Intervista
ADAPT
Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati sul Diritto del lavoro e sulle Relazioni industriali

In collaborazione con il Centro Studi Internazionali e Comparati Marco Biagi

Dialoghi con l'Accademia

a cura di Eliana Bellezza e Maria Teresa Cortese

A colloquio con il Prof. Maurizio Del Conte, Università Luigi Bocconi

Quest'anno cade il quarantennale della nascita dello Statuto dei lavoratori, scritto da Gino Giugni nel 1970, un documento frutto di lotte e di sacrifici che costituì la carta per antonomasia dei diritti dei lavoratori in grado di dare linfa e sviluppo alla nostra democrazia. Questo importante anniversario assume ancor più rilevanza alla luce delle gravi difficoltà generate dalla crisi economica che nell'ultimo biennio ha messo a dura prova il mercato del lavoro e l'occupazione. Per il Ministro del lavoro è arrivato il momento di cambiarla. Lei cosa ne pensa?

Ritengo che, a quarant'anni dalla sua entrata in vigore, sia necessario fare una riflessione serena e senza pregiudizi sullo Statuto dei lavoratori, provando a verificare, da un lato, se gli obbiettivi di allora siano ancora attuali e, dall'altro, se siano effettivamente realizzati. Personalmente credo che i principi e le idee guida dello Statuto siano oggi non meno attuali di quarant'anni fa: libertà e dignità del lavoratore, messa al bando di ogni forma di discriminazione, sostegno alla attività sindacale, centralità dell'autotutela collettiva in azienda, che prelude al superamento della debolezza contrattuale dei lavoratori. Ma anche strumenti procedurali straordinariamente innovativi per quei tempi, come l'art. 28, che legittima il sindacato ad agire in giudizio, in nome proprio, a difesa di un interesse collettivo, come l'art. 4, che regolando i sistemi di controllo a distanza anticipava di oltre un quarto di secolo la tutela della privacy e si disponeva a porre un argine alla pervasività delle tecnologie informatiche, come l'art. 7, che procedimentalizzando il potere disciplinare ha efficacemente risolto in via pragmatica il contemperamento fra prerogative imprenditoriali e garanzie dei lavoratori. Questi principi sono entrati a far parte di una idea di convivenza sociale largamente condivisa, una vera e propria "coscienza collettiva del lavoro", ormai profondamente radicata nella nostra società e che non credo sia oggi in discussione. D'altra parte, negli ultimi quarant'anni è cambiato il mondo ed il legislatore è stato continuamente impegnato in uno sforzo di aggiornamento del quadro regolativo della nostra società, per non perdere il contatto con l'evoluzione della storia. Se si prende in mano oggi una edizione del 1970 dei "quattro codici" – civile, di procedura civile, penale e di procedura penale, preceduti dalla Costituzione – ci si accorge subito di quanto profondamente in questi quattro decenni sia cambiato il diritto: sostanziale e processuale. Se, poi, si considera la crescente influenza comunitaria sugli ordinamenti degli Stati membri, si comprende

come il percorso delle riforme sia in costante ed inarrestabile evoluzione. Anche lo Statuto dei lavoratori ha subito modifiche e, se non si vuole che i principi in esso enunciati perdano progressivamente effettività, è necessaria una continua opera di manutenzione. In questo senso credo che mettere responsabilmente mano allo Statuto sia l'unico modo per non tradirne lo spirito ed i valori. A patto, naturalmente, di non stravolgerlo.

La l. n. 300 è stata e continua ad essere uno degli strumenti attraverso i quali la nostra Costituzione ha trovato la sua migliore attuazione. Lo Statuto dei lavoratori rappresenta la normativa italiana più importante in materia di rapporti fra l'imprenditore ed i lavoratori. Alcuni passaggi dello Statuto sono stati modificati nel corso degli anni dal legislatore e altri trasformati in condizioni di miglior favore attraverso le norme dei singoli contratti collettivi, ma alla legge rimane ancor oggi invariato il proprio valore fondamentale. A seguito delle varie trasformazioni sociali delle quali il nostro sistema di relazioni industriali è stato protagonista in questi quarant'anni, lo Statuto riesce ancora per lei a garantire certi valori costituzionalmente garantiti?

