

LO STATUTO DEI LAVORATORI 50 ANNI DOPO E LA SOLITUDINE DELL'INDIVIDUO

di Luisa Corazza

*Fifty Years after the Approval of the Workers' Statute,
and the Loneliness of Individuals*

L'articolo introduce i contributi dedicati alla celebrazione dei 50 anni dello Statuto dei lavoratori. Partendo dalla riflessione riguardante la cosiddetta "doppia anima" dello Statuto, si interroga sul permanere di spazi di effettiva incidenza dell'autonomia collettiva, dopo mezzo secolo di applicazione e alla luce delle profonde trasformazioni che hanno investito il sistema produttivo. I temi sui quali l'evoluzione dell'equilibrio tra legge e contrattazione appare più evidente sono la tutela antidiscriminatoria, la frammentazione del mercato del lavoro e i diritti degli esclusi, e le politiche salariali.

Parole chiave: Statuto dei lavoratori, sindacato, contrattazione collettiva, discriminazioni, salario minimo.

The present essay is aimed at introducing a series of contributions celebrating the 50th anniversary of the Workers' Statute. Starting from the analysis of the so-called "two souls" of the Workers' Statute, it wonders whether there is still room for collective bargaining to play an active role, after 50 years since the adoption of the Workers' Statute and in the light of the significant transformation occurred in the production system. The domains in which the evolution of the balance between statutory rules and collective bargaining seems to be prominent are: antidiscrimination law, labour market fragmentation and the protection of outsiders, and minimum wage policies.

Keywords: Workers' Statute, trade unions, collective bargaining, discrimination, minimum wage.

1. CELEBRARE LO STATUTO IN TEMPO DI PANDEMIA

Le celebrazioni per i 50 anni dello Statuto dei lavoratori sono state bruscamente interrotte dall'irrompere della pandemia, che ha imposto l'annullamento di tutte le iniziative pubbliche e ha riportato a una dimensione ora virtuale, ora scritta, in ogni caso individuale, ogni discussione. Sembra ironia della sorte: nel suo cinquantesimo compleanno, la legge che è stata il simbolo dell'apertura e del contatto, della partecipazione e dell'ingresso dei diritti all'interno delle fabbriche, è oggetto di festeggiamento in forma strettamente privata da parte di studiosi, sindacalisti e protagonisti dell'epoca, in un clima di totale trasformazione delle relazioni politiche, sindacali, sociali e anche umane.

In realtà, l'esasperazione della condizione di isolamento generata dalla crisi sanitaria può essere letta come un picco, o se vogliamo una metafora, di un progressivo processo di individualizzazione del discorso sul lavoro, evidente in tutte le tematiche toccate dallo Statuto almeno dalla seconda metà degli anni Ottanta¹. Dalle tematiche relative

Luisa Corazza, professoressa ordinaria di Diritto del lavoro, Università degli Studi del Molise, Dipartimento di Economia, Via De Sanctis snc, 86100 Campobasso, luisa.corazza@unimol.it.

¹ Ricordiamo in proposito il profetico Simitis (1990).

al rapporto di lavoro (mansioni, licenziamenti ecc.) a quelle che coinvolgono i diritti fondamentali (la tutela antidiscriminatoria *in primis*) alla gestione, infine, dei rapporti sindacali, è ora, nel bene e nel male, l'individuo-lavoratore che diventa protagonista della legislazione statutaria e delle sue evoluzioni. Ed è quindi con la consapevolezza di questa profonda trasformazione sociale che occorre riflettere sul lascito dello Statuto a 50 anni dalla sua promulgazione.

Al momento della sua emanazione, la spina dorsale dell'intervento statutario era costituita dalla dimensione collettiva, e non solo in seno a quella, tra le sue anime, che era più esplicitamente rivolta a rafforzare il ruolo del sindacato nei luoghi di lavoro (la cosiddetta “anima promozionale”, su cui si soffermano gli interventi di Tiziano Treu e Franco Liso), ma anche in seno alla prospettiva denominata “costituzionale”. Quest'ultima, infatti, pur incidendo sui rapporti individuali di lavoro e assegnando al singolo lavoratore diritti esercitabili in giudizio, persegue l'obiettivo di riequilibrare i rapporti di potere in uno spazio ideale – la relazione di lavoro – innervato di interazioni multiple e, soprattutto, considerato elemento fondativo del patto sociale costituente.

