

ma come più ampia possibilità per tutti di partecipare alle varie sfere della vita. Da questo punto di vista sarebbe auspicabile un'evoluzione dello Statuto nella direzione di un allargamento alle tematiche della inclusione sociale e delle pari opportunità, a prescindere dalle forme concrete di lavoro del cittadino.

Per concludere su questo punto, si potrebbe pensare ad una riforma dello Statuto che preveda una sua articolazione in più parti o sezioni: anzitutto una sezione dedicata ai diritti che sono di tutti i cittadini e che riguardano anche i cittadini che lavorano (i diritti cosiddetti "di libertà", di opinione, di associazione ecc., ma anche i diritti alla salute, alla inclusione sociale, alla non discriminazione); quindi una sezione dedicata ai diritti legati alla posizione contrattuale di lavoratore subordinato, riqualificata per comprendervi alcune forme di lavoro che ne hanno le caratteristiche, come il cosiddetto lavoro economicamente subordinato (ad esempio il "lavoro a progetto"), e non senza aver proceduto prima ad un disboscamento della pletora dei lavori atipici; quindi ancora una sezione dedicata al lavoro autonomo e alle forme ad esso assimilabili e, infine, una sezione dedicata alle attività lavorative fuori mercato, socialmente riconosciute e valorizzate (come il lavoro di cura, la formazione professionale, il volontariato).

Preferisco invece non tornare sul punto prima menzionato relativo al problema del rafforzamento o ammodernamento della funzione di rappresentanza collettiva del sindacato e limitarmi ad attirare l'attenzione sulla urgenza di riprendere una riflessione sulla disciplina della rappresentatività sindacale. Ma la questione è complicata e preferisco lasciare ad altri il compito di un eventuale approfondimento.

A QUARANT'ANNI DALLO STATUTO DEI LAVORATORI di Tiziano Treu

Nei suoi quarant'anni di vita lo Statuto dei lavoratori non ha cessato di stimolare riflessioni e controversie: particolarmente diffuse in occasione dei decennali. Anche nel quattantesimo di vita dello Statuto i commenti, specie degli addetti ai lavori, oscillano dalla celebrazione, alla riaffermazione della sua persistente utilità, alla semplice nostalgia, al *de profundis*, sia quello recitato con rimpianto sia quello compiaciuto di chi da tempo ha auspicato l'azzeramento della legge.

In questo quarto decennale le riflessioni segnalano con particolare insistenza la distanza del contesto attuale da quello in cui maturò lo Statuto, anzi le discontinuità intervenute nelle strutture fondamentali su cui poggia questa legge (come altre leggi della nostra materia). Tali discontinuità riguardano non solo la forma dell'impresa, i contenuti e l'organizzazione del lavoro, le tecnologie che governano la produzione, ma anche gli elementi esterni all'impresa e al sistema politico istituzionale del paese, i rapporti con i mercati nazionali e mondiali e con le dinamiche concorrenziali scatenate dalla globalizzazione.

Ancora più in radice sono cambiate le strutture sociali e di classe, le relazioni umane e lo stesso vissuto delle persone che lavorano, con effetti sconvolgenti, ancora largamente imprevedibili, sulla vita personale e collettiva dentro e fuori i luoghi di lavoro. La velocità e profondità di questi cambiamenti erano già visibili prima della crisi economica scoppiata nel 2008. La sua violenza sta drammatizzando ciò che si sta presentando sempre più come un vero passaggio d'epoca (Ceruti, Treu, 2010).

Questa discontinuità dei contesti è un motivo in più per non dedicare allo Statuto un'attenzione rituale o solo storica, ma per impegnarsi in un'analisi ragionata che la collochi nel

tempo presente, segnalandone il significato attuale, i motivi di persistente utilità, come i limiti.

Questa analisi deve servire non solo ai cultori della materia, per discutere fra loro, ma ai lavoratori oggi attivi per evitare che la lontananza nel tempo significhi solo oblio e indifferenza.

Vorrei sollecitare la riflessione non tanto sugli specifici contenuti regolativi dello Statuto e sulla verifica della loro attualità o della sfasatura rispetto alle esigenze attuali nel mondo del lavoro, quanto sui messaggi di fondo della legge e sui principi/valori tradotti nel suo ordito normativo fondamentale. Questi principi sono chiari e il tessuto normativo è compatto (altro che legge “malfatta”, come la giudicarono alcuni primi commentatori troppo formalisti). La coerenza e la compattezza dello Statuto contrastano con la dispersione e la casualità di molta legislazione recente.

