

IERI, OGGI, DOMANI. LO STATUTO DEI LAVORATORI A 50 ANNI DALLA SUA APPROVAZIONE

di Franco Liso

*Past, Present, Future.
The Workers' Statute 50 Years after Its Approval*

Ripercorre le vicende normative che, negli ultimi 50 anni, hanno inciso sulle previsioni dello Statuto dei lavoratori, il contributo mette in luce la necessità di valorizzare l'autonomia collettiva attraverso un quadro organico e stabile di regole. Valorizzazione che andrebbe perseguita attraverso politiche legislative, questa volta non a sostegno del sindacato ma del sistema delle relazioni collettive nel suo complesso. Tale intervento dovrebbe, da un lato, rafforzare la rappresentatività delle parti sociali e, dall'altro, dare attuazione alla previsione costituzionale di efficacia erga omnes dei contratti collettivi, per far fronte ai fenomeni di dumping legati alla diffusione dei cosiddetti "contratti pirata". Il contributo auspica, infine, la diffusione tra le parti sociali di una cultura in linea con la prospettiva di valorizzazione della loro responsabilità, consapevole che, solo in questo modo, l'intervento normativo potrà rivelarsi realmente utile.

Parole chiave: Statuto dei lavoratori, legislazione promozionale.

After providing an overview of the legislative developments that have affected the Workers' Statute in the last 50 years, the present contribution outlines the need to enhance collective bargaining autonomy through an organic and well-defined normative framework. Such goal should be attained also through legislative policies that, instead of supporting trade unions, bolster the whole industrial relations system. Such intervention should, on the one hand, strengthen the social partners' representativeness, and, on the other, implement the erga omnes effectiveness principle of collective bargaining agreements, as envisaged in the Italian Constitution, in order to cope with dumping cases triggered by the spread of so-called "pirate agreements". Finally, the author points to the need for a cultural approach, to be adopted by all the social partners, that hinges upon the enhancement of their responsibility, since, in his opinion, only in this way will legislative interventions be really useful.

Keywords: Workers' Statute, union activity support legislation.

1. AMARCORD

Sono passati 50 anni. È difficile sottrarsi all'emozione perché ero da poco entrato nell'Istituto di diritto del lavoro dell'Università di Bari e allora iniziava il mio apprendistato con Gino Giugni. Egli mi offrì l'occasione di uno stage presso la direzione del personale della Breda Siderurgica di Sesto San Giovanni. Potei così seguire le prime fasi di applicazione della legge da un osservatorio molto particolare. Fu un periodo ricco di insegnamenti. Non posso qui dilungarmi, ma un flash lo devo dare perché dice molto dell'essenza di quella

legge. Il direttore del personale, Paolo Peira – il quale, esprimendo la migliore cultura delle partecipazioni statali, dava una lettura della legge nella sostanza positiva, laddove in altri ambienti imprenditoriali vi era la tendenza a imputare allo Statuto dei lavoratori la responsabilità di fenomeni (penso ad esempio alla crescita dei livelli dell'assenteismo) che invece trovavano giustificazione nei mutati rapporti di forza che si erano già prodotti sul piano sociale – Paolo Peira, dicevo, mi riferì un divertente episodio. Un operaio aveva abbandonato il suo posto e di fronte all'intervento del capo aveva tirato fuori dalla tasca un libretto con il testo della legge dicendo – con fare sicuro e lasciando di stucco il suo interlocutore – che l'art. 1 della legge – “Libertà di manifestazione del pensiero” – glielo consentiva.

Che dire? Evidentemente nessuno dei due conosceva bene la legge, che faceva i primi passi. Ma è interessante richiamare questo divertente episodio, perché ci dice – come meglio non si potrebbe – che gli operai avvertivano lo Statuto dei lavoratori come la loro legge. Non è vero, peraltro, che la sua nascita era stata sostenuta da due ministri che non esitavano a dichiararsi schierati da una parte sola? Non è vero che la sua nascita era stata propiziata dalla forte spinta delle lotte del movimento operaio? Quanto tempo è passato e come sono cambiati i tempi.

