

APPUNTI SU E ATTORNO ALLO STATUTO DEI LAVORATORI

Di

Savino Pezzotta

Premessa

Riflettendo sullo Statuto dei lavoratori a cinquant'anni dalla sua approvazione non si può non tenere conto delle ragioni che indussero il Parlamento della Repubblica a realizzare una legge che definiva i diritti individuali dei lavoratori e quelli sindacali nei luoghi di lavoro: non vi è alcun dubbio che questa legge abbia determinato e consolidato una importante svolta sociale, politica e culturale che ha fortemente influenzato le relazioni industriali, la contrattazione e il ruolo socio-politico del sindacalismo.

La Legge 300/70 è stata molto importante non solo per i lavoratori, ma per la democrazia del nostro Paese perché ha introdotto la Costituzione in un recinto da cui la si voleva escludere: la fabbrica.

Il luogo di lavoro era considerato di stretta pertinenza dell'imprenditore e pertanto collocato in una sorta di extraterritorialità, in cui il lavoratore era considerato solo come persona subordinata.

Negli ultimi decenni questa legge ha subito diverse modifiche, le più significative sono state quelle contenute nella riforma del lavoro Fornero (2012) e nel provvedimento denominato Job Act, che in particolare hanno riguardato l'articolo 18 che prescriveva, in caso di licenziamento illegittimo, la reintegrazione sul posto di lavoro. Su questo tema vi sono state anche consultazioni referendarie. Va però sottolineato che questo articolo ha sicuramente rappresentato più di quarant'anni il fulcro della disciplina limitativa dei licenziamenti. Come si può constatare lo Statuto ha subito nel corso di questi cinquant'anni molti attacchi ma l'intero impianto di natura dignitaria è restato inalterato.

Senza tema di smentita, credo che questo sia stato uno degli interventi legislativi più significativi realizzati in Italia in materia di diritto del lavoro. Lo spirito di questa legge, ispirata ai principi della Costituzione repubblicana, è di natura dignitaria, poiché lo scopo principale che persegue è di garantire la libertà e la dignità del lavoratore in termini individuali e, con il riconoscimento della attività sindacale nei luoghi di lavoro, collettivi.

Collocarla nei tempi che generarono la legge

Per comprendere appieno il significato e il valore di questa legge bisogna collocarla nell'ambito dei tempi che la generarono e richiamare alla mente le condizioni di vita e di subordinazione in cui erano obbligati a vivere i lavoratori dentro la fabbrica.

Dominava l'autoritarismo, il comando, la gerarchia e i bassi salari.

Anche dove dominava il paternalismo filantropico dell'imprenditore il lavoratore era soggetto a una dipendenza potestativa.

Quando ci si richiama al periodo della ricostruzione dell'Italia e del "miracolo economico" bisognerebbe ricordare che questi furono pagati dal sacrificio, dalla fatica e dalle sofferenze

dei lavoratori. Per usare un termine oggi in uso possiamo dire che i lavoratori furono essenziali al pari di molti imprenditori alla ricostruzione dell'Italia.

La Costituzione non aveva ignorato la questione sindacale e infatti ha affrontato il problema attraverso i fondamentali artt. gli 39 e 40.

Mentre il secondo riconosce il diritto di sciopero, il primo getta le basi essenziali del diritto sindacale e quindi di tutto il diritto del lavoro, perché introduce il principio fondamentale di libertà sindacale: "l'organizzazione sindacale è libera", recita il primo comma dell'art. 39, da questa norma deriva anche il pluralismo sindacale, ovvero la possibilità di costituire più sindacati. La possibilità di un pluralismo sindacale è elemento fondamentale per ogni stato democratico.

L'articolo 39 non è mai stato applicato e non si provveduto alla realizzazione di un registro delle organizzazioni sindacali.

I costituenti avevano ipotizzato la registrazione con lo scopo di dotare, tramite il riconoscimento di una loro personalità giuridica, i sindacati di una maggiore forza contrattuale.

Opposizione della Cisl all'applicazione art. 39 della Costituzione

I sindacati, e in particolare la CISL, hanno sempre osteggiato l'applicazione di tale norma, per timore che si potessero introdurre controlli e limitazioni all'azione sindacale.

La Cisl a differenza della CGIL era molto diffidente sull'intervento legislativo in materia sindacale, convinta che la libertà sindacale doveva affermarsi attraverso la negoziazione e l'estensione organizzativa.