Molte norme dello Statuto risentono in modo evidente delle discontinuità intervenute nell’oggetto regolato. Alcune sono invecchiate (ad esempio gli artt. 2, 3, 4, 6) e altre sono del tutto superate (*in primis* quelle sul collocamento), oppure sono state interpolate da disposizioni successive così da risultare irriconoscibili (artt. 13, 15, 19, 26). Per questo si è detto che lo Statuto dei lavoratori non è più la stessa legge emanata quarant’anni fa, e questa affermazione ricorre significativamente più spesso oggi che nelle riflessioni dei decennali precedenti (Gaeta, 2010; Napoli, 2010); anche perché le trasformazioni intervenute nelle forme del lavoro e dell’impresa hanno eroso il campo di applicazione della normativa allora pensato per i lavoratori standard della grande fabbrica, riducendolo a settori minoritari dei lavoratori dell’attuale economia terziarizzata.

Ma lo Statuto contiene principi, quelli del Titolo I, che hanno impressi i tratti salienti della normativa costituzionale e traggono legittimazione dai valori che esprimono: libertà, dignità del lavoratore, egualanza e giustizia sociale (Caruso, 2010, p. 90; Napoli, 2010, p. 128; Mazzotta, 2010, p. 36). Sono principi sanciti nelle convenzioni internazionali, nelle carte dei diritti universali e in quella europea di recente approvata a Lisbona: principi «ai quali la modernità non sembra disposta a rinunciare» (Zoppoli, 2010, p. 61) nonostante le pressioni delle tecnologie e della globalizzazione. Il valore di questi principi e delle norme statutarie che li sostengono non è solo evocativo, né solo storico (Loy, 2009, p. 3).

La prima parte della legge, il Titolo I, costituisce ancora la piattaforma dei diritti fondamentali civili e sociali della persona, che lo Statuto fece entrare dentro i cancelli della fabbrica. Non sono norme scontate come pensa qualcuno (Gaeta, 2010, p. 52), ma ancora esposte al rischio di essere aggirate se non abrogate. Questa parte dello Statuto, ispirata all’impostazione garantistica e costituzionale risalente alla tradizione europea continentale, è servita a “costituzionalizzare” i poteri dell’imprenditore rimuovendo «le strutture di conduzione autoritaria allora prevalenti nell’industria italiana» (Giugni, 2001, p. 18). La sua funzione è tuttora attuale, se non altro perché la normativa costituisce una remora a possibili involuzioni delle prassi di gestione del personale (Liso, 2010, p. 79) che possono essere favorite dall’attuale contesto di forte pressione competitiva e di debolezza del potere sindacale.

Una norma come l’art. 15, sul divieto di discriminazioni, ha assunto un valore profetico e di apripista per successive previsioni che hanno allargato la normativa antidiscriminatoria fino a farla diventare il cuore del diritto del lavoro, «al pari di quello che è per le imprese il principio di non concorrenza» (Napoli, 2010, p. 128; Barbera, 2007).

Il rilievo di questa normativa non è affatto esaurito, anche se si vuole coglierne il significato più profondo rispetto alla concezione del rapporto di lavoro o dell’impresa. È

bene rileggere il dibattito presente tra i primi commentatori, in particolare le indicazioni di giuristi riflessivi ed equilibrati come Mengoni. Egli riteneva riduttivo attribuire alle norme della prima parte della legge il senso di una mera funzionalizzazione del potere imprenditoriale alla “normalità produttiva” intesa come dato. Il loro valore era invece di assoggettare l’esercizio dell’autorità aziendale a revisione alla stregua di criteri diversi da quelli dell’impresa, cioè di valori di cui è portatore il fattore lavoro (Mengoni, 1973). Mengoni precisava ulteriormente che all’ideologia autoritaria corporativa e a quella tecnocratica «lo Statuto oppone l’idea [...] che l’organizzazione deve modellarsi sull’uomo e non viceversa». La composizione fra esigenze dell’impresa e i diritti dei lavoratori non doveva rivelarsi quell’“armonioso” compromesso ipotizzato dai tecnici della “razionalità” produttiva; ma neppure poteva vedersi nella disciplina dello Statuto la «sconvolgente anticipazione sperimentale di un nuovo modo di stare in fabbrica» (Ghezzi, Romagnoli, 1987).

La prassi seguente mostrerà la difficoltà di trovare compromessi fra questi interessi e principi contrapposti, fra i valori della persona che lavora e le esigenze produttive. Segnalerà anche che i contenuti del compromesso possono essere diversi a seconda dei momenti storici e dell’evoluzione dei rapporti fra le parti (Treu, 1989, p. 27). Ma il messaggio dello Statuto sollecita a non abbandonare la ricerca e la fiducia nella possibilità di questo compromesso. Si tratta di una tentazione diffusa nel tempo presente anche fra i giuristi del lavoro, che sembrano aver dimenticato il dibattito sviluppatosi all’indomani della legge. Invece esso andrebbe ripreso, proprio perché “siamo in crisi”.