2. LO STATUTO DEI LAVORATORI OGGI

Non è il caso di soffermarsi a parlare dello Statuto dei lavoratori, ma è sufficiente dire che ha corretto in profondità l'impianto paternalistico e autoritario che il Codice civile aveva dato alla disciplina del rapporto di lavoro. Si faceva strada, allora, con lo Statuto dei lavoratori, una visione più moderna della gestione del personale. Questa, da un lato, era chiamata a esprimersi con modalità rispettose della dignità dei lavoratori e, dall'altro lato, doveva fisiologicamente bilanciarsi con la presenza in azienda dell'organizzazione sindacale. Si faceva compiere alla disciplina del rapporto di lavoro un salto epocale, che mi sento di accostare a quello formalizzato dalla Carta costituzionale nell'area del diritto sindacale.

A distanza di 50 anni, lo Statuto dei lavoratori continua a stagliarsi come una quercia nel panorama della regolazione legislativa del rapporto di lavoro, ora per lo più caratterizzata da normative precarie, affannosamente affastellate alla ricerca di un maggior equilibrio nelle dinamiche del mercato del lavoro. Si tratta di una quercia che porta vistose cicatrici.

Dapprima, attraverso un lungo percorso, sono cadute le norme sul collocamento numerico. Successivamente uno sciagurato referendum – improvvidamente sostenuto alla ricerca di una risposta ai problemi della rappresentatività del sindacato – ha amputato l'anima promozionale dello Statuto dei lavoratori, la quale implicava che il diritto dell'organizzazione sindacale a essere presente all'interno delle unità produttive sussistesse indipendentemente dal fatto che il datore di lavoro applicasse un contratto collettivo da esso sottoscritto. La Corte costituzionale ha messo una toppa per risolvere un caso particolare, ma l'amputazione rimane. Lo stesso referendum ha poi colpito una norma – quella sui contributi sindacali – che aveva grande importanza per il finanziamento del sindacato. È vero che vi ha posto rimedio la contrattazione collettiva, ma bisogna riconoscere che il venir meno della base legislativa ha finito per mettere nelle mani della controparte uno strumento importante per la vita del sindacato. Più di recente si è assistito alla crisi del famoso art. 18, dapprima modificato attraverso una

complicata disciplina, e successivamente svuotato da un brutale intervento di semplice monetizzazione del licenziamento illegittimo, eccessivamente sbilanciato. Sono state poi riscritte la norma sui controlli a distanza e quella sulle mansioni. Non c'è qui spazio per commentare queste cicatrici. Si può solo dire – in estrema sintesi – che esse in gran parte costituiscono il frutto dell'imporsi di esigenze di flessibilità nonché di contenimento dei costi connessi alla mediazione giudiziaria.

Detto questo, bisogna riconoscere, peraltro, che l'edificio dello Statuto dei lavoratori è stato costruito su misura di una realtà ben diversa da quella che da qualche tempo tende a essere prevalente. Era la realtà della fabbrica media e grande caratterizzata da una cultura organizzativa basata sulla gerarchia e sul comando (assai emblematica, in questa prospettiva, la norma sul personale di vigilanza). Ora questa non è più la realtà prevalente. Si è prodotta, per dirla con Aris Accornero, una grande trasformazione che lui descriveva nei termini di una transizione dalla società del Lavoro (con l'iniziale maiuscola, a sottolineare che era centrata sulla figura egemone del lavoro in fabbrica, forgiata dal modo di produrre taylor-fordistico, caratterizzata dal tempo pieno e dalla stabilità) alla società dei lavori, caratterizzata dalla multiformità e dalla variabilità delle condizioni lavorative, prodottasi – a suo avviso – per effetto di trasformazioni strutturali delle dinamiche organizzative che le imprese hanno assunto per rispondere agli imperativi del mercato dei beni nel quale competono. Quella legge, quindi, ora appare come un argine eretto nei confronti di un potere che, in prevalenza, si è dislocato altrove, privilegiando l'utilizzo di nuovi schemi giuridici; la si può riguardare come una "Linea Maginot" che è stata aggirata. Ora i lavoratori debbono difendersi da un potere che si esercita più sul mercato esterno all'impresa – manifestandosi nella veste di potere negoziale – che attraverso il vincolo giuridico della subordinazione. Il capitalista, nella prospettiva di conseguire una riduzione dei costi e dei rischi in capo alla sua impresa, non è più interessato a fondare l'organizzazione sul comando; lo esercita in forma indiretta mostrandosi interessato a conseguire i risultati attraverso l'esercizio del potere negoziale. Un recente film di Ken Loach ha fornito una mirabile rappresentazione di questo stato di cose.

