intera architettura.

Era - lo si può ben dire oggi - la forma normativa più adeguata a quel paradigma socio-produttivo che va sotto il nome di fordismo: un modello di organizzazione del lavoro incentrato sulla grande fabbrica standardizzata, con rapporti gerarchici rigidi e margini minimi di flessibilità nei comportamenti della manodopera. Strutture, si può dire, burocratico-militari, la cui tendenza naturale era quella di assumere la forma della «comunità di lavoro» germanica, strutturalmente gerarchica e autoritaria, volta a considerare la persona del lavoratore accessorio subalterno dell'Im-

presa (come documentano gli studi in materia). Per questa ragione divenuta insostenibile in una società mutata, attenta alle autonomie personali, e dunque bisognosa di inedite tutele normative che ne riconoscesse la rete dei diritti.

Quel modello produttivo tuttavia verrà travolto dalla rivoluzione tecnologica e organizzativa dei decenni successivi: toyotismo, *just in time*, *lean production*, decentramento e esternalizzazione, qualità totale. Fabbrica integrata, produzione flessibile. Il che ha fatto dichiarare, da più parti, la speculare obsolescenza dello Statuto, nato in un altro tempo, in un altro «mondo», invocata a giustificazione dei molteplici assalti che hanno scandito l'ultimo ventennio, dal referendum abrogativo radicale del 2000 (fallito sia perché votò appena il 26% degli aventi diritto sia perché il sì ottenne solo il 33%) alla cancellazione dell'art. 18 operata dal governo Renzi nel 2015 con il Jobs Act.

Ma è realmente così? I diritti personali dei lavoratori sono davvero oggi naturalmente affermati e garantiti senza più bisogno di tutele giuridiche? Come ha scritto un autorevole giuslavorista, Umberto Romagnoli, «il problema dell'esigibilità dei diritti di cittadinanza nei confronti del datore di lavoro si pone indipendentemente dal variare nel tempo e nello spazio dei modelli dominanti di produ-



zione e organizzazione del lavoro». E pensava alla condizione attuale, in tempi di precarizzazione diffusa del lavoro, i quali richiederebbero a un legislatore lungimirante non una *deregulation* ma una nuova, più articolata e adeguata, regolazione delle tutele dei diritti estese al nuovo arcipelago dei lavori. —

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Il sistema produttivo è radicalmente mutato, ai diritti servono inedite tutele normative

Era la forma legislativa più adeguata al modello organizzativo del fordismo



L'ispiratore
Giacomo Brodolini (1920-1969), dirigente della Cgil, poi parlamentare socialista, come ministro del Lavoro nel primo governo Rumor fu tra i principali sostenitori dello Statuto dei lavoratori. Morì di tumore un anno prima dell'entrata in vigore



Il "padre"
Gino Giugni (1927-2009), avvocato e giurista, nel '69 fu posto da Brodolini a capo della commissione incaricata di redigere lo Statuto. Gambizzato dalle Br nell'83, ministro del Lavoro per il Psi tra il '93 e il '94



Pietro Ichino

PIETRO ICHINO

Formazione e servizi Oggi le vere tutele si assicurano così

1. Nonostante che fosse stato qualificato come "legge mal fatta", lo Statuto era ed è rimasto un testo legislativo esemplare per chiarezza e semplicità, quindi per efficacia: 41 articoli brevi, immediatamente leggibili e comprensibili da chiunque. Tant'è vero che venne diffuso in milioni di copie dalle associazioni dei lavoratori e degli imprenditori in ogni angolo del Paese, e nel giro di due o tre mesi milioni di lavoratori e imprenditori furono in grado di capire la nuova disciplina delle

mansioni, dei trasferimenti, delle visite mediche, dei permessi sindacali e così via. Fu così che questa legge cambiò la cultura del lavoro nel nostro Paese. Venne riconosciuto il "diritto alla riservatezza" del lavoratore - la *privacy* anglosassone -; espressione che venne usata qui, in questo significato tecnico, per la prima volta nella legislazione italiana. Inoltre lo Statuto conteneva *in nuce*, nell'articolo 28, una riforma del processo del lavoro, che sarebbe stata poi portata a compimento nel 1973, assicurando tempi rapidi alle cause del lavoro e conferendo ai magistrati gli strumenti necessari per rendere effettivi i diritti istituiti dalla legge: questa avrebbe meritato di essere assunta come modello per una riforma generale del processo civile. Certo, del contenuto originario dello Statuto è rimasta intatta solo la parte dedicata alla garanzia dei diritti fondamentali della persona nelle aziende. Tutto il resto è stato modificato e in parte - quella sul collocamento - del tutto abrogato. Ma questo era inevitabile.

2. Oggi dobbiamo domandarci di che cosa c'è bisogno per una protezione del lavoro aggiornata al XXI secolo. Se una critica può essere mossa allo Statuto del 1970, è quella di aver fatto propria una strategia di protezione interamente centrata sulla tutela degli interessi della persona nel rapporto, trascurando del tutto i servizi nel mercato del lavoro. Nell'era dell'automazione, dell'intelligenza artificiale e della globalizzazione, nella quale il ritmo di obsolescenza delle tecniche

applicate è diventato rapidissimo, una vera sicurezza economica e professionale delle persone può essere data soltanto da una rete capillare ed efficiente di servizi di informazione, orientamento, formazione, assistenza alla mobilità. È la formazione efficace

il vero "articolo 18" del XXI secolo. Si obietta anche che se il lavoro manca, questi servizi servono a poco. Ma in Italia alla fine del 2019 venivano censite un milione e duecentomila situazioni di *skill shortage*, cioè posti di lavoro che rimanevano permanentemente scoperti per mancanza di persone capaci di ricoprirli. Non era dunque il lavoro che mancava, almeno nel Centro-Nord, bensì i percorsi, per far incontrare domanda e offerta, per consentire a centinaia di migliaia di persone di rispondere alla fame di personale qualificato e specializzato delle imprese.

3. Proprio guardando a 50 anni fa si può osservare come lo Statuto sia stato varato dopo uno scontro duro tra gli "interventisti" e i contrari al-



l'intervento legislativo: tra questi ultimi soprattutto la **Cisl** che diceva "il nostro statuto è il contratto". La **Cisl** paventava che l'equilibrio negoziale raggiunto tra lavoratori e imprenditori, sulla base del loro interesse comune, potesse essere spiazzato dall'oscillare degli equilibri politici influenzati dai conflitti ideologici. Temeva le norme che nascevano fuori dal sistema delle relazioni industriali. Dalla seconda metà degli anni '70 in poi le preoccupazioni della **Cisl** hanno incominciato a rivelarsi fondate: da allora la produzione legislativa è diventata sempre più i-pertrofica, illeggibile, volatile e quindi inaffidabile. L'esigenza di proseguire nella semplificazione avviata col Jobs Act è ancora attualissima.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

I 50 anni dello Statuto e le tutele che servono

Arena, Mazza e Riccardi a pagina 23

Allo Statuto non basta un lifting

Cinquant'anni fa l'approvazione della norma-quadro che ha garantito libertà e dignità ai dipendenti. Ma oggi restano i nodi di come tutelare davvero tutti i lavoratori e far evolvere i rapporti con le imprese

FRANCESCO RICCARDI

«**C**osì la Costituzione è entrata nelle fabbriche». L'approvazione cinquant'anni fa, il 20 maggio 1970, della legge 300, meglio nota come lo "Statuto dei lavoratori" ha segnato almeno due epoche. Ha chiuso, portandoli a compimento, decenni di lotta per l'affermazione dei diritti dei lavoratori, facendo – come si disse allora – entrare la democrazia nelle fabbriche. Rendendo, almeno le grandi imprese, non più luoghi di mero sfruttamento della forza lavoro. E ne ha aperta un'altra di epoca, per l'Italia, nella quale, dopo la spinta "anarchica" dello sviluppo impetuoso degli anni '50 e '60, i rapporti di lavoro potevano contare appunto su regole certe per evolversi. La spinta alla stesura dello Statuto si deve al ministro socialista Giacomo Brodolini, coadiuvato dal giuslavorista Gino Giugni. L'approvazione finale al ministro democristiano Carlo Donat-Cattin che raccolse il testimone di Brodolini morto nel luglio 1969. Fin da subito si parlò di un irrigidimento eccessivo, addirittura di una legislazione contro l'impresa. Di certo, però, ai dipendenti quella legge ha garantito, come recita il sottotitolo, «libertà e dignità». Durante gli ultimi decenni del Novecento, lo Statuto ha subito diverse modifiche. Ma a farlo apparire "invecchiato" sono soprattutto i cambiamenti epocali degli assetti economico-produttivi e l'esigenza di tutelare tutte le forme di lavoro, non più solo quelle delle grandi imprese industriali. E allora serve un nuovo Statuto dei lavori, di tutti i lavori, o che cos'altro? Cinquant'anni dopo il dibattito è tanto aperto quanto urgente. Ne discutiamo con il giuslavorista Pietro Ichino e il presidente del Cnel Tiziano Treu.