La seconda parte dello Statuto, quella direttamente ispirata da Giugni secondo le indicazioni del New Deal nordamericano degli anni Trenta, ha prodotto risultati che si sono rivelati perduranti nel tempo. Ha favorito una presenza capillare del sindacato nelle imprese medio-grandi, rispettando l’autonomia e il pluralismo sindacale e “razionalizzando” il conflitto, come si esprimeva allora lo stesso Giugni. In seguito le norme promozionali del Titolo III sono servite a mantenere un tessuto di rappresentanza collettiva anche nei periodi di difficoltà e di crisi economica e sindacale.

A distanza di tempo, già prima di questo quarantennale, la complementarietà delle due parti della legge risulta chiara. Le polemiche di allora fra la linea di politica del diritto cosiddetto “costituzionalista” e quella di sostegno al “sindacato in fabbrica” sono andate sfumando. Si sono confermate la correttezza e la lungimiranza delle indicazioni di Giugni, il quale sottolineava la necessità di combinare, nella stessa legge, la sanzione dei diritti fondamentali con la promozione dell’organizzazione collettiva, «perché la mera sanzione dei diritti fondamentali non ne garantisce l’effettività, se non si rende possibile esercitarli in forme collettive all’interno delle aziende», e, come più ambiziosamente scriveva nel 1956, «se non si costituisce una reale democrazia industriale fondata su un equilibrio di potere fra rappresentanze operaie e vertici dell’impresa».

L’applicazione dello Statuto e gli eventi successivi delle relazioni industriali hanno spesso dato adito a critiche; critiche che hanno imputato alla legge e alla sua attuazione giurisprudenziale la eccessiva conflittualità delle nostre relazioni industriali. Anch’io mi sono interrogato più volte su questo punto e ho condiviso la valutazione di Giugni, secondo cui una legge come lo Statuto non ha creato, ma semmai ha portato alla luce, tensioni che già esistevano. Il punto è che queste tensioni non sono state adeguatamente controllate dal sistema. Le proposte di istituzionalizzazione delle relazioni industriali hanno avuto seguito solo parziale. La scelta di “promozione senza regolazione legislativa” del sindacato non è stata compensata da una regolazione consensuale dei rapporti collettivi ad opera delle parti sociali. È questo un punto critico non solo nelle vicende del

periodo, ma nell'intero assetto dei rapporti sindacali nel nostro paese. Si registrò allora, e continuerà dopo, una sfasatura fra le politiche del diritto di ispirazione riformista, quali lo Statuto, e politiche sindacali caratterizzate da riformismo debole e da impostazioni rivendicative conflittuali, se non antagonistiche, non risolte. Con la conseguenza che il nostro sistema di relazioni industriali è rimasto ed è tuttora ad istituzionalizzazione debole (Cella, Treu, 2009, cap. II).

Questa combinazione di riformismo debole e di impostazioni rivendicative spesso estreme, continua a pesare sull'efficienza e sull'equità del nostro sistema. Anche oggi che la conflittualità è crollata sotto le pressioni e per le incertezze della globalizzazione. D'altra parte il sindacato si presenta diviso e manifesta anche per questo gravi difficoltà a rappresentare il mondo dei nuovi lavori e a fronteggiare un contesto economico-sociale che ha cambiato profondamente la realtà su cui aveva costruito nel secolo scorso le proprie strategie e i propri successi.

Ricordare la rilevanza storica e attuale dello Statuto, e sollecitare a valorizzarla, non può far dimenticare che la sua capacità di incidenza rispetto agli obiettivi proposti si è rivelata parziale ed è andata via via diminuendo. I diritti individuali e collettivi sanciti dalla legge hanno ridotto, ma non cancellato, l'asimmetria di potere e di informazioni che caratterizza i rapporti di lavoro, anche quelli stabili, e che limita la stessa efficacia delle rappresentanze collettive. Questi limiti vanno riconosciuti e rapportati al contesto attuale; non oscurati, come si tende a fare talora anche in sede legislativa, ripresentando visioni fideistiche del progresso tecnico e della “autonomizzazione” del lavoro nella società della conoscenza.

Soprattutto, ed è questo il rilievo più frequente, la normativa di allora è diventata progressivamente incompleta e quindi insufficiente a fronteggiare i problemi sorti dalle profonde trasformazioni del mondo del lavoro e della produzione intervenute in questi quarant'anni.

