

Convegno

“Dallo Statuto dei lavoratori allo Statuto dei lavori”

Roma, 20 maggio 2010

Intervento del Ministro Maurizio Sacconi

Care amiche e cari amici della Fondazione Craxi e della UIL, intervengo con grande piacere a questo convegno organizzato in occasione del 40° Anniversario dello Statuto dei lavoratori, un evento che ritengo molto significativo per ricostruire insieme un pezzo importante della storia del nostro Paese e per ridefinire una realtà storica che purtroppo viene troppo spesso contestata e riscritta, un processo utile soprattutto per costruire il futuro. L'ansia riformista, di cui hanno parlato coloro che mi hanno preceduto, e l'orgoglio riformista, tema centrale del Congresso della UIL, muovono infatti proprio dalla volontà di costruire un futuro migliore. Forti delle buone esperienze, delle buone pratiche che abbiamo realizzato e di un metodo di cui siamo consapevoli, il nostro obiettivo è quello di cercare di rendere le tutele effettive, in un contesto di crescita dell'economia e con essa dell'occupazione, a maggior ragione in un mondo che cambia molto velocemente.

Celebrare oggi lo Statuto dei lavoratori significa, quindi, essenzialmente celebrare il riformismo. Celebrare in modo particolare quel metodo grazie al quale possiamo definirci conservatori dei buoni valori, capaci, cioè, di difenderli anche nelle difficoltà. Credo, infatti, che sia proprio questa nostra volontà di conservazione dei buoni valori a portarci ad essere degli ottimi modernizzatori: l'essere mossi dalla consapevolezza di dover trovare nuovi modi per affermare i valori in una società che cambia porta, cioè, ad essere dinamici modernizzatori. Pensate al paradosso di coloro che si dicono modernizzatori dei valori e sono poi conservatori degli strumenti. Sapete bene coloro ai quali mi riferisco, perché sono gli stessi che in passato non capirono il valore e non condivisero lo Statuto.

A questo proposito consentitemi due veloci citazioni, riportate anche in un'intervista pubblicata oggi sul Corriere della Sera. La prima riguarda un discorso di Giuseppe Sacchi, deputato del Partito Comunista che, esprimendo la dichiarazione di voto il 13 maggio 1970, definì lo Statuto dei lavoratori come una legge che avrebbe autorizzato i padroni a continuare a calpestare la Costituzione nei luoghi di lavoro. Un atto che la maggioranza dei lavoratori avrebbe giudicato non certo positivamente, ma piuttosto condannato. La seconda è quella del professor Ugo Natoli che, nella Rivista Giuridica del Lavoro della CGIL, definì lo Statuto come “totalmente inadeguato al fine di un'effettiva tutela delle

libertà nelle fabbriche, ponendosi, piuttosto, in funzione sostanzialmente limitativa di esse". Uno statuto che, a suo parere, quindi, sarebbe stato limitativo delle libertà. Certamente con queste definizioni non ci andarono leggeri!

Voi sapete che il Partito Comunista e la CGIL, soprattutto in quel periodo, riconobbero allo Statuto la capacità di consolidare la presenza del sindacato nei luoghi di lavoro, contestandolo, però, per il fatto di limitare quella presenza alla funzione strettamente sindacale, in un momento in cui il partito e il suo sindacato pensavano ancora di dover cambiare il mondo e quindi organizzare un processo rivoluzionario, che andava ben oltre, e in certa misura anche a prescindere, la funzione sindacale.

In quello stesso periodo, invece, la CISL realizzò un'intuizione che nel tempo, e oggi in particolare, ritorna molto importante. Proprio la CISL, infatti, era solita dire: "il contratto è il mio statuto". Affermazione di grande fiducia nella funzione sindacale, ma per certi versi insufficiente rispetto a quel determinato periodo storico. Un periodo che Giorgio Benvenuto, in una bella relazione di un anno fa, sintetizza molto bene: "lo Statuto dei lavoratori era necessario per porre fine alle terribili discriminazioni che, impedendo l'esercizio delle libertà sindacali nei posti di lavoro, tenevano i lavoratori in uno stato di soggezione e di assoluta subordinazione nei confronti degli imprenditori, che allora si chiamavano, non a caso, padroni".