Insomma, lo Statuto dei lavoratori rispondeva al mondo della stabilità; ora tende a prevalere il mondo della precarietà. La subordinazione, da giuridica, diventa sfacciatamente economica, e il lavoro torna a essere merce.

Ci si può chiedere se la colpa di questo stato di cose sia da attribuire alla legislazione che ha progressivamente indebolito la rigidità delle vecchie garanzie.

Una parte della sinistra non ne dubita. Io propendo per una lettura diversa, che ha il conforto dell'analisi di Aris Accornero. Lui rilevava come ci fosse mancanza di sintonia tra il sistema delle garanzie rigide e le strutturali modificazioni delle dinamiche organizzative che le imprese andavano assumendo per rispondere agli imperativi dei mercati.

In breve, se vogliamo un colpevole, dobbiamo trovarlo – più che nelle flessibilità introdotte, le quali quasi sempre sono state introdotte con la finalità di evitare effetti controproducenti delle vecchie rigidità e favorire un miglior funzionamento del mercato del lavoro (ma non è questo il caso della norma che nel 2003 ha voluto incentivare in maniera abnorme il decentramento produttivo intervenendo sulla disciplina degli appalti) – nel mancato apprestamento di un sistema di garanzie di tipo nuovo. Credo che questa sia la convinzione anche di Tiziano Treu, il quale, introducendo i lavori di questo seminario, ha sollecitato in questa prospettiva nostre riflessioni.

Propedeuticamente a queste riflessioni credo opportuno svolgere qualche riflessione in ordine alle famose due anime dello Statuto dei lavoratori.

3. LE DUE ANIME DELLO STATUTO DEI LAVORATORI

Sappiamo, è opinione comune, che nello Statuto dei lavoratori sono confluite due anime, quella costituzionalistica e quella promozionale.

La prima – efficacemente rappresentata dall'idea della Costituzione che varca i cancelli della fabbrica – risaliva alla domanda avanzata da Giuseppe Di Vittorio sin dai primi anni Cinquanta, volta a ottenere tutele per i singoli lavoratori contro pratiche di gestione del personale vessatorie e di frequente discriminatorie, evidenziatesi nelle dolorose esperienze degli anni della ricostruzione.

La seconda si è manifestata successivamente. Essa riceveva una forte legittimazione dalle spinte maturate nelle lotte degli anni Sessanta (spinte che nel contempo contribuiva a incanalare verso esiti positivi), ma era maturata in una linea di politica del diritto che – facendo affidamento sull'autonomo sviluppo del sistema sindacale di fatto – aveva contrastato l'applicazione della seconda parte dell'art. 39 della Costituzione e ora teorizzava la necessità di sostenere la presenza e il ruolo dell'organizzazione sindacale nell'ambito aziendale.

In verità, la denominazione di queste due anime potrebbe essere fuorviante. Infatti, non si può negare che anche l'anima promozionale è parimenti costituzionale, poiché – collocandosi nella prospettiva della seconda parte dell'art. 3 della Costituzione – mirava a garantire che il seme della libertà sindacale (comma 1 dell'art. 39 della Costituzione) attecchisse e si sviluppasse anche nell'ambito delle aziende. A ben vedere, questa denominazione venne utilizzata da Gino Giugni (e con lui, da Federico Mancini) per evidenziare la diversità delle culture politiche confluite nella legge.