La criticità più evidente, ma non l'unica, consiste nella diversificazione dei lavori e nei conseguenti dualismi manifestatisi fra le regole applicabili ai lavoratori inclusi nel recinto della fabbrica fordista e la moltitudine di lavoratori atipici, precari o semplicemente esternalizzati, nelle varie forme dell'impresa flessibile e globalizzata. Questi lavoratori non sono raggiunti dalle regole dello Statuto e non sono neppure sempre raggiungibili con le tecniche di regolazione proprie di questa legge.

Serve un approccio nuovo. L'idea di base dello Statuto, quella dei diritti fondamentali e della promozione effettiva, è ancora utile. Per questo nel ricercare nuove forme di regolazione si riprende la formula dello “Statuto”. Ma la regolazione dei nuovi lavori deve tenere conto sia delle specificità in cui essi si manifestano sia delle aspettative e dei bisogni delle persone che li svolgono, che sono diversi, per vissuto personale e collettivo, da quelli dei loro padri che beneficiarono dello Statuto storico.

Questa è l'impostazione proposta da molti, anche da chi scrive (Treu, 2010a, pp. 152 ss.), sia pure con varianti. Si tratta di riscrivere una Carta dei diritti e delle tutele, insieme con una normativa promozionale, che non trascuri le diversità esistenti nel mondo del lavoro, ma articoli le strategie di tutela e di valorizzazione delle persone in rapporto alle diverse modalità in cui si esplica la loro attività lavorativa. Si tratta di riconoscere le diversità, ma predisponendo le condizioni per cui esse possano tradursi in opportunità di sviluppo personale e non in dualismi e ingiustizie. Un simile obiettivo richiede di combinare, come nel caso dello Statuto, ma su scala diversa, la sanzione di diritti individuali e collettivi con strumenti di promozione delle capacità delle persone. Su scala diversa, perché il campo

di gioco non è più solo la fabbrica e gli interventi vanno oltre quelli tipici del diritto del lavoro.

Una modifica “di scala” attiene al tipo di tutele. La ricerca deve identificare una base di regolazione comune delle principali condizioni di lavoro, uno zoccolo sociale riguardante tutte le forme di rapporti, da quelli subordinati a quelli economicamente dipendenti, fino ai lavoratori autonomi. È con questa base comune di diritti che si può perseguire quella ricomposizione delle condizioni di lavoro che una volta era garantita dal diritto del lavoro inderogabile e dalla contrattazione collettiva di massa. Questo zoccolo sociale dovrebbe comprendere non solo tutele attinenti ai rapporti di lavoro individuale, ma anche istituti del welfare universale. Nelle proposte più compiute tale base riguarda i fondamentali diritti individuali e collettivi dei lavoratori, tutele universali del reddito nei casi di inattività e di disoccupazione, accompagnate da politiche attive per sostenere la mobilità del lavoro e da una formazione professionale mirata, un salario minimo fissato secondo parametri negoziati, ma sancito per legge, capace di tutelare i *working poors*, non coperti dalla contrattazione collettiva, fino al reddito sociale minimo di inserimento sostenuto da politiche di attivazione, e da pensioni di base comuni per tutti i cittadini, cui aggiungere ulteriori pensioni contributive e complementari.

Come si vede, questo zoccolo sociale riguarda insieme garanzie attinenti ai rapporti di lavoro e tutele sul mercato del lavoro e ai bisogni dei lavoratori come cittadini, anche al di fuori di condizioni di lavoro. Appunto qui si manifesta la stretta connessione esistente fra le aree del welfare e delle politiche del lavoro, che erano tradizionalmente distinte. Tale connessione è importante perché solo simili tutele di base comuni possono realizzare un’effettiva tutela dei singoli nel rapporto e nel mercato del lavoro e rendere socialmente sostenibile la flessibilità; mentre, per altro verso, le tutele si rafforzano, in quanto si estendono a soddisfare le esigenze del lavoratore cittadino nelle diverse circostanze della vita personale e familiare, secondo i principi del welfare universale e selettivo (Guerzoni, 2008; Dell’Aringa, Treu, 2009).

Anche per questo aspetto si incontra l’esigenza di integrare la logica dello Statuto. La tutela del lavoratore nel rapporto di lavoro in fabbrica propria della legge 300, deve allargarsi per considerare la sua posizione sul mercato del lavoro e la sua condizione di cittadino.