In quello stesso discorso vengono citate, a questo proposito, alcune schedature dei lavoratori veramente odiose, ed una in particolare che definisce una lavoratrice come "già di tendenza socialista nenniana". Queste schedature sono un ottimo esempio per richiamare quel momento storico. Benvenuto ricorda, inoltre, un altro passaggio emblematico della cultura riformista, il momento in cui, cioè, Giacomo Brodolini, poco prima della sua prematura scomparsa, raccomanda a Gino Giugni di seguire attentamente il dibattito in Parlamento con queste parole (attribuite da Gino Giugni a Brodolini): "io non voglio che lo Statuto dei lavoratori diventi lo Statuto dei lavativi". Ecco, credo che queste siano le parole di un vero riformista.

Lo stesso Carlo Donat Cattin, dice Giorgio, ebbe una posizione dura rispetto all'intransigenza, alla miopia del mondo imprenditoriale, ma non dette alla legge un significato punitivo di rivalsa. Carlo Donat Cattin disse, infatti, a proposito dei lavoratori: "non hanno capito che in fabbrica si va anche per lavorare, e bisognerebbe cercare di mettere qualcosa nella legge che orientasse in questo senso". Sempre parole di riformisti ma, soprattutto, parole di riformista quelle in cui Giorgio sintetizza il passaggio dallo

Statuto dei lavoratori a quella ulteriore evoluzione nella quale oggi dobbiamo sentirci impegnati noi riformisti più di chiunque altro.

Nelle scelte di politica sindacale si è abituati ad affermare che bisogna difendere i lavoratori. Si usa e spesso si abusa del termine “difendere”. Penso che così facendo si finisca per rimanere immobili, si diventi, anzi, conservatori, ma non conservatori dei buoni valori e degli strumenti per affermarli. E penso anche, come dice lo stesso Benvenuto, che oggi difendere non sia più sufficiente, ma che piuttosto sia importante valorizzare il lavoro, la professionalità, il merito, l'impegno.

Questo è il senso di un convegno UIL sul tema dello Statuto dei lavoratori. Fu proprio la Uil, infatti, l'organizzazione sindacale che più di tutte aderì, senza se e senza ma, allo Statuto dei lavoratori e che lo percepì come il risultato di una propria battaglia riformista. La stessa UIL che oggi ritiene condivisibile il passaggio dallo Statuto dei lavoratori allo Statuto dei lavori. Ringrazio, quindi, in particolare Luigi Angeletti, perché questa è la naturale conseguenza del bel congresso che ha saputo organizzare con il suo gruppo dirigente. La UIL, inoltre, fa un ulteriore passo avanti quando dice che ora i tempi per discutere lo Statuto sono maturi, ma non per discutere della sua cancellazione, quanto di un suo cambiamento. Affermazione particolarmente importante soprattutto in un tempo in cui le sollecitazioni al cambiamento sono straordinarie. A questo proposito, voglio citare Tony Blair, un riformista che copiando Bettino Craxi, alla sua sinistra interna disse: *values don't change, but times do*, i valori non cambiano, ma i tempi sì.

In questo mondo che cambia così radicalmente, e non solo in Europa, come possiamo non porci, proprio noi che stiamo dalla parte del lavoro, dei lavori, dalla parte, cioè, di chi produce e chi lavora, il problema del lavoro? Come possiamo non porcelo, noi che riconosciamo al lavoro e alla produzione il ruolo di comunità, non solo di interessi, ma di valori? Noi che gli riconosciamo la funzione fondamentale di mezzo che consente alla persona, in sé e nelle sue proiezioni relazionali, di esprimere il proprio potenziale, di realizzarsi, di essere utile a sé e agli altri?

Un problema che, da un lato, è quello di produrre crescita in questo tempo così cambiato, in particolare in un paese come il nostro, di vecchia industrializzazione e di demografia declinante (quindi con un grande debito pubblico per un verso e con natalità rattrappita per l'altro), riuscendo allo stesso tempo ad accompagnare alla crescita l'occupazione. Una situazione complessa, soprattutto di fronte alle nuove sfide che la tecnologia ci pone e che

potrebbero determinare un rattrappimento nei livelli di occupazione, anche in condizioni di crescita.