L'ANNIVERSARIO

La legge 300 del 20 maggio 1970 è stata la chiave di volta del diritto del lavoro anche se modificata più volte negli ultimi decenni. Oggi c'è bisogno di un nuovo Statuto? Per chi? E come strutturato? O va lasciato più spazio ai contratti?

Le domande

1

Attualità o obsolescenza?

Lo Statuto dei lavoratori resta ancora oggi un baluardo imprescindibile per la tutela dei diritti dei lavoratori? O è diventato obsoleto e finisce per pesare come una zavorra sull'evoluzione del sistema economico e del mercato del lavoro?

2

Un nuovo Statuto dei lavori?

Di quale aggiornamento avrebbe bisogno per tutelare meglio tutti i lavoratori? Serve uno "Statuto dei lavori" o cosa altro?

3

Leggi o contratti

Qual è il futuro del diritto del lavoro: poche leggi essenziali e massimo spazio alla contrattazione?



Tiziano Treu

TIZIANO TREU

Diritti di base uguali per tutti i lavoratori Pure sulla previdenza

1. Lo Statuto del lavoro è stato, ed è, una legge fondamentale. Ha concluso un secolo di evoluzione del diritto del lavoro e del movimento sindacale. Ma, appunto, ha chiuso e cristallizzato delle conquiste del secolo scorso e dunque è giusto porsi la questione della sua attualità ed efficacia oggi. Sbagliò chi 50 anni fa lo considerò una legge "anti-industriali", ma è vero che furono introdotte alcune rigidità. Come ad esempio la questione della reintegra nel posto di lavoro per i licenziamenti illegittimi, il famoso articolo 18. Quella previsione nasceva solo per garantire i dipendenti dalle discriminazioni, in particolare quelle per l'attività sindacale, ma venne troppo estesa. Meglio graduare le sanzioni per i licenziamenti illegittimi, come previsto ora con il Jobs Act e le successive interpretazioni giurisprudenziali. Un altro esempio è l'articolo 13 sulla mobilità nell'azienda, che non può essere materia su cui si esprime il giudice ma va lasciata alla contrattazione.

2. Lo Statuto ha sempre riguardato solo una parte dei lavoratori, i dipendenti delle grandi imprese. Escludendo, ad esempio, i lavoratori delle aziende sotto i 15 dipendenti. Le imprese e il lavoro hanno subito un'evoluzione enorme in 50 anni e soprattutto negli ultimi due decenni. Tanto che già 20 anni fa, quando ero al governo avevamo iniziato a discutere di un nuovo Statuto dei lavori, progetto al quale si era dedicato anche Marco Biagi, per dare tutele di base a tutti i lavoratori, al di là della natura del loro contratto e della dimensione del datore di lavoro. Una base di regole comuni, fondamentali, per tutti. E poi una serie di altre tutele differenziate a "cerchi concentrici", a seconda delle diverse tipologie e contratti di lavoro.

Questo stesso sistema doveva poi comprendere anche materie come gli ammortizzatori sociali, le politiche attive, il welfare, la previdenza. In un sistema in cui alle tutele di base minime uguali per tutti si potessero poi aggiungere - grazie alla contrattazione, la bilateralità, l'apporto dei privati - altri "pezzi" per ingrandire e migliorare il "puzzle".

3. Se le leggi regolano le questioni fondamentali, certamente è utile allargare l'intervento della contrattazione. A patto, però, che si verifichino due condizioni. La prima è che sia ben regolata la rappresentanza, per evitare, come purtroppo sta accadendo sempre più spesso in questi ultimi anni, che cresca una "finta contrattazione", fatta di accordi pirata, con sindacati gialli o fantasma e organizzazioni datoriali inconsistenti. La seconda è che la contrattazione di secondo livello - che oggi copre non più di un terzo dei lavoratori - sia estesa il più possibile, ad esempio tramite i patto territoriali. Ci sono però altri due aspetti che considero fondamentali. Il primo, è il necessario cambiamento culturale, di imprenditori e sindacati, verso una reale partecipazione dei lavoratori alla vita delle imprese. D'altro canto evoluzioni come l'industria 4.0, fortemente automatizzata e interconnessa, lo smart working e più in generale i portati rivoluzionari di progresso tecnologico e globalizzazione non possono che determinare un progresso dei rapporti tra impresa e lavoratori che vada oltre il conflitto. La seconda, è che si tenga conto della dimensione internazionale della regolazione del lavoro, a livello europeo e mondiale. Pensiamo solo a quanta legislazione proviene oggi da fonte comunitaria, e di quanta altra ne verrà in un'Unione Europea che si spera maggiormente integrata. Così pure è sempre più evidente che - in un mondo nel quale le *supply chain*, le catene di produzione e valore che si sono create a livello internazionale, acquistano sempre maggiore importanza - cresca la necessità di una regolazione omogenea anche in materia di lavoro.

Un sistema a "cerchi concentrici" può completare le tutele anche con apporti esterni. Più autonomia alla contrattazione? Sì, ma se certificata ed estesa

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

**STATUTO, 50 ANNI
E NON LI DIMOSTRA**

» DOMENICO DE MASI A PAG. 13

STATUTO LAVORATORI: 50 ANNI E NON SENTIRLI

» DOMENICO DE MASI

Il 41 articoli della legge 300 (Statuto dei lavoratori) furono approvati il 20 maggio 1970. A cinquant'anni di distanza merita ricordarne un paio di punti di forza e di attacchi subiti.

IL PRIMO PUNTO paradigmatico fu rivendicato dallo stesso padre giuridico dello Statuto. Gino Giugni, ricostruendone a ritroso il percorso costruttivo, ricordò che vi avevano trovato dignitoso compromesso due visioni contrapposte: quella marxista, che intendeva legalizzare la presenza dei partiti nei luoghi di lavoro facendo leva sui diritti individuali dei lavoratori; quella socialista, che puntava al sistema delle autonomie facendo leva sulla necessità di sostenere le forze sociali coinvolte. Questa seconda posizione, difesa da Giugni, puntava a "un ordinamento giuridico che, anziché prescrivere tutti i comportamenti dovuti e quelli vietati, apre in una serie di direzioni nell'ambito delle quali i gruppi organizzati possono esprimere le loro capacità di autoregolazione". Un esempio ne è l'autoregolazione del diritto di sciopero.

Il secondo punto paradigmatico, squisitamente attuale, dello Statuto, sta nel suo privilegiare il cittadino sul lavoratore e nel sancire che, anche nei luoghi di lavoro, i diritti dei cittadini non possono essere espropriati. In altri termini lo

Statuto prende atto che ormai il lavoro rappresenta appena un decimo della vita complessiva del lavoratore. Questo aspetto ne fa un corpus normativo che travalica la fabbrica e la stessa società industriale perché, come ha notato Umberto Romagnoli, il più acuto dei nostri giuslavoristi, "la vitalità dello Statuto non è legata a un modo di produrre storicamente determinato. E ciò per la semplice (ma decisiva) ragione che il problema dell'esigibilità dei diritti di cittadinanza nei confronti del datore di lavoro si pone indipendentemente dal variare nel tempo e nello spazio dei modelli dominanti di produzione e organizzazione del lavoro". A suo tempo si discusse molto se lo Statuto fosse anti-industriale: in effetti lo era ma non da posizioni pre-industriali, come insinuavano i con-

servatori, bensì da posizioni strutturalmente postindustriali e culturalmente postmoderne.

Dopo lo Statuto nessun aspetto della vita sociale rimase come prima, anche perché la vampata che ne consentì l'approvazione fu tutt'uno con il movimento studentesco, con il rifiuto della meritocrazia e della gerarchia, con l'ondata libertaria. Le lotte presto debordarono dalla fabbrica per diventare lotte urbane per la casa, la salute, la parità, i trasporti, l'ambiente. Lo testimoniano la legge sul divorzio (1970), il nuovo diritto di famiglia (1975), la legge sull'aborto e la riforma sanitaria (1978).

Gli operai uscirono rafforzati dalle lotte per lo Statuto e furono percepiti come classe vincente, quindi pericolosa. Di qui la reazione delle destre, compatte dall'anti-operai e attivissime nel ricondurre sotto la cappa dei poteri forti tutta la fitta e variegata congerie di movimenti, ordini e media. Il neo-capitalismo italiano, esaltato dal traino di Reagan e della Thatcher, agì su tutti i fronti per frammentare gli operai, separarli dagli studenti, contrapporre il soggettivismo al classismo, trasformare l'orgoglio di classe in disorientamento, il ribellismo in servilevolismo terrorizzato. La lotta di classe

dei poveri contro i ricchi tramutò in lotta di classe dei ricchi contro i poveri. Una lotta senza quartiere che seppe sfruttare astutamente, spregiudicatamente l'eterogeneità dei fini. Tutto fu utilizzato contro la sinistra, perfino alcune idee e alcuni gruppi di sinistra: dal soggettivismo di riviste intellettuali come *Quaderni Piacentini*, al ribellismo di gruppi giovanili come Lotta Continua, dai vari tentativi di golpe ai terrorismi d'ogni colore, dal rilancio del consumismo più sfrenato alla mortificazione della scuola, docile e lesta nel tramutarsi in strumento di disimpegno e di ignoranza diffusa.