Nella lettura della legge si è imposta l'idea, alla quale ha contribuito lo stesso Tiziano Treu, che le due anime esprimano una forte sinergia: la presenza di diritti in capo ai singoli lavoratori renderebbe più forte il sindacato e la presenza del sindacato costituirebbe una garanzia dell'effettività dei diritti in capo ai singoli. Orbene, propendo a ritenere che questa lettura risponda al vero, ma solo fino a un certo punto. In verità, essa occulta il fatto che le due linee di politica del diritto – quella “costituzionalistica” e quella promozionale – erano concepite, soprattutto dai sostenitori della seconda, come linee fortemente alternative, poiché riflettevano una diversa visione del ruolo della legge e dell'autonomia collettiva.

I sostenitori della linea costituzionalistica erano interessati a che fosse la legge a fissare direttamente una serie di diritti in capo ai singoli. I sostenitori della linea promozionale, invece, ritenevano che compito della legge – fatta salva la garanzia di determinate sfere di libertà dei singoli (che sarebbe stato improprio affidare alla contrattazione) – dovesse essere principalmente il sostegno al sindacato, poiché al sistema delle relazioni collettive e non al paternalistico intervento dello Stato, era opportuno affidare la responsabilità della regolazione dei rapporti di lavoro e l'amministrazione della stessa, in ragione della capacità che in linea di principio avrebbe la regolazione collettiva di aderire alle dinamiche sempre mutevoli dei processi economici e organizzativi e quindi di tutelare con maggiore effettività gli interessi dei lavoratori.

Devo richiamare a questo proposito la plastica testimonianza resa da Giuseppe De Rita in un seminario svoltosi lo scorso anno sulla figura di Gino Giugni (al seminario era stato invitato in quanto membro della commissione ministeriale che sotto la guida di Giugni lavorò alla predisposizione del disegno di legge governativo dello Statuto dei lavoratori). Giuseppe De Rita ha riferito che una delle prime affermazioni di Gino Giugni, nell'introdurre i lavori della commissione, fu che la legge dovesse essere incentrata sul sostegno al

sindacato e non fosse opportuno indugiare a porre diritti in capo ai singoli lavoratori. In effetti, aggiungo io, nella prospettiva di Gino Giugni, la presenza di questi ultimi nel contenitore rigido della legge sarebbe potuta risultare di intralcio allo stesso libero esplicarsi dell'azione sindacale nella tutela degli interessi collettivi.

Non è un caso che, quando uscì, il disegno di legge governativo si meritò l'attacco di Ugo Natoli, il più autorevole esponente della linea costituzionalistica. Egli disse che quello del disegno di legge era lo statuto dei sindacati e non dei lavoratori. Infatti, su 25 articoli del disegno di legge soltanto sette si occupavano del lavoratore e gli altri, invece, del sindacato. Peraltro – evidentemente scandalizzato da alcune norme (quella sugli impianti audiovisivi e quella sulle visite personali di controllo) che prevedevano un ruolo della negoziazione – affermava che v'era il pericolo che il sindacato disponesse del diritto dei singoli lavoratori. Quanto lontane le due culture.

Concludendo il discorso sulla sinergia, va detto che l'anima promozionale, se divideva la prima delle due direzioni nelle quali la sinergia può esprimersi (basta leggere la relazione al disegno di legge governativo), certamente non pensava che un rafforzamento del sindacato potesse derivare dalla previsione di diritti in capo ai singoli.

Sappiamo che nel corso dei lavori parlamentari il disegno governativo dello Statuto dei lavoratori ricevette una corposa integrazione ispirata dalla cultura del garantismo individuale. In particolare, vennero disciplinate due materie cruciali nelle dinamiche della gestione del personale. Quella delle mansioni e quella della reintegrazione. La prima – che fissava un generico criterio di equivalenza delle mansioni come limite alla mobilità del lavoratore in azienda – escludeva che una diversa disciplina potesse essere introdotta per via pattizia (ponendosi così limiti anche all'autonomia collettiva). La seconda generalizzava un meccanismo sanzionatorio che, nel disegno di legge governativo, era stato prudentemente contemplato solo come rimedio contro i licenziamenti di carattere discriminatorio, e quindi soprattutto nella prospettiva di conferire effettività alla libertà sindacale.

