

## La dignità del lavoro

**I.** La tutela della dignità del lavoro accompagna tutta la storia del sindacato dal suo nascere, e accompagna anche la vicenda del socialismo che, nelle sue varie espressioni, dell'etica del lavoro e della persona umana aveva fatto il centro di una pratica solidaristica e di una riforma complessiva della società nella libertà.

La prima fase del "costituzionalismo in fabbrica" risale agli inizi del '900, quando – come disse un sindacalista- con i regolamenti in fabbrica era "il lavoro che afferma(va) i suoi diritti contrattuali, pieni", contro i poteri discrezionali del datore del lavoro. Erano i primordi del sindacato, con le Camere del lavoro e le federazioni di mestiere, in lotta per la legittimità del suo stesso operare, fuori e dentro la fabbrica con le commissioni interne, per il controllo del collocamento, per l'affermazione di una magistratura probivirale, per una prima legislazione di tutela del lavoratore e della lavoratrice, e poi sul *welfare state*. Ritengo che negli anni la Fondazione abbia dato contributi importanti, di recente con il *Turati giuslavorista* di Passaniti o le pubblicazioni sulla legge di tutela del lavoro femminile e minorile del 1902, o sul contratto delle risaie del 1907. Mi limito qui ad osservare che allora c'era una grande spinta sociale, con lo sviluppo del partito socialista, del movimento cooperativo, con la nascita della CgdL: era la prospettiva che il nuovo secolo fosse l'"alba del riscatto del lavoratore". Ed era parte integrante della svolta liberale della società nel suo complesso.

**II.** Analogamente, il contesto in cui matura la legge 20 maggio 1970, n. 300, ovvero "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento" è quello di un acceso confronto sociale, prima con la contestazione giovanile del '68 e poi con l'autunno caldo e i rinnovi contrattuali del 1969-70 e con la prospettiva dell'unificazione sindacale, mentre al Governo sono le forze politiche del centro-sinistra tra le quali i socialisti sono particolarmente impegnati nella realizzazione dell'impianto costituzionale delle Regioni, nell'approvazione dell'istituto del divorzio e, infine, con il ministro del lavoro del Governo Rumor (dicembre 1968-luglio 1969) Giacomo Brodolini, nella redazione di "una nuova carta dei diritti del lavoratore" come persona (tutela della libertà e della riservatezza, disciplina al reintegro nel posto di lavoro in caso di licenziamento arbitrario, divieto del medico dipendente dall'azienda). Anche in questo caso è parte della crescita complessiva, sia pure non senza contraddizioni, della società civile e del mondo del lavoro, anche se, in piena epoca fordista, il punto di riferimento essenziale resta la grande e media fabbrica.

Come afferma Gino Giugni, che con Federico Mancini dello Statuto fu uno dei padri, la legge presuppone la capacità e la forza contrattuale del sindacato e la capacità del legislatore di farsene interprete. Di fatto si configura come una legislazione di sostegno (con l'art. 28 di repressione dell'attività antisindacale, riconoscimento di una legittimazione attiva agli organismi locali delle associazioni nazionali), che ha l'ambizione di spingere il sindacato, attraverso lo strumento contrattuale e legislativo, su una posizione sempre più propositiva, e non prevalentemente o esclusivamente difensiva. L'intento è, così, anche di contrastare la frantumazione sindacale. Ma non mancano le riserve, come di chi teme che l'ingerenza pubblica limiti la libertà delle parti nella contrattazione aziendale e finisca per istituzionalizzare il sindacato, o addirittura per consolidare la temuta egemonia di una parte di esso, in particolare della CGIL (CISL).

Restano aperti i problemi della estensione della carta al pubblico impiego e alle imprese minori, e dell'applicazione dell'art. 8 sulla salute dei lavoratori di fabbrica e dell'art. 7 sulle sanzioni disciplinari. E resta aperta la protezione della persona che vive del proprio lavoro nel mercato. Per Ichino lo Statuto non può risolvere la questione – del resto irrisolvibile ai sensi dell'art. 39 della Costituzione- dell'efficacia generale dei contratti collettivi nazionali, e soprattutto si affida con gli artt. 33 e 34 al monopolio statale del collocamento, che egli considera vetusto e inefficace (“un ferro vecchio”) invece di prospettare nuovi strumenti di protezione del lavoro nel e non dal mercato. Semmai è da valutare la ricaduta del progressivo esaurirsi della tendenza all'unificazione tra CGIL, CISL e UIL, conclusasi nel 1984 con il patto e il decreto di San Valentino sulla scala mobile, che dello Statuto è in qualche modo il presupposto.

Ma alla fine la Carta della libertà e della dignità del lavoratore appare quasi epocale, non solo negli effetti pratici, ma anche in quelli simbolici, riassumibili nello slogan: la Costituzione è entrata in fabbrica. La legge n. 533 del 1973 sul processo del lavoro consolida la giurisprudenza in materia, introducendo il giudice specializzato: si afferma “una nuova generazione di giudici di merito”, investiti di una sorta di “missione garantista” (Grossi).

