

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 4 ottobre 2021, n. 34

Non può essere lasciato cadere [l'invito di Mattia Feltri](#), indirizzato principalmente alla sinistra italiana, di riprendere in mano con decisione la questione del lavoro con l'obiettivo di riscrivere lo Statuto dei lavoratori degli anni Settanta. Non tanto e non solo perché la litania del liberismo selvaggio promosso dalle destre negli ultimi decenni è largamente fuorviante, oltre che storicamente infondata. Basti pensare anche solo ai padrini politici della prima robusta flessibilizzazione del nostro mercato del lavoro (Romano Prodi con il "pacchetto Treu" del 1996/1997) e agli artefici del definitivo superamento dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori (il Pd di Matteo Renzi con il suo "Jobs Act" di ispirazione obamiana).

L'urgenza del tema lavoro, la comprensione delle sue nuove forme e manifestazioni e la messa a punto di nuove e più efficaci tutele, è infatti centrale in questa straordinaria fase di ripresa post pandemica e di costruzione dell'Italia che verrà, grazie alle ingenti risorse legate al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. E non può che essere così almeno per chi - come farebbe oggi lo stesso Giacomo Brodolini, il padre politico dello Statuto dei lavoratori - ha sempre scelto di stare da una parte sola, dalla parte dei lavoratori. Perché lo Statuto dei lavoratori non può essere inteso - e certamente così non è nato - come una bandiera di questa o quella parte politica, ma piuttosto come risposta matura, e però storicamente condizionata nel suo strumentario tecnico e nel suo retroterra culturale, alle esigenze di tutela della libertà e della dignità della persona rispetto ai contesti produttivi e di lavoro del Novecento industriale e fordista.

Un nuovo ordine economico e sociale per un nuovo mondo

Dice molto bene Mattia Feltri: il lavoro crea identità e appartenenza. Va oltre il mercato e le relative dinamiche di scambio perché forma la persona e configura il sociale. Rivendica diritti, istanze di inclusione e di cittadinanza, ma anche libertà e responsabilità. Sul mercato del lavoro si scambia una "merce" del tutto particolare: una merce che pensa, impara, reagisce, si arrabbia, manifesta

passioni, attrazioni, affettività, repulsioni, che sa essere razionale e irrazionale, che esprime le pulsioni insopprimibili del dono, della solidarietà e della partecipazione e che, dunque, mal si presta a modellizzazioni e astrazioni universalistiche. Il nuovo lavoro, il lavoro che cambia, chiede rappresentanza politica. Alimenta, nella costruzione tecnica della professionalità e nella divisione sociale del lavoro, non solo un senso di comunità, ma anche dinamiche positive di coesione e solidarietà. Impossibile, insomma, rilanciare il nostro Paese e consegnare alle più giovani generazioni un senso di fiducia e di speranza nel futuro senza chiudere una volta per tutte, al di là di contrapposizioni formali e logiche di appartenenza politica, la gloriosa stagione di uno Statuto dei lavoratori ancora profondamente calato negli schemi produttivi e organizzativi del Novecento e avviarci definitivamente nella messa a punto di un nuovo ordine economico e sociale. Impossibile che possa emergere dall'asfittico limbo di un eterno "post-fordismo" che segna la fine della società del lavoro salariato annunciata dalla analisi sociologica più di cinquant'anni fa, proprio mentre il Parlamento confezionava il testo della legge 300 del 20 maggio 1970, lo Statuto appunto.

Il mondo da allora è profondamente cambiato e non solo per le conseguenze di una incessante evoluzione tecnologica a basso tasso di occupazione e crescita, alla quale abbiamo reagito con risposte sin qui timorose e deboli, che hanno finito col condurci nelle sabbie mobili di una società dei salariati imbalsamati. Non è un caso che sia oggi l'incerta e timida transizione ecologica appena avviata a preoccupare, più di ogni altro fattore, decisori politici e attori della rappresentanza di imprese e lavoro, per via del suo prevedibile impatto occupazionale su interi settori produttivi e cioè sulla vita e le prospettive lavorative di milioni di lavoratori dei settori tradizionali oltre che di quelli energetici. Impatto che, per non risultare devastante e sanguinoso, non certo essere certo governato con formalismi giuridici come il blocco sine die dei licenziamenti e con una rigida tutela del posto di lavoro. Ed è qui che rimpiangiamo i generosi tentativi, compiuti con la legge Biagi, di ripensare in modo pragmatico l'organizzazione e la disciplina del mercato del lavoro, partendo dalla difesa non del "posto", ma della persona del lavoratore in carne e ossa, della sua professionalità e della sua occupabilità, mediante la predisposizione di politiche attive e moderni meccanismi di protezione e sociale e di governo attivo delle inevitabili e continue transizioni occupazionali. Occorre allargare lo sguardo e l'analisi economica ai fenomeni che rientrano nell'ambito degli atteggiamenti sociali, individuando nuovi filtri interpretativi e nuovi approcci adeguati alle scommesse di crescita e modernizzazione raccolte nel Pnrr: una nuova "cassetta degli attrezzi" che continui a ricercare la sintesi tra libertà, uguaglianza ed efficienza, ma che superi banalizzazioni e contrapposizioni anacronistiche.