SUL PIANO GIURIDICO e istituzionale il picconamento dello Statuto è stato implacabile, con almeno tre attacchi efferati: il referendum del 1993 con cui, complice Rifondazione Comunista, fu inferto un duro colpo ai tre maggiori sindacati; l'articolo 8 del decreto legge n. 148 del 2011, con cui si attribuì alla contrattazione collettiva periferica la facoltà di derogare *in peius* sia alla contrattazione nazionale sia a gran parte della stessa normazione legislativa; il Jobs act sciaguratamente promosso da un Pd trascinato su posizioni demenziali dai Renzi e dagli Ichino, crypto-liberisti camuffati da socialdemocratici.

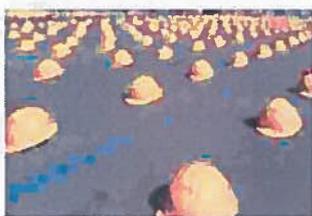
Così oggi la classe dominante in Italia può fare propria la dichiarazione di Warren Buffett: "C'è la guerra di classe, d'accordo. Ma è la mia classe, siamo noi ricchi che stiamo facendo la guerra, e la stiamo vincendo". Ma non è mai detta l'ultima parola.

» RIPRODUZIONE RISERVATA

Il lavoro

1970, il diritto degli operai diventa legge

di Guido Crainz



ANNIVERSARI

E la libertà dei lavoratori diventò legge

Cinquant'anni fa l'approvazione dello Statuto che sancì i diritti degli operai, dopo le battaglie sindacali e l'autunno caldo

di Guido Crainz

«**L**a Costituzione entra in fabbrica»: nel maggio di cinquant'anni fa l'*Avanti!* commentò così, con molteragioni, l'entrata in vigore dello Statuto dei diritti dei lavoratori. Era stato approvato in prima istanza al Senato nel dicembre del 1969, negli stessi giorni in cui si concludeva positivamente la grande e tesa verità dell'"autunno caldo" (e contro di essa si profilava cupamente, a Piazza Fontana, la stagione delle stragi neofasciste e della "strategia della tensione"). L'approvazione dello Statuto annunciava il decennio più intensamente riformatore della storia della Repubblica: in quello stesso 1970 vi sono la legge sul divorzio e l'istituzione sia delle Regioni che dello strumento referendario, previsti dalla Costituzione ma rimasti sin lì inattuati; vi saranno poi il diritto di voto a 18 anni, il nuovo diritto di famiglia, la riforma penitenziaria, e infine la riforma sanitaria, la regolamentazione dell'aborto e la "legge Basaglia" sugli ospedali psichiatrici. Il "padre" dello Statuto dei lavoratori, il socialista Giacomo Brodolini era scomparso nel luglio del 1969 ma il suo lavoro fu continuato con convinzione da Carlo Donat Cattin, che lo sostituì al Ministero del Lavoro, e da Gino Giugni, cui Brodolini aveva affidato la guida del progetto. Quarantun articoli «a tutela della libertà e dignità dei lavoratori e della libertà sindacale»: volti cioè a tutelare l'organizzazione sindacale all'interno delle fabbriche e a limitare interventi e controlli padronali lesivi, appun-

to, dei diritti costituzionali. Articoli scarni, ma ci riportano a quel tempo: è proibita ogni selezione o discriminazione dei dipendenti in base alle loro opinioni politiche, la costituzione o il sostegno a sindacati "padronali", l'uso di guardie giurate in funzione repressiva e di «impianti audiovisivi per finalità di controllo», e così via. Ebbe un significato potente la conquista dell'assemblea e di altri diritti di organizzazione all'interno delle fabbriche, nel vivo di un rinnovamento sindacale caratterizzato anche dall'elezione diretta dei delegati di reparto. E da un progetto di unità sindacale che per un attimo sembrò realizzarsi. Fu una fondamentale affermazione dei diritti costituzionali, soprattutto, quell'articolo 18 che vietava i licenziamenti «intimati senza giusta causa o giustificato motivo»: vietava cioè i licenziamenti di rappresaglia, volti a colpire attivisti sindacali e politici. E poneva fine a quei diffusi e vergognosi arbitrii padronali contro i lavoratori socialisti e comunisti che avevano segnato gli anni della guerra fredda: massicci licenziamenti "politici", reparti "confino", schedature sistematiche e così via. Non erano infondate le parole con cui Pietro Nenni apriva così la sua relazione al congresso del Psi nella Torino del 1955, all'indomani del crollo della Cgil nelle elezioni per le Commissioni interne alla Fiat: «l'intimidazione, il ricatto, la rappresaglia sono armi quotidiane (...) gli operai sono spiati, costretti alle loro macchine come automi (...), si è introdotto il sistema delle perquisizioni all'ingresso delle fabbriche» per impedire la diffusione di materiale di propa-

ganda, e i lavoratori «sono posti davanti all'alternativa di votare come vuole l'azienda o di perdere il posto di lavoro». In quello stesso 1955 quella realtà era documentata anche dalla Commissione parlamentare di inchiesta sulle condizioni nelle fabbriche ma la gran parte della stampa taceva, ha annotato Scalfari ne *L'autunno della Repubblica*: «il pubblico colto non ha mai saputo in che modo, per tutto l'arco degli anni Cinquanta, la classe operaia sia stata sistematicamente disarmata, umiliata, quali drammi individuali e collettivi si siano verificati». Nel corso degli anni Sessanta questa realtà iniziò ad incrinarsi, nel prender corpo di un sindacalismo rinnovato e nella fase di maggior espansione del lavoro industriale (il 42% degli attivi nel 1970): gli scioperanti nelle fabbriche, poco più di un milione nel 1966 e nel 1967, sono quasi cinque milioni nel 1969, nel clima colto allora da un intenso documentario di Ugo Gregoretti, *Contratto*. È approvato in quel clima lo Statuto dei diritti dei lavoratori, e si ricordi che introduceva la "giusta causa" nei licenziamenti solo per le aziende con più di 15 dipendenti (anche per questo il Pci si astenne dal voto, una scelta miope): affiorava anche qui la potenziale tensione fra i diritti dei lavoratori e le logiche delle imprese. Una tensione "governabile" nelle fasi economiche espansive ma destinata a riproporsi in modo acuto nei momenti di crisi. La crisi venne di lì a poco, provocata anche - nel 1973 - dal forte aumento del prezzo del petrolio, mentre la precedente e lunga "compressione dei diritti" aveva talora esasperato la

condotta sindacale e i comportamenti operai. Vi rifletterà più tardi, criticamente, lo stesso Giugni: in quel clima, scrisse, le libertà previste dallo Statuto «divennero (anche) tollerate libertà di assenteismo o inamovibilità per gli eccedentari ed esuberanti». Fenomeni come questi certo affiorarono ma finirono presto, nelle drastiche trasformazioni del lavoro industriale avviate negli anni '80. O meglio, nella progressiva scomparsa del lavoro industriale che avevamo conosciuto: sono eloquenti le "metamorfosi" di due luoghi importanti della fase precedente, il Lingotto della Fiat a Torino e la Pirelli Bicocca a Milano. All'interno di quella colossale erosione del mondo operaio le divisioni sindacali si sono progressivamente acuite mentre l'articolo 18 dello Statuto è potuto talora apparire negli anni più recenti non un fondamentale presidio di libertà ma quasi un intralcio. Non solo nell'ottica di una imprenditoria d'assalto, come è sempre stato, ma talora anche - sciaguratamente - nella proposta di un "riformismo moderno". Eppure quel testo di cinquant'anni fa ci ricorda nel modo migliore il nesso inscindibile e profondo fra il riformismo reale e i diritti, e ci costringe al tempo stesso ad interrogarci sulla storia lunga della Repubblica. E del lavoro.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

La data

1948

La Costituzione entrata in vigore il primo gennaio fa riferimento al lavoro come punto fondante dell'ordinamento della Repubblica italiana



▲ La firma

Il ministro del Lavoro Carlo Donat Cattin (a sinistra) e Gino Giugni, dicembre 1969

1955

Il Parlamento italiano promuove un'inchiesta sulle condizioni di lavoro nelle fabbriche

1968

L'autunno caldo è segnato da scioperi e occupazioni delle fabbriche in tutta Italia

1970

Il 20 maggio lo Statuto dei lavoratori diventa finalmente legge dello Stato italiano



Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

STATUTO LAVORATORI/2

Principio e metodo per tutelare tutti

MICHELE TIRABOSCHI

Una ricorrenza offuscata dalla emergenza sanitaria del coronavirus? Se ci apprestiamo oggi a vivere con fiducia una nuova normalità...

