

QUALE STATUTO PER I LAVORATORI DEL XXI SECOLO?

di Claudio Lucifora

What Statute for XXI-Century Workers?

Interrogandosi sulla capacità dello Statuto dei lavoratori di fornire ancora adeguate tutele alla luce delle trasformazioni in corso, il contributo affronta le principali sfide collegate alla globalizzazione dei mercati e all'avvento delle nuove tecnologie, delineando una serie di questioni che dovranno essere affrontate alla luce dei cambiamenti in atto. Il contributo individua nella contrattazione collettiva il mezzo più idoneo per intercettare le nuove esigenze, consentendo la stessa un adattamento ai cambiamenti, nonché forme di tutela variabili a seconda delle esigenze delle imprese e dei bisogni dei lavoratori. Al contempo, il contributo mette in luce come l'intervento della contrattazione collettiva rafforzerebbe il ruolo delle parti sociali anche con il coinvolgimento dei lavoratori.

Parole chiave: Statuto dei lavoratori, contrattazione collettiva, partecipazione dei lavoratori.

Calling into question the capacity of the Workers' Statute to provide adequate protection in the current scenario, the contribution deals with the main challenges linked to market globalisation and the proliferation of new technologies, outlining a set of issues that shall be addressed considering the current developments. The essay considers collective bargaining to be the most suitable tool for the identification of new needs inasmuch as it allows for an adaptation to changes, in addition to providing variable forms of protection tailored on companies' and workers' needs. At the same time, the contribution points out that collective bargaining is likely to strengthen the role of the social partners also through the involvement of workers.

Keywords: Workers' Statute, collective bargaining, employees' participation.

1. LO STATUTO DEI LAVORATORI TRA PASSATO E FUTURO

Lo Statuto dei lavoratori compie 50 anni, un'età in cui spesso si fanno dei bilanci guardando indietro, quello che è passato, ma anche volgendo lo sguardo al futuro, per capire cosa ci attende. Vorrei partire dalla prima prospettiva, quella dello sguardo al passato, per collocare il contesto socio-economico in cui lo Statuto dei lavoratori è maturato e per dar conto dei cambiamenti che nel frattempo sono intervenuti nella struttura del sistema produttivo e nell'occupazione.

Alcuni dati, senz'altro noti, possono essere utili ad inquadrare il tema. Negli anni Settanta, il PIL pro-capite statunitense era pari a circa 5.230 \$, quello italiano a 2.100 \$, mentre quello cinese non superava i 160 \$. Sostanzialmente, il rapporto nella ricchezza pro-capite prodotta negli Stati Uniti era il doppio rispetto all'Italia e 32 volte maggiore di quella cine-

Claudio Lucifora, Dipartimento di Economia e finanza, Università Cattolica del Sacro Cuore, Largo Gemelli 1, 20123 Milano, claudio.lucifora@unicatt.it.

se. La crescita economica e la globalizzazione degli ultimi decenni hanno stravolto questi rapporti portando il potere di acquisto per il cittadino cinese medio (18.000 €) a livelli non troppo dissimili da quello di alcuni Paesi europei (ad esempio, la Bulgaria, 23.000 €). Entro il 2030 l'economia cinese diverrà la prima economia al mondo superando gli Stati Uniti, mentre l'economia italiana è destinata a retrocedere nelle graduatorie internazionali. Sul fronte interno, anche la struttura dell'occupazione è profondamente mutata. Il tasso di occupazione medio, negli anni Settanta, era del 50%, cioè solo un lavoratore su due era occupato, con ampie differenze tra uomini (70%) e donne (30%). Il tasso di disoccupazione era al 6%, ma nei decenni successivi è stato quasi sempre a due cifre, tra i più alti in Europa. Mentre, negli anni Settanta, circa il 10% dell'occupazione era impiegato in agricoltura, il 40% nell'industria e il restante nei servizi, nei decenni successivi la quota complessivamente occupata in agricoltura e industria si è ridotta di quasi la metà (rispettivamente il 3% e il 28% circa). I servizi ormai occupano più di tre lavoratori su quattro. La centralità del lavoro si è spostata dalla fabbrica ai servizi, dal lavoro manuale al lavoro dei colletti bianchi e dei collaboratori. Questo cambiamento epocale nella terziarizzazione dei Paesi sviluppati ha interessato tutti i Paesi avanzati ed è destinato ad aumentare, assumendo nuove forme di smaterializzazione dei rapporti di lavoro con cui il nuovo Statuto dei lavoratori dovrà confrontarsi. In queste profonde trasformazioni del lavoro, alcuni aspetti, anche grazie allo Statuto dei lavoratori stesso, sono migliorati notevolmente. Uno di questi riguarda la salute e sicurezza sul lavoro. Negli anni Settanta, gli infortuni sul lavoro erano elevatissimi, nelle statistiche sugli incidenti mortali si contavano circa sette-otto incidenti al giorno, percentuali che nel tempo si sono dimezzate (circa 3,4 nel 2019), ma che nel confronto internazionale restano sempre elevatissime. Anche in questo campo resta ancora molto da fare.