Secondo la Cisl l'art. 39 apriva spazio alla definizione pubblicistica della natura del sindacato e questo entrava in contrasto con i suoi principi di fondo che si basavano in modo forte sull'autonomia del sociale, la libera contrattazione tra le parti come fondamento della regolazione del lavoro.

Il contrasto tra contratto e legge e la necessità di una contrattazione decentrata nelle aziende sarebbe stata una costante della cultura sindacale della Cisl che poneva il conflitto sociale al di là della lotta di classe e del centralismo contrattuale e, ponendo l'esigenza di definire un nuovo e paritario rapporto tra capitale e lavoro, diede vita a un nuovo modello di relazioni industriali.

Va sottolineato che la Cisl è stata molto più libera di agire in una situazione di mancata definizione giuridica del ruolo del sindacato, perché ciò avrebbe consentito di condurre contrattazioni e conquistare consensi laddove fosse riuscita ad affermare la propria linea. Legge sindacale e centralismo contrattuale furono pertanto i due obiettivi polemici: la prima da scongiurare, il secondo da superare.

Mentre la Cisl cercava di sperimentare nel concreto questa nuova proposta e non sempre con successo data la contrarietà del mondo imprenditoriale, la Cgil accentuava l'impegno sui problemi generali della società e dello Stato.

Nel permanere della dialettica fra le Confederazioni, si faceva strada il protagonismo delle Commissioni Interne che iniziarono ad avanzare avanzarono proposte di carattere

contrattuale: ne nascono contratti aziendali, accordi, intese, premi di produzione che diedero vita a una negoziazione a livello aziendale, sia pur non riconosciuta dal sistema.

Sempre negli anni 50 mentre il sindacato si stava riorganizzando e predisponendo le sue strategie il parlamento Italiano diede vita a una serie di inchieste sui fenomeni della disoccupazione, della miseria in Italia a una commissione di inchiesta sulle condizioni di vita dei lavoratori nelle aziende con lo scopo di fornire al legislatore materiali di conoscenza “sulle condizioni di disagio morale, di soggezione illegittima e di evasione alle norme contrattuali cui debbono, in moltissimi casi, sottostare i lavoratori” per un possibile intervento legislativo.

La Commissione opererà per diversi anni e produrrà un importante materiale che evidenzierà la situazione negativa sullo stato di libertà in fabbrica e l'evidenziazione del fatto che la Costituzione non era penetrata nei confini aziendali.

Genesi dello Statuto

Sono le condizioni di malessere in cui si trovavano i lavoratori a far sentire l'esigenza di definire uno “statuto lavoratori”. La prima proposta venne avanzata dal Segretario della Cgil Giuseppe Di Vittorio al congresso dei chimici della CGIL (9-12 ottobre 1952) in cui formulò l'idea di uno Statuto dei diritti, delle libertà e della dignità dei lavoratori nell'azienda, proposta poi compiutamente sviluppata nella relazione al III congresso della Confederazione, tenutosi a Napoli dal 26 novembre all'8 dicembre dello stesso anno.

Per comprendere appieno l'importanza dello Statuto è necessario ricordare che, nella seconda metà del XX secolo, l'Italia si trovava di fronte alla necessità di regolare il mondo del lavoro su cui, secondo l'articolo 1 della nuova Costituzione, si fondava la neonata Repubblica.

Nonostante l'incipit della carta costituzionale, la legislazione in materia di lavoro era piuttosto scarna e si basava principalmente sul Codice civile fascista del 1942.

Sul finire degli anni '50 e primi anni 60 si assiste, anche per opera della contrattazione articolata, a una ripresa di iniziativa negoziale a livello aziendale.

Dobbiamo tenere presente che sono gli anni della industrializzazione del Paese e del passaggio dal lavoro agricolo a quello industriale, da una forte migrazione dal sud al nord, e, cosa non secondaria, a all'inizio di una modificazione dei consumi nelle famiglie italiane. La radio, la Televisione, il Frigorifero, la motoretta, la cinquecento, l'alimentazione e, al nord, molti si dedicano a realizzare e costruire la propria abitazione. Migliorano le condizioni di vita e inizia il cambiamento culturale che ci porterà a una società più aperta. Si viene a progressivamente formarsi l'unità d'azione tra le centrali sindacali che era riassunta nello slogan “*marciare divisi, colpire uniti*”, che aveva ridotto lo scontro ideologico e politico e fatto avanzare una nuova linea di iniziativa sindacale.

Dei fattori, al cui intreccio ho attribuito il carattere inedito e dirompente delle lotte del '68-'72, due meritano di essere sottolineati in modo particolare. Essi, infatti, costituirono importanti punti di forza per lavoratori e sindacati.