È dunque su questo piano, di carattere prettamente collettivo, che si è esercitata negli anni la funzione maieutica dello Statuto, tutta rivolta a far uscire il lavoratore da una condizione di minorità e per questo artefice di un fondamentale contributo all'evoluzione civile del Paese (si veda sul punto il contributo di Mariella Magnani). Anche quando interviene sul rapporto individuale di lavoro, lo Statuto persegue un obiettivo che va oltre il piano della tutela del singolo, perché tende al superamento di quella gestione paternalistica e autoritaria della relazione di lavoro che aveva confinato il lavoratore in una condizione di subalternità economica, giuridica e sociale. Tutto, nella versione originaria dello Statuto, tende a disegnare un mondo del lavoro in cui non si è soli.

Si pensi, ad esempio, alla tutela antidiscriminatoria, oggi emblematica dell'accesso dei diritti fondamentali alla sfera dei rapporti di lavoro. Nello Statuto la tutela nasce, con gli artt. 15 e 16, in una dimensione che oggi riterremmo per la verità limitata se confrontata con il respiro assunto dal diritto antidiscriminatorio anche grazie all'impulso del diritto europeo (Barbera, 1993) – funzionale al rafforzamento della libertà di espressione del lavoratore e all'esercizio non condizionato degli strumenti del contropotere collettivo. Oppure, ancora, al tema delle mansioni, che nella versione del 1970 era funzionale alla mobilità del lavoratore in azienda con la mediazione della contrattazione collettiva (Liso, 1982). Per non parlare, poi, della tutela reintegratoria prevista dalla prima versione dell'art. 18, che si rivolgeva, come è noto, al licenziamento dei delegati sindacali.

In altre parole, anche quando tutelava il lavoratore sul piano individuale, lo Statuto prima maniera non incideva solo sulla posizione del lavoratore come singolo, ma mirava a produrre un impatto sulla dimensione complessiva delle relazioni di lavoro, nella consapevolezza che una fabbrica (perché solo di fabbrica, allora, si parlava) più democratica avrebbe contribuito a far crescere una società più in linea con i principi dettati dalla Costituzione repubblicana.

È su questo punto che si intravvede una convergenza tra l'anima costituzionale e quella promozionale dello Statuto, non tanto in una prospettiva di complementarietà (come afferma anche Del Punta nel suo intervento) a scapito dell'inconciliabilità che vi intravvede invece Franco Liso, quanto piuttosto perché entrambe queste anime sembrano tenute insieme da un cemento comune, che affonda in una dimensione sovraindividuale le fondazioni del significato ultimo della tutela del lavoro.

2. LE DUE ANIME DELLO STATUTO E LA CRISI DELL'AUTONOMIA COLLETTIVA

Il contributo di Franco Liso entra nel merito della doppia anima – costituzionale vs. promozionale – dello Statuto, ricostruendo i passaggi che hanno condotto, anche grazie all’opera interpretativa di studiosi tra cui lo stesso Tiziano Treu², a intravvedere non tanto una contrapposizione tra queste due sfere, quanto piuttosto una complementarietà delle stesse, che avrebbe trovato nei diritti dei lavoratori e nella possibilità di un loro rafforzamento per il tramite dell’attività sindacale e della contrattazione collettiva, il punto di caduta. Diversi decenni sono ormai trascorsi da quando questa impalcatura a doppia matrice è stata messa in piedi, e il bilancio si presenta, a parere di Liso, non del tutto positivo: l’autore conclude infatti per una sostanziale inconciliabilità delle due prospettive, quella costruita sullo strumento legislativo e quella costruita sullo strumento contrattuale.

Certamente, nello sviluppo delle posizioni giuridiche soggettive dei lavoratori che ha fatto seguito allo Statuto, la matrice legislativa ha avuto un ruolo centrale, il che ha favorito una posizione egemone della mediazione giudiziaria come sede aggiudicativa. E sul punto è comprensibile il rimpianto di Liso, che invoca anche per il presente un rilancio della logica promozionale, ritenuta più adatta ad interpretare il contesto mutevole e in continuo cambiamento dell’economia del XXI secolo.

