

Umberto Romagnoli

La ruga dello statuto dei lavoratori

C'è chi dice che lo statuto li dimostra tutti, i suoi 45 anni, e ne reclama la rottamazione. Ma ragiona così soltanto perché è prigioniero di un sillogismo che è facile sbugiardare.

Premessa maggiore: lo statuto chiuse un ciclo di inattese lotte operaie di cui la storiografia parla come del “secondo biennio rosso”. *Premessa minore:* il referente dello statuto era la fabbrica fordista. *Ergo*, lo statuto è un ferro-vecchio.

Il sillogismo è falso e la deduzione che se ne ricava una sciocchezza, perché lo statuto non ha mai legato la sua vitalità ad un modo di produrre storicamente determinato. Si riconnette invece a valori di carattere permanente e universale la cui vulnerabilità al contatto con le ragioni dell'impresa era simboleggiata dal fordismo, ma che vanno protetti indipendentemente dal variare nel tempo e nello spazio del modello dominante di produzione e organizzazione del lavoro.

Pertanto, la ragione vera della richiesta di rottamare lo statuto bisogna cercarla altrove ed è questa: perduta la rappresentanza politica, il popolo degli uomini col colletto blu e le mani callose dispone soltanto di una rappresentanza sindacale rissosa – e dunque non ha più il potere di prima.

È partendo da questa preliminare riflessione che ritengo di poter sostenere che 45 anni non bastano per esprimere un giudizio definitivo sullo statuto. Non bastano perché, come dirò, la linea di politica del diritto anticipata dallo statuto non ha avuto gli svolgimenti che meritava. Insomma, c'è un Nuovo Mondo che sta ancora aspettando il suo Colombo.

Lo statuto, scrisse Massimo D'Antona, “è la legge del sindacato in azienda”. Ma anche Massimo sapeva che l'orizzonte di senso dello statuto è

più vasto. Sapeva che lo statuto esprime la consapevolezza che l'impatto delle regole del lavoro sulla vita delle persone eccede il quadro delle relazioni che nascono da un contratto tra privati. Pertanto, anche Massimo sapeva che lo statuto trasferisce nell'ambito di un rapporto instaurato da un contratto di diritto comune il principio costitutivo della società contemporanea che fa del lavoro il passaporto per la cittadinanza. Lo statuto lo ha declinato in chiave di divieti rivolti al datore di lavoro: divieto di perquisire il dipendente, di impadronirsi dei suoi stili di vita e dei suoi stessi pensieri, di discriminarlo; divieto di punirlo se non con modalità capaci di incivilire un primitivismo come il cumulo in un medesimo soggetto dei ruoli di accusatore, giudice e parte lesa.

Come dire: lo statuto sancisce la non-espropriabilità anche nel luogo di lavoro di diritti che spettano al lavoratore in quanto cittadino. Per questo, lo statuto è la legge delle due cittadinanze. Del sindacato e, al tempo stesso, del lavoratore in quanto cittadino di uno Stato di diritto. Infatti, lo statuto riconosce al lavoratore più di ciò che può dare un contratto a prestazioni corrispettive. Molto di più; e può farlo perché il legislatore statutario prende sul serio un evento che a molti sembra tuttora secondario o addirittura un'esagerazione retorica: issandosi nelle zone alpine del diritto costituzionale elaborato nel secondo dopo-guerra fino a diventare, da noi, il formante dello Stato, il lavoro è entrato nell'età della sua de-mercificazione.

Non era mai successo che il diritto del lavoro – né quello legificato né quello giurisprudenziale né quello di cui è artefice il sindacato – pretendesse di ricalibrare il centro gravitazionale della figura del cittadino-lavoratore spostando l'accento dal secondo sul primo: ossia, dal debitore di lavoro sul cittadino. E ciò perché “nella prima modernità”, come ha scritto Ulrich Beck, “dominava la figura del cittadino-lavoratore con l'accento non tanto sul cittadino quanto piuttosto sul lavoratore. Tutto era legato al posto di lavoro retribuito. Il lavoro salariato costituiva la cruna dell'ago attraverso la quale tutti dovevano passare per poter essere presenti nella società come cittadini a pieno titolo. La condizione di cittadino derivava da quella di lavoratore”. La stessa autonomia negoziale privato-collettiva ha metabolizzato in fretta il metodo, non opportunistico né contingente, di un pragmatismo sensibile ad una concezione manageriale del lavoro. Anzi, la condivide a tal segno da interpretarla in maniera dogmatica, assumendo cioè che la dimensione mercatistica dello stato occupazionale-professionale acquisibile per contratto non può non schiacciare la dimensione politico-istituzionale dello *status* di cittadinanza