Regole e diritti sono chiamati a misurarsi con un’inedita variabilità dei lavori e dei rischi di precarietà, sviluppando tutele non ristrette al posto di lavoro, ma efficaci sui diversi mercati. Le tutele non possono essere solo normative, ma devono essere sostenute da forti investimenti in politiche attive, servizi all’impiego, formazione professionale e forme di previdenza e assistenza che soddisfino i bisogni di sicurezza e di cura dei vari soggetti e insieme ne promuovano le opportunità di occupazione e di mobilità sociale. Questi interventi vanno estesi oltre l’ambito tradizionale del lavoro subordinato, al variabile mondo dei lavori autonomi e professionali. L’insieme di questi interventi costituisce il contenuto di un diritto promozionale adeguato al contesto attuale, capace di rendere effettive le tutele di cui tutti i lavori hanno (ancora) bisogno. Indica un obiettivo cui contribuiscono sia gli strumenti di un diritto del lavoro più ampio di quello tradizionale sia gli istituti di un welfare delle capacità.

Un punto critico, oggetto di persistenti controversie non solo fra giuristi, riguarda la ricerca di un nuovo equilibrio fra le diverse tutele nel rapporto e nel mercato del lavoro. L’equilibrio è difficile perché non c’è nessuna correlazione automatica, come alcuni sostengono, fra la riduzione delle tutele nel rapporto di lavoro e il rafforzamento della stabilità

sul mercato del lavoro (né per gli *insiders* né per gli *outsiders*). Le condizioni di stabilità sul mercato vanno costruite per entrambi con politiche complesse di indennizzo, di servizio e di sostegno ai lavoratori, da verificare nel tempo, come hanno fatto per decenni i paesi nordici. Solo la capacità di queste politiche di realizzare un mercato del lavoro ben funzionante rende conveniente e affidabile il *trade off* fra i diversi tipi di sicurezza, nel rapporto di lavoro e sul mercato del lavoro.

Un analogo ripensamento è necessario per la parte promozionale dello Statuto. Questa promozione si è realizzata con successo nel 1970 sostenendo la presenza sindacale in azienda, come contropotere diretto a controllare l'esercizio dei poteri datoriali. Tale bilanciamento di poteri si rivela inadeguato se è limitato all'interno della fabbrica, perché le decisioni imprenditoriali, incidenti anche sulle sorti del lavoro, spesso si attuano al di fuori dei singoli rapporti, nella configurazione dell'impresa, nelle esternalizzazioni e nella scelta dei tipi negoziali.

Per questo la promozione dell'azione sindacale deve estendersi al di fuori della fabbrica, ai rapporti che intercorrono sul mercato del lavoro, con le istituzioni che ne determinano il funzionamento e con tutti gli attori, pubblici e privati, che interagiscono nelle trasformazioni economiche e produttive influenti sulle condizioni di lavoro. Si tratta di un ambito nuovo di promozione dell'attività sindacale, frequentato da tempo in altri paesi: un ambito per il quale si dimostra più produttiva la logica della partecipazione rispetto a quella del conflitto e che conferma gli stretti nessi delle tutele riguardanti il rapporto di lavoro con le varie forme di welfare (Liso, 2010, p. 81).

In questa prospettiva una questione rimasta aperta nel dopo Statuto riguarda la disciplina della rappresentanza sindacale. La criticità di tale questione si manifesta sia nello svolgimento della contrattazione e nella gestione dei contratti sia nei rapporti fra sindacato e suoi rappresentanti. Il tema è stato finora esorcizzato dai protagonisti e dagli stessi studiosi; ma è diventato sempre meno eludibile con l'aggravarsi delle divisioni fra i sindacati. Queste divisioni rendono difficile il formarsi di una regolazione della materia concordata fra i sindacati, come fu per il pubblico impiego, cui il legislatore ha finora deciso di attenersi. Ma il protrarsi dell'incertezza e la crisi dei sindacati, stanno convincendo anche i più convinti sostenitori della legislazione contrattata (ivi, p. 82) a ritenere improcrastinabile una iniziativa del legislatore in materia, anche senza l'avallo sindacale (unitario). Non è detto che una regolazione della rappresentanza ispirata ai principi della democrazia sia sufficiente a curare la crisi del sindacato che ha cause più profonde. Ma potrebbe ridurre l'incertezza nei rapporti collettivi e rafforzerebbe la legittimazione del sindacato come soggetto della *governance* sociale; tanto più se fosse seguita dall'attribuzione di efficacia generale ai contratti collettivi.

