

*ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
Per iscriverti al Bollettino ADAPT [clicca qui](#)
Per entrare nella Scuola di ADAPT e nel progetto Fabbrica dei talenti
scrivi a: selezione@adapt.it*

Bollettino ADAPT 25 maggio 2020, n. 21

Una ricorrenza offuscata dalla emergenza sanitaria del coronavirus? Può anche essere. Di certo non assisteremo di persona ai tanti convegni e dibattiti pubblici programmati da studiosi, politici e sindacalisti per celebrare i cinquant'anni della legge 20 maggio 1970, n. 300, meglio nota come «Statuto dei lavoratori». Molti di questi eventi sono stati semplicemente cancellati. Altri si svolgeranno da remoto privandoci del piacere di un incontro, un abbraccio, una stretta di mano come è bello fare nelle feste. E tuttavia se ci apprestiamo oggi a vivere con fiducia una nuova normalità, grazie al progressivo ritorno ai luoghi di lavoro, lo dobbiamo anche a questa legge che ha cambiato il corso della storia del lavoro del nostro Paese.

È stato il protocollo condiviso tra Governo, associazioni datoriali e sindacati di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro che ha consentito, nei giorni confusi e incerti della emergenza, la continuità delle attività economiche e produttive essenziali. E sono ora i tanti protocolli sindacali, settoriali e territoriali, e gli accordi aziendali di sicurezza a rendere possibile, nei termini di una vera e propria assunzione condivisa di responsabilità tra lavoratori e imprese, l'avvio della cosiddetta fase 2, quella appunto di un progressivo ritorno al lavoro in sicurezza. Come non ricordare, a questo proposito, la previsione dello Statuto che garantisce per la prima volta ai lavoratori italiani, mediante le loro rappresentanze, il diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere nei luoghi di lavoro la elaborazione e attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

L'espressione «Statuto dei lavoratori» fu pronunciata per la prima volta nel III Congresso della CGIL che si tenne a Napoli nei giorni dal 26 novembre al 3 dicembre

1952. Fu l'onorevole Di Vittorio che nella sua relazione propose appunto l'idea di uno «statuto dei diritti, della libertà e della dignità dei lavoratori nell'azienda». Per milioni di dipendenti e imprese questa carta dei diritti e delle prerogative dei lavoratori è oggi qualcosa di scontato. Un dato normativo acquisito una volta per tutte. Ma ci vollero quasi venti anni di dibattiti e scontri per la sua approvazione da parte del Parlamento e per portare – come si diceva allora – la Costituzione dentro i cancelli delle fabbriche divenendo concretamente la regola fondante delle complesse relazioni tra lavoratori e datori di lavoro. E tuttavia, come documenta il ricco e avvincente dibattito parlamentare, lo Statuto dei lavoratori non è stato e non è solo un elenco di diritti formali, dal già richiamato diritto alla tutela della salute al rispetto della libertà e dignità della persona che lavora, sino al riconoscimento delle forme di rappresentanza e tutela collettiva attraverso l'azione sindacale in azienda.

Ed infatti, come abbiamo imparato a scoprire in questi giorni, nelle non facili azioni di contrasto e contenimento del coronavirus, lo Statuto dei lavoratori è innanzitutto espressione di un principio e di un metodo. Il principio è quello della centralità concreta della persona nei processi economici perché il lavoro non è solo un fattore della produzione ma soprattutto un bisogno della persona nella sua dimensione sociale e relazionale. Il metodo è quello della partecipazione e del confronto, anche dialettico e conflittuale se serve, ma pur sempre orientato al pieno sviluppo della persona e della società, per la soluzione condivisa dei problemi del lavoro. Nessuna contrapposizione insomma tra le tutele e le dinamiche d'impresa, ma la convinzione che l'economia sia il terreno delle scelte, spesso scelte non facili come quando si contrappone la salute e il lavoro, e che le decisioni sono forti e ragionevoli se frutto del confronto e di un accordo tra le parti interessate.

L'attualità e anche i limiti della legge 300, a cinquant'anni dalla sua approvazione sono tutti qui. L'attualità sta nella conferma del principio e del metodo in essa contenuti. I limiti stanno invece nella necessità di proseguire nel non facile processo di adeguamento ai tempi per renderla maggiormente coerente ai cambiamenti tecnologici e demografici che hanno profondamente cambiato i mercati del lavoro e i metodi di produzione. Se un tempo la sfida dell'industrialismo stava nella tutela del solo lavoro dipendente, oggi la domanda che emerge dalla società è quella di protezioni universali che concorrano alla libertà nel lavoro. Perché, a ben vedere, il vero problema del lavoro oggi, quali che siano la tipologia contrattuale di ingaggio e lo statuto protettivo di legge che la accompagna formalmente, è la sempre più intollerabile frattura tra chi ha

il privilegio di vivere il lavoro come libertà, crescita personale e gratificazione e chi invece ancora lo soffre come umiliazione, costrizione o pena.

Michele Tiraboschi

Coordinatore scientifico ADAPT

 @MicheTiraboschi

*pubblicato anche su *Avvenire*, 19 maggio 2020