L'errore di una difesa a oltranza dei feticci del passato

La lezione degli ultimi decenni, se andiamo oltre le letture normalizzanti delle recenti e numerose riforme del mercato del lavoro, etichettate in funzione di una sterile contrapposizione tra destra e sinistra, ci conferma che ciò di cui dobbiamo davvero preoccuparci non sono le turbolente transizioni in atto su scala globale e le radicali trasformazioni attese nella nostra società e nella nostra economia. Perché il vero problema è la difesa ad oltranza dei feticci e dei vecchi e gloriosi arnesi del passato. L'attuale confusa e superficiale contesa sulle possibili linee di sviluppo dello smart working post emergenziale ci pare ben rappresentare i profondi limiti di un dibattito pubblico, politico ma anche sindacale, sul lavoro, non solo lontano dai paradigmi di una inevitabile transizione digitale, ma ancora pesantemente ingabbiato da regole giuridiche e modelli culturali del Novecento (ne abbiamo parlato diffusamente in [un recente working paper](#)). Da un lato si schierano quanti temono un ritorno al passato, rispetto a una forma di lavoro accolta con diffidenza prima della inaspettata popolarità causata dalla pandemia, e che tuttavia è formalmente centrata sul concetto di subordinazione che, per definizione giuridica, implica inevitabilmente la cessione al datore di lavoro di un "tempo di lavoro" che non può essere governato in autonomia e senza controlli come avviene invece per il lavoro autonomo professionale. Dall'altro lato si pongono coloro che, forti di talune oggettive criticità emerse durante questi mesi di sperimentazione di massa decisamente improvvisata, sollecitano una contrattualizzazione dello strumento e, soprattutto, nuovi ed effettivi criteri di misurazione ed esecuzione di una prestazione di lavoro che, in quando parametrata sul risultato, supera le logiche della grande invenzione del capitalismo, così come lo abbiamo conosciuto nei secoli passati, e cioè il mercato del tempo di lavoro.

Superare definitivamente contrapposizioni ideologiche e massimaliste sul lavoro, e le tante bandierine attorno a cui sono si è consumata la battaglia per contrastare l'inevitabile declino della società salariata, aiuterebbe il nostro Paese a sopportare senza ulteriori traumi, dopo la crisi del debito sovrano e lo shock della emergenza pandemica, la lunga e non facile transizione verso quella che abbiamo iniziato a chiamare la nuova normalità.

La sfida delle transizioni e il rischio di fratture sociali

Per chi si occupa da tempo delle trasformazioni del lavoro è sufficientemente chiaro che l'emergenza sanitaria non abbia fatto altro che accelerare - e anche rendere più nitide all'opinione pubblica e ai decisori politici - alcune tendenze da tempo in atto nel mercato del lavoro e comunemente ricondotte, in letteratura, al paradigma della Quarta rivoluzione industriale. Tendenze "guidate" non tanto e non solo dagli inevitabili cambiamenti tecnologici, secondo una classica chiave di lettura di matrice marxista dei processi economici che tanto ha condizionato la riflessione anche recente sul lavoro, quanto piuttosto dai mutamenti sociali (demografici e

ambientali, in primis) che hanno radicalmente trasformato i mercati del lavoro – da declinarsi oggi necessariamente al plurale – e che, come da tempo segnalato, caratterizzano la nuova modernità nei termini di una “società del rischio”. Una società che nei fatti si colloca decisamente già oltre i contraddittori confini concettuali e terminologici della “società industriale” e del “lavoro produttivo” cristallizzati nello Statuto dei lavoratori degli anni Settanta e rispetto alla quale fenomeni come le pandemie e altre catastrofi naturali sono tutt’altro che eccezionali o imprevedibili.