C’è da chiedersi, tuttavia, se una tale proposta non rischi di arrivare fuori tempo massimo, considerata la situazione del tutto critica in cui versa, oggi, l’aggiudicazione dei diritti dei lavoratori per mano sindacale. È un dato ormai noto (ed evidenziato molto lucidamente soprattutto dagli interventi di Tiziano Treu e Silvia Ciucciovino) lo stato di crisi della contrattazione collettiva, in ragione di una innaturale proliferazione dei contratti, spesso nati in contesti di dubbia genuinità sindacale (cosiddetti “contratti pirata”), altre volte semplicemente frutto di una competizione della contrattazione collettiva (sempre di livello nazionale) conseguente alla segmentazione dei processi produttivi, ormai destinata a non rientrare più in una visione sistematica, ordinata dal concetto – del tutto desueto – di categoria.

La complessità dei modelli produttivi, a loro volta imperniati su fasci di contratti che legano le imprese in reciproci rapporti di servizi e forniture dove manca ogni forza centripeta, il carattere frammentato del tessuto produttivo italiano, che continua a poggiare su una prevalenza di imprese di dimensioni piccole o medie, unita alla pressione competitiva derivante dall’internazionalizzazione dei mercati, sono solo alcuni tra i fattori che hanno messo duramente alla prova, negli ultimi decenni, il cosiddetto “sistema sindacale di fatto”. Con il risultato che affidare il sistema di tutele alla contrattazione collettiva appare sempre più una scelta dagli esiti incerti. Non è un caso, infatti, che proprio la questione salariale, storica ossatura della contrattazione, stia per passare sotto l’egida della legge, con proposte di matrice nazionale ed europea di fissazione di un salario minimo legale (sul punto si tornerà nel par. 6).

Certamente lo Statuto non aveva previsto una tale degenerazione dei rapporti sindacali, come risulta chiaramente dalla debolezza degli strumenti messi in campo per arginare le forme collusive tra sindacato e datore di lavoro (basti pensare all’art. 17). Ma neppure i tentativi proposti più di recente in seno alla stessa autonomia collettiva per risolvere, almeno in alcuni settori, la questione della rappresentanza, hanno dato gli esiti sperati (mi

² Si pensi a Treu (1974).

riferisco, ovviamente al Testo unico sulla rappresentanza del 2014)³. Come ben sottolinea il contributo di Mariella Magnani, un riordino del sistema potrebbe provenire, efficacemente, solo da un intervento legislativo coraggiosamente rivolto alla sistemazione della rappresentanza sindacale, che tuttavia, alle condizioni date, non appare concretamente all'orizzonte.

3. LA DIMENSIONE INDIVIDUALE E L'ESPANSIONE DELLA TUTELA ANTIDISCRIMINATORIA

Le cose non vanno meglio, però, neppure sul fronte della tutela individuale, che ha subito, a partire dallo Statuto dei lavoratori, un'erosione continua, culminata nell'ultimo decennio in due riforme (la cosiddetta "riforma Fornero" e il *Jobs Act*) da cui può dirsi che la posizione del lavoratore nell'ambito del rapporto individuale di lavoro risulti fortemente indebolita. Non a caso Franco Liso parla di vere e proprie "cicatrici" a indicare segni indeboliti che hanno avuto un effetto di trasformazione sulla struttura del rapporto.

L'unico ambito che ha inaugurato, dallo Statuto in poi, una stagione espansiva nell'attribuzione di diritti è quello del diritto antidiscriminatorio che, a partire dagli anni Settanta ha conosciuto una progressiva espansione, per toccare, con il nuovo millennio, ambiti nuovi, e in alcuni casi in conflitto con alcune politiche del lavoro a lungo praticate in Italia. Si pensi all'esempio dell'età, che è stata utilizzata come discriminante per l'accesso a forme contrattuali e per la gestione delle crisi aziendali fino a che, per impulso dell'Unione europea (Direttiva 2000/78/CE del 27 novembre 2000) non è entrata a pieno titolo tra i fattori di discriminazione considerati dall'ordinamento.

Tiziano Treu intravvede infatti, nel suo contributo, tutto il potenziale della tutela antidiscriminatoria, vocata per sua natura all'universalità, nel momento in cui tutte le altre forme rimediali tendono ad arretrare.

L'universalizzazione della tutela antidiscriminatoria si inserisce in realtà in un discorso più ampio, che abbraccia, sul piano internazionale, l'osmosi tra diritti dei lavoratori e diritti umani. La prospettiva universalistica dei diritti veicola invero il discorso sul lavoro in un ambito diverso, dove i confini della tutela non sono più connessi alla dimensione del rapporto, ma si riferiscono alla persona che lavora. In questo più ampio ambito non rileva la qualificazione del rapporto di lavoro nell'area della subordinazione o dell'autonomia, essendo centrale, invece, la dimensione identitaria ed esistenziale del lavoratore.