Tuttavia, forse l'aspetto che più ha caratterizzato gli anni immediatamente precedenti l'approvazione dello Statuto dei lavoratori è legato al livello dei conflitti di lavoro, soprattutto in occasione dei rinnovi contrattuali. Le ore di sciopero accumulate nel settore industriale per tutti gli anni Settanta sono state tre volte maggiori rispetto a quelle del decennio precedente. Il conflitto industriale nasce, in quegli anni, dalla consapevolezza che le condizioni di lavoro, soprattutto nelle fabbriche, siano oltremodo usuranti e che molti aspetti dell'organizzazione del lavoro – gabbie salariali, caporalato, controllo dei lavoratori e dell'attività sindacale, licenziamenti ecc. – necessitino di nuove regole a tutela del benessere dei lavoratori. A questa consapevolezza, si oppone un fronte datoriale poco disposto a fare concessioni ai lavoratori e a riconoscere il sindacato come controparte per la composizione del conflitto.

Lo Statuto dei lavoratori matura in questo contesto economico-sociale e, come ampiamente documentato dagli studiosi di relazioni industriali, contribuisce a innovare le relazioni di lavoro estendendo i diritti dei lavoratori e migliorando la qualità del lavoro. Questa spinta propulsiva sembra essersi progressivamente esaurita sotto la spinta dei cambiamenti della struttura, dell'organizzazione e dei contenuti del lavoro. Come i dati, sommariamente riportati più sopra, ci ricordano, in questi 50 anni è cambiato non solo il mercato del lavoro ma il mondo intero. Sebbene anche lo Statuto dei lavoratori sia cambiato nel tempo, tuttavia ciò è avvenuto principalmente sotto la spinta degli eventi e delle forze di mercato, tra innumerevoli resistenze e conflitti, piuttosto che per un ripensamento della sua funzione e una condivisione di nuovi valori. La domanda che questo breve saggio si propone di affrontare è se lo Statuto dei lavoratori sia ancora in grado di fornire quelle tutele che le trasformazioni in corso richiedono, ovvero come debba essere modificato per meglio rispondere alle sfide del mondo del lavoro per i prossimi 50 anni.

Il presente saggio è articolato come segue. Nel par. 2 vengono delineate le principali sfide della modernizzazione. Il par. 3 solleva alcuni quesiti, mentre il par. 4 discute alcune proposte.

2. LA SFIDA DELLA MODERNIZZAZIONE: TRA GLOBALIZZAZIONE E NUOVE TECNOLOGIE

Le due maggiori dinamiche economiche con cui lo Statuto dei lavoratori si dovrà confrontare nel XXI secolo sono la globalizzazione, o cosa resterà della globalizzazione dopo l'attuale crisi, e le tecnologie digitali, non più intese come fattore sostituto del lavoro, ma come fattore di trasformazione del lavoro stesso. Gli effetti dell'azione combinata di queste forze si sono già manifestati nei decenni più recenti con effetti dirompenti sia sull'organizzazione dei processi produttivi, sia sulla struttura dell'occupazione e dei salari.