Il profondo mutamento del contesto sociale, economico e giuridico in cui era maturato lo Statuto se da un lato non ne incrina l'attualità dei valori, dall'altro ne compromette l'effettiva affermazione. In questi ultimi anni si sono studiate a fondo le trasformazioni dell'economia e del lavoro, ma le conclusioni che se ne sono tratte non sono affatto univoche, sicché è quanto mai problematico individuare con esattezza i punti di maggior sofferenza dei principi costituzionali in materia di lavoro. Secondo una tesi che ha avuto larga risonanza mediatica, la crisi di effettività delle tutele del lavoro avrebbe come principale causa la c.d. "dualizzazione" del mercato del lavoro: da un lato i lavoratori che si portano appresso le tutele "forti" – e quelle dello Statuto dei lavoratori in particolare – legate ad un mondo produttivo considerato vecchio se non addirittura obsoleto; dall'altro le nuove generazioni di *outsiders*, di lavoratori, cioè, che – essendo figli del cambiamento postfordista – si ritrovano del tutto esclusi da ogni tutela. Questa prospettiva teorica, abbandonata l'iniziale tesi che il dualismo avesse effetti negativi sui livelli occupazionali, vede in esso la principale causa di iniquità ed inefficienza del nostro mercato del lavoro e, conseguentemente, propone di eliminarlo mediante una soluzione legislativa che – nei fatti – andrebbe a diluire le tutele dello Statuto in una disciplina unitaria ed intermedia fra tutele forti ed assenza di tutele. Portato concreto di questa impostazione sono i progetti di legge sul c.d. contratto unico, il cui valore innovativo sarebbe quello di superare il dualismo del mercato negando a tutti – almeno per un periodo iniziale – la tutela reale del posto di lavoro prevista dallo Statuto, in cambio di un contratto a tempo indeterminato con una tutela economica debole. Al di là di ogni giudizio di valore su queste proposte, mi pare che in esse risieda un errore di prospettiva: l'idea, cioè, che quello fra lavoratori tutelati dallo Statuto e lavoratori esclusi da tali tutele sia il solo dualismo critico del nostro mercato del lavoro. A me pare che, analizzando con più attenzione il mondo reale, si scoprono altre e non meno drammatiche coppie antagoniste: l'antagonismo fra chi riceve formazione professionale continua e chi resta al margine di ogni percorso formativo; l'antagonismo fra chi vive in una Regione del Nord e chi vive nel Mezzogiorno d'Italia; l'antagonismo fra lavoro regolare e lavoro sommerso; l'antagonismo fra lavoratori subordinati e lavoratori che legittimamente aspirano ad una attività autonoma; l'antagonismo fra chi lavora in settori ad alto *turn over* di manodopera e chi lavora in settori tendenzialmente stabili; l'antagonismo fra chi beneficia degli ammortizzatori sociali e chi ne è escluso; l'antagonismo fra chi è inserito in una solida rete relazionale e chi è solo; l'antagonismo fra chi è cittadino e chi è straniero. E qui mi fermo, ma la lista è tanto lunga da far ritenere che concentrare l'attenzione su un solo tipo di dualismo sia una operazione poco proficua, se non fuorviante. In questo panorama di complessità è necessario – a mio parere – recuperare la funzione fondamentale dello Statuto, che è quella di dare concretezza ai principi costituzionali del lavoro, in ogni sua forma. Per questo credo che una azione di riforma dovrebbe innanzitutto partire dall'aggiornamento delle regole statutarie alle complessità dell'attuale mercato del lavoro, dando risposte concrete ai gravi problemi che emergono dai dualismi che ho segnalato. Insomma, non vedo la necessità di ridiscutere i principi dello Statuto, ma ritengo urgente lavorare sugli strumenti in esso contenuti.

Lo Statuto dei lavoratori riveste secondo lei an-

cora un ruolo fondamentale per i lavoratori nell'impresa? Di quali tutele e di quali diritti hanno davvero bisogno i lavoratori nell'impresa?

Come ho già detto, credo che anche per i lavoratori dell'impresa di oggi lo Statuto abbia un valore fondamentale. Il problema è che gli strumenti a disposizione non sono più adeguati. Faccio un esempio: la libertà e dignità del lavoratore sono valori attualissimi, ma non possono più dipendere solo dai limiti alle ingerenze del datore di lavoro, così come previsti dalle norme del Titolo primo. Il lavoratore di oggi è davvero libero e professionalmente apprezzato se gli viene garantita una formazione aggiornata alle esigenze del mercato, se ha opportunità di muoversi verso i distretti produttivi in cui è meglio spendibile la sua professionalità, se è inserito in una rete che gli consente di trovare in tempi rapidi una nuova occupazione, se riceve aiuto invece che ostacoli a mettersi in proprio. Analogamente, guardando alla realtà, sappiamo bene che non è più dal datore di lavoro che dipende la tutela antidiscriminatoria del lavoratore straniero, quanto piuttosto dallo snellimento delle procedure burocratiche per la sua regolarizzazione. È questo il genere di strumenti che oggi manca allo Statuto affinché i diritti da esso riconosciuti non si riducano a lettera morta.

Quale sarà secondo lei il futuro dello Statuto e di quali strumenti innovativi il nostro sistema di relazioni industriali dovrebbe avvalersi per favorire la ripresa dell'economia pur senza dimenticare la tutela dei diritti fondamentali dei lavoratori?

Non posso sapere quale futuro avrà lo Statuto dei lavoratori: dipenderà dalle scelte politiche del Parlamento che, nel rispetto della Costituzione, è sempre sovrano. Dico questo perché, talvolta, si crede che le scelte del legislatore siano per lo più dettate dalle necessità imposte dell'economia. Non è così: anche le scelte in materia di politica economica sono sempre il frutto della mediazione politica e, in democrazia, del consenso popolare. Le relazioni industriali hanno fin qui svolto un ruolo fondamentale nello sviluppo armonico delle componenti economiche e sociali del nostro Paese e non credo che questo ruolo sia destinato a scomparire. Né credo che la ripresa dell'economia possa prescindere da un buon funzionamento delle relazioni industriali. Il legislatore dello Statuto dei lavoratori lo aveva ben compreso, operando una precisa scelta di metodo: aiutare le relazioni industriali a camminare con le loro gambe, in una prospettiva tributaria di quella visione che Otto Kahn Freund aveva così lucidamente definito come *collective laissez faire*. Ebbene, a dispetto delle ricorrenti tentazioni regolatrici, credo che la scelta più innovativa in materia di relazioni sindacali sia il recupero di quella originaria impostazione dello Statuto che, pur astenendosi da ogni ingerenza diretta sulle regole della rappresentanza, aveva non di meno assegnato un ruolo da protagonista al sindacato in azienda. Forse la vera novità sarebbe quella di riconoscere finalmente che, all'età di quarant'anni, le rappresentanze sindacali aziendali sono diventate maggiorenni e possono legittimamente rivendicare maggiori spazi di autonomia alla loro contrattazione. Spazi che, però, non si apriranno mai se il contratto nazionale non saprà accettare una corrispondente ridefinizione del suo ruolo.