

di Andrea Allamprese -

E' difficile negare che gli ultimi trent'anni siano stati caratterizzati in Italia - sotto la spinta delle ideologie del neo-liberismo - da un fenomeno di multiforme precarizzazione dei rapporti di lavoro e da un degrado degli standard di tutela.

La precarizzazione è stata "multiforme" perché ha riguardato l'insieme del mondo del lavoro, e non soltanto questo o quel segmento, e perché a tal fine sono stati utilizzati diverse vie e strumenti.

Così l'uso (e l'abuso) dei rapporti di lavoro parasubordinato (collaborazioni coordinate e continuative) ed "atipico", al posto del rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, è stato diretto principalmente contro i/le giovani, ai/alle quali è stato precluso l'ottenimento di un'appagante, o almeno sufficiente, condizione di vita e di lavoro.

Contro i lavoratori e le lavoratrici del settore terziario è stata, d'altro canto, per lo più diretta la possibilità, quasi incontrollata, di apporre un termine di durata al rapporto di lavoro.

Per altro verso, gli interventi legislativi di "revisione" di un tradizionale quadro di garanzie, portati, in ordine di tempo, dalla legge n. 196/1997 (Pacchetto Treu), dal d.lgs. n. 276/2003 (Riforma Sacconi), dalla legge n. 183/2010, dalla legge n. 92/2012 (Riforma Fornero) e dalla legislazione del governo Renzi del 2014-2015 (anche se non solo da essi), hanno rimesso in discussione, ed esposto a pericoli di precarizzazione, anche la condizione del "nucleo forte" dei lavoratori subordinati a tempo indeterminato nei settori industriali e manifatturieri. Si tratta, infatti, di interventi che perseguono obiettivamente lo scopo di separare il lavoro dall'impresa che lo utilizza, così deresponsabilizzando l'imprenditore verso lavoratori che producono per lui, ma non sono più "suoi": il che è avvenuto attraverso la legittimazione (almeno tendenziale) di appalti di mano d'opera, di esternalizzazioni fittizie di parti dell'apparato produttivo, di forme di somministrazione di lavoro a tempo determinato e indeterminato.

Resta poi, diffusissima, e talvolta condotta agli estremi di un nuovo schiavismo, la forma peggiore di precarietà, quella costituita dal lavoro nero, che si è dimostrato resistente e insensibile sia ai tentativi di repressioni amministrativa e penale (anche di origine comunitaria), sia a quelli di bonifica tramite legislazione premiale "di emersione". Ma restano anche, per converso, nella stessa disciplina del lavoro regolare, antiche e non risolte ingiustizie, illogicità e lacune, che anch'esse si traducono, in definitiva, in situazioni di precarietà e sottotutela: si pensi all'elusione delle norme protettive condizionate alla sussistenza di una certa dimensione occupazionale (in materia di licenziamento, ma non solo), che viene normalmente realizzata con la suddivisione e articolazione dell'attività

d'impresa, riferita formalmente a distinti soggetti giuridici, collegati, però, nell'assetto proprietario.

Il fenomeno della precarizzazione non ha, infine, riguardato solo il lavoro privato, essendosi anzi enormemente diffuso negli ultimi decenni, seppur per diverse ragioni, anche nel settore pubblico, dove ha potuto anche contare sull'esenzione dalle principali norme restrittive o sanzionatorie ancora vigenti nel settore privato. Si pensi, ad esempio, all'inapplicabilità agli enti pubblici datori di lavoro della regola, in caso di irregolarità di un contratto di lavoro a termine, di sua trasformazione a tempo indeterminato (art. 36, d.lgs. n. 165/2001, Testo Unico sul lavoro alle dipendenze della p.a.); oppure alla permanenza, per le pp.aa., nel periodo 2003-2015, della legittimazione a stipulare contratti di collaborazione coordinata e continuativa, ancorché non riconducibili a un progetto specifico (artt. 1 e 61 del d.lgs. n. 276/2003; articolo quest'ultimo, sul lavoro a progetto, poi abrogato dal d.lgs. n. 81/2015).

Quasi tutti i governi che si sono succeduti in quasi trent'anni, dal governo Amato del 1992 al governo Renzi del 2013-2018 (con rare eccezioni), alternandosi governi politici (di centro-sinistra e di centro-destra) a governi tecnici, hanno contribuito, in maniera più o meno accentuata, a intaccare un sistema di regole ben coeso e sperimentato, che aveva anche resistito meglio del previsto alla piccola rivoluzione costituita dalla c.d. Riforma Sacconi del 2003.

Si sta parlando di un sistema di regole che riguarda in primo luogo i rapporti individuali di lavoro, il cui regime protezionistico si rifletteva però inevitabilmente sul piano collettivo per la comprovata considerazione che il lavoratore e la lavoratrice, resi dalla norma di tutela immuni da sopraffazioni, pressioni e ricatti, hanno più possibilità di entrare in coalizione sindacale e proporre rivendicazioni di contrattazione sia collettiva nazionale, sia aziendale.