Nelle fabbriche si realizzò una reale unità tra lavoratori immigrati del sud e quelli del nord che produsse, non senza ambiguità, un intreccio culturale che diede una nuova idea dell'unità nazionale.

Le fabbriche furono investite da un significativo processo di riorganizzazione tecnico-produttiva e dalla estensione e applicazione del modello tayloristico basato sulla parcellizzazione delle mansioni e della massificazione dei lavoratori che portava a superare il mestiere e le aristocrazie operaie che erano il nucleo portante dei sindacati confederali.

La ripresa dell'iniziativa sindacale e protagonismo operaio

Non c'è dubbio che le trasformazioni da cui era investito il lavoro produssero l'esigenza di una iniziativa sindacale più forte e incisiva sul terreno negoziale e della mobilitazione.

Le conseguenze furono importanti: l'elezione dei delegati di reparto, con la nascita dei Consigli di fabbrica eletti su liste unitarie e aperte anche ai non iscritti al sindacato.

Si trattava di elementi che non determinarono solo uno sviluppo della democrazia nei luoghi di lavoro e all'interno del sindacato, ma anche favorirono tra l'altro la sua ripresa organizzativa.

Questa crescita di soggettività sociale e sindacale produsse un reale arricchimento dell'azione sindacale:

- 1) permettevano di individuare rivendicazioni e obiettivi finalmente adeguati e corrispondenti alle trasformazioni del processo produttivo, recuperando il ritardo che il sindacato aveva accumulato;
- 2) aprivano spazi nuovi di azione sindacale su terreni un poco dimenticati come quello delle condizioni ambientali, igieniche e dei problemi di salute dentro la fabbrica.

Temi da cui si svilupperà la strategia sindacale delle riforme

Un fattore importante di quella stagione che condizionerà i contenuti contrattuali e la dimensione fortemente egualitaria che diede vita all'inquadramento unico tra operai e impiegati, l'abolizione delle gabbie salariali.

Uno degli elementi, a mio parere, più significativo fu l'introduzione del diritto allo studio attraverso le 150 ore: per la prima volta nella storia del nostro Paese si conquistava la messa a disposizione dei lavoratori di ore retribuite per studiare, che consentì a molti operai di recuperare l'attestato di scuola media.

Nel marzo '68 vi fu lo sciopero generale per l'aumento delle pensioni.

Nel luglio del 1969 vi fu lo sciopero generale contro il caro-affitti, organizzato dai sindacati confederali, che si concluse con i violenti scontri di corso Traiano a Torino.

L'autunno caldo

Tra le lotte più importanti dell'autunno caldo e del periodo immediatamente successivo, va ricordato il rinnovo del contratto dei metalmeccanici che coinvolse un milione e mezzo di operai.

Nel dicembre del '69 la vertenza si chiuse con il raggiungimento di importanti obiettivi: aumenti salariali uguali per tutte le categorie, settimana lavorativa di quaranta ore, particolari concessioni ai lavoratori-studenti, diritto di organizzazione di assemblee in fabbrica.

Alle lotte per il rinnovo dei contratti nazionali dei metalmeccanici seguirono quelle per il contratto dei chimici, degli edili e dei ferrovieri.

L'insieme dei lavoratori italiani fu coinvolto e diede vita a una stagione di alta conflittualità.

Nel sindacato furono presenti posizioni che teorizzavano la conflittualità permanente.

E' in questo periodo che riprende l'idea di uno "Statuto dei lavoratori" che certamente trovò terreno adeguato nei cambiamenti che si verificarono nell'insieme della società italiana: una maggiore conoscenza a livello sociale e politico della debolezza dei diritti civili e democratici all'interno delle fabbriche, l'acquisizione di una prassi unitaria, scaturita dalla base operaia e dallo sviluppo della contrattazione aziendale, i cambiamenti sociali ed ecclesiali (il Concilio Vaticano II), l'emergere della contestazione studentesca e la fine, a livello politico, del cosiddetto centrismo e l'avvio del primo centro sinistra.

Questo è il contesto che occorre tenere presente se si vuole a cinquanta anni di stanza, rifuggire da ogni apologia acritica o tendere solo a ricercare paternità.

Sicuramente c'è la manifestazione di una nuova soggettività sociale da parte dei lavoratori che si manifesta a partire dagli anni 60 con le assemblee di fabbrica, con l'estensione della contrattazione articolata, con la contestazione dell'organizzazione capitalistica del lavoro e, cosa non secondaria con la strategia sindacale delle riforme, il protagonismo sindacale.