Il cammino della tutela antidiscriminatoria può dirsi dunque avviato verso prospettive di crescita, spazi nuovi, tecniche inedite, di pari passo con la progressiva diversificazione della società, dove le posizioni identitarie si moltiplicano e chiedono la protezione delle differenze per la creazione di un ambiente di lavoro sicuro e inclusivo. Sono aumentate, infatti, negli anni, sia le tecniche di tutela a disposizione delle vittime di discriminazioni, che i fattori di discriminazione vietati.

La vis espansiva della tutela antidiscriminatoria, avviata dal percorso europeo che risponde, come si è detto, alle esigenze multiculturali della società del XXI secolo, è stata poi in Italia rafforzata nella sua applicazione giudiziale in virtù di una vera e propria eterogenesi dei fini. A seguito delle due grandi riforme introdotte nell'ultimo decennio

³ Cfr. l'accordo del 10 gennaio 2014 tra, da un lato, la Confederazione generale italiana del lavoro (CGIL), la Confederazione italiana sindacati lavoratori (CISL) e l'Unione italiana del lavoro (UIL), e, dall'altro, Confindustria (Testo unico sulla rappresentanza).

sulla disciplina del licenziamento (la riforma Fornero e il *Jobs Act*), lo strumento della tutela antidiscriminatoria ha offerto l'unica via di accesso alla tutela dell'art. 18 pre-riforma, garantendo in ogni caso la reintegrazione nel posto di lavoro e il risarcimento integrale. Come spesso accade nel campo delle riforme del lavoro, che incidono su vasi comunicanti, la riduzione delle possibilità di ristoro nel campo del licenziamento per giustificato motivo illegittimo è stata compensata da un'espansione delle rivendicazioni nel campo del licenziamento discriminatorio, offrendo alla tutela contro le discriminazioni una stagione di pratica giudiziaria fino a ora mai conosciuta, anche per le storiche difficoltà che questa tutela incontra quando si misura con le strettoie del processo.

In un rapporto di lavoro che è, nei fatti, sempre meno tutelato, le discriminazioni sono spesso il grimaldello che consente di sollevare il velo di pratiche commerciali scorrette, come è di recente accaduto nel caso della sentenza del Tribunale di Bologna, che ha definito come discriminatori gli automatismi dell'algoritmo che sanziona l'adesione allo sciopero e le assenze del rider⁴. Anche in questo caso, il ricorso alla tutela antidiscriminatoria consente di compensare una tutela che in altri tempi avrebbe trovato diverse vie per esprimersi: ad esempio, se fosse stato riconosciuto pacificamente lo status di subordinati dei ciclofattorini e gli stessi avessero goduto di adeguata tutela sindacale, quella dell'art. 28 dello Statuto dei lavoratori.

Piuttosto, un bilancio sugli esiti di questa universalizzazione della tutela contro le discriminazioni dovrebbe avere a oggetto la sua effettività, al di là degli spazi inediti che si sono aperti nell'accesso alla giustizia. Permangono, infatti, ambiti di diseguaglianza che il diritto non riesce, di fatto, a colmare, come il divario retributivo tra uomini e donne (*gender pay gap*) o la perdurante difficoltà di effettiva inclusione nel mercato del lavoro delle persone con disabilità. E non si trova in miglior salute neppure la "madre" delle discriminazioni secondo la trama statutaria, ovvero la discriminazione sindacale, a giudicare dal numero di pratiche di dubbia legittimità diffuse in diversi settori, dalla logistica alla tradizionale manifattura.

4. LO STATUTO E GLI ESCLUSI

Lo Statuto dei lavoratori aveva vocazione universale, si proponeva di cambiare in radice le relazioni di lavoro per porre fine a una visione paternalistica e autoritaria dei rapporti all'interno delle fabbriche. L'obiettivo ha avuto una straordinaria riuscita sul piano culturale, trasformando la stessa visione del lavoro all'interno della società.

La funzione emancipatoria, di carattere indubbiamente universale, che lo Statuto ha avuto sul piano culturale non è stata tuttavia accompagnata da un parallelo universalismo nell'applicazione concreta delle tutele. Diversi piani hanno infatti limitato l'ambito di applicazione dello Statuto, dalla dimensione delle imprese alla qualificazione del rapporto nell'ambito della subordinazione o dell'autonomia, negando in concreto l'accesso alla protezione statutaria ad ampie fasce di lavoratori.

