

LO STATUTO DEI LAVORATORI CINQUANT'ANNI DOPO: TRA CONSERVAZIONE E AGGIORNAMENTO

di Silvia Ciucciovino

*The Workers' Statute 50 Years Later:
Between Preserving and Updating*

Il contributo, dopo aver evidenziato l'esigenza di estendere, alla luce della mutata realtà economico-sociale, le tutele minimali trasversali previste dallo Statuto dei Lavoratori oltre la sfera del lavoro subordinato, si interroga sulla necessità di aggiornarne e integrarne i contenuti per garantire una tutela ai lavoratori non solo nell'ambito del rapporto ma, in generale, nel mercato del lavoro. A tal fine, viene ipotizzata l'attribuzione ai lavoratori di un diritto all'identità professionale del lavoratore. Il contributo si interroga, inoltre, sulla necessità di prevedere criteri di verifica della rappresentatività sindacale per far fronte alla proliferazione dei soggetti e dei contratti collettivi e per garantire quell'anima promozionale dell'azione collettiva che è propria dello Statuto dei lavoratori.

Parole chiave: Statuto dei lavoratori, estensione tutele minime, identità professionale del lavoratore, rappresentatività, criteri di verifica.

After outlining the need to extend, in consideration of the current socio-economic context, the crosscutting minimal labour law protection patterns envisaged by the Workers' Statute, the present contribution focuses on the urgency of updating and integrating their content in order to ensure worker protection not only in the framework of the employment relationship but also within the labour market. To this aim, the author considers the possibility of granting workers a "right to professional identity". The present contribution furthermore deals with the need to set out criteria for the assessment of union representativeness with a view to coping with the extremely high number of interest representation bodies and collective bargaining agreements, as well as to ensuring the promotional nature of collective action, as envisaged in the Workers' Statute.

Keywords: Workers' Statute, minimum protection extension, digital professional identity, representativeness, testing criteria.

1. ATTUALITÀ DELLO STATUTO DEI LAVORATORI E PRESERVAZIONE DELLA SUA FUNZIONE STORICA

Nel breve spazio del mio contributo al dibattito sui 50 anni dello Statuto dei lavoratori intendo limitarmi a due riflessioni che, tra i numerosi temi che potrebbero essere affrontati, a me paiono centrali nello snodo storico che stiamo vivendo, tanto sul versante delle relazioni individuali di lavoro quanto su quello delle relazioni collettive.

Se, come è stato efficacemente detto, nello Statuto dei lavoratori convivono due anime, quella costituzionale di affermazione di diritti fondamentali dei lavoratori e quella di pro-

Silvia Ciucciovino, professoressa ordinaria di Diritto del lavoro presso il Dipartimento di Economia dell'Università degli Studi Roma Tre e prorettrice con delega ai rapporti con il mondo del lavoro dell'Università degli Studi Roma Tre, Via Silvio D'Amico 77, 00145 Roma, silvia.ciucciovino@uniroma3.it.

mozione e sostegno del ruolo sindacale, rispetto a entrambe sono maturi i tempi per alcuni aggiornamenti della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Premetto che sono convinta della perdurante centralità e importanza di quella legge e di quanto ha significato e tutt'ora significa per il diritto del lavoro; eppure allo stesso tempo ritengo che non bisogna avere timore di aggiornare i testi normativi – anche quelli emblematici come la legge 300/1970 – per tenersi al passo con i tempi che corrono e adeguarsi ai mutamenti sostanziali del contesto economico-sociale in cui devono calarsi. L'aggiornamento serve anche a far riappropriare quei testi del loro significato profondo e della loro finalità originaria.

Ecco, in questa prospettiva di restituzione allo Statuto dei lavoratori del suo carattere di legge fondamentale per il diritto del lavoro, penso sia utile affrontare oggi due questioni particolarmente rilevanti.

2. I DIRITTI FONDAMENTALI DEI LAVORATORI NELLO STATUTO DEI LAVORATORI E OLTRE LA SUBORDINAZIONE

La prima riguarda la funzione “costituzionale”, come è stato ricordato, della legge 300/1970, con la sua affermazione di alcuni diritti fondamentali che attengono alla sfera della protezione della persona umana che lavora, raccolti nel Titolo I, emblematicamente intitolato “Della libertà e dignità del lavoratore”.

Si tratta di posizioni giuridiche fondamentali e strumentali all'affermazione della personalità dell'individuo lavoratore. Ma se questa è la finalità originaria dello Statuto dei lavoratori, non si vedono motivi ragionevoli per confinarne la portata alla sfera del lavoro subordinato. Se all'epoca della emanazione dello Statuto dei lavoratori, l'orizzonte lavorativo entro il quale si poneva concretamente e socialmente il problema dell'affermazione di simili diritti era costituito dai luoghi fisici di lavoro (la fabbrica) dove veniva prestato il lavoro in condizione di subordinazione, oggi la realtà del lavoro è indubbiamente più articolata e complessa, e mette allo scoperto l'esigenza di sancire diritti personali fondamentali indipendentemente dalle caratteristiche contrattuali o modali con le quali la prestazione lavorativa viene resa.