**III.** La nostra epoca disegna uno scenario assai diverso. Definita sommariamente come post-fordista, è contrassegnata dalla globalizzazione e dalla rivoluzione tecnologica e digitale, con cui si affermano molte forme di collaborazione non più facilmente inquadrabili nella nozione di subordinazione, che erano ignote al legislatore del 1969-70, che aveva come punto di riferimento il lavoratore subordinato della media e grande fabbrica. Si palesa la frammentazione delle tipologie del lavoro, con la *sharing economy* e la *gig economy*, con la subordinazione dettata dall'algoritmo- e dal coordinamento informatico-telematico del smart-Work

e del Platform wok. Si può addirittura ipotizzare una crescente privatizzazione degli interessi del lavoratore, che tra l'altro mette in crisi la tradizionale rappresentanza sindacale. Lo sviluppo delle forme nuove di organizzazione della produzione, soprattutto nei servizi, mette in discussione la classica distinzione tra prestazione subordinata e autonoma, anche quando attiene a opera continuativa e coordinata prevalentemente personale (ai sensi dell'art. 409 n. 3 cod. proc. civ.). E' quella che si chiama "destrutturazione della prestazione del lavoro subordinato", perché le nuove forme di organizzazione rendono la prestazione meno misurabile in termini di durata temporale, e tendono sempre più ad commisurarla al risultato (prestazione di risultato). Alla nozione di etero direzione si va sostituendo quella di dipendenza economica, individuata dalla mono committenza ed anche dal livello medio-basso di professionalità, a cui corrisponde un livello medio-basso di retribuzione. E' un mondo che cambia, dove il riferimento non è più solo la paga orario ma anche la responsabilità del prestatore. Un rilievo nuovo acquista il minimo garantito in sede collettiva o legislativa. Problematico resta il controllo a distanza.

L'entrata in vigore della legge 28 giugno 2012, n. 92; del d.lgs. 81 del 2015 (in tema dei contratti di lavoro e di revisione della normativa concernente le mansioni) e della legge n. 81 del 2017 su "Le misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato" impongono una prospettiva nuova che non si limiti alla tutela e al temperamento degli opposti interessi. Il decreto legge 12 luglio 2018 n. 87 (disposizioni per la dignità dei lavoratori e la risoluzione delle crisi aziendali) convertito in legge n. 128 del 2019.

Ma come rispondere con efficacia all'esigenza dell'ampliamento dell'area della protezione del lavoro? Chi sostiene cambiamenti radicali porta l'esempio delle situazioni di Skill shortage, cioè posti di lavoro permanentemente scoperti ("giacimento occupazionale" non utilizzato), che alla fine del 2019 sono stati registrati in un milione e duecentomila, per sostenere che la vera sfida è di offrire servizi efficaci per rispondere alla domanda di personale qualificato e specializzato delle imprese, perché solo con un sistema di formazione professionale che garantisca sicurezza economica e professionale al lavoratore si potrebbe ambire a soddisfare il diritto al lavoro sancito dall'art. 4 della Costituzione, e un'esistenza libera e dignitosa al lavoratore e alla sua famiglia, ai sensi dell'art. 36 della stessa. E di conseguenza paventa il rischio di ingessare il posto di lavoro o addirittura la condanna del prestatore a permanere in condizione fragile e degradata, sottraendosi a quella mobilità che è richiesta dal mercato. Timori fondati, ma c'è anche l'esigenza di non stravolgere il sistema delle tutele acquisite. In ogni caso le parti sociali non possono non interrogarsi sull'evoluzione della stessa contrattazione collettiva, mentre spazio

crescente è destinato ad occupare lo welfare aziendale. Per tutti, per la società nel suo complesso, il problema della formazione è e sarà decisivo.

**IV.** La percezione è che si è ad una svolta, come quella degli inizi del '900 o del decennio successivo al miracolo economico, che richiede –come allora- un pensare e agire all'unisono tra diritto e economia, etica e cultura sotto la regia accorta e lungimirante della politica.

Nel promuovere questo incontro tra storici, giuristi, protagonisti vari, non si mancherà di notare che abbiamo voluto dare particolare rilievo al giuslavorismo, ritenendolo chiave di lettura non unica ma certo privilegiata, ed anche ganglio particolarmente sensibile, della società. Ne erano, del resto, ben convinti i terroristi rossi, che contro i giuristi del lavoro si accanirono. A tale aspetto abbiamo voluto dedicare una specifica relazione, affidata al prof. Fumian. Ad essi, in qualche modo, il convegno è dedicato.

Prof. Maurizio Degl'Innocenti

Presidente della Fondazione di studi storici "F. Turati"