Sappiamo anche quello che è successo dopo. Con la rigidità acquisita dall'impianto normativo, cominciò ad acquisire un ruolo determinante la mediazione giudiziaria sulle vicende della gestione del personale; mediazione che, peraltro, già riceveva corposo alimento da un uso frequente dei ricorsi per comportamento antisindacale. È significativo che una decina d'anni dopo, nel famoso convegno del Consiglio direttivo dell'associazione italiana di diritto del lavoro e della sicurezza sociale (AIDLaSS) del 1982, Gino Giugni, come relatore, affermò che il legislatore “nel momento in cui volle opporre al potere dell'imprenditore un contropotere, in realtà di contropoteri ne mise in atto due: uno fu quello del sindacato, l'altro quello del giudice”.

In sostanza, a mio avviso, si può sostenere che, nella confluenza delle due linee, l'anima promozionale – nella sua versione originaria – uscì alquanto ridimensionata. Viene da sorridere – alla luce dell'esperienza trascorsa – se si pensa all'esultanza manifestata da Federico Mancini a ridosso dell'approvazione della legge nel convegno AIDLaSS di Perugia del 1970. Disse che aveva vinto la linea promozionale. Possiamo dire che non coglieva nel segno.

Da allora, la regolazione per via legislativa è diventata la strada maestra e onnipervasiva, e tale è rimasta, per necessità, anche quando si sono cominciate a introdurre flessibilità, spesso affidate allo stesso sistema contrattuale. Bulimici interventi di correzione si sono affastellati e l'expertise degli avvocati e dei consulenti del lavoro è diventata un ausilio indispensabile per orientarsi nella giungla normativa. La ponderosità raggiunta dalla raccolta delle normative legislative in materia di lavoro e la loro complicazione, davvero impressionate, sta a dimostrarlo.

4. LE PROSPETTIVE

Passiamo ora alle prospettive. Non v'è dubbio che, come diceva Aris Accornero, occorrono tutele di tipo nuovo per fronteggiare le caratteristiche multiformi che il lavoro ha assunto nonché le turbolenze precarizzanti dell'attuale mercato del lavoro. A mio avviso, prima ancora di interrogarsi su quali tutele di tipo nuovo debbano essere concepite, è opportuno chiedersi: ma è proprio la legge la fonte più adatta a dettarle?

Di fronte al caotico stato delle cose in materia di regole, cui si è fatto cenno poco fa, che di frequente rimette la responsabilità alla mediazione giudiziaria, caratterizzata da tempi lunghi, esiti incerti e non sempre risolutivi, c'è da chiedersi se, per caso, non torni a dirci qualcosa la vera filosofia che animava la linea promozionale.

Le regole andrebbero elaborate e governate dal sistema delle relazioni collettive. In linea di principio, esso è in grado di essere più vicino alla multiformità e alla variabilità delle situazioni concrete. Il legislatore dovrebbe dare linee generali ovvero svolgere una funzione sussidiaria. In verità, un segnale in questa direzione volle darlo lo stesso Gino Giugni quando, nei primi anni Ottanta, prospettando in un breve articolo l'opportunità di alcuni ritocchi allo Statuto dei lavoratori, lo concludeva ponendo l'esigenza che la legge assumesse un carattere suppletivo rispetto alla regolazione collettiva nelle materie più strettamente legate alla gestione. Lo stesso Aris Accornero, ragionando intorno alla necessità di nuove regole per il mondo dei lavori, pensava a una tutela articolata e diversificata attraverso intese negoziali.

