

L'OPINIONE STATUTO DEI LAVORATORI MOLTA RETORICA E POCHE IDEE

Il 20 maggio si sono celebrati i 40 anni dello Statuto dei lavoratori: quanta retorica e quanti slogan! Quello che, tuttavia, mi ha più colpito, generando in me un profondo senso di fastidio, è con quanta poca cognizione di causa il tema della sua (presunta) inattualità sia stato affrontato. Nessuno dei grandi celebratori, dei feroci critici, dei commentatori neutrali ha detto in concreto quali siano le norme dello Statuto non adeguate al nuovo contesto del mondo del lavoro, tanto meno quali siano le motivazioni che sorreggono tale giudizio. La cosa più grave, tuttavia, sta nel fatto che la gran parte, parlando dello Statuto, lo ha associato a temi quali la contrattazione (collettiva ed individuale), le retribuzioni, i diritti previdenziali, le tutele giurisdizionali, il precariato, i lavori atipici, il lavoro indipendente, che con esso non hanno nulla a che fare. Gino Giugni sarebbe inorridito di fronte a tanta disinvoltura, ma ancor più ne avrebbe denunciato la palese strumentalizzazione.

La Legge 300/1970 in realtà contiene “norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell’attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento”. Orbene, tolte le norme sul collocamento, il corpo della disciplina è funzionale a tre scopi: dare effettività alle libertà e ai diritti costituzionali individuali anche nello svolgimento del rapporto di lavoro, riaffermare la libertà sindacale e sostenere l’attività del sindacato nei luoghi di lavoro.

L’ultimo articolo del Titolo II è il famigerato 18, che sancisce la reintegrazione nel posto di lavoro in caso di inefficacia o annullamento del licenziamento da parte del giudice. Questa norma, che si applica ai datori di lavoro con più di 15 dipendenti, ha costituito nei primi anni di applicazione dello Statuto un vero argine alla messa al bando dei delegati e degli attivisti sindacali delle grandi imprese industriali, ma col tempo ha perso la sua funzione originaria e, anche per un atteggiamento ideologico di una parte della magistratura del lavoro, è diventato il simbolo dell’ipergarantismo.

Per lungo tempo ha avuto un effetto più psicologico che pratico, fino a diventare da qualche anno (immeritamente) il simbolo del nuovo epocale scontro tra capitale e lavoro. Un improvvido, inutile attacco all’art. 18, questione minore nel grande dibattito sul lavoro, ha dato il fiato alla più forte mistificazione di segno opposto: l’art. 18 è diventato, per la parte più massimalista, un principio di civiltà giuridica (tedeschi, francesi, svedesi, danesi, inglesi, americani che non hanno l’art. 18 sono incivili?). L’opinione pubblica si mobilita, ma pochi sanno di cosa si parli: una legge del 1990 che disciplina i licenziamenti individuali prevede in caso di licenziamento illegittimo la riassunzione o il risarcimento danni e solo per i licenziamenti discriminatori scatta la reintegra indipendentemente dalla dimensione d’impresa. La soluzione è pronta, basta ragionare pacatamente: soddisfa chi vuole eliminare un eccesso garantistico nei licenziamenti non discriminatori, salvaguarda il principio basilare, secondo cui nessuno può perdere il lavoro a causa delle sue idee, della sua razza, della sua religione.

In conclusione, è vero che l’evoluzione del mercato del lavoro è tale da richiedere una profonda rivisitazione del diritto del lavoro. Se è innegabile che la crisi della subordinazione, il maggior utilizzo di lavoro flessibile, il nascere di figure di lavoro autonomo economicamente dipendenti dall’impresa, pongono una sfida difficile ai riformatori, tutto questo non va in contraddizione con il vecchio Statuto. Lo Statuto allora cosa sarebbe?

Non si può non convenire con Marco Biagi, tra i primi a sostenerlo: l’estensione di alcuni diritti fondamentali a tutti i rapporti di lavoro indipendentemente dalla loro qualificazione giuridica. Si pensi alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, alla tutela della libertà e della dignità, al divieto di ogni discriminazione nell’accesso al lavoro, al diritto ad un compenso equo, al diritto di libertà sindacale. Ciò di cui si deve discutere, piuttosto, non è tanto se prevedere queste tutele ma come renderle effettive, come assicurarle senza gravare in modo improprio sull’impresa, senza accrescere i costi e ridurre la competitività. Da questo punto di vista un ruolo fondamentale può averlo la Regione, che nel contesto di una normativa quadro nazionale, ha le competenze legislative per attivare forme di regolazione basate sulla bilateralità, sui principi mutualistici e sul principio di sussidiarietà. Una sfida anche per il sindacato che su questo può riconquistare rappresentatività e rappresentanza.

SERGIO ROSATO - DIRETTORE DI VENETO LAVORO