2.1. *Globalizzazione*

Il nuovo ordine mondiale dei processi produttivi è stato governato da delocalizzazioni (offshoring) e riorganizzazione delle catene globali del valore (*global value chains*), che hanno operato, da un lato, spostando e segmentando la produzione dei beni e, dall'altro, riallocando l'occupazione a livello mondiale. Le diverse fasi della produzione, delocalizzate in aree diverse spesso distanti migliaia di chilometri l'una dall'altra, hanno consentito di sfruttare condizioni di mercato più favorevoli: un'offerta di lavoro abbondante e a costi inferiori, oltre che condizioni di lavoro più flessibili e precarie.

Queste trasformazioni hanno determinato, nei Paesi maggiormente sviluppati, una riduzione della domanda relativa di lavoro non-qualificata rispetto a quella qualificata, pressioni al ribasso sui salari e aumento della disoccupazione soprattutto tra i lavoratori meno istruiti. Le diseguaglianze sono quindi aumentate e con queste è aumentata anche la domanda di lavoro sempre più flessibile e deregolato. Queste dinamiche verosimilmente saranno centrali anche nel prossimo futuro. Le imprese, di fronte a una concorrenza internazionale sempre più marcata, si troveranno strette tra aumentare la produttività del lavoro alla ricerca di guadagni di efficienza o ridurre i costi, soprattutto quelli del lavoro. Questo implica un aumento dell'intensità del lavoro e della flessibilità organizzativa, da un lato, e la ricerca di margini di flessibilità verso il basso dei salari, dall'altro. Le dimensioni oggetto di trasformazione e di tensione negoziale abbracciano tutti gli aspetti del rapporto di lavoro, la flessibilizzazione dei tempi di lavoro, la dilatazione degli orari di lavoro, la localizzazione dei posti di lavoro e la tutela della salute e sicurezza.

Da questo quadro e in questa prospettiva, le nuove tutele del lavoro dovranno essere in grado di bilanciare le richieste di (maggiore) efficienza e (minori) costi delle imprese, per evitare di erodere la competitività delle imprese con oneri e procedure passati, e al tempo stesso cercare di non scaricare sul lavoro tutta la ricerca di flessibilità e l'aggiustamento sui costi.

2.2. *Nuove tecnologie nell'industria e nei servizi 4.0*

La progressiva automazione delle attività più routinarie e l'introduzione di sistemi di intelligenza artificiale hanno accelerato la trasformazione del mercato del lavoro determinando una polarizzazione dell'occupazione. Da un lato, è aumentata la richiesta di qualifiche altamente specializzate con retribuzioni elevate, dall'altro è aumentata la domanda di servizi a bassa qualifica e a basso salario: come i servizi di cura, logistica e trasporti.

Parallelamente si è fortemente ridotta la quota di occupati nelle occupazioni intermedie con livelli retributivi medi. Questo “svuotamento” della parte centrale della distribuzione salariale è stato collegato alla scomparsa delle occupazioni con mansioni di routine. Lo spiazzamento dei lavoratori non è avvenuto lungo la dimensione delle competenze, appunto le skills, quanto piuttosto in relazione al grado di ripetitività associato a ciascun lavoro. Lo sviluppo delle nuove tecnologie ha creato il “posto di lavoro digitale” rivoluzionando la natura della produzione e dell’organizzazione del lavoro e ulteriormente accelerando la velocità di diffusione dei processi di automazione. In termini di competenze, la riallocazione del fattore lavoro tra settori e professioni tecnologicamente più avanzati ha aumentato le necessità di riqualificazione della forza lavoro affermando in maniera decisa il valore della formazione, attraverso la quale si rigenerano o si trasformano skills non in linea con il mercato del lavoro od obsolete. Una formazione che non diventa più (solo) responsabilità e prerogativa dell’impresa, ma diritto/dovere dello stesso lavoratore. L’adeguamento continuo delle competenze dei lavoratori risulta necessario per limitare tali squilibri ed essere meglio preparati ai cambiamenti che interessano il mercato del lavoro. L’attuale pandemia del Covid-19 ha operato come acceleratore di queste tendenze, aumentando la necessità di una risposta al mismatch di competenze domandate e offerte nel mercato del lavoro.