A pagina 3

Lavoratori protagonisti oltre lo Statuto

Centralità della persona e confronto le architravi della legge 300

PRINCIPIO E METODO VALIDI PER GARANTIRE TUTELE A TUTTI



MICHELE TIRABOSCHI

Una ricorrenza offuscata dalla emergenza sanitaria del coronavirus? Può anche essere. Di certo non assisteremo di persona ai tanti convegni e dibattiti pubblici programmati da studiosi, politici e sindacalisti per celebrare i cinquant'anni della legge 20 maggio 1970, n. 300, meglio nota come "Statuto dei lavoratori". Molti di questi eventi sono stati semplicemente cancellati, altri si svolgeranno da remoto. E tuttavia se ci apprestiamo oggi a vivere con fiducia una nuova normalità, grazie al progressivo ritorno ai luoghi di lavoro, lo dobbiamo anche a questa legge che ha cambiato il corso della storia del lavoro del nostro Paese. È stato il protocollo condiviso tra Governo, associazioni datoriali e sindacati di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del Covid-19 negli ambienti di lavoro che ha consentito, nei giorni confusi e incerti della emergenza, la continuità delle attività economiche e produttive essenziali. E sono ora i tanti protocolli sindacali, settoriali e territoriali, e gli accordi aziendali di sicurezza a rendere possibile, nei termini di una vera e propria assunzione condivisa di responsabilità tra lavoratori e imprese, l'av-

vio della cosiddetta fase 2, quella appunto di un progressivo ritorno al lavoro in sicurezza. Come non ricordare, a questo proposito, la previsione dello Statuto che garantisce per la prima volta ai lavoratori italiani, mediante le loro rappresentanze, il diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere nei luoghi di lavoro la elaborazione e attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica. L'espressione "Statuto dei lavoratori" fu pronunciata per la prima volta nel III Congresso della Cgil che si tenne a Napoli nei giorni dal 26 novembre al 3 dicembre 1952. Fu l'onorevole Giuseppe Di Vittorio che nella sua relazione propose appunto l'idea di uno «statuto dei diritti, della libertà e della dignità dei lavoratori nell'azienda». Per milioni di dipendenti e imprese questa carta dei diritti e delle prerogative dei lavoratori è oggi qualcosa di scontato, un dato normativo acquisito una volta per tutte. Ma ci vollero quasi venti anni di dibattiti e scontri per la sua approvazione da parte del Parlamento e per portare – come si diceva allora – la Costituzione dentro i cancelli delle fabbriche divenendo concretamente la regola fondante delle complesse relazioni tra lavoratori e datori di lavoro. E tuttavia, come documenta il ricco e avvincente dibattito parla-

mentare, lo Statuto dei lavoratori non è stato e non è solo un elenco di diritti formali, dal già richiamato diritto alla tutela della salute al rispetto della libertà e dignità della persona che lavora, sino al riconoscimento delle forme di rappresentanza e tutela collettiva attraverso l'azione sindacale in azienda.

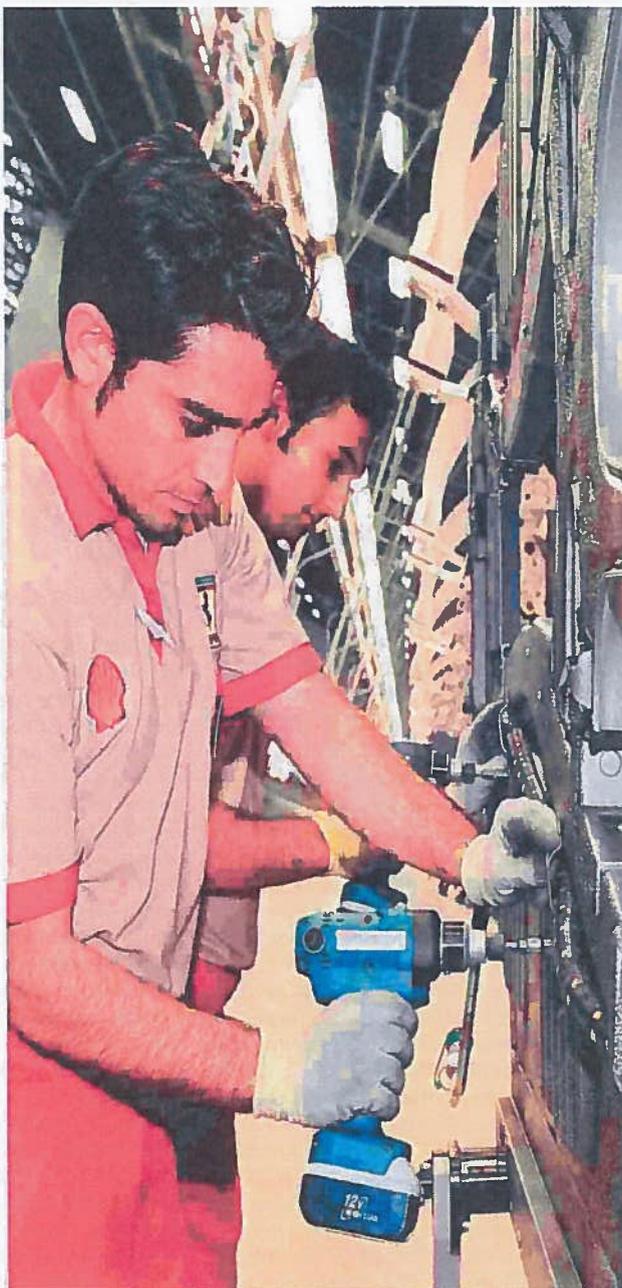
Ed infatti, come abbiamo imparato a scoprire in questi giorni, nelle non facili decisioni da assumere per il contrasto e il contenimento del coronavirus, lo Statuto dei lavoratori è innanzitutto espressione di un principio e di un metodo. Il principio è quello della centralità concreta della persona nei processi economici perché il lavoro non è solo un fattore della produzione ma soprattutto un bisogno della persona nella sua dimensione sociale e relazionale. Il metodo è quello della partecipazione e del confronto, anche dialettico e conflittuale se serve, ma pur sempre orientato al pieno sviluppo della persona e della società, per la soluzione condivisa dei problemi del lavoro. Nessuna contrapposizione inconciliabile dunque tra le tutele del lavoro e le dinamiche della impresa, ma la convinzione che l'economia sia il terreno delle scelte, spesso scelte non facili come quando si contrappone la salute e il lavoro, è che le decisioni sono forti e ragionevoli se frutto del confronto e di un accordo tra le parti interessate.

L'attualità e anche i limiti della legge 300, a cinquant'anni dalla sua approvazione sono tutti qui. L'attualità sta nella conferma del principio e del metodo in essa contenuti. I limiti stanno invece nella necessità di pro-

seguire nel non facile processo di adeguamento ai tempi per renderla maggiormente coerente ai profondi cambiamenti tecnologici e demografici che hanno profondamente cambiato i mercati del lavoro e i metodi di produzione. Se un tempo la sfida dell'industrialismo stava nella tutela del solo lavoro dipendente, oggi la domanda che emerge dalla società è quella di protezioni universali che concorrano alla libertà nel lavoro. Perché, a ben vedere, il vero problema del lavoro oggi, quali che siano le tipologie contrattuali di ingaggio e lo statuto protettivo di legge che le accompagna formalmente, è la sempre più intollerabile frattura tra chi ha il privilegio di vivere il lavoro come espressione di creatività, crescita personale e gratificazione e chi invece ancora lo soffre come umiliazione, costrizione o pena.