acquisibile secondo i principi del diritto pubblico. “Per molto tempo”, confesserà Vittorio Foa, “abbiamo visto nell’operaio solo un operaio da difendere nel suo rapporto col lavoro e da rappresentare nei suoi soli interessi materiali, e non abbiamo visto gli altri versanti della sua vita”. Per questo, è il suo amaro commento, non avremmo dovuto stupirci che ad un certo punto abbia smesso di ascoltare i nostri discorsi. Il fatto è che erano discorsi (più che compatibili) solidali con una logica produttivistica ed efficientistica che dà per scontato il sacrificio dello *status* di cittadinanza a vantaggio dello stato occupazionale-professionale.

Dunque, è sufficiente uno sguardo d’insieme sul passato che aveva alle spalle per porre in luce come lo statuto fosse privo di antecedenti normativi. In effetti, aveva gettato le premesse necessarie per imprimere una violenta torsione all’evoluzione del diritto del lavoro. L’avrebbe voluta non più polarizzata sullo scambio contrattuale di utilità economiche. Non più dominata dall’esigenza di disciplinare i comportamenti del lavoratore dipendente in conformità con gli standard di prestazione imposti al lavoro organizzato. L’avrebbe voluta più attenta ai valori extra-contrattuali ed extra-patrimoniali di cui il lavoro è portatore.

Viceversa, l’esortazione del legislatore statutario a ripensare le connessioni che si stabiliscono tra lavoro e cittadinanza è caduta nel vuoto: soltanto Massimo D’Antona intuì che, per il diritto del lavoro, era “una questione di ridefinizione strategica”. Perciò, quella che lo statuto racchiude è una virtualità rimasta inespressa nella misura in cui ha spaventato l’impresa più di quanto non abbia sollecitato il sindacato. Infatti, tanto l’impresa quanto il sindacato hanno rifiutato la sfida a rilegittimarsi mediante l’adeguamento dei rispettivi modelli di comportamento alla trama dei diritti del lavoratore dipendente valorizzati da Bruno Trentin nella sua ideale *Città del lavoro*: a cominciare dal “diritto di essere informato, consultato, abilitato ad esprimersi nella formazione delle decisioni che riguardano il suo lavoro”. Un diritto che trasforma il suddito in cittadino. Un diritto funzionalmente polivalente e strutturalmente multi-direzionale. Ossia, un diritto esigibile nei confronti non solo dell’impresa, ma anche del sindacato. E ciò perché il sindacato, non diversamente dall’impresa, rientra nella categoria giuridica delle autorità private principalmente in ragione dell’efficacia vincolante posseduta *de iure* o *de facto* dalle regole del lavoro che contribuisce a produrre.

Per quanto distinti, i motivi del rifiuto hanno finito per convergere nella

finalità di circoscrivere, indebolire, ridurre il diritto individuale di cittadinanza nei luoghi di lavoro. Così, alla pregiudiziale ostilità dell'impresa si è sommata la freddezza o il disinteresse o la sospettosità o la pigrizia mentale (o tutte queste cose insieme) del sindacato. In proposito, assume un valore simbolico la controversia che seguita a lacerare il mondo sindacale in ordine all'ammissibilità di procedimenti di validazione consensuale dell'esito contrattuale di conflitti di lavoro riguardanti intere collettività. La controversia è tuttora irrisolta.

Vero è che nel trittico confederale 2011-2014 è formulato il principio secondo il quale i contratti nazionali saranno sottoscritti "previa consultazione certificata delle lavoratrici e dei lavoratori a maggioranza semplice". Tuttavia, a parte l'indeterminatezza delle procedure che saranno adottate e l'incertezza del futuro della stessa contrattazione nazionale, il medesimo documento sponsorizza il decisionismo dei vertici al livello che pare destinato a diventare il cuore del sistema contrattuale: i contratti aziendali sono efficaci per tutto il personale "se approvati dalla maggioranza dei componenti delle rsu" e, se firmati da rsa, sono sottoponibili a verifica entro certi limiti ed a certe condizioni.