A fronte di questa mutata realtà economico-sociale, forse è anacronistico limitare l'ambito di operatività delle norme che riguardano la libertà e la dignità della persona alla sfera del lavoro subordinato. Sono maturi i tempi per individuare proprio in alcune norme dei Titoli I e II (mi riferisco in particolare agli artt. 1, 4, 5, 8, 9, 10 e 15), quello zoccolo duro, quello statuto protettivo minimale trasversale che merita riconoscimento indipendentemente dalle forme giuridiche con le quali il lavoro viene prestato e indipendentemente dalla localizzazione spazio-temporale della prestazione lavorativa. Uno statuto minimale, patrimonio di tutti i lavoratori senza distinzioni, come si conviene a norme che ambiscono ad assumere valenza costituzionale, come appunto si riconosce storicamente allo Statuto dei lavoratori.

3. UN DIRITTO DELLA PERSONA DI NUOVA GENERAZIONE: L'IDENTITÀ PROFESSIONALE DIGITALE

Allo stesso tempo, c'è da chiedersi se il decalogo dei diritti fondamentali che nel Titolo I trova riconoscimento non necessiti di un'integrazione o un aggiornamento anche dal punto

di vista contenutistico, per adeguarsi ai tempi attuali. Infatti, la dimensione della tutela delle posizioni soggettive nel rapporto di lavoro non può oggi essere disgiunta dalla tutela delle posizioni soggettive nel mercato del lavoro e nella circolazione tra impieghi, in una prospettiva di rafforzamento della sfera dei diritti della persona a tutto tondo.

In questa prospettiva si potrebbe valorizzare, attualizzandolo in chiave evolutiva, il tema della formazione di cui all'art. 10. Ritengo, infatti, che siano maturi i tempi per l'affermazione di un diritto strettamente personale dei lavoratori all'apprendimento e adeguamento professionale che possa trovare riconoscimento in una dimensione appunto di patrimonio individuale e non soltanto di funzionamento del mercato del lavoro e degli apparati amministrativi. Il che significa essenzialmente riconoscere in capo al lavoratore la titolarità del diritto alla trasparenza, tracciabilità e portabilità della propria identità professionale quale frutto delle competenze e delle esperienze maturate.

Si potrebbe parlare di un diritto di nuova generazione, da ravvisare nella documentabilità dell'identità professionale del lavoratore come diritto della persona lungo l'intera traiettoria della vita attiva, oltre il singolo impiego e oltre la sussistenza attuale del rapporto di lavoro. Tanto più rilevante quanto più sono frammentari i percorsi lavorativi, in quanto consentirebbe una ricomposizione di tali percorsi nella progressiva stratificazione e capitalizzazione delle esperienze, delle competenze, dei segmenti di vita lavorativa e degli interventi di politica attiva che hanno riguardato il singolo lavoratore. Capitalizzazione che, oltre a costituire un bagaglio personale隐含的, possa essere messa in trasparenza, resa spendibile, portatile, digitalizzata e trovare – così – forme di evidenza pubblica e di sicuro riconoscimento da parte di tutti gli attori del mercato del lavoro.

Sarebbe un errore guardare a questo avanzamento soltanto in una prospettiva burocratica o meramente amministrativa, come sembra purtroppo prevalere nella normativa attuale e nel D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 150, perché rendere il lavoratore effettivamente titolare della propria identità professionale nel mercato del lavoro, oltre che nel rapporto del lavoro, si pone come diritto strumentale e preparatorio indispensabile al riconoscimento e sviluppo di ulteriori e più importanti tutele. Innanzitutto, permetterebbe di disegnare in modo puntuale il profilo del lavoratore in una prospettiva di accrescimento dell'occupabilità e ricerca attiva del lavoro, di razionalizzazione delle misure di welfare, di potenziamento del matching con la domanda di lavoro espressa dalle imprese. Ma soprattutto permetterebbe anche una migliore visibilità dei bisogni individuali che è necessaria per una più efficace modellizzazione degli interventi pubblici e privati di politica attiva nonché quindi per un effettivo sviluppo delle tutele di fonte sindacale. Non vanno sottovalutati, poi, i vantaggi in termini di valutazione ex post dell'efficacia delle misure adottate, in primis quelle formative che vedono come destinatario il lavoratore e che sempre di più vedono impegnata l'impresa con importanti investimenti di risorse economiche e gestionali.

