



È tempo di ripensare il diritto del lavoro

UNO STATUTO INADEGUATO

di **SALVATORE SANTANGELO**

Lo Statuto ha 40 anni, e purtroppo li dimostra tutti. Uno strumento rivoluzionario quando è stato varato, ma che troppe volte oggi si rivela inadeguato.

Il lavoro, aggredito da una recessione drammatica che insidia il futuro di intere generazioni, attende dallo Stato nuove tutele e una rinnovata protezione. Le priorità sono il mantenimento dell'occupazione, la difesa dei salari, la solidarietà generazionale tra i giovani (precari) e gli anziani, la richiesta di una nuova rappresentanza sociale che si faccia carico di superare i vecchi modelli e sia portatrice di nuovi progetti di partecipazione.

La grande cornice in cui disegnare questo ambizioso progetto, come auspica l'attuale governo con in testa il ministro **Maurizio Sacconi**, è un processo che conduca all'evoluzione dell'attuale "Statuto del lavoro" in uno "Statuto dei lavori": un nuovo strumento in grado di dare dignità al lavoro, a tutti i lavoratori, superando le discriminazioni che attualmente esistono tra i dipendenti delle grandi imprese o del settore pubblico e la massa crescente di coloro che si trovano a gestire i propri percorsi occupazionali in modo individuale, senza poter contare sulle garanzie di un solido ancoraggio normativo.

Il nuovo Statuto dovrà espandere tutele e protezioni attraverso due percorsi: il primo, che

porti dalla precarietà al lavoro stabile; il secondo, che permetta un'evoluzione dalle forme rigide, ormai superate e non più competitive, verso forme partecipate e dinamiche di organizzazione aziendale.

Lo Statuto dei lavori è l'eredità più viva di Marco Biagi. Un progetto di complessiva rivisitazione del diritto del lavoro che da un lato estenda i livelli minimi di tutela a tutte le forme di occupazione, comprese quelle atipiche e occasionali, mentre dall'altro circoscriva e attualizzi le misure di protezione del lavoro subordinato.

Questo approccio, animato da un grande ideale di unità del lavoro e dei diritti, nasce dalla constatazione che oggi il mercato occupazionale rappresenta una realtà profondamente segmentata (lavoro garantito, precario e sommerso). Stesso discorso vale per i vari tipi di occupazione: autonoma, dipendente, dipendente del pubblico.

Il lavoro autonomo è molto legato al rischio, e fiscalmente non è soggetto al prelievo alla fonte. Il lavoro dipendente privato (con una ulteriore segmentazione a seconda che l'occupazione abbia luogo in una piccola o in una grande impresa) ha meccanismi competitivi, e a esso si applica il prelievo alla fonte. Il lavoro pubblico è il più garantito in assoluto e genera meccanismi meno competitivi, e di con-

seguenza anche minori occasioni di valorizzazione del merito. Occorre riconoscere le specificità delle diverse forme di occupazione, e riconnetterle tutte a una trama unitaria che, ispirata ai principi della produttività e del merito, ne riduca le disuguaglianze.

Il benchmarking tra i diversi livelli di produttività deve essere il criterio che mette in movimento i "diversi" lavori, rompendo le sacche di rendita e promuovendo la mobilità sociale.

Occorre inoltre compiere un'analisi del sistema della "flessibilità": di breve o di lungo periodo (strutturale). Nel primo caso il lavoratore è disponibile a una riduzione delle garanzie, se ciò serve ad accrescere professionalità e formazione, consentendogli di conciliare la vita lavorativa con altri aspetti della propria esistenza. Se invece la flessibilità è strutturale, i lavoratori sono disposti ad accettarla solo se li si rende protagonisti attivi del destino della propria impresa. In questo caso, la flessibilità può essere introdotta solo in un contesto di condivisione comunitaria di scelte, rischi e risultati.

E la strada maestra per riuscire a conciliare queste due esigenze - come suggeriscono Gianni Alemanno e Raffaele Bonanni - è senza dubbio quella della partecipazione dei lavoratori alla gestione e all'utile dell'impresa, attuando finalmente quanto previsto dalla nostra Carta costituzionale.