Per i primi dieci anni del nuovo secolo, le lacune più gravi del sistema normativo hanno riguardato piuttosto i temi della rappresentatività e della democrazia sindacale, i quali certamente hanno rappresentato in quel primo decennio il punto di dialettica dei rapporti sindacali. Le regole di tutela dei lavoratori nel rapporto individuale, tra cui quella fondamentale dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori del '70 (rimasta oggi in vigore solo per gli assunti prima del 7 marzo 2015), ossia della incapacità di un licenziamento illegittimo di risolvere il rapporto di lavoro, assicuravano l'agibilità sindacale cioè il potere di coalizione e rivendicazione, ma la divisione profonda esistente tra le organizzazioni sindacali confederali impediva in sostanza un'efficace produzione contrattuale, come la vicenda Fiat/Fiom-CGIL ha dimostrato.

Quei problemi di democrazia e rappresentatività sindacale sono rimasti in parte irrisolti, nonostante il raggiungimento tra le confederazioni di alcuni accordi quadro (come quelli del

28 giugno 2011, 31 maggio 2013, 10 gennaio 2014) ai quali è mancata però la traduzione operativa in norma di legge; ma la problematica è stata superata e accantonata dall'improvvisa ripresa di un aggressivo attacco alle tutele individuali che si è manifestato all'improvviso nell'estate dell'anno 2011, nella cornice degli ultimatum europei al governo della destra e alla sua politica economica.

La storia degli ultimi anni (dalla riforma Fornero del 2012 a quella del governo Renzi del 2014-2015, fino a una parte della produzione legislativa del governo gialloverde del 2018) è stata segnata da un ulteriore arretramento degli standard di tutela di chi lavora. Con qualche tiepida inversione di rotta nell'ultimo anno (pensiamo alle tutele introdotte per i ciclo-fattorini dal decreto legge n. 101/2019)

La vicenda italiana non è unica in Europa. Processi simili, sia pure con caratteristiche non identiche, si sono verificati anche negli altri paesi dell'Europa occidentale.

In alcuni di questi paesi abbiamo assistito, negli ultimi anni, alla ripresa di uno sforzo di elaborazione progettuale da parte di gruppi di studiosi/e (sovente vicini/e al sindacato) con l'obiettivo di sintetizzare in una proposta organica (in alcuni casi, un vero e proprio articolato di legge) le riforme o risposte normative che appaiono necessarie per contrastare, e sperabilmente rovesciare, quei fenomeni di multiforme precarizzazione dei rapporti di lavoro, e di degrado degli standard di tutela, di cui parlavamo all'inizio.

L'attività progettuale ha interessato anche il nostro paese, dove un gruppo di studiose e studiosi, in stretto rapporto con la CGIL, ha elaborato una proposta di legge organica avente come rubrica "Carta dei diritti universali del lavoro. Nuovo Statuto di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori". Questa proposta è attualmente in discussione in Parlamento (progetto di legge C11), dove aspetta ancora di essere messa in discussione.

I progetti suddetti, compreso quello italiano, privilegiano, nella progettazione, la tutela dei diritti primari della persona, e la loro garanzia e realizzazione nei rapporti di lavoro a prescindere dalla qualificazione giuridica di questo, e la matrice democratica delle fonti regolative, da ricondurre, per quanto possibile, piuttosto che alle istanze legali e autoritative, alla autonomia collettiva, purché, però, contrassegnata non dalla autoreferenzialità degli attori della negoziazione ma dalla preventiva misurazione della rappresentatività e dalla successiva ratifica degli interessi.

Condividiamo queste scelte. D'altra parte deve essere chiaro che l'attività progettuale dovrebbe sempre ispirarsi alla considerazione della dimensione sopranazionale; non soltanto per l'ovvia, determinante, incidenza del diritto europeo. È infatti dal processo di globalizzazione capitalistica (oggi in crisi) che sono derivati negli ultimi anni i più importanti condizionamenti, in senso negativo (a parte alcune eccezioni), di un rinnovato sistema di

garanzie del lavoro e della loro efficacia.

Si pone qui il tema strategico di una revisione delle regole della *governance* economica europea che, da un lato, costringono i paesi debitori come l'Italia a continue restrizioni della spesa pubblica che impediscono lo sviluppo di un *welfare* europeo, dall'altro, spingono a una competizione basata sul contenimento del costo del lavoro. Si tratta di rivedere il Patto di stabilità e le regole della *governance* economica affinché gli Stati membri abbiano sufficienti risorse per implementare il certo insufficiente Pilastro europeo dei diritti sociali (Peds). Nonostante la solenne proclamazione del Peds, l'UE non ha messo in discussione la centralità del mercato unico, e dunque l'esigenza di plasmare il diritto sociale affinché sia funzionale alle libertà economiche.