*Docente di Diritto del lavoro
Università degli Studi di Modena e
Reggio Emilia*

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

Un vero riformista E Gino Giugni fece entrare la Costituzione nelle fabbriche

di ANDREA RICCIARDI

Il termine riformista è controverso. Prima, come aggettivo, era associato ai socialisti che, con le riforme, puntavano a un'alternativa al capitalismo. Poi tutti presero a darsi riformisti perché «moderni», ma la parola era divenuta un sostantivo ambiguo. Era riformista chi cambiava le leggi, anche se riduceva i diritti dei lavoratori e smontava il welfare. Per chi, come Gino Giugni (1927-2009: nella foto), si era sempre definito un riformista, la mutazione genetica della parola era inaccettabile. Giugni, che aderì alla scissione di Saragat nel 1947 ma rientrò poi nel Psi, di cui fu presidente nella parte finale della sua storia, è sempre stato un socialista democratico, laico, non interessato alle dispute ideologiche. Giovane antifascista, si era avvicinato al diritto

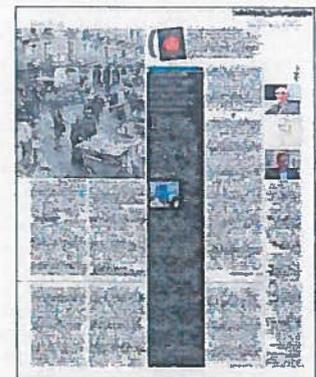


del lavoro con la tesi di laurea sullo sciopero, relatore Giuliano Vassalli. Da allora Giugni, intellettuale che non sapeva se

considerarsi un tecnico prestato alla politica o il contrario, lavorò per modernizzare le relazioni industriali. Alieno dall'estremismo sterile dei massimalisti e dal finto riformismo dei conservatori, s'impegnò per fare dell'Italia una democrazia compiuta. Vicino al ministro Giacomo Brodolini, che gli affidò la stesura dello statuto dei lavoratori raccomandandogli che non favorisse i «lavativi», Giugni (che, antiretorico e autoironico, rifiutava la pomposa definizione di «padre dello statuto») non esitò a metterne in discussione alcune parti quando, prima di altri, capì che la struttura della produzione stava cambiando e che la formulazione del tanto evocato (e strumentalizzato) articolo 18, forse, andava rivista. Per lui lo statuto era anche altro, in *primis* la legislazione di sostegno che aveva fatto entrare la Costituzione in fabbrica come aveva

detto Di Vittorio, segretario di quella Cgil con cui Giugni, a tratti più vicino alla Cisl, non di rado litigò perché la considerava troppo appiattita sul Pci, salvo poi riceverne nel 2006 la tessera onoraria da pensionato, come a sancire l'appartenenza a una sinistra da cui non si dimise mai. Che Giugni fosse un riformista autentico lo capirono pure le Brigate rosse, che nel 1983, per punirlo del contributo all'elaborazione del protocollo Scotti sulla scala mobile, tentarono di ucciderlo favorendone indirettamente l'elezione al Senato, mentre Craxi (con cui ebbe rapporti non facili) s'avviava verso Palazzo Chigi. Nel 1993, in piena Tangentopoli, divenne ministro del Lavoro con Ciampi, disegnando, nel segno della concertazione, l'accordo tra sindacati e Confindustria in base al quale gli aumenti salariali non avrebbero potuto superare il tasso d'inflazione programmato. Fu l'ultima stagione in cui il riformismo fu una cosa seria e non uno stimolo alla precarietà di cui, per dirla con Giugni, «nessuno ha bisogno».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



20 maggio 1970: Il Pci si astenne, i liberali dissero sì. Il dibattito era partito già nel '63 col centro-sinistra, ma senza sindacati e operai si sarebbe arrestato. Invece si attuò la Costituzione

LA STORIA

di **ETTORE BOFFANO**

La memoria dello "Statuto", cinquant'anni dopo, non può avere un solo compleanno. Ma va scovata, invece, ripensando al titolo di un romanzo di Nanni Balestrini, *Vogliamo tutto*, e provando ad affondare nei ricordi di un intero biennio, quello tra il 1968 e il 1969, che ridisegnò il mondo, e un po' anche l'Italia, a cominciare proprio dal lavoro.

Con quell'Autunno caldo: l'ossimoro climatico, coniato nel settembre 1969 dal leader socialista Francesco De Martino, destinato a indicare per sempre la più importante lotta sindacale e il punto più alto di uno "scontro di classe" che, pur senza raggiungere esiti rivoluzionari, preceduto e poi accompagnato dal '68 studentesco, avrebbe visto cambiare il Paese sulla spinta di una modernizzazione irrefrenabile dei suoi assetti sociali, culturali e di costume.

CHE COSA resta oggi di quei giorni? Niente, se si prende atto che i fatti di allora, le dinamiche, le persone, i protagonisti, i sindacati, i partiti, gli operai soprattutto, sono scomparsi: rimasti per sempre nel loro contenitore, il

Novecento, assieme alle idee e alla realtà che volevano trasformare. Molto, invece, se la memoria non si fa tradire dalla nostalgia e serve per comprendere, ormai con il distacco della storia, un sommovimento e il sociale dell'Italia.

I numeri di quei mesi, riletti adesso, appaiono ciclopici. Tra i sei milioni di lavoratori pronti a lottare, scioperare per mezzo miliardo di ore di astensione dal lavoro, 46 contratti di categoria da rinnovare, la scoperta della cassa integrazione di massa, degli

"Vogliamo tutto": l'Autunno caldo che mutò l'Italia



Piazza piena
In alto e a lato il venerdì caldo dei metalmeccanici, nel novembre 1969. Ansa

scontri con le forze dell'ordine, delle occupazioni delle fabbriche, del picchettaggio contro i "crumiri", delle nuove forme di lotta. Accompagnati dall'ascesa - oltre la volontà degli stessi partiti della sinistra - della leadership sindacale di Cgil, Uil, e Uil, dall'ineguaglianza conservatrice della Confindustria e dal tentativo di una modernizzazione anche padronale, guidata da Gianni Agnelli.

Un terremoto sociale e politico che Bruno Trentin, allora leader della Fiom-Cgil, avrebbe definito proprio "il secondo biennio rosso italiano, sicuramente non meno importante del primo, il 1919-1920". L'innescò di un decennio di conflitti durissimi che dalle fabbriche si estesero a tutta la società, destinato a concludersi solo nel 1980 (ancora una volta a Torino dove l'Autunno caldo era cominciato) con la "marcia dei quarantamila": l'epilogo-sconfitta. Ed è proprio lì, in quel bien-

Da quella svolta del "biennio rosso" 1968-1969 prese poi il via una stagione di grandi novità sociali

nio, in quel grande "compleanno allargato" prolungatosi sino al 20 maggio del 1970, che il "vogliamo tutto" della classe operaia seppe scrivere, grazie al riformismo di Giacomo Brodolini, di Carlo Donat-Cattin e di Gino Giugni, lo "Statuto dei lavoratori". Imponendo la svolta che si attendeva dal 1947 e dall'entrata in vigore della Costituzione.

NEI DIECI anni successivi poi, partendo proprio da quelle norme, la legislazione italiana sarebbe salita come su un ottovolante della modernità. Trasformata dall'eredità del centro-sinistra di Moro e Nenni attuando riforme sino ad allora bloccate. Dal divorzio (1970), passando per l'obiezione di coscienza e il servizio civile (1972), la legge Basaglia che aboliva i manicomi e quella sull'aborto (entrambe del 1978), sino all'abrogazione del delitto d'onore: sarebbe arrivata solo nel 1981.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Storia di copertina/1



**50 anni
di Statuto**

E la legge dei diritti si prese la fabbrica

» SALVATORE CANNAVÒ

er gli equivoci della storia lo Statuto dei lavoratori fu approvato il 14 maggio del 1970 (il 20 andrà in Gazzetta ufficiale) con l'astensione del Pci e il voto favorevole dei liberali, storicamente il partito degli imprenditori.

Ma l'astensione non elimina il fatto che la legge veniva dal profondo della cultura e della vita del movimento operaio. Il primo a parlarne e a immaginare uno "Statuto dei diritti" fu, nel 1952, il segretario della Cgil, Giuseppe Di Vittorio, di cui, non casualmente, Giacomo Brodolini fu vicesegretario. Di Vittorio parla all'inizio degli anni 50 quando ancora la reazione industriale non si è manifestata del tutto con la forza dei reparti confino o dell'emarginazione della Cgil in Fiat. Solo l'inizio degli anni 60 e con l'avvento del centrosinistra quelle idee sono riabilitate.

QUANDO IL PSI nel 1963 entra direttamente nel governo guidato da Aldo Moro, il segretario socialista Pietro Nenni riprende la bandiera dello Statuto anche in competizione con il Pci, e cerca di affermare così quello che Moro chiama nel suo discorso alla Camera "lo spirito dei tempi". Il presi-

dente del Dc, nel suo discorso di insediamento, esporrà "il proposito di definire, sentite le organizzazioni sindacali, uno statuto dei diritti dei lavoratori al fine di garantire dignità, libertà e sicurezza nei luoghi di lavoro".

Come ricorda Ilaria Romeo, dell'Archivio storico della Cgil, "nel febbraio 1964 la segreteria della Cgil formalizza con una lettera a Nenni non solo il proprio giudizio positivo sullo Statuto, ma ribadisce la richiesta che la legge garantisca i di-

ritti costituzionali dei lavoratori". Gino Giugni entra a far parte della Commissione nominata dal ministro del Lavoro Bosco per predisporre un progetto di legge, anche se lo stesso Bosco, un Dc, è contrario al progetto. Ma la vita del centrosinistra sotto Moro è travagliata per motivi più gravi. Nel 1964 si manifesta il "piano Solo", pulsioni gopiste che fanno riferimento addirittura al presidente della Repubblica, Antonio Segni. Non è tempo per una misura di grande apertura al mondo del lavoro e il progetto si inabissa.