L'esclusione dalle tutele è stata la questione centrale che il diritto del lavoro post-statutario ha dovuto affrontare. Per evidenti ragioni storiche, lo Statuto non aveva affrontato il tema: sostanzialmente perché era figlio di un periodo di vacche grasse, in cui il lavoro non mancava e veniva prestato in contesti omogenei, prevalentemente dentro la fabbrica, e da una manodopera omogenea, in prevalenza maschile e italiana.

⁴ Tribunale di Bologna, 31 dicembre 2020.

La frammentazione che è seguita all'età aurea dello Statuto ha invece prodotto, essenzialmente, diversificazione, disegnando un quadro multiforme al quale certamente lo Statuto non era in grado di fornire risposte. A questo quadro già complesso si devono aggiungere gli effetti perversi – e per la verità prevedibili – innescati dalla progressiva riduzione delle tutele, che ha fomentato una guerra tra poveri, alimentata nel dibattito pubblico dall'idea che l'accesso alle tutele di alcuni costituisse la ragione determinante dell'esclusione di altri (Ichino, 1994). Le diverse compagini di cui si compone, dalla fine del Novecento, il mercato del lavoro sembrano dunque l'un contro l'altro armate per arginare quella riduzione della tutela individuale che le trasformazioni economiche del post-fordismo hanno imposto in tutti i Paesi europei.

In effetti, guardando il tema in una prospettiva comparata, il problema del perimetro delle tutele giuslavoristiche esiste in tutta Europa. Emblematica sul punto è la vicenda dei rider, ovvero la questione dell'inquadramento dei ciclofattorini nell'area della subordinazione o dell'autonomia, che ha dato lavoro, negli ultimi anni, alle Corti supreme di molti ordinamenti europei. Per ora, le Corti di ultima istanza di Francia⁵, Spagna⁶, Germania⁷, e Regno Unito⁸ si sono pronunciate nel senso della subordinazione, valorizzando ragionamenti diversi tra loro ma comunque univoci nell'includere i lavoratori delle piattaforme nell'alveo dei lavoratori subordinati.

A livello europeo sono dunque i giudici che, senza bisogno di interventi di maquilage legislativo (si pensi all'art. 2, D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 e alla legge 2 novembre 2019, n. 128), si sono fatti carico di presidiare i confini del lavoro protetto, evitando alle coorti più fragili della popolazione lavorativa di scivolare nella sacca degli esclusi. La giurisprudenza italiana, soprattutto quella di legittimità, ha sinora scelto di valorizzare la strada meno rischiosa del "nuovo" lavoro autonomo, cui possono essere applicate, in quanto compatibili, le tutele del lavoro subordinato⁹. Non è detto tuttavia che questa via continuerà a essere percorsa in maniera lineare, dato l'evidente contrasto con la tendenza delle Corti supreme europee nonché alcune deviazioni già introdotte nella giurisprudenza di merito¹⁰.

La mappa delle esclusioni diviene, a 50 anni dallo Statuto, uno snodo centrale nel bilancio del sistema di protezione che lo Statuto ha progettato, rispetto alla quale la risposta che è possibile recuperare dal disegno originario della legge è forse quella della valorizzazione dell'autonomia collettiva. Si è già detto della crisi in cui versa, al momento, il sistema contrattuale. E di come l'amministrazione della materia salariale, storicamente la "polpa" del contratto, non sia stata in grado di arginare l'aumento di sacche di povertà anche tra i lavoratori (i cosiddetti "working poor"). Eppure, proprio nell'ambito del lavoro fragile e sottoprotetto, si sono registrate di recente esperienze importanti, che delineano, ancora una volta, l'intervento del sindacato come la strada per uscire dall'esclusione¹¹.

⁵ Cour de cassation, 4 marzo 2020.

⁶ Tribunal Supremo, Sala de lo Social, 23 settembre 2020.

⁷ Bundesarbeitsgericht (BAG), 1° dicembre 2020.

⁸ Supreme Court (UKSC), 19 febbraio 2021.

⁹ Corte di Cassazione, 24 gennaio 2020, n. 1663.

¹⁰ Tribunale di Palermo, 24 novembre 2020.