L'attualità dello Statuto.

Non vi è alcun dubbio che lo Statuto abbia rappresentato una significativa e importante svolta sociale, politica e culturale, e non è un caso che con l'emergere di visioni neolibériste vi sia stata una azione erosiva della legge e nemmeno i compromessi registrati con il sindacato sono riusciti a trattenere.

Comunque la **legge 20 maggio 1970, n. 300** - meglio conosciuta come **statuto dei lavoratori** - è una delle normative principali della Repubblica Italiana in tema di diritto del lavoro.

Introdusse importanti e notevoli modifiche sia sul piano delle condizioni di lavoro che su quello dei rapporti fra i datori di lavoro e i lavoratori, con alcune disposizioni a tutela di questi ultimi e nel campo delle rappresentanze sindacali; ad oggi di fatto costituisce, a seguito di minori integrazioni e modifiche, l'ossatura e la base di molte previsioni ordinamentali in materia di diritto del lavoro in Italia.

Il testo dello Statuto dei lavoratori contiene norme relative a numerose previsioni specifiche, su alcune delle quali si sofferma in modo dettagliato. Si divide in un titolo dedicato al rispetto della dignità del lavoratore, in due titoli dedicati alla libertà ed all'attività sindacali, in un titolo sul collocamento ed in uno sulle disposizioni transitorie.

Lo Statuto sancisce, in primo luogo, la libertà di opinione del lavoratore (art.1), che non può quindi essere sottoposto a un trattamento discriminatorio sulla base delle sue opinioni politiche, sindacali o religiose e che non può essere indagato per queste nemmeno in fase di selezione per l'assunzione.

Mettendo così fine alla pratica del licenziamento di operai che conducevano attività politica o che, anche indirettamente, si rivelavano militanti di forze politiche o sindacali non gradite alle aziende.

L'attività lavorativa è svincolata da alcune forme di controllo improprie attraverso il divieto:

- di utilizzare le guardie giurate per il controllo dell'attività lavorativa dei lavoratori;
- di servirsi di impianti audiovisivi (**art.4**) e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori
- di realizzare accertamenti diretti da parte del datore di lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente;

Lo Statuto dei lavoratori è stato la colonna portante del nostro diritto del lavoro e ha costituito, infatti, uno degli interventi legislativi più importanti avviati in Italia in materia di lavoro. Per cinquanta anni ha garantito, nel rapporto di lavoro, il rispetto della libertà e della dignità del lavoratore e ha legittimato la presenza sindacale nei luoghi di lavoro.

Lo Statuto dei Lavoratori, che in larga parte si deve al lavoro del giuslavorista Gino Giugni, arriva nel 1970 al culmine di una stagione di risveglio sociale che aveva scosso l'Italia: il '68, la stagione di unità sindacale apertasi con le rivendicazioni contrattuali, il ruolo della grande impresa italiana, spesso impreparata di fronte alle lotte operaie, ma anche e soprattutto l'incidenza che ebbero alcuni protagonisti, come Giacomo Brodolini, Carlo Donat Cattin e Gino Giugni, nel far diventare norme i diritti elementari nei posti di lavoro.

Modifiche allo Statuto

Nello scorso decennio la legge originaria ha subito, invece, diverse modifiche soprattutto concentrate sull'art. 18.

La norma, però, ha subito una pesante rivisitazione per opera delle riforme del 2012 e del 2015. Nel 2012 la riforma del lavoro Fornero ha attuato una profonda modifica dell'art. 18., a cui è seguita la promulgazione e attuazione del Jobs Act da parte del governo Renzi.

Nonostante le revisioni attuate, si può affermare che, fino ad oggi, l'impianto statutario complessivo ha retto alle profonde trasformazioni della società e dell'impresa. Oggi ci dobbiamo chiedere, confermando il riferimento ai principi dignitari, se a fronte delle grandi trasformazioni e turbolenze economiche e sociali introdotte dalla decennale crisi economico-finanziaria, dall'attuale crisi sanitaria e l'avvento della società digitale, lo statuto è ancora adeguato a tutelare e promuovere le persone al lavoro?

Già Marco Biagi aveva rilevato l'urgenza di un passaggio **dallo statuto dei lavoratori a uno statuto dei lavori.**

Il lavoro oltre l'occupazione

Credo sia oggi il tempo di andare oltre queste proposte e di aprire una nuova e approfondita riflessione su cosa è il lavoro oggi per poter stabilire come tutelare la dignità del lavoratore.