Nel Programma di sviluppo economico per il quinquennio 1965-1970, ricorda ancora Romeo, il governo ribadisce l'impegno per uno Statuto dei lavoratori. Pci e Psiup (scissione di sinistra del Psi al momento

in cui questo entra al governo con Moro) presentano alla Camera due proposte parallele e il 4 gennaio 1969 il ministro Brodolini annuncia un disegno di legge. Gino Giugni presiederà una Commissione con l'incarico di elaborare in tempi brevi la proposta da sottoporre alle organizzazioni sindacali. Poi l'ex sindacalista della Cgil Brodolini, poco prima di morire, lascerà il posto di ministro all'ex sindacalista della Cisl, il Dc Carlo Donat-Cattin: la legge andrà avanti.

Nel frattempo c'è stata "l'irruzione delle masse", è scoppiato il '68, si prepara l'autunno caldo e la fase di grande rivolgimento della storia italiana. Sarà il segretario della Cgil, Luciano Lama, nel corso del 1970 a ricordarlo: "Lo Statuto dei diritti è frutto della politica unitaria e delle lotte sindacali: lo strumento non poteva che essere una legge, ma la matrice che l'ha prodotta e la forza che l'ha voluta è rappresentata dal movimento dei lavoratori".

Lo ricordano i deputati del Pci in aula, durante l'approvazione del testo: saranno le lotte sindacali del "biennio rosso" a convincere che una regolamentazione della vita sindacale in fabbrica è necessaria. E che, in realtà, conviene anche ai "padroni", come il Pci chiamava allora gli imprenditori.

IN OGNI CASO, la Costituzione entra materialmente nelle fabbriche, si sanciscono diritti essenziali come quello di opinione, di libertà di riunione, di non essere spiati o vigilati impropriamente, di non essere licenziati arbitrariamente. Si ribadisce il diritto alla salute in fabbrica o quello di mantenere la mansione acquisita. All'articolo 9 si introduce il diritto della salute e della sicurezza in fabbrica, con l'articolo 19 si ufficializzano le Rappresentanze sindacali e si garantiscono vari diritti come quello di assemblea, di referendum, i permessi retribuiti, il diritto di affissione, alle trattenute sindacali, all'utilizzo di locali per l'attività sindacale. L'articolo 28 rende giuridicamente nulli gli atti, come i licenziamenti o altro, "diretti a impedire o limitare l'esercizio della libertà e della attività sindacale nonché del diritto di sciopero".

Chesiata la Costituzione a entrare in fabbrica è confermato dalla serie di ricorsi giudiziari vittoriosi contro le varie manomissioni legislative battute invocando la Carta costituzionale. Che una sinistra pseudo-moderna abbia voluto invocare la cancellazione di quella straordinaria riforma si spiega con la cecità tracotante oppure con la connivenza. Resta che quella stagione, e quella riforma, hanno costituito

un'anima di ferro del progressismo italiano. Un utile esempio per chi, in tempi di grande ricostruzione come quelli attuali, volesse dotarsi di visioni e orizzonti più robusti.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



La scheda

LO STATUTO

È la legge

n. 300

del 1970

Fu il

segretario

Cgil Giuseppe

Di Vittorio

a lanciare

l'idea nel

Congresso

del 1952

La legge

si divide in 6

titoli: libertà

e dignità

dei lavoratori

(art. 1-13);

libertà

sindacale

(art. 14-18),

l'attività

sindacale

(art. 19-27);

temi generali

(art. 28-32);

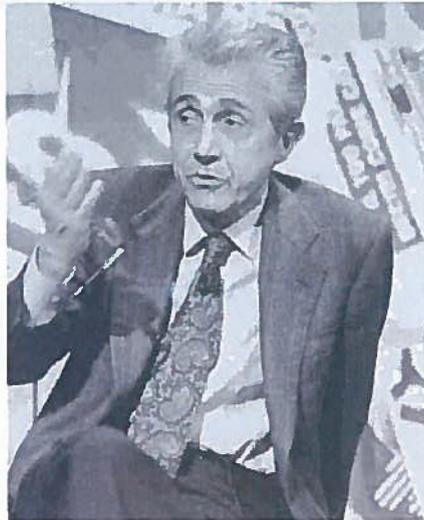
collocamento

(art. 33-34),

disposizioni

finali e penali

(art. 35-41)



Gli Italiani sfilavano

Una manifestazione operaia del 1969.

A sinistra, Gino Ciugni.

Sotto: Carlo Donat-Cattin e Giacomo Brodolini Ansa



Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

120331

Lavoro, leggi, mercato

Rifondiamo lo statuto

conversazione tra
VINCENZO BAVARO
e **PIETRO ICHINO**
a cura di **ANTONIO**
CARIOTTI

A cinquant'anni dall'approvazione dello statuto dei lavoratori, avvenuta il 20 maggio 1970, rievochiamo quella svolta ed esaminiamo gli attuali problemi dei rapporti tra aziende e dipendenti con due giuslavoristi di opinioni diverse: Vincenzo Bavaro, membro della consulta giuridica della Cgil, e Pietro Ichino, ex parlamentare del Pd e di Scelta civica.

Che cosa significò, mezzo secolo fa, l'entrata in vigore della legge?

VINCENZO BAVARO — Lo statuto dei lavoratori viene subito dopo l'autunno caldo del 1969, stagione d'intense lotte sindacali, e ne raccoglie le principali istanze. Da una parte stabilisce tutele individuali: garantisce l'esercizio delle libertà di opinione in fabbrica, limita rigorosamente le perquisizioni, vieta le schedature dei dipendenti, fino allora usuali in molte aziende, vieta atti discriminatori, rafforza le garanzie contro i licenziamenti immotivati con l'articolo 18 e la tutela reintegratoria. Dall'altra sostiene questi diritti promuovendo l'attività sindacale in ogni luogo di lavoro, tenuto conto che in precedenza essa aveva incontrato ostacoli di ogni tipo dove non prevista da contratti collettivi.

PIETRO ICHINO — Lo statuto, a dispetto di alcune critiche, era una legge molto ben scritta: a differenza di quelle attuali, esemplare per semplicità e chiarezza. Il testo, stampato in milioni di copie, poté essere letto e capito da tutti, anche dai meno istruiti. Questo consentì di cambiare la cultura del lavoro, rendendo dovunque effettivi diritti fino allora tenuti fuori dalle fabbriche. Oltre al recepimento delle norme contrattuali di sostegno al sindacato nei luoghi di lavoro, cui ha accennato Bavaro, venne riconosciuto il «diritto alla riservatezza» (la privacy anglosassone) del lavoratore, espressione usata qui, in questo significato tecnico, per la prima volta nella legislazione italiana. Infine, con l'articolo 18, venne introdotta una disciplina ispirata al regime della *job property* tipico del pubblico impiego: la reintegrazione del dipenden-

te licenziato con una motivazione, sul piano disciplinare o economico-organizzativo, ritenuta dal giudice insufficiente. Si tratta dell'aspetto dello statuto a mio avviso più discutibile, che è stato ultimamente oggetto di incisive modifiche.

Per quale ragione?

PIETRO ICHINO — Il disegno di legge governativo, elaborato da Gino Giugni, limitava la reintegrazione ai casi di licenziamento discriminatorio o per rappresaglia antisindacale, mentre prevedeva un indennizzo rafforzato per gli altri casi di irregolarità. Senonché un emendamento del Pci estese la possibilità della reintegrazione a questi altri casi, rendendo così il giudice del lavoro arbitro finale delle scelte di gestione aziendale: norma sbagliata, perché in un'aula giudiziale non si può valutare la previsione dell'imprenditore su ciò che porterà o non porterà un guadagno o una perdita. In positivo, invece, va aggiunto che lo statuto conteneva *in nuce*, nell'articolo 28, una riforma del processo del lavoro, che venne poi portata a compimento nel 1973 assicu-

rando tempi rapidi alle cause del lavoro e conferendo ai magistrati gli strumenti necessari per rendere effettivi i diritti garantiti dallo statuto: avrebbe meritato di essere assunta come modello per una riforma generale del processo civile.

Perché il Pci si astenne sullo statuto, anche se il suo emendamento sui licenziamenti era passato?

VINCENZO BAVARO — La ragione principale della critica del Pci riguardò la divaricazione tra le tutele garantite ai lavoratori di imprese con più di 15 dipendenti e il trattamento degli addetti di aziende escluse dall'applicazione dell'articolo 18: un argomento che mi pare ancora più valido oggi. Inoltre i comunisti avrebbero voluto un pieno riconoscimento del diritto di sciopero per i dipendenti pubblici, il cui regime era diverso da quello del settore privato. Alcune perplessità furono sollevate per il fatto che le rappresentanze sindacali aziendali erano vincolate al collegamento organizzativo

con i sindacati confederali (in particolare Cgil, Cisl e Uil), quindi il movimento dei consigli di fabbrica veniva incanalato verso una maggiore capacità organizzativa politico-sindacale.