Come fare in modo, quindi, che ci sia crescita, si produca ricchezza e, allo stesso tempo, così com'è nella nostra cultura, che la ricchezza venga distribuita equamente attraverso posti di lavoro e salari adeguati? Nell'unico modo possibile, cioè attraverso salari che crescano equamente perché collegati ai risultati dell'impresa, in un contesto in cui il rischio d'impresa deve essere guardato dal mondo del lavoro indipendente non solo sotto i profili negativi, come ad esempio la perdita di posti di lavoro che avviene quando un'impresa si consuma o si ridimensiona fortemente, ma piuttosto in termini di partecipazione ai profili positivi, perché è quello stesso rischio d'impresa che genera utili, che vanno poi equamente distribuiti.

Noi abbiamo conosciuto lo Statuto dei lavoratori, e lo abbiamo apprezzato, in un momento in cui il mercato del lavoro e l'organizzazione della produzione erano fortemente standardizzate, ed il profilo del lavoratore era quello di un maschio per lo più di età media, bianco, eterosessuale. Oggi, come è già stato ricordato, la realtà è quella di un mercato del lavoro straordinariamente cambiato, che riguarda una platea numerosa di lavoratrici e di lavoratori che vogliamo ulteriormente ampliare attraverso processi ancor più inclusivi.

A questo proposito, basti pensare ai problemi che si sono posti dal punto di vista della conciliazione fra il tempo del lavoro, il tempo di vita in particolare, e il tempo di famiglia; temi che non erano certo all'ordine del giorno quando lo Statuto fu introdotto. Basti pensare ai tanti dualismi che ancora caratterizzano il nostro mercato del lavoro, a partire da quello territoriale, che non esistono in nessun altro Paese d'Europa con dimensioni pari a quelle del nostro Mezzogiorno; dualismi che talora sono anche più forti, come nel Regno Unito e in Spagna, ma di minore dimensione, di minore volume occupazionale.

Allora, in questo contesto, come non porci il problema del superamento di un centralismo rigido, tarato su un determinato mercato del lavoro e su una logica difensiva, risultato di un momento storico in cui si doveva affermare la condizione meno diseguale del lavoratore, nel momento in cui il contraente debole doveva diventare meno debole e soprattutto doveva rafforzare la sua rappresentanza collettiva?

Pirani poco fa ha citato i tre diritti fondamentali nel lavoro oggi, quelli che tutti percepiamo empiricamente come i tre diritti fondamentali: il diritto alla salute e alla sicurezza, al lavoro in un ambiente sicuro; il diritto alla giusta remunerazione del lavoro; il diritto ad accedere alla conoscenza, alla competenza, per essere continuamente occupabili. Proprio questi tre

diritti fondamentali nel lavoro, nonostante una legislazione ridondante - che non è rappresentata solo dallo Statuto, ma da tante produzioni normative sedimentatesi nel tempo - vengono riconosciuti ancora come in larga parte ineffettivi.

Come mai questi tre diritti sono così ineffettivi per tanta parte della società, del lavoro e dei lavoratori? È sufficiente, guardando alle norme, pensare che questi tre diritti vengano affermati solo in termini sanzionatori? È pensabile affidarsi soltanto alla sanzione per affermare questi diritti? Certamente abbiamo un impianto robusto di adempimenti e di sanzioni per quanto riguarda la salute e la sicurezza del lavoro, ma quante volte, anche in ambienti dove il controllo sociale è adeguato, poi scopriamo che non è risultata sufficiente la predisposizione di adempimenti e di sanzioni e ci accorgiamo che occorre qualcosa di più?

Allo stesso modo, quando parliamo della giusta remunerazione del lavoro, dobbiamo affidarci a qualcosa che è sanzionabile, cioè alla retribuzione minima contrattuale che, attraverso l'orientamento giurisprudenziale dell'*erga omnes*, si è affermata in tutti i luoghi? Ed ancora, quando guardiamo al diritto ad accedere alla formazione, alla competenza, alle conoscenze, è sufficiente ciò che qualche contratto ha stabilito e che è sanzionabile? Sono sufficienti le 150 ore? È sufficiente, cioè, l'idea di un diritto difensivo o non dobbiamo invece agire con più determinazione, noi riformisti, fidandoci di noi stessi, della nostra capacità di dare rappresentanza politica e sindacale al mondo del lavoro? Scendere in campo per i profili promozionali di quei diritti? Basta l'articolo 18 a difendere l'occupabilità della persona? È sufficiente l'articolo 18, quando sappiamo che esso, proprio nel momento di maggiore bisogno, proprio nel