Attualmente questa identità professionale individuale a formazione progressiva non trova un reale riconoscimento nel mercato del lavoro, eppure non mancano i fondamenti normativi. A partire dall'art. 4 della Costituzione (da intendere come impegno della Repubblica a promuovere le condizioni che rendono effettivo il diritto al lavoro), per passare all'art. 4, comma 51, della legge 28 giugno 2012, n. 92, dove si sancisce il diritto all'apprendimento permanente, da intendersi come "qualsiasi attività intrapresa dalle persone in modo formale, non formale e informale, nelle varie fasi della vita, al fine di migliorare le conoscenze, le capacità e le competenze, in una prospettiva personale, civica, sociale e occupazionale. Le relative politiche sono determinate a livello nazionale [...] a partire

dalla individuazione e riconoscimento del patrimonio culturale e professionale comunque accumulato dai cittadini e dai lavoratori nella loro storia personale e professionale, da documentare attraverso la piena realizzazione di una dorsale informativa unica mediante l'interoperabilità delle banche dati centrali e territoriali esistenti”.

In linea di continuità va poi ricordato il D.Lgs. n. 150/2015, che prevede, all'art. 13, la realizzazione del sistema informativo unitario delle politiche del lavoro e il fascicolo elettronico del lavoratore (art. 14) come documento che raccoglie le informazioni del lavoratore relative ai percorsi educativi e formativi, ai periodi lavorativi, alla fruizione di provvidenze pubbliche e ai versamenti contributivi ai fini della fruizione di ammortizzatori sociali. Tale fascicolo deve, inoltre, essere liberamente accessibile, a titolo gratuito, mediante metodi di lettura telematica, da parte dei singoli soggetti interessati.

Duole constatare come numerose resistenze alla condivisione delle banche dati e difficoltà tecnico-operative hanno impedito fino a oggi la concretizzazione del fascicolo, che, invece, rappresenta una priorità soprattutto per i lavoratori più deboli e fragili, al fine di supportare il riconoscimento del diritto all'identità professionale digitale.

4. LA NORMATIVA PROMOZIONALE DEL SINDACATO E L'AGGIORNAMENTO DEI CRITERI DI VERIFICA DELLA RAPPRESENTATIVITÀ

Un secondo aspetto sul quale vorrei puntare brevemente l'attenzione riguarda l'anima promozionale dell'azione collettiva che troviamo condensata nei Titoli II e III dello Statuto dei lavoratori. Anche su questo versante, a mio avviso, si pone un'esigenza di aggiornamento e adattamento della legge 300/1970 alla realtà sociale e sindacale attuale. Una realtà che è caratterizzata da un'inusitata proliferazione di soggetti di rappresentanza degli interessi, specie dal lato datoriale, e di contratti collettivi nazionali. Nell'archivio del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (CNEL) se ne contano oggi circa 850.

In questo panorama così frastagliato e di esasperato pluralismo sindacale, si rischia di smarrire la funzionalità di quel saldo riferimento implicito alla realtà storico-sociale del fenomeno sindacale, sul quale lo Statuto dei lavoratori aveva impostato il sostegno alle dinamiche dell'azione e dell'autonomia collettiva. All'epoca il sindacato stesso, prima ancora che il sindacato maggiormente rappresentativo, era recepito dalla legge nella sua realtà e nella sua genuina dinamica storica. Gli antidoti alle deviazioni erano interni al sistema intersindacale e trovavano nell'art. 17 il presidio sufficiente a evitare impropri condizionamenti esterni. Oggi si assiste a una proliferazione di soggetti e contratti collettivi tale da ingenerare il dubbio che si sia progressivamente realizzato uno scollamento tra rappresentanti (o sedicenti tali) e rappresentati e che il fenomeno sindacale autentico si trovi a competere con manifestazioni non genuine che di sindacale mantengono soltanto il nome.

La negoziazione e sottoscrizione dei contratti collettivi, che nello Statuto dei lavoratori (tanto nella formulazione pre-referendaria quanto in quella post-referendaria) era sufficientemente indicativa della capacità rappresentativa del sindacato, oggi non è più segnale affidabile della rappresentatività sindacale. Perché ci sono contratti collettivi che nascono disgiunti da un'azione sindacale reale; azione sindacale che, è bene ricordarlo, lo Statuto dei lavoratori intendeva promuovere come premessa stessa per il miglioramento delle condizioni dei lavoratori dando linfa all'autonomia collettiva.

C'è da chiedersi, quindi, se l'anomia del diritto sindacale che neppure lo Statuto dei lavoratori aveva voluto intaccare possa ancora sorreggere il buon funzionamento delle relazioni collettive di lavoro, o se non si debba pensare a criteri di verifica della rappresentatività sindacale più aderenti alla contingenza storica che stiamo vivendo e capaci di far emergere le autentiche dinamiche alla base del fenomeno sindacale, specialmente per ciò che riguarda gli interessi collettivi rappresentati e la legittimazione dei soggetti che se ne fanno esponenti. Beninteso nel rispetto della libertà e del pluralismo sindacale, necessari a preservare – e anzi a esaltare virtuosamente – lo strutturale dinamismo competitivo del sistema intersindacale.