E il nodo dell'articolo 18?

VINCENZO BAVARO — Il Pci aveva approvato la legge del 1966 che introduceva

l'obbligo di giustificare il licenziamento, mentre avevano votato contro le destre e alcuni democristiani legati alla **Cisl**, secondo i quali si trattava di materia di pertinenza della contrattazione e non della legge. La scelta dello statuto di allargare la tutela reintegratoria a tutte le ipotesi di licenziamento ingiustificato era figlia del principio sancito quattro anni prima. Che l'illegittimità derivasse da un atto discriminatorio o dall'insussistenza delle ragioni addotte sul piano organizzativo, per coerenza logica e politica richiedeva di essere sanzionata con il ripristino del rapporto interrotto abusivamente.

J

PIETRO ICHINO — La legge 604 del 1966 manteneva però distinto il licenziamento discriminatorio o per rappresaglia, considerato nullo, dal caso del difetto di motivazione, per il quale la sanzione prevista era un indennizzo. Quanto all'astensione del Pci, allora lavoravo alla *Fiom-Cgil* e ricordo bene come ci si arrivò. Il Pci era premuto da forze radicali, nate dal Sessantotto e dall'autunno caldo ma presenti anche nella *Cgil*, che imputavano alla nuova legge il disegno di ingabbiare le lotte operaie. Nel partito Pietro Ingrao era in sintonia con queste pulsioni movimentiste, mentre Giorgio Amendola difendeva l'impianto fondato sulle sezioni sindacali aziendali, organi delle confederazioni nei luoghi di lavoro, e sulle commissioni interne. Nel 1972 le due anime del partito avrebbero finito per trovare un compromesso, quando i consigli di fabbrica eletti dai lavoratori furono riconosciuti come strutture di ba-

se del sindacato unitario e abilitati alla contrattazione, inglobando però le vecchie commissioni interne, che rappresentavano l'«aristocrazia operaia» e non venivano azzerate. Sta di fatto che nel 1970, prima del compromesso, le rappresentanze sindacali aziendali (Rsa) previste dallo statuto erano organi del sindacato, che trovavano la loro legittimazione nel rapporto con le strutture confederali, mentre il movimento dei consigli di fabbrica considerava decisiva solo l'investitura dei delegati dal basso: quando il guscio delle Rsa non era stato ancora riempito con i consigli dei delegati, e dunque tra la realtà del movimento e il contenuto della legge c'era ancora una notevole divaricazione, l'astensione del Pci serviva a mantenere aperto il dialogo tra l'anima amendoliana e quella ingraiana.

Si dice che lo statuto da un lato divide i lavoratori tra garantiti e non garantiti, dall'altro impone vincoli eccessivi alle imprese. Sono rilievi fondati?

VINCENZO BAVARO — Il primo rilievo è fondato, il secondo no. Le tutele dei diritti individuali di libertà valgono per tutti, ma l'articolo 18 e le norme di sostegno

CONTINUA A PAGINA 44

quanto piuttosto alla somma di interessi e bisogni individuali simili. In poche frasi ha liquidato decenni di conquiste dei lavoratori. E quando parla di Cgil, Cisl e Uil, «i confederali», il tono è ruvido, ostile, quasi fossero il vero nemico.

Lo scenario politico-sindacale visto da quest'angolazione è molto diverso da quello percepito dal resto del mondo: «Destra o sinistra non ci interessano», ripetono, più impolitici che apolitici. E infatti in questi mesi la neonata associazione è stata ricevuta da rappresentanti di quasi tutti i gruppi presenti in Parlamento e ha interloquito con tutte le organizzazioni sindacali. Con un obiettivo chiaro: «Entro novembre dobbiamo riuscire a contrattare modifiche sostanziali al decreto che regola il nostro lavoro — spiega Nicolò Montesi, rider romano e giovane presidente di Anar — perché contiene norme che vanno assolutamente contro i nostri interessi». Il problema è che loro, da soli, non hanno accesso ai tavoli ufficiali, «quindi abbia-

CONTINUA A PAGINA 44

e promozione dell'attività sindacale si applicano solo nelle aziende medio-grandi, con più di 15 dipendenti. Riguardo all'aspetto sindacale, la differenza si poteva giustificare, in quanto regole del genere non si adattano bene alle piccole imprese, anche se spesso la contrattazione, oggi, le estende anche a realtà di dimensioni ridotte. Ben più importante è la dispa-

rità in fatto di tutela dal licenziamento, che senza dubbio crea una separazione tra i lavoratori. Sulla questione si è pronunciata una sola volta, nel 1990, la Corte costituzionale, giustificando il regime differenziato con le caratteristiche peculiari delle piccole aziende, quali la maggiore fragilità economica e il rapporto fiduciario vigente tra datore di lavoro e dipendenti. A me sembrano argomenti discutibili, ma il fatto che la divisione tra i lavoratori ci sia sempre stata, fino a ora, ci aiuta a capire perché non regge la seconda critica mossa allo statuto.

In che senso?

VINCENZO BAVARO — Poniamoci una semplice domanda: il segmento produttivo delle piccole imprese, dove lo statuto non è stato applicato nei suoi contenuti più vincolanti (articolo 18 e diritti sindacali), ha fatto registrare uno sviluppo più solido e dinamico rispetto alla grande industria? Nessuno può affermarlo. Anzi, la stessa esperienza della crisi causata dal Covid-19 dimostra che buone relazioni industriali, con una presenza attiva del sindacato in azienda, aiutano nei momenti di difficoltà. Ristrutturazioni e innovazioni, per funzionare, richiedono la collaborazione della manodopera, anche se ottenerla richiede uno sforzo: è la fatica della democrazia industriale, come della democrazia in generale. Di certo, restare fuori dall'applicazione dello statuto non ha affatto garantito la prosperità delle imprese con meno dipendenti.

PIETRO ICHINO — La mia visione è un po' diversa. La soglia dei 15 dipendenti posta dallo statuto, che abbassava quella di 35 fissata dalla legge del 1966, segnò il confine tra 5-6 milioni di addetti alle imprese medio-grandi, beneficiari del regime di *job property*, e 4-5 milioni di lavoratori subordinati, ai quali veniva accollata tutta la flessibilità di cui il sistema non poteva fare a meno. Secondo Bavaro e molti altri, si doveva estendere l'applicazione dell'articolo 18 a tutti; ma se ad alcuni si garantisce la *job property*, è inevitabile che ci sia qualcun altro che porta il peso della flessibilità di cui l'impresa ha bisogno. Appunto questo è accaduto nel tessuto produttivo, sia con l'esternalizzazione di servizi alle piccole imprese appaltatrici, sia con l'ampiamiento del ricorso al lavoro non stabile: contratti a termine o rapporti di collaborazione. Il dualismo tra iperprotetti e poco protetti, con l'articolo 18, era prevedibile e inevitabile.

Lei approva il superamento di quel regime operato negli ultimi anni?

PIETRO ICHINO — Considero molto sensata la riforma attuata fra il 2012 e il 2015, con la legge Fornero e poi con il Jobs Act, che hanno mantenuto la reintegrazione come sanzione per la lesione dei diritti fondamentali, per gli atti discriminatori, a tutela di tutti, qualunque sia la dimensione dell'impresa, ma per il resto hanno superato la *job property*. Le persone non vanno difese dal mercato

del lavoro, cioè dal rischio di dover cercare un nuovo impiego. Bisogna proteggerle nel mercato del lavoro, cioè aiutando chi resta disoccupato, sia con un sostegno al reddito adeguato, sia con l'assistenza necessaria per trovare la nuova occupazione. Ingessare i posti esistenti, in un sistema economico che si trasforma a ritmi rapidi, serve a poco. Quando arriva il temporale, il gesso si scioglie e anche la tutela dell'articolo 18 diventa inutile.

VINCENZO BAVARO — Credo che sia improprio parlare di *job property*, perché l'articolo 18, nella forma attuale, ma anche in quella del 1970, non stabilisce alcuna proprietà sul posto di lavoro. Se l'azienda va in crisi o riorganizza la produzione in modo da rendere eccedente una parte del personale, siamo in presenza di una circostanza che giustifica il licenziamento degli addetti. Bisogna però distinguere le situazioni che legittimano la fine del rapporto di lavoro dalla tutela che occorre assicurare in caso di licenziamento ingiustificato. Contesto l'idea che l'articolo 18 sia per sua natura fonte di divisione tra categorie. Sono regole il cui perimetro di estensione è una scelta politica. Si può decidere di applicarle a tutti i lavoratori, a una parte di essi o a nessuno, senza che vi sia alcun impedimento tecnico per ciascuna opzione. Dipende dai valori che si ritengono prioritari. Se al primo posto collochiamo la flessibilità, si può mettere in discussione la reintegrazione in ogni caso. Io considero il diritto a non essere licenziati in mancanza di un giustificato motivo un principio fondamentale, perché tale è considerato dalla Costituzione, in via interpretativa, e da diverse fonti sovranazionali, prima fra tutte la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea. Non c'è alcuna ragione, né teorica né politica, per cui a questo diritto debba essere assegnato un rango inferiore e quindi una tutela attenuata rispetto a quella reintegratoria riservata a chi viene licenziato per ragioni discriminatorie o per ritorsione antisindacale.