La diffusione dell’economia delle piattaforme digitali ha determinato la crescita della domanda di nuovi servizi e contribuito allo sviluppo di nuove mansioni estremamente eterogenee e non sempre a elevata qualifica. Il governo di alcuni servizi da parte di algoritmi intelligenti, e lo sviluppo del crowdworking hanno ulteriormente confuso i confini tra lavoro subordinato e lavoro autonomo. Nei nuovi assetti produttivi, i contorni tra lavoratori dipendenti e autonomi risultano sempre più sfumati, tant’è che in alcuni contesti si parla semplicemente di lavoratori (*workers*). I luoghi del lavoro non sono più le fabbriche, le sedi delle aziende si disperdonano negli spazi di *co-working* e in un futuro non troppo lontano probabilmente non ci saranno più neppure gli uffici. I tempi del lavoro, come già ricordato, diventano flessibili e distribuiti lungo tutta la giornata tanto che la tradizionale divisione vita-lavoro non esiste quasi più, mentre la smaterializzazione dei luoghi di lavoro rende sempre più difficile garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori. In quest’area grigia, ancora contenuta ma in forte espansione, è presente notevole incertezza e opacità delle tutele che regolano la prestazione di lavoro, la determinazione dei compensi e le norme di sicurezza che i diversi pronunciamenti dei tribunali non sono ancora riusciti a risolvere. L’operare di queste forze in diversi contesti dei rapporti di lavoro rischia di mettere in discussione, nei decenni a venire, la tenuta dello Statuto dei lavoratori.

Davanti alla crisi dei corpi intermedi, dovuta in parte all’erosione del consenso e alla delegittimazione operata dal mondo politico, e in parte dall’incapacità di interpretare in modo proattivo i cambiamenti degli assetti produttivi, si palesa la necessità di riformare il nostro sistema di relazioni industriali affinché sia all’altezza delle sfide che i sistemi economici si troveranno ad affrontare nel XXI secolo, e la cui portata è stata accelerata dagli esiti dell’attuale crisi pandemica.

3. LE QUESTIONI APERTE

È proprio in questo nuovo quadro che diviene necessario disegnare nuovi diritti e nuovi doveri, ripensando ai meccanismi di regolazione del lavoro, alle regole della rappresentanza, per (ri)mettere il lavoro e la responsabilità sociale delle imprese al centro del dibattito per

un'economia più equa e sostenibile. Alcune delle questioni aperte, necessariamente parziali e incomplete, su cui avviare il dibattito per disegnare uno Statuto dei lavoratori del XXI secolo sono qui di seguito discusse.

In primo luogo, è necessario domandarsi come sia possibile contrastare l'erosione del potere negoziale delle organizzazioni sindacali e datoriali e dare voce ai lavoratori dell'economia 4.0, come restituire centralità alla contrattazione collettiva dando certezze alle parti sociali, misurando la rappresentatività di tutti gli attori (organizzazioni datoriali e sindacati). La smaterializzazione del lavoro richiede diritti più universali e flessibili, in grado di tutelare il "lavoro" in tutte le sue sfaccettature: dai lavoratori in azienda, ai lavoratori in telelavoro (o in "lavoro agile"), fino ai rider, agli shopper e ai lavoratori delle piattaforme digitali.

In secondo luogo, è necessario trovare nuove forme di espressione del consenso rispetto alle forme classiche di rappresentanza. La diffusione delle attività online, sia come modalità prevalente (piattaforme) sia come forma ibrida (*work from home*) ha un impatto significativo sulle modalità di rappresentanza dei lavoratori e sull'efficacia della contrattazione collettiva. Inoltre, l'attività online è più esposta a fattori di concorrenza transnazionale che dovrebbero essere attentamente presi in considerazione nell'organizzazione delle forme di rappresentanza, e nell'esercizio dei diritti (collettivi). La smaterializzazione dei luoghi e dei tempi di lavoro deve trovare modalità di informazione e consultazione dei lavoratori digitali coerenti con le nuove forme di organizzazione del lavoro online. Al di là dei facili slogan sulla "contrattazione degli algoritmi", l'accessibilità e l'utilizzo da parte dei lavoratori di piattaforme digitali di informazione e rappresentanza costituisce la precondizione per lo sviluppo del dialogo sociale e per un'efficace azione di tutela del lavoro e dei lavoratori.