Nessuno, prima d'ora, ha messo in rilievo che alla fine precoce del nuovo inizio ha contribuito anche la cultura giuridica che, quando si occupa del sindacato, tradizionalmente dimostra di saperne apprezzare soltanto la capacità di assicurare la *governance* della fase post-contratto. Pertanto, è da considerarsi un'anomalia rispetto al dominante atteggiamento culturale l'apertura a profili di democrazia partecipativa che caratterizza la proposta *de lege ferenda* elaborata dal gruppo di giuristi che si raccoglie intorno a questa rivista. Di recente, però, un settore dello *star-system* accademico (il cui esponente di maggior spicco è Raffaele De Luca Tamajo) ha reso pubblica una proposta alternativa che non solo si situa nel solco tracciato dal trittico confederale, ma indurisce le restrizioni del ricorso a pratiche referendarie in presenza di contratti aziendali.

Viceversa, una costituzione come la nostra che attribuisce al sindacato la funzione di un legislatore privato vieta ai giuristi di glorificarlo a stregua di una creatura angelicata dotata di intrinseca democraticità o, al contrario, accreditarlo come un soggetto maturo e responsabile nella misura in cui dimostra di operare all'interno di una concezione proprietaria dell'interesse collettivo e, in buona sostanza, dei diritti di cui dispone.

Non caso, i padri costituenti subordinarono il conferimento ai sindacati

di una potestà para-legislativa ad un obbligo da cui invece sono esonerati i partiti politici: l'obbligo di darsi "un ordinamento interno a base democratica" (art. 39, comma 3). Quindi, proprio perché la costituzione fa del sindacato un soggetto che agisce in qualità di un tutore piuttosto che di un rappresentante in senso tecnico-giuridico, è costituzionalmente corretto desumerne che il livello di democraticità dell'esercizio del potere contrattuale collettivo dipende dall'intensità (continuità, trasparenza, incisività) della partecipazione al processo decisionale assicurata ai destinatari della contrattazione collettiva che, per lo più, sono estranei alla vita associativa del sindacato.

Se non fosse di questo parere anche l'Alta Corte, non se ne comprenderebbe l'insistenza con cui si richiama all'esigenza che i rapporti tra lavoratori e sindacato siano presidiati da "regole ispirate alla valorizzazione dell'effettivo consenso come metro di democrazia": la prima volta, nella forma di un *obiter dictum* contenente un monito al legislatore (sent. 30/1990) e, da ultimo, nella forma di un'*addictio* adeguatrice di una norma statutaria strapazzata dal legislatore popolare nel 1995 la cui dizione testuale permetteva, in un mutato contesto ambientale, inaudite violazioni dei più elementari principi della democrazia sindacale (sent. 231/2013).

Del resto, il legislatore statutario non si proponeva obiettivi qualitativamente differenti: "il disegno di legge che il mio ministero sta elaborando", diceva Giacomo Brodolini, "si propone di fare del luogo di lavoro la sede della partecipazione democratica alla vita associativa e della formazione di canali democratici tra il sindacato e la base". Lo statuto però ha ommesso di definire la posizione dei rappresentati di fronte al rappresentante: infatti, pur prevedendo l'attivazione di istituti di democrazia diretta come l'assemblea e il referendum, non impone alle rappresentanze sindacali aziendali di usarli per verifiche del consenso.

Vero è che, se debitamente contestualizzata, l'omissione non è priva di plausibili giustificazioni. Ciò non toglie che sia la ruga dello statuto.

Come dire che lo statuto è invecchiato non tanto a causa della metamorfosi del lavoro e dell'organizzazione produttiva quanto piuttosto a causa del mutamento antropologico-culturale che ha interessato la platea cui si rivolge il sindacato di oggi e di domani. Infatti, le istanze di auto-determinazione di fronte ad ogni potere, anche il più protettivo e benevolo, che percorrono l'universo giovanil-femminil-scolarizzato, rendono palese l'inadeguatezza di una normativa che ha premiato un sistema sindacale de-co-

stituzionalizzato, tenuto insieme da poco più di spago e chiodi, fondato su vincoli di appartenenza identitaria che si sono spezzati e non potranno riformarsi.