¹¹ Si veda sul punto la lunga marcia dei rider verso l'acquisizione di una tutela per mezzo dell'autonomia collettiva.

5. LA PROTEZIONE DEL LAVORATORE INDIVIDUO

La deriva individualistica che ha progressivamente eroso la dimensione collettiva del diritto del lavoro in questo mezzo secolo è stata per la verità affiancata dall'arricchimento, sul versante della protezione del lavoratore, di tecniche di tutela rivolte al lavoratore come individuo.

Il tema della tutela dei dati personali si affaccia tra i primi, incidendo su un tema ancora in parte inesplorato al tempo di redazione dello Statuto. Treu evidenzia come la nuova versione dell'art. 4 si sia imposta a seguito dell'evoluzione tecnologica nel frattempo intervenuta, che aveva reso vetusta l'autorizzazione di tipo sindacale/amministrativo. Certo non sono mancate critiche alla nuova disposizione, ritenuta da alcuni troppo intrusiva nei confronti della privacy del lavoratore: starà pertanto alla giurisprudenza dare forma all'applicazione concreta di questo istituto, che si propone di bilanciare le esigenze delle imprese e quelle dei lavoratori in una società che dispone di tecnologie avanzate.

Sul tema si sofferma anche il contributo di Riccardo Del Punta, segnalando come la disposizione dello Statuto, nella sua nuova versione risultante dopo l'intervento del *Jobs Act*, richiede tuttavia ancora un grande lavoro di aggiustamento, anche perché lascia fuori dal suo intervento regolativo alcuni grandi temi relativi al rapporto tra privacy e nuove tecnologie, come, ad esempio, l'utilizzo dei social network.

Alle nuove tecnologie si rivolge anche il contributo di Michele Faioli, che si spinge ad analizzare le frontiere della robotizzazione del lavoro e le novità introdotte dall'integrazione tra sistemi fisici e digitali nel piano Industria 4.0. I nuovi scenari introdotti dalla rivoluzione tecnologica mettono per la verità a dura prova l'intero sistema di tutele concepite dallo Statuto per il rapporto individuale di lavoro, essendo tutto il sistema di contenimento del potere del datore di lavoro disegnato nel 1970 sul presupposto della fisicità della prestazione, dei controlli e dei rapporti reciproci tra le parti (interessanti sono in proposito i casi studio analizzati da Faioli sulla regolazione dei diritti del lavoratore cyborg).

La questione dell'evoluzione tecnologica e delle trasformazioni che la stessa ha generato sulle modalità di prestazione del lavoro si impone poi con urgenza dopo che la pandemia ha imposto il ricorso massiccio al lavoro a distanza. Se “l'ufficio è potenzialmente ovunque”, si sancisce in modo pressoché definitivo una cesura tra l'unità di luogo e la prestazione di lavoro, con la creazione di uno spazio virtuale che diventa il nuovo territorio per la regolazione dei diritti dei lavoratori.

In una prospettiva di aggiornamento si pone, anche alla luce delle trasformazioni intervenute sul piano dell'organizzazione del lavoro, la riforma che ha investito la disciplina delle mansioni e dello ius variandi. In questo caso, la nuova versione della norma ha ampliato lo spazio di intervento della contrattazione collettiva (come ben evidenzia il contributo di Liso), riducendo invece quello della mediazione giudiziale, che aveva, nei decenni, privilegiato una lettura della professionalità e della sua tutela poco favorevole, nei fatti, alla mobilità interna. La lettura che ha proposto, in questo convegno, Tiziano Treu appare di sostanziale sostegno alla valorizzazione dell'autonomia privata sul punto. Resta tuttavia ancora aperto il tema del rapporto tra flessibilità interna e flessibilità esterna, ovvero di quanto e come la possibilità di introdurre varianti anche peggiorative alla posizione professionale del lavoratore possa essere influenzata dalle condizioni in cui versa il mercato del lavoro all'esterno dell'impresa.

Il tema dell'influsso esercitato dal mercato del lavoro sull'evoluzione del diritto del lavoro è stato, con ogni probabilità, uno degli snodi centrali del discorso giuslavoristico degli ultimi decenni.

Il tema è ben presente nei contributi di Claudio Lucifora e Silvia Ciucciovino. Il primo si sofferma sull'analisi dei settori economici in cui il mercato del lavoro ha presentato le principali variazioni, sottolineandone l'impatto occupazionale e mettendo in luce, soprattutto, come lo spostamento verso l'economia dei servizi sia forse l'elemento che più differenzia la realtà organizzativa alla base dello Statuto dalla realtà organizzativa odierna.