In terzo luogo, come corollario del punto precedente, è necessario interrogarsi su come promuovere la partecipazione dei lavoratori alla gestione dell'impresa. Dal diritto di informazione e consultazione, ai diritti di partecipazione nella governance delle aziende, fino alla partecipazione finanziaria realizzata anche con l'azionariato dei dipendenti, la modalità di estensione di tali diritti deve trovare applicazione concreta. La trasformazione del lavoro richiederà maggiore potere di delega, autonomia e fiducia (il cosiddetto "trust") di cui tanto si è scritto, ma poco o niente è stato fatto.

In quarto luogo, la sfida delle nuove tecnologie e dell'intelligenza artificiale, come precedentemente discusso, richiede un costante aggiornamento delle competenze. Benché questo sia un tema non nuovo e ricorrente nel dibattito economico – l'economista Jan Tinbergen l'aveva descritto come una continua (rin)corsa tra tecnologia e istruzione, "the race between technology and education" –, di fatto l'adeguamento delle competenze alle nuove tecnologie è sempre stato in forte ritardo e insufficiente. Uno dei problemi principali è rappresentato dal fatto che la formazione è stata tradizionalmente delegata all'impresa (che ne ha sempre fatta poca), invece che farne un diritto (soggettivo) alla formazione e alla conoscenza del lavoratore stesso. È la nuova identità del lavoratore che prende in carico la propria formazione, non più quindi associata principalmente all'impresa, ma aperta alle competenze richieste dal mercato. Un diritto da promuovere e tutelare, facendone un bene meritevole di sostegno pubblico, tanto quanto l'istruzione di base. Da questo punto di vista, alcuni contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) hanno già coraggiosamente tracciato questa strada, inserendo nei contratti la possibilità per il lavoratore di intraprendere dei percorsi di formazione parzialmente finanziati dall'impresa, anche con la partecipazione dei Fondi interprofessionali. Sebbene la strada sia segnata e molto sia già stato deliberato dagli organi competenti in materia di "certificazione delle competenze",

“Fascicolo elettronico del lavoratore”, “Atlante del lavoro e delle qualificazioni” ecc., nella pratica le complessità burocratiche e la scarsa aderenza alle esigenze del mercato hanno di fatto fortemente limitato l’efficacia di tali misure.

In quinto luogo, la riorganizzazione dei tempi di lavoro e la diffusione del lavoro da remoto, anche in conseguenza delle misure di contenimento del contagio durante la pandemia, induce a ripensare l’orario di lavoro sia in termini di flessibilità, sia in termini di regolazione della durata e del diritto alla “disconnessione”. Un rapporto di lavoro fondato su delega di responsabilità, condivisione, partecipazione e fiducia richiede una maggiore attenzione alla prestazione e una valutazione fondata sulla condivisione dei risultati (*output*), piuttosto che alla misurazione della presenza (*input*). La modulazione dei tempi di lavoro deve riuscire a comporre le esigenze organizzative delle imprese con i bisogni delle famiglie (soprattutto quelle con figli), per garantire una migliore conciliazione vita-lavoro. Nel dibattito corrente sullo smart working e nei contratti aziendali recentemente firmati, questi aspetti figurano solo marginalmente. È necessario un ripensamento delle voci retributive e un ribilanciamento della composizione della retribuzione tra contrattazione collettiva nazionale e componenti legate alla valutazione della performance collettiva (contrattazione aziendale), e dei risultati individuali.