È la crisi della razionalità novecentesca del lavoro e delle sue regole giuridiche che contribuisce, insomma, alla creazione di un fossato sempre più profondo tra vincitori e sconfitti rispetto alle dinamiche economiche e sociali in atto. Dinamiche che azzerano quei “patti sociali” (più o meno espliciti) che nel corso del Novecento hanno garantito benessere, stabilità e sicurezza per la gran parte degli individui coinvolti. Dalle regole salariali a quelle democratiche, da quelle sul Welfare State a quelle sulla competizione e sulla azione dei mercati in condizioni di concorrenza.

È facile intuire che questo diventa il problema maggiore per il futuro della nostra società e delle prospettive di attuazione del PNRR, soprattutto sul versante della transizione ecologica e di quella digitale. Di fronte a questa sfida – e alla conseguente minaccia di una sempre più profonda frattura sociale tra chi è prigioniero di forme di lavoro povero, per retribuzioni ma anche per contenuti e bassa professionalizzazione, e chi è dotato di robuste e ricercate professionalità – si tratta di pensare con coraggio ai contenuti di un nuovo patto sociale. Siamo convinti che questo patto avrebbe maggiori margini di successo dentro la cornice di uno Statuto di tutti i lavoratori, come progettato da Marco Biagi ben venti anni fa, per dare linee di sviluppo e moderne protezioni a tutte le forme di lavoro (subordinato, etero-organizzato e autonomo) e la forza propulsiva di una contrattazione collettiva di prossimità, come tale vicina ai bisogni reali e diversificati di persone e imprese.

Puntare alla piena occupazione come bene pubblico inderogabile

Ribaltiamo insomma la prospettiva con cui guardiamo al lavoro. Invece di tener fisso il salario di chi ha lavoro, e mobile il rapporto tra occupati e disoccupati, invertiamo le priorità. Puntiamo alla piena occupazione come bene pubblico inderogabile. Ci sono oggi le condizioni per scrivere uno Statuto professionale della persona da ricondurre a una strategia di sviluppo della carriera professionale, da intendersi quale moderna forma di “proprietà” del lavoro, capace di intercettare, in coerenza al pluralismo e alla frammentazione dei mercati transizionali, tutte le moderne espressioni del lavoro, fino al punto di includere nel ragionamento giuridico anche quanto si colloca oltre il (mercato del) lavoro produttivo: studio e formazione, lavoro sociale e di cura, volontariato, economia sociale. Una

prospettiva, quest'ultima, che non solo supera la contrapposizione tra mercati interni e mercati esterni del lavoro, su cui poggiava il sistema della stabilità del posto di lavoro, ma anche la rigida contrapposizione, tipica della visione industrialista, tra lavoro professionale e lavoro dipendente, tra sistema educativo/formativo e mercato del lavoro, tra vita, salute e lavoro, e, più in generale, tra tutto quanto è regolato da un contratto di lavoro dipendente rispetto ad altre attività e occupazioni che sono tuttavia in grado di accrescere l'occupabilità e le capacità delle persone.

È l'"utopia positiva", ieri possibile, oggi doverosa: il passaggio da una società a retribuzione fissa verso la società post-industriale centrata sulla connettività e sulle reti, da un mondo di salariati sempre sull'orlo dell'abisso della disoccupazione a un pianeta della piena occupazione, in cui i lavoratori partecipino ai rischi d'impresa. Non è più adeguato ai tempi un sistema che ha fatto del salario il feticcio, fisso, e dell'occupazione e del capitale umano la variabile di aggiustamento. La prospettiva deve essere ribaltata.

L'attenzione alle dinamiche reali dei mercati del lavoro impone, in ogni caso, di sottoporre a revisione critica l'idea stessa di lavoro attorno a cui è stato edificato nel tempo - in termini prevalentemente difensivi e di polemica contro il mercato - l'ordinamento posto dal diritto del lavoro attraverso la norma inderogabile di legge e di contratto collettivo. Può essere utile ricordare, in proposito, la lezione di Bruno Trentin sulla divisione tecnica del lavoro di epoca fordista e sulle conseguenze (dell'avvio) del tramonto del concetto di "lavoro astratto" di marxiana memoria. Una lezione largamente inascoltata. Per molti, di nuovo, un'utopia. Per noi uno snodo oggi obbligato per governare le dinamiche della Quarta rivoluzione industriale e, come suggeriva lo stesso Trentin, per portare finalmente il lavoro a divenire sempre più conoscenza, manifestazione di creatività, partecipazione e libertà.