Un'altra area non considerata dallo Statuto, nonostante gli auspici di Giugni, è quella dei diritti di partecipazione nell'impresa. L'orizzonte della legge è la fabbrica; non considera l'impresa né si è preoccupata di rendere i lavoratori meno estranei ad essa. Anche la contrattazione, che pure può essere un metodo di partecipazione, è rimasta largamente estranea all'impresa. Ha avuto per lo più carattere rivendicativo e si è poco interessata a verificare le compatibilità aziendali né eventuali obiettivi comuni fra le parti, quali ad esempio il miglioramento delle *performances* qualitative/quantitative della produzione, anche al fine di distribuire i risultati della produttività secondo criteri concordati. Le resistenze ad avviare esperimenti di partecipazione dei lavoratori nell'impresa, ancora più che nelle istituzioni dell'economia, sono radicate in tutta la nostra storia; ma le trasformazioni in atto nel tessuto economico-sociale e nella composizione socio-culturale del lavoro dipendente

inducono a superare tali resistenze in direzioni e secondo formule già sperimentate (Treu, 2010a, pp. 4 ss.).

Una simile prospettiva segna un possibile arricchimento sia dell'autonomia collettiva, sia delle varie componenti del diritto del lavoro, compresa quella garantistica individuale. Il motivo è che la protezione del singolo nei confronti del mitevole contesto dell'impresa e del mercato può affidarsi sempre meno alla mera sanzione di diritti individuali o a norme generali rigide, ma abbisogna di procedure di partecipazione e di controllo privato e pubblico sui processi di cambiamento. Una simile prospettiva implica anche in questo caso il superamento dei confini fra strumenti tradizionali d'intervento del diritto del lavoro; implica cioè un *continuum* ed una integrazione reciproca fra strumenti diversi: dalla legislazione protettiva a quella di sostegno e di incentivo, dalla informazione alla consultazione, alla partecipazione negli organi dell'impresa, alla concertazione fra le parti, sostenuta dal potere pubblico, rispetto alle scelte socio-economiche. Comporta altresì un allargamento degli obiettivi del diritto del lavoro sia nell'area tradizionale della distribuzione, come in quella più nuova dell'occupazione, della produzione e del welfare.

Un tema già presente nel dibattito ma non affrontato nel periodo dello Statuto è quello della giustizia arbitrale o, come si dice oggi, delle ADR. Il dibattito era sollecitato in particolare da Giugni, anche qui secondo le suggestioni delle esperienze anglosassoni. Ed era stato timidamente prospettato, anche in sede interconfederale, proprio con riferimento alla tutela dei licenziamenti ingiustificati. Ma è un altro tema in cui tali indicazioni sono rimaste purtroppo disattese; e non solo negli anni Sessanta, quando potevano sembrare premature, ma fino ai giorni nostri, per una opposizione della CGIL che mi è sempre parsa ingiustificata e alla fine controproducente per la giustiziabilità dei diritti dei lavoratori. Rileggere le indicazioni di Giugni di allora sarebbe utile per impostare in modo equilibrato la questione più che mai attuale dell'effettività dei diritti e delle tutele: per valorizzare la capacità delle parti sociali di "amministrare" in sede collettiva la composizione delle controversie, in particolare di quelle derivanti dall'applicazione dei contratti collettivi. Secondo Giugni tale amministrazione collettiva delle controversie – la giurisdizione domestica – era un prolungamento naturale dell'autonomia collettiva; in quanto essa, avendo operato nella fase formativa dei diritti, era la più adatta a garantirne un'efficace e fedele applicazione. L'origine di questo potere "amministrativo" delle controversie ne segnava insieme il limite, in quanto le conciliazioni e gli arbitrati collettivi dovevano restare nell'ambito definito dai contratti collettivi e rispettare l'area dei diritti stabiliti per legge. Le indicazioni dei paesi anglosassoni, dove le pratiche di ADR sono più sviluppate, mantengono questi limiti, che invece sono superati dalla proposta ora in discussione in Parlamento di introdurre un arbitrato di equità in tema di lavoro, anche per scelta delle parti individuali (Atti del Senato, 1167 bis, art. 31).

Un riesame di questi quarant'anni conferma il rilievo storico dello Statuto. Esso non va superato, come alcuni affermano, anche in sede politica, ma va integrato. Ritenerlo superato implica disconoscere la validità dei suoi principi fondamentali e può aprire la strada a possibili involuzioni normative e politiche, con effetti riduttivi circa la portata degli stessi principi.

Occorre invece affrontare i problemi che allora non furono affrontati, perché erano meno urgenti e meno maturi nella coscienza e nel consenso sociale, o perché non erano ancora emersi nella realtà del lavoro. Le aree di intervento sopra ricordate sono indicative, ma meritano attenzione perché sono determinanti per rispondere alle sfide del presente.