Silvia Ciucciovino invece approfondisce la questione del profilo professionale del lavoratore, costruito nel corso della carriera attraverso un continuo investimento nell'apprendimento permanente e proponendo interessanti soluzioni circa la "portabilità" della professionalità del lavoratore nel mercato del lavoro delle transizioni. Il tema della formazione del lavoratore, acquisita tramite l'apprendimento permanente nel corso di tutta la vita lavorativa, costituisce senz'altro una delle grandi questioni odierne, che al tempo dello Statuto era relegato a un ruolo marginale. Sul punto, in questi anni, il terreno più fertile si è trovato nella contrattazione collettiva¹², più pronta, come è logico che sia, a recepire i bisogni che scaturiscono dal mondo del lavoro, anche e soprattutto alla luce delle difficoltà mostrate dal sistema normativo nell'individuare tutele efficaci (Silvia Ciucciovino mette ben in evidenza come molte disposizioni che si propongono di tutelare la portabilità del profilo professionale del lavoratore risultino in concreto di difficile applicazione).

6. LEGGE VS. CONTRATTO NELLA DEFINIZIONE DELLE POLITICHE SALARIALI

Il tema della capacità regolativa della legge contrapposta a quella del contratto chiama in causa la questione salariale, cui già si è fatto cenno e su cui si sofferma il contributo di Mariella Magnani, la quale si esprime in modo esplicito a favore dell'introduzione di un salario minimo legale.

Il punto vero che attraversa il dibattito sul salario minimo è proprio quello che vede contrapposte legge e contrattazione collettiva nella loro idoneità a ricoprire quel ruolo che Tiziano Treu ha definito di "autorità salariale" (Treu, 2019), che l'intreccio tra ordinamento statuale e ordinamento intersindacale aveva fino ad ora intessuto.

È vero che, come osserva Magnani, "la questione del rapporto tra determinazione legale del salario e contrattazione collettiva è vecchia quanto il diritto sindacale". Tuttavia, essa è tornata prepotentemente di attualità negli ultimi anni. Il tema è stato infatti riproposto con forza nel dibattito politico italiano, dove circolano proposte di legge sul salario minimo legale¹³; è stato oggetto di un parziale mutamento di prospettiva delle forze sindacali, dove si registra in alcuni ambiti un'inedita disponibilità a superare il monopolio sindacale della definizione dei salari (siamo tutti consapevoli del rilievo che comporta un passo indietro del sindacato su questo tema); e, infine, ha trovato una sponda nella stessa Unione europea, dove si è fatta strada una proposta di direttiva rivolta al tema del salario minimo¹⁴.

Il problema dei lavoratori poveri (working poor), ovvero la crescita esponenziale di settori dove la retribuzione non è sufficiente (a garantire un'esistenza libera e dignitosa e quindi) a uscire dalla spirale della povertà¹⁵, ha rilanciato con prepotenza la questione delle

¹² Mi riferisco ad esempio al recente rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) del settore metalmeccanico.

¹³ Vale la pena ricordare sul punto i due disegni di legge all'esame del Parlamento, a firma rispettivamente Catalfo e Nannicini.

¹⁴ Proposta di direttiva COM(2020) 682 final.

¹⁵ Viene alla mente Saraceno (2015).

politiche salariali, offrendo argomenti a chi cerca di trovare soluzioni diverse da quella che si fonda sullo storico primato della contrattazione collettiva.

Le ragioni della crisi della contrattazione nella definizione delle politiche salariali sono note e affondano le loro radici in diverse, nuove e antiche, questioni.

Anzitutto, la proliferazione dei contratti collettivi ha messo in crisi l'affidabilità del contratto nazionale di categoria sul piano dell'autorità salariale. Questa moltiplicazione incontrollata, di recente censita dal Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (CNEL) in numeri stratosferici (oltre 900), è riconducibile, a sua volta, a diverse ragioni, che vanno dalla tendenza – patologica – delle imprese a pretendere contratti di tipo “sartoriale”, finendo in tal modo per scivolare nella contrattazione pirata, alla generale crisi di rappresentatività, che interessa il fronte sindacale e forse in maniera ancora più seria il fronte della rappresentanza datoriale.