Infine, la sfida della sostenibilità ambientale richiede di allineare la responsabilità sociale dell’impresa alla tutela del lavoro di qualità. La strada della ricerca di margini di competitività ottenuta principalmente attraverso la compressione dei costi del lavoro e la deregolamentazione del rapporto di lavoro deve lasciare spazio a maggiori investimenti in capitale umano, e maggiore tutela della salute e del benessere dei lavoratori in un’ottica sostenibile e maggiormente resiliente. Da questo punto di vista, la crisi del Covid-19 ha mostrato le potenzialità offerte dalla condivisione dei valori di salute e sicurezza sul lavoro con protocolli anti-Covid-19 siglati in tempo record, e poi presi a modello per tutte le imprese. Resta comunque il fatto che la diffusione del lavoro da remoto e la varietà dei luoghi nei quali il lavoro può essere svolto apre orizzonti nuovi in termini di sicurezza, valutazione dei rischi e della salute, nonché tutela della privacy e dei (nuovi) diritti digitali dei lavoratori. Argomenti certo non nuovi, ma che richiedono di ripensare ai luoghi di lavoro e alle responsabilità in capo al datore di lavoro, mettendo invece il lavoratore al centro di una serie di diritti e di tutele.

4. CONCLUSIONI E SCENARI

In conclusione, possiamo dire che un nuovo Statuto dei lavoratori è più che mai necessario. Senza nulla togliere ai diritti fondamentali in esso sanciti, dalla libertà sindacale, al contrasto delle pratiche discriminatorie, il lavoro del futuro necessita di nuove tutele e nuovi diritti in grado di garantire e promuovere la qualità del lavoro e un lavoro di qualità. Da questo punto di vista, alcune recenti iniziative dell’Europa danno un segnale forte e chiaro delle direzioni da intraprendere. Da un lato, il pilastro europeo dei diritti sociali ha sancito l’importanza delle pari opportunità, del contrasto alle diseguaglianze e di garantire condizioni di lavoro equi. L’Europa ha indicato nel dialogo sociale lo strumento principale per garantire protezione sociale e inclusione dei lavoratori (e dei cittadini), sottolineando l’importanza dei contratti collettivi. La recente direttiva sul salario minimo europeo ha segnato un nuovo importante passo in questa direzione.

Le trasformazioni del mercato del lavoro, la frammentazione dei luoghi e dei tempi del lavoro, e la varietà di forme di lavoro rendono rapidamente obsoleto ogni (nuovo) tentativo di classificazione, sia tra lavoro subordinato e autonomo, sia delle forme che il lavoro può assumere. Per adattarsi al cambiamento, lo Statuto dei lavoratori dovrebbe saper intercettare le nuove esigenze, alcune delle quali sono state discusse in questa breve nota, rafforzando il ruolo della contrattazione collettiva che costituisce l'unica forma di tutela che può essere declinata sulle (diverse) esigenze delle imprese, con il coinvolgimento dei lavoratori. Alcuni principi fondamentali, in grado di rispondere alle sfide che il mercato propone, devono essere i capisaldi delle nuove forme di rappresentanza e di dialogo.

Guardando al futuro, due scenari alternativi possono prodursi. In un caso, la resistenza al cambiamento e un arroccamento allo *status quo*, inteso come il rifiuto di misurarsi con la rappresentanza nei (nuovi) luoghi del lavoro per garantire l'effettiva copertura ed esigibilità dei contratti collettivi, rischiano di produrre uno scollamento crescente tra il mercato e le forme di rappresentanza e tutela dei diritti dei lavoratori. In questo scenario, lo Statuto dei lavoratori rischia di essere sopraffatto dalle trasformazioni, accelerando la progressiva erosione del ruolo e della forza del dialogo sociale. Nel secondo caso, un fronte comune tra l'Europa del pilastro dei diritti sociali e un nuovo Statuto dei lavoratori può costituire il fattore di cambiamento su cui sindacati e imprese possono fare leva per ridisegnare il perimetro delle tutele di tutti i lavoratori superando i confini del tipo di contratto applicato, del luogo di svolgimento del lavoro, delle modalità di erogazione della prestazione e della composizione della retribuzione articolando tali diritti nell'esercizio della contrattazione collettiva nelle aziende e mettendo il lavoratore al centro di tali tutele. In questo scenario, contrariamente a chi interpreta le dinamiche dell'economia digitale e della disintermediazione come un segno dell'inesorabile declino del ruolo delle parti sociali, il nuovo Statuto dei lavoratori potrebbe portare a una rinascita della rappresentatività delle organizzazioni datoriali e sindacali, e a una rinnovata forza della contrattazione collettiva come strumento di regolamentazione del lavoro in tutte le sue forme.