Il contesto attuale è diverso da quello di allora; non esprime la pressione conflittuale e neppure la tensione sociale che nel 1969-70 spinsero a modificare profondamente la condizione del lavoro in fabbrica. Oggi il campo di gioco è più ampio e più complesso. È non solo nazionale, né solo aziendale, ma universale; comprende la condizione di lavoro nelle sue dimensioni non solo economiche ma esistenziali e personali, perché è la condizione umana che è investita dalle trasformazioni epocali in atto; e quella dell'uomo che lavora è investita con particolare violenza nei luoghi della produzione e nella vita civile.

Per questo riprendere e attualizzare lo Statuto richiede di avventurarsi oltre i confini del diritto tradizionale, in ambiti nuovi, non attuali quarant'anni fa, ma da praticare oggi per continuare l'opera riformatrice di quella grande legge nel tormentato contesto dell'economia globale terziarizzata. Implica affrontare le interdipendenze e la competizione fra sistemi lavoristici diversi, esplorare i nessi fra occupazione, sistemi di welfare e qualità dello sviluppo.

Per affrontare questi temi serve molta sapienza giuridica; ma servirebbe ancor più uno spirito di coesione e di unità nazionale, che oggi non si intravede.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- AMATO G. (1981), *I socialisti al Governo*, in Fondazione G. Brodolini, *Giacomo Brodolini e la politica italiana degli anni '60*, Marsilio, Milano.
- BALLESTREIRO M. v. (2010), *Quaranta anni e li dimostra tutti*, "Lavoro e Diritto", n. 1, pp. 20-30.
- BARBERA M. (a cura di) (2007), *Il nuovo diritto antidiscriminatorio. Il quadro comunitario e nazionale*, Giuffrè, Milano.
- BARTOCCHI E. (a cura di), 2010, *Una stagione del riformismo. Giacomo Brodolini a 40 anni dalla sua scomparsa*, Fondazione Giacomo Brodolini, Roma.
- BELLARDI L. (1999), *Concertazione e contrattazione. Soggetti, poteri e dinamiche regolative*, Cacucci, Bari.
- BRODOLINI G. (1970), *Sindacati e partiti in Italia*, "Economia & Lavoro", n. 5.
- CAFAGNA L. (1966), *Fine della "classe generale"*, in AA.VV., *Classe operaia e socialismo nella prospettiva italiana*, Feltrinelli, Milano.
- CARABBA M. (1977), *Un ventennio di programmazione, 1954-1974*, Laterza, Roma-Bari.
- CARUSO B. (2010), *Lo Statuto dei lavoratori è morto: "viva lo Statuto"*, "Lavoro e Diritto", pp. 85 ss.
- CELLA G. P., TREU T. (2009), *Contrattazione collettiva e relazioni industriali*, il Mulino, Bologna.
- CERUTI M., TREU T. (2010), *Organizzare l'altruismo. Globalizzazione e welfare*, Laterza, Roma-Bari.
- CHABOD F. (1961), *L'Italia contemporanea (1918-1948)*, Einaudi, Torino.
- CRAINZ G. (2003), *Il paese mancato. Dal miracolo economico agli anni Ottanta*, Donzelli, Roma.
- D'ANTONA M. (1989), *Sindacati e stato a vent'anni dallo Statuto dei lavoratori*, in Id., *Opere*, a cura di B. Caruso, S. Sciarra, Giuffrè, Milano 2000.
- DE CECCO M. (1972), *Un'interpretazione ricardiana della dinamica della forza-lavoro in Italia, nel decennio 1959-69*, "Note economiche", gennaio-febbraio.
- DELL'ARINGA C., TREU T. (a cura di) (2009), *Le riforme che mancano. Trentaquattro proposte per il welfare del futuro*, il Mulino, Bologna.
- DE MARTINO F. (2000), *Socialisti e comunisti nell'Italia repubblicana*, La Nuova Italia, Firenze.
- FERRAIOLI L. (2001), *Lo statuto come attuazione della Costituzione*, "Economia & Lavoro", n. 2.
- GAETA L. (2010), *Una cosa è oggi lo Statuto dei lavoratori?*, "Lavoro e Diritto", pp. 49 ss.
- GHERA E. (2006), *Diritto del Lavoro*, Carocci, Roma.
- GHERA E., PACE A. (a cura di) (2009), *L'attualità dei principi fondamentali della Costituzione in materia di lavoro*, Jovene, Napoli.
- GHEZZI G., ROMAGNOLI U. (1987), *Il diritto sindacale*, Zanichelli, Bologna.
- GIOLITTI A. (1992), *Lettere a Marta. Memorie e riflessioni*, il Mulino, Bologna.
- GIUGNI G. (1968), *La legislazione promozionale dell'attività sindacale*, "Economia & lavoro", n. 3.
- ID. (1994), *Fondato sul lavoro?*, Ediesse, Roma.
- ID. (2001), *Lo Statuto trent'anni dopo*, "Economia & Lavoro", 2, 17.
- ID. (2007), *La memoria di un riformista*, a cura di A. Ricciardi, il Mulino, Bologna.