A mio avviso occorrerebbe concretamente operare, quindi, nella direzione della valorizzazione della regolazione collettiva; gli interventi esterni dovrebbero essere di ultima istanza. Credo che i responsabili del governo del Paese dovrebbero essere chiamati a svolgere un ruolo cruciale sul piano dell'azione politico-amministrativa in questa prospettiva. Potrebbero tornare utili anche meccanismi simili a quello a suo tempo ipotizzato nel lavoro a domicilio, nella cui legge si prevedeva che, qualora i contratti collettivi non avessero disposto in ordine ad alcuni profili del trattamento retributivo, avrebbe dovuto provvedervi una commissione pariteticamente composta dalle parti sociali e, nel caso di divergenze insanabili tra queste ultime, la responsabilità l'avrebbe assunta il direttore dell'ufficio (analogo è la logica seguita dallo Statuto dei lavoratori per i controlli).

In buona sostanza, gli attori sociali devono essere spinti ad assumersi congiuntamente la responsabilità della regolazione, e quindi del suo impatto sulle dinamiche economiche e organizzative. È opportuno che le regole vengano comunque elaborate nell'ambito di un sistema capace di seguirne le dinamiche applicative e quindi capace di operare con tempestività tutte le modifiche opportune.

Bisogna riconoscere che nell'esperienza sin qui trascorsa progressivamente si è già fatta strada l'esigenza di una valorizzazione dell'autonomia collettiva. Ma ciò è avvenuto al di fuori di un quadro organico e in forme precarie.

Questa valorizzazione si è espressa in una duplice direzione.

La prima – che qui interessa di meno, e che si è inverata a fasi alterne, indebolendosi nel tempo – è quella della concertazione, quindi della partecipazione delle parti sociali alla definizione dell'indirizzo politico dei governi. Credo che su questa linea il punto più alto lo si è registrato nel Patto di Natale del 1998. In esso, il Governo accettava di fare propri progetti di intervento legislativo che fossero stati convenuti dalle parti sociali in materie che non implicavano oneri a carico del bilancio dello Stato. Sappiamo che, salvo che nel periodo iniziale, quella strada non è stata percorsa. Avrebbe richiesto una grande coesione

tra le parti e soprattutto, un governo interessato al lavorare attivamente per promuovere le ragioni di questa coesione. E invece sopravvenne la stagione berlusconiana, che vide il governo lavorare in direzione opposta.

La seconda direzione – che maggiormente qui ci interessa, perché attiene al rapporto tra legge e contratto – ha visto una valorizzazione dell'autonomia collettiva soprattutto in funzione della correzione di rigidità legislative ritenute controproducenti. Bisogna riconoscere che – data la già diffusa colonizzazione del sistema regolativo da parte della legge – ciò è avvenuto non senza limiti e ambiguità, anche per via della mancanza di una disciplina idonea a conferire efficacia generale alla disciplina collettiva. Il punto più alto sembra essere stato raggiunto con la norma sui cosiddetti contratti di prossimità, la quale – attraverso formule che hanno non piccoli margini di indeterminazione – prevede ampie possibilità di deroga alla legge.

In questo caso, tuttavia, c'è da dubitare che si possa veramente parlare di valorizzazione dell'autonomia collettiva. Il rispetto del ruolo di quest'ultima dovrebbe implicare la non interferenza sulle decisioni che essa assuma in ordine al livello (categoriale, territoriale, aziendale) in cui voglia esercitarsi. E invece questa norma non le rispetta, è invasiva; sembra prestarsi a una lettura malevola, quella di un rafforzamento opportunistico della posizione datoriale nei confronti dei lavoratori, essendo questi ultimi più ricattabili a livello di azienda.

In conclusione, la genuina valorizzazione dell'autonomia collettiva richiede un quadro organico e stabile. Esso andrebbe perseguito in primo luogo attraverso la ripresa di una linea di politica legislativa di sostegno. Questa volta il sostegno dovrebbe essere dato, non al sindacato dei lavoratori, bensì al sistema delle relazioni collettive nel suo complesso. Esso dovrebbe poggiare su due gambe.