La pandemia ha evidenziato con l'espressione di "*lavori essenziali*" che non è più possibile ridurre il lavoro all'occupazione. Ormai il lavoro non si riduce alle nostre attività produttive e dei servizi, si lavora molto in altri spazi: quelli domestici di cura verso i bambini, anziani e non-autosufficienti coprendo le carenze del welfare; le attività di volontariato, l'agire associativo, educativo, culturale e sociale. Una serie di attività che, pur non essendo considerate occupazione, senza le quali la società si bloccherebbe.

Inoltre, si stanno sviluppando attività collaborative con chi ci sta vicino, attraverso Internet o dentro innovativi laboratori sociali e in altri spazi che creativi.

Si esercitano sul piano personale attività come consumatori quando riempiamo di carburante il nostro serbatoio, acquistiamo il biglietto del treno, dell'areo, il biglietto autostradale, molte altre prenotazioni senza passare dalla biglietteria e dagli addetti.

Siamo oggi obbligati a parlare di lavoro slegandolo dal termine occupazione.

Il concetto di lavoro è più ampio, più umano di quello di occupazione. Perché puoi lavorare molto bene senza avere un lavoro, quando segui una formazione professionale, quando svolgi un'attività artistica o di volontariato, quando educi i tuoi figli, ecc. Al contrario, si può benissimo avere un lavoro e non avere dignità e penso al precariato, al lavoro povero sottopagato e in nero e anche a quelle attività che deprivano la persona della sua partecipazione attiva e creativa.

Con queste annotazioni non voglio dire che il termine occupazione non abbia più senso, ma che il modello basato esclusivamente sulla occupazione non abbia più alcun senso, ma che nella situazione odierna non possa avere l'esclusiva per garantire il principio dignitario.

Da qui la necessità di ripensare lo statuto giuridico del lavoro e pertanto di una vera riforma del diritto del lavoro. Lo Statuto dei Lavoratori era correttamente costruito sul modello di organizzazione del lavoro centrato sulla grande fabbrica e infatti escludeva le piccole aziende e sul modello ford-taylorista. Noi stiamo assistendo all'esaurimento di questo modello e alla penetrazione di sistemi organizzativi e produttivi modellati dalle nuove tecnologie e dall'uso pervasivo del digitale.

La digitalizzazione del mondo del lavoro richiede un ripensamento degli strumenti di tutela, garanzie e partecipazione dei lavoratori.

Ciò vale in particolare per le questioni relative all'orario di lavoro, alla codecisione e alla minore burocrazia. Ad esempio, il legislatore vede il "*lavoro mobile*" come un *bonus* per i dipendenti, ma i contratti a tempo determinato, il lavoro a chiamata, il lavoro sulla piattaforma per i lavoratori autonomi e il lavoro marginale non sono visti come strumenti per rendere il mercato del lavoro più flessibile, ma piuttosto come rapporti di lavoro precari a spese dei dipendenti.

Vanno riviste le normative sugli orari tenendo conto che se la digitalizzazione incrina l'occupazione, non deve mettere in difficoltà l'attività lavorativa che, come dicevo poc'anzi, è legata alla persona e al suo stare in società. Superare i rigidi periodi di orario giornalieri e settimanali e aprire verso una maggiore flessibilità individuale e soprattutto in direzione dell'attività di cura delle persone, dell'ambiente e dell'impegno sociale e volontariato.

Si tratta di andare oltre la concezione puramente quantitativa e strumentale dell'occupazione al fine di mettere la qualità del lavoro al centro della riflessione politica.

Il lavoro è un modo di integrazione sociale e di umanizzazione, le cui poste politiche sono maggiori della semplice integrazione del mercato del lavoro.

Far avanzare una vera riforma del diritto del lavoro significherebbe fare il punto sui cambiamenti in essere nell'organizzazione del lavoro, della produzione e dei beni, ma anche degli stili di vita per promuovere la libertà e la responsabilità dei lavoratori e delle

persone, anziché, sottostare per necessità o volontà al potere dei mercati finanziari e accettare come ineluttabile il crescere di nuove forme di disuguaglianza

Va messa in campo una mobilitazione sociale, culturale e politica che porti al di là della logica dell'adeguamento/sottomissione ai vincoli del mercato e all'evoluzione dei costumi e dei consumi, per generare un vero e radicale riformismo sociale e legislativo.

Il lavoro non è una merce ma un'attività umana e come tale va trattato.