

L'OPINIONE DI UN MAESTRO DELL'AZIENDALISMO I 40 ANNI DELLO STATUTO DEI LAVORATORI: LUCI, OMBRE E NUOVE PROSPETTIVE.

In un'economia di mercato, i provvedimenti normativi e fiscali dovrebbero sempre essere il più possibile "neutri" rispetto alle scelte organizzative e gestionali delle imprese. L'imposta sul valore aggiunto, ad esempio, è quasi universalmente adottata, a livello internazionale, in quanto (contrariamente ad eventuali altre imposte indirette gravanti sul valore della singola transazione), non incide sulle scelte di integrazione verticale a livello aziendale.

Da questo punto di vista, la Legge 20 maggio 1970 n°300, nota come "Statuto dei Lavoratori", che sotto moltissimi punti di vista ha costituito un avanzamento epocale nell'ordinamento giuslavorista del nostro Paese, rappresenta purtroppo un esempio negativo. La scelta del legislatore (frutto probabilmente di un inevitabile compromesso) di applicare il celeberrimo art. 18 (reintegrazione nel posto di lavoro) e tutto il titolo III ("Dell'attività sindacale": artt. 19-27) alle sole aziende con "...sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo che occupa più di quindici dipendenti..." ridotti a cinque per le imprese agricole (art. 35 dello stesso Statuto) ha infatti, con ogni probabilità, pesato notevolmente sulle strategie di crescita di molte PMI italiane.

Nel 2007 nel nostro paese vi erano 65,8 imprese ogni mille abitanti, valore questo superiore del 59% alla media europea (41,4). Quanto, su tale dato, ha pesato questa "soglia" dei 15 dipendenti? Come sempre, nelle scienze sociali, è estremamente difficile distinguere i singoli contributi che molteplici cause danno ad un unico effetto, ma è fuori di dubbio che – soprattutto in alcuni comparti, come quello delle costruzioni – molti imprenditori abbiano, nelle fasi di congiuntura positiva, messo in atto varie strategie (moltiplicazione delle ragioni sociali, ricorso spinto all'outsourcing, ecc.) per conservare un contesto gestionale ritenuto (ovviamente dal loro punto di vista) di gran lunga preferibile rispetto a quello dei loro colleghi "costretti" a riconoscere maggiori diritti sindacali e contrattuali ai loro dipendenti. Se quindi oggi da più parti si lamenta che l'eccessiva frammentazione imprenditoriale è una delle motivazioni della scarsa competitività economica del "sistema Italia", tra le cause (certamente non l'unica, e probabilmente neanche la principale) c'è anche questa distorsione normativa.

Anche dal punto di vista sociale, la divisione dell'universo dei lavoratori in due categorie, di fatto caratterizzate da livelli di garanzia che – soprattutto in periodi di recessione – possono rivelarsi sostanzialmente differenziati, ha avuto, ed ha tuttora, effetti profondi di destabilizzazione, cui si sommano quelli, ben più gravi, del profondo solco che divide i lavoratori a tempo indeterminato da quelli operanti sotto una delle tante forme di precariato consentite dall'attuale normativa.

Personalmente ritengo che i tempi siano maturi per un aggiornamento dello Statuto dei Lavoratori che saldi queste fratture, in termini di ragionevole mediazione tra le molte, differenti (e spesso opposte) esigenze che hanno causato lo sviluppo di contesti normativi tanto diversificati. Alcune interessanti proposte, quale – ad esempio – quella avanzata da Tito Boeri e Pietro Garibaldi in una loro recente opera, sono già sul tavolo. Se si riuscirà a giungere ad una soluzione condivisa che garantisca sostanziali uniformità di trattamento normativo se ne avvantaggeranno tutti: i lavoratori, che non risulteranno più così macroscopicamente discriminati in base alla dimensione aziendale ed alla tipologia di contratto, ed il sistema imprenditoriale, che supererà finalmente i pericolosi effetti distorcenti del mercato cui accennavo in apertura.

Prof. Nicola Costantino