- GUERZONI G. (2008), *Culture migranti: strategie di inclusione sociale in alcuni contesti educativi della Regione Emilia-Romagna*, in *Percorsi, pensieri e prospettive interculturali. Progetto regionale di documentazione educativa*, a cura di C. Balsamo, M. Maselli, Quaderno 16 Regione Emilia-Romagna, Bologna.
- HIRSCHMAN A. O. (1994), *Passaggi di frontiera. I luoghi e le idee di un percorso di vita*, Donzelli, Roma.
- LISO F. (2010), *Lo statuto dei lavoratori, tra amarcord e prospettive del futuro*, "Lavoro e Diritto", n. 1.
- LOY G. (2009), *Una Repubblica fondata sul lavoro*, in E. Ghera, A. Pace (a cura di), *L'attualità dei principi fondamentali della Costituzione in materia di lavoro*, Jovene, Napoli.
- MARIUCCI L. (2010), *Ridare senso al diritto del lavoro*, "Lavoro e Diritto", n. 1, pp. 5-18.
- MAZZOTTA O. (2010), *Le molte eredità dello Statuto dei lavoratori*, "Lavoro e Diritto", p. 36.
- MENGONI L. (1973), *Le modificazioni del rapporto di lavoro alla luce dello Statuto dei lavoratori*, in *L'applicazione dello Statuto*, Franco Angeli, Milano.
- NAPOLI M. (2010), *Lo Statuto dei lavoratori ha quarant'anni, ben portati*, "Lavoro e Diritto", 1, pp. 123 ss.
- NAPOLITANO G. (2006), *Dal PCI alla sinistra europea*, Laterza, Roma-Bari.
- PACI M. (1974), *Mercato del lavoro e classi sociali in Italia*, il Mulino, Bologna.
- ID. (2007), *Nuovi lavori, nuovo welfare. Sicurezza e libertà nella società attiva*, il Mulino, Bologna (II ed.).
- ID. (2009), *La Costituzione e i diritti sociali e del lavoro nell'Italia che cambia*, "Rivista delle Politiche Sociali", n. 1, pp. 13-40.
- PIZZORNO A. (1974), *I ceti medi nel meccanismo del consenso*, in F. L. Cavazza, S. Graubard (a cura di), *Il caso italiano*, Feltrinelli, Milano, pp. 949-86.
- ROMAGNOLI U. (1990), *Lo Statuto dei Lavoratori vent'anni dopo*, "Lavoro e Diritto", p. 171.
- ID. (2008), *"Collettivo" e "individuale" nel diritto del lavoro*, "Lavoro e Diritto", n. 2, pp. 207-11.
- ID. (2010), *Tornare allo Statuto*, "Lavoro e Diritto", n. 1, pp. 39-48.
- ROSELLI C. (1932), *Filippo Turati e il movimento socialista italiano*, "Quaderni di Giustizia e Libertà", n. 3, ripubblicato dall'Istituto socialista di cultura "Giuseppe Di Vagno", settembre 2004.
- SCOPPOLA P. (1991), *La repubblica dei Partiti*, il Mulino, Bologna.
- SENATO DELLA REPUBBLICA (1974), *Lo statuto dei lavoratori. Progetti di legge e discussioni parlamentari*, Segretariato Generale, Servizio Studi.
- TREU T. (1989), *Lo Statuto dei lavoratori vent'anni dopo*, "Quaderni di Diritto del lavoro e Relazioni industriali", 5, pp. 7 ss.
- ID. (2007), *Gino Giugni: politico del diritto e legislatore*, "Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali", 2, n. 114.
- ID. (2010a), *La partecipazione dei lavoratori fra realtà e prospettive*, "Diritto delle Relazioni industriali", 1, pp. 44 ss.
- ID. (2010b), *Il dopo crisi: non basta adattarsi*, "Italianieuropei", 2, pp. 152 ss.
- TURATI F. (2002), *Rifare l'Italia*, Lacaita, Manduria-Bari-Roma.
- VALLI V. (1979), *L'economia e la politica economica italiana (1945-1979)*, ETAS, Milano.
- ZOPPOLI L. (2010), *Le rughe dello Statuto e le maschere del futuro*, "Lavoro e Diritto", pp. 59 ss.