Dalla "libertà dal lavoro" alla "libertà del lavoro"

Non possiamo neppure dimenticare, rispetto ai comprensibili timori di intervenire su una normativa simbolica per le tutele del lavoro, che lo Statuto dei lavoratori è stato il punto di arrivo di un complesso processo di rivoluzioni industriali che non poteva non riflettere il paradigma produttivo del tempo ancora incentrato sulla contrapposizione tra capitale e lavoro. Una contrapposizione strutturale e programmatica teorizzata attraverso una organizzazione scientifica del lavoro che finiva il più delle volte con l'assimilare la persona del lavoratore alla macchina e con il considerare la forza lavoro salariata intercambiabile e standardizzata. Le prospettive dello sviluppo economico, invece, aprono oggi spazi inesplorati per valorizzare la dimensione soggettiva e creativa del lavoro e cioè la dimensione di senso e di partecipazione che deve accompagnare e integrare l'inevitabile

dimensione economicista e di scambio.

Pur con tutte le paure e insicurezze che questo comporta, l'essere umano ha nelle sue mani - nell'utilizzo consapevole di tecnologie che riducono i lavori faticosi e ripetitivi e nella possibilità di una più equa distribuzione di una ricchezza mai conosciuta nella storia della umanità - un percorso verso la conquista non solo di quella libertà nel lavoro di cui si è sin qui occupata la legislazione protettiva del lavoro, ma anche della libertà del lavoro: l'affermazione della propria dignità e personalità attraverso il lavoro, tutt'altra cosa rispetto a una semplicistica liberazione dal lavoro suggerita da chi spinge per un reddito incondizionato di cittadinanza che prescindendo dallo svolgimento di un mestiere o una professione. Nessuna presa di posizione da parte nostra tra gli opposti schieramenti che si confrontano sul futuro del lavoro e cioè tecno-ottimisti contro tecno-pessimisti. Semmai la convinzione che la tecnologia non sia un destino e che siano finalmente maturate le condizioni per ribaltare quella concezione industrialista del mondo, della società e del diritto che ha fatto delle persone e del lavoro niente altro che un semplice accessorio del sistema economico e uno strumento propulsivo della società dei consumi.

Il principio e il metodo da confermare

Tutto questo non significa cancellare le conquiste dello Statuto dei lavoratori, ma ricordarci che esso è stato, innanzitutto, espressione di un principio e di un metodo che non possiamo che confermare. 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.

L'attualità della legge 300, a più di cinquant'anni dalla sua approvazione, sta dunque 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, ambientali e demografici che hanno profondamente mutato i mercati del lavoro e i metodi di produzione. Se 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 del lavoro e non solo alla libertà nel lavoro di cui si è sin qui occupato lo Statuto. Perché, a ben vedere, il vero problema del lavoro oggi 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.

In ogni caso, grazie allo Statuto dei lavoratori, l'attività lavorativa non solo ha registrato l'emersione di un (ancora) robusto apparato di tutele formali e di un articolato sistema di contrattazione collettiva, ma, soprattutto, è riuscita a liberarsi delle limitazioni imposte dall'essere considerata un mero fatto privato da affidare al solo diritto dei contratti.

L'intuizione di Biagi: un nuovo diritto per il lavoro

Per lo studioso del lavoro, di qualunque estrazione o convinzione ideologica o politica, questa acquisizione non può non rappresentare un punto di non ritorno. Per rendere effettivo per milioni di lavoratori in carne e ossa il principio etico-giuridico secondo cui il lavoro non è una merce, o meglio è quella "merce" particolare di cui parlavamo sopra, resta allora da ricostruire quello spazio dell'azione politica che pare oggi profondamente degradato e che, tuttavia, risulta imprescindibile per ripensare su basi più aderenti alla realtà gli snodi culturali, istituzionali e normativi di quella ampia parte della relazione tra l'economia e la società che è mediata dal lavoro o anche, sempre più spesso, dal problema della mancanza di un lavoro o di un lavoro decente.