Da un lato, occorre un intervento che miri a rafforzare la rappresentatività degli attori. Qui – invero forzando quanto convenuto dalle parti sociali, ma a fin di bene, per dare concretezza alle loro enunciazioni – sarebbe sufficiente un intervento che ponga su basi pubbliche il sistema elettorale convenuto nel cosiddetto Testo unico sulla rappresentanza, in maniera da renderlo veramente operativo e inattaccabile e che lo estenda anche al versante della rappresentanza imprenditoriale.

Da un altro lato, è indispensabile un intervento che, con le opportune modifiche, dia corpo alla previsione costituzionale dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi. Si sono determinate a chiederlo anche le stesse parti sociali più rappresentative, di fronte agli accentuati fenomeni di dumping creati dalla diffusione dei contratti pirata.

Ovviamente – è appena il caso di dirlo – l'intervento potrà essere veramente fecondo se verrà accompagnato da uno sviluppo della cultura degli attori in direzione sintonica con questa prospettiva di valorizzazione della loro responsabilità.

Se dovessimo dare retta ai fatti, dovremmo purtroppo esprimere qualche dubbio al riguardo. Penso, in particolare, all'esperienza di due recenti norme che hanno aperto importanti spazi alla regolazione collettiva e che, a quanto mi risulta, sono praticamente rimaste inutilizzate.

Pur se con qualche tratto discutibile, è stata riscritta la norma dello Statuto dei lavoratori relativa alle mansioni. Essa – eliminando il principio dell'equivalenza, inevitabilmente destinato a eccitare la mediazione giudiziaria – ha restituito in pieno all'autonomia collettiva il compito di stabilire gli ambiti della prestazione lavorativa. In questo modo, si sono aperti spazi molto interessanti per la contrattazione (vengono in gioco dinamiche retributive, formazione professionale e finanche accentuate prospettive di stabilità occupazionale).

Orbene, non mi risulta che si siano aperti i molti cantieri che ci si sarebbe aspettato di veder sorgere.

Lo stesso può dirsi per un'altra norma, quella in materia di collaborazioni etero-organizzate. Inaugurando il modello della norma suppletiva cui faceva cenno Gino Giugni, quella norma – a mio avviso scritta alquanto avventurosamente, pur se ricca di una positiva carica politica – abilita la contrattazione collettiva a dettare una disciplina alternativa a quella della legge. Da un amico sindacalista ho sentito dire che per loro la strada è impraticabile, perché ai lavoratori si dovrebbe togliere quello che la legge avrebbe loro già dato, e cioè la disciplina del lavoro subordinato. Che dire? Di fronte alle ambiguità del concetto di etero-organizzazione, alla sua difficile configurazione, così come alla difficile configurazione dei modi in cui potrebbe trovare concretamente applicazione la disciplina del lavoro subordinato a figure, come quella dei rider, che pongono problematiche molto particolari, bisognose di una disciplina confezionata su misura, ci si sarebbe aspettata un'assunzione di responsabilità, magari anche con una forzatura dei limiti che sul piano tecnico derivano dalla mancanza di una definizione degli ambiti in cui la fonte negoziale sarebbe legittimata a imporsi. Questa assunzione di responsabilità nella prospettiva di utilizzare la finestra aperta dal legislatore non c'è stata. Né in questa prospettiva c'è stata una pressione da parte del potere politico. Nella sostanza sembra che si preferisca fare affidamento sul lavoro dei magistrati e degli studi legali.

Dobbiamo quindi essere pessimisti circa la possibilità di un mutamento dello stato delle cose? Preferisco l'ottimismo della volontà. Esso può essere giustificato dalle enunciazioni degli importanti principi che le parti hanno detto di condividere, enumerandoli in premessa dell'ultimo accordo interconfederale, il cosiddetto "Patto della fabbrica" del 2018. Occorrerebbe auspicare un'azione governativa che, rispettosa dell'autonomia delle parti, le spinga a compiere i passi successivi, alla ricerca di strumentazioni idonee a calare sul terreno della prassi quei principi.