In secondo luogo, appare ormai evidente l'inadeguatezza del concetto di categoria merceologica nel fungere da criterio fondante per l'applicazione della contrattazione collettiva nazionale. La frammentazione del processo produttivo, la diffusione strutturale delle catene del valore e il conseguente dumping contrattuale generano una concorrenza tra contratti collettivi – di livello nazionale – che costituiscono opzioni applicative alternative all'interno della medesima impresa.

Infine, le difficoltà della contrattazione collettiva nel mantenere il proprio ruolo di autorità salariale affondano le radici nella crisi del sindacalismo confederale, che ha senz'altro costituito il pilastro fondante delle politiche salariali contrattuali, rivestendo a partire dal 1993 un preciso ruolo istituzionale nella programmazione macroeconomica. Un tale indebolimento appare inevitabile a seguito della descritta proliferazione di sindacati di dubbia genuinità. Tuttavia, le ragioni di questa crisi possono rintracciarsi anche all'interno dello stesso sistema confederale, messo a dura prova dal dumping selvaggio e generalizzato che in alcuni casi costringe gli stessi sindacati confederali ad accettare condizioni retributive vicine quando non addirittura sotto la soglia di povertà per poter continuare a “stare sul mercato”. Si segnalano, in proposito, alcune recenti sentenze, dove i giudici hanno ritenuto non compatibili con il principio di sufficienza della retribuzione fissato dall'art. 36 alcuni minimi tabellari determinati dagli stessi sindacati confederali¹⁶.

I tempi sembrano dunque maturi per un passaggio a un sistema che, almeno per coloro che sono esclusi dalla contrattazione collettiva, oppure utilizzando meccanismi di rinvio, possa comunque garantire l'accesso a standard retributivi minimi fissati dalla legge. In tal modo, sarà possibile non solo creare un argine alla spinta incontrollata verso l'abbattimento dei salari, che si inseguono nella dinamica contrattuale in una perversa race to the bottom, ma anche far riferimento a parametri che presentino un minimo di universalità per impedire che gli “esclusi” dal lavoro protetto possano essere sottoposti alle forme più odiose di sfruttamento sul piano della retribuzione.

Solo l'evoluzione legislativa dei prossimi mesi potrà indicarci in quale direzione andrà l'Italia anche nel confronto con gli altri sistemi europei, a cui la proposta di direttiva si riferisce in verità in maniera prevalente. Sarà dunque possibile comprendere se nel concetto di sostenibilità sociale cui siamo ormai chiamati a rispondere (ce lo ricorda bene Riccardo Del Punta nel suo contributo) sia incluso anche un intervento legislativo volto ad arginare almeno le forme più degenerate di dumping contrattuale. Certo se anche la materia salariale finisse per entrare, in tutto o in parte, nella sfera di competenza della legge, vi sarà allora sì

¹⁶ Per una disamina di questi recenti orientamenti giurisprudenziali, cfr. Razzolini (2021).

da chiedersi cosa resti, dopo 50 anni, dell'anima promozionale dello Statuto, ovvero quali spazi di effettiva regolazione siano ancora affidati alla mediazione dell'autonomia collettiva, indicata dai padri dello Statuto come lo strumento principe per arrivare a una tutela matura, democratica e partecipata del lavoratore, sia nella sua dimensione individuale che in quella collettiva.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- BARBERA M. (1993), *Eguaglianza e differenza nella nuova stagione del diritto antidiscriminatorio comunitario*, «Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali», pp. 399 ss.
- ICHINO P. (1994), *Il lavoro e il mercato*, Mondadori, Milano.
- LISO F. (1982), *La mobilità del lavoratore in azienda*, Franco Angeli, Milano.
- RAZZOLINI O. (2021), *Salario minimo, dumping contrattuale e parità di trattamento: brevi riflessioni a margine della proposta di Direttiva europea*, «Lavoro, Diritti, Europa», 2.
- SARACENO C. (2015), *Il lavoro non basta. La povertà in Europa negli anni della crisi*, il Mulino, Bologna.
- SIMITIS S. (1990), *Il diritto del lavoro e la riscoperta dell'individuo*, «Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali», I, pp. 113 ss.
- TREU T. (1974), *Condotta antisindacale e atti discriminatori*, Franco Angeli, Milano.
- TREU T. (2019), *La questione salariale: legislazione sui minimi e contrattazione collettiva*, «Diritto delle relazioni industriali», 3.