PIETRO ICHINO — Io la vedo in un altro modo. Il divieto di discriminazione e la libertà sindacale si collocano su un piano molto diverso rispetto al principio di motivazione del licenziamento ordinario. Come dice Bavaro, di fatto l'articolo 18 consentiva il licenziamento soltanto quando l'impresa era in crisi. Ma l'aggiustamento degli organici deve poter avvenire molto prima che l'azienda sia sull'orlo del fallimento, e proprio per evitare di arrivarci. All'imprenditore deve essere data la possibilità di avviare l'aggiustamento in previsione di eventi futuri, che in quanto tali non si possono dimostrare in tribunale. Se la previsione di una perdita aziendale futura è soggetta al vaglio giudiziale, è inevitabile che il risultato nella maggior parte dei casi sia la conservazione del rapporto di lavoro. È giusto che l'imprenditore sia tenuto a motivare il licenziamento, per la trasparenza delle

sue scelte, ma far derivare dal dissenso del giudice sulla motivazione la reintegrazione del dipendente significa sostituire il giudice all'imprenditore e in definitiva burocratizzare le scelte aziendali.

VINCENZO BAVARO — Non bisogna confondere la giustificazione di un licenziamento con il diritto alla tutela dei lavoratori quando la giustificazione non c'è. Le sentenze di Cassazione, in netta prevalenza, giustificano il licenziamento non solo quando l'impresa è prossima al fallimento. Ormai da molti anni si tende a considerare motivo giustificato di licenziamento ragioni legate all'innovazione tecnologica o esigenze di incremento di produttività; e non solo queste. Qui non stiamo parlando della giustificazione del licenziamento, che il giudice valuta e che riconosce più spesso di quanto la neghi. Quello che si discute è la sanzione da applicare quando manca questa giustificazione. D'altronde, coloro che pensano che il giudice non debba esercitare alcuna ingerenza nell'attività aziendale, dovrebbero considerare eccessivo anche l'indennizzo massimo di 36 mensilità previsto oggi per il licenziamento illegittimo. Potrebbero sostenere la dottrina del licenziamento libero; tesi che, in fondo, è nell'*animus* del pensiero liberista.

PIETRO ICHINO — Le 36 mensilità sono eccessive rispetto a quanto è previsto negli altri Paesi europei. Ma imporre all'azienda un costo economico risponde proprio all'impostazione che ho cercato di esporre prima. L'imprenditore deve essere libero di compiere scelte la cui motivazione, fondata su previsioni soggettive, non è dimostrabile in giudizio, purché sia disposto ad accollarsi un indennizzo, che a ben vedere funge da filtro automatico delle scelte stesse. Il giudice deve controllare il rispetto dei diritti fondamentali della persona, non le ragioni di natura economica, che non è veramente in grado di valutare.

Oggi che l'occupazione è spesso precaria e mal pagata, che cosa si può fare per garantire i diritti dei lavoratori?

VINCENZO BAVARO — Per i fenomeni di sfruttamento non occorrono nuovi istituti normativi, basta applicare quelli esistenti. Perciò sarebbe utile attribuire al sindacato una funzione di controllo e conferirgli la possibilità di agire direttamente in giudizio per combattere gli abusi. Inoltre occorre superare l'eccessiva frammentazione delle situazioni giuridiche, di cui sono espressione i contratti pirata stipulati dai datori di lavoro con organizzazioni sindacali compiacenti. L'attuazione dell'articolo 39 della Costituzione, perciò attribuire titolarità contrattuale ai sindacati più rappresentativi, potrebbe servire a razionalizzare la situazione. Poi c'è il problema di distinguere tra l'esigenza della flessibilità e l'abuso che se ne fa. Serve un patto tra produttori, in cui le parti sociali definiscano che cosa è il lavoro, cioè l'attività organizzata del-

l'impresa e da cui essa estrae valore, e quale statuto assegnargli, con le relative protezioni. Per esempio, deve valere per il cicofattorino di Foodora, a cui vanno garantiti diritti analoghi a quelli riconosciuti al dipendente delle poste che consegna la corrispondenza.

PIETRO ICHINO — Con lo statuto si commise un errore grave, collocando la protezione del lavoro intrinsecamente all'interno dell'azienda. In fatto di posizione delle persone nel mercato, la legge del 1970 invece rafforzò il monopolio statale del collocamento, che non solo non aiutava la ricerca dell'occupazione, ma la ostacolava. Nello statuto manca ogni riferimento al diritto di ricevere una formazione efficace, che metta in condizione di accedere al lavoro. Così il mercato del lavoro si conferma un luogo pericoloso, da cui tenersi il più possibile alla larga.

Però, se scarseggia il lavoro, la formazione non può crearlo dal nulla.

PIETRO ICHINO — L'obiezione può valere per il Sud, dove occorre una politica di attrazione del meglio dell'imprenditoria mondiale. Ma nel Centro e Nord Italia, alla fine del 2019, sono stati censiti 1.200.000 posti di lavoro permanentemente scoperti per mancanza di persone dotate delle competenze necessarie per occuparli. A ben vedere, in tempi normali, non è il lavoro che manca, ma i servizi necessari per consentire alle persone di accedere agli impieghi specializzati che le aziende non riescono a coprire. La vera protezione consiste in una rete capillare di servizi che consentano alle persone di rimanere al passo con i ritmi elevati dell'innovazione e rispondere alla fame di lavoro qualificato delle imprese. Per esempio, è inutile cercare di imporre al lavoro organizzato mediante le piattaforme digitali gli schemi di disciplina del rapporto del secolo scorso, del tutto incompatibili; mentre è essenziale mettere gli addetti a quel lavoro in grado di migrare verso occupazioni più redditizie, assicurando loro percorsi efficaci. Ciò significa rilevare in modo capillare i risultati occupazionali di ciascun corso di formazione finanziato con fondi pubblici, pubblicare il tasso di coerenza che ne risulta e finanziare solo i corsi con un tasso superiore al 75%. Una parte del Jobs act (il decreto n. 150/2015) puntava a questo obiettivo, anticipando la riforma costituzionale, ma è rimasta lettera morta per la bocciatura della riforma.



VINCENZO BAVARO — Il monopolio pubblico del collocamento non esiste più da oltre vent'anni, ma non mi sembra che i tassi di occupazione siano migliorati né che il precariato si sia ridotto. Non chiedo certo un ritorno al passato, ma osservo che l'unico risultato tangibile è stato l'apertura di spazi di mercato per le imprese private di collocamento. Sono d'ac-

cordo sul diritto dei lavoratori alla formazione, tuttavia non credo che migliorare i servizi forniti in quel campo possa bastare a riassorbire la disoccupazione di massa. Quanto ai lavori precari (con contratti fantasiosi come quelli dei cicofattorini), non comprendo l'argomento secondo cui imporre alle imprese di piattaforma di avere lavoratori regolarmente subordinati possa costituire un costo insostenibile, visti i notevoli profitti che conseguono. Riconoscere a un rider lo stesso trattamento di chi effettua altri tipi di consegne mi sembra un fatto di giustizia. Peraltro, dov'è finito il rischio d'impresa? È accettabile che lo si scarichi sempre e soltanto sul lavoro attraverso le svariate forme di esternalizzazione e di precarietà? Ridurre i costi è legittimo e comprensibile, ma è un obiettivo che deve essere quanto meno condiviso con il sindacato mediante intese contrattuali, e non semplicemente raggiunto consentendo alle imprese di sfuggire alla loro responsabilità economica, prima ancora che sociale.

PIETRO ICHINO — L'attività dei cicofattorini ha come elemento essenziale la libertà di non presentarsi al lavoro e di non rispondere a una chiamata: un dato incompatibile con l'orario predeterminato del rapporto subordinato tradizionale e la retribuzione oraria fissa. Si può aumentare il compenso, ma esso non può che essere proporzionato alle consegne effettuate. Vietare il cottimo, come ha fatto il decreto Di Maio dello scorso anno, significa vietare quel tipo di organizzazione del lavoro. Per fortuna è stato concesso un anno di tempo prima che la legge entri in vigore e la possibilità di disciplinare meglio la materia in sede di contrattazione collettiva.

Antonio Carioti

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Bavaro: l'impresa deve assumersi responsabilità invece di scaricare tutti i rischi sui **lavoratori**
Ichino: le persone non vanno difese dal **mercato** ma nel mercato, con una formazione adeguata

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.