Dopo le resistenze e i fallimenti degli anni passati è questa la stagione propizia per contribuire a scrivere un nuovo Statuto dei lavoratori. Un nuovo Statuto che, per quanto se ne parli da tempo, resta tuttavia ancora oggi poco più di una ipotesi progettuale, quella dello Statuto dei lavori di Marco Biagi, che porta le tutele formali del lavoro a ricongiungersi, tanto nel privato come nel settore pubblico, con i processi sociali di costruzione dei mestieri, delle competenze e delle professionalità al punto da configurare un nuovo diritto per il lavoro e per l'occupabilità di tutti. Non si tratta certo di rinnegare la componente tradizionale, nel suo nucleo essenziale, della tutela nel contratto di lavoro, ma di indirizzare la nostra attenzione anche alle continue transizioni occupazionali e soprattutto a quella libertà del lavoro di cui abbiamo parlato in precedenza. Una libertà da intendersi non in termini liberistici ma, almeno per chi ancora aspiri a una giustizia del lavoro, in chiave liberal, alla John Rawls per intenderci, con la semplice ambizione di concorrere pragmaticamente a rendere il nostro Paese più accettabile e giusto di come lo abbiamo trovato.

Le sfide e i rischi della transizione digitale ed ecologica impongono la ridefinizione della cornice, nel segno della coesione sociale. Il modello da seguire è quello del Protocollo Ciampi del 1993, che è riuscito ad agganciare e correggere alcune dinamiche dei processi di contrattazione collettiva ponendo fine alla stagione della "conflittualità permanente" e responsabilizzando per la prima volta la contrattazione collettiva, soprattutto al livello decentrato, rispetto alle istanze di efficienza e produttività e non solo a quelle, più tradizionali, di tipo distributivo. La rigida politica dei redditi

degli anni Novanta, che ancora condiziona le dinamiche contrattuali del nostro Paese, ha consentito di raggiungere l'obiettivo del risanamento dei conti pubblici e dell'ingresso dell'Italia nell'Euro, ma ha esaurito la sua funzione e si è dimostrata irrilevante ai fini di una corretta allocazione dei fattori produttivi. La forbice tra salari contrattuali e quelli di fatto (in alto e in basso) si è aperta ulteriormente.

È necessario affrontare finalmente la questione salariale nel nostro Paese, tanto nel pubblico che nel privato, a condizione tuttavia di agganciare la contrattazione collettiva alle dinamiche della produttività in una prospettiva di reale partecipazione e di condivisione dei risultati.

Il nuovo patto sociale deve essere incentrato sulle competenze, la formazione e la riqualificazione professionale attraverso una maggiore e più convinta integrazione tra il sistema educativo, la formazione professionale e il mercato del lavoro. Un patto che, sulla scia di quanto già fatto per il lavoro pubblico con l'accordo Governo-sindacati del 10 marzo scorso, metta al centro del confronto la costruzione sociale delle professionalità, dei talenti e dei mestieri. Un patto, ancora, che, nel valorizzare il ruolo adattivo e di prossimità della contrattazione collettiva in ragione delle diverse esigenze aziendali e settoriali, dovrebbe affrontare il nodo delle politiche attive e della formazione in chiave moderna, come gigantesca "ricarica delle batterie" del mondo del lavoro, e non in funzione meramente assistenziale e paternalistica. Accanto ai centri pubblici per l'impiego, vanno valorizzate le agenzie del lavoro e tutti gli attori privati accreditati per il sistema dei servizi al lavoro, tra cui i sistemi bilaterali espressi dai corpi intermedi per la formazione e per l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro e per il welfare contrattuale.

Per cementare il bilateralismo e la condivisione delle strategie aziendali che si muovono nella direzione della trasformazione digitale ed ecologica si potrebbe, infine, pensare di dare finalmente attuazione all'articolo 46 della Costituzione con una legge in materia di partecipazione dei lavoratori e democrazia economica, in modo da superare alla radice, in una prospettiva di economia sociale di mercato, le spinte conflittuali che ancora tanto incidono sulla qualità delle nostre relazioni industriali.

Siamo a un bivio: cristallizzare la situazione attuale, senza peraltro garantire vera coesione sociale, oppure costruire davvero l'Italia del futuro, i nuovi mercati del lavoro e le nuove professionalità. È tempo di ri-formare il Paese.

Renato Brunetta

 @renatobrunetta

Michele Tiraboschi

Ordinario di diritto del lavoro

Università di Modena e Reggio Emilia

 @MicheTiraboschi

*pubblicato anche su *HuffPost* col titolo *Da Biagi a Biagi: è tempo di uno Statuto della persona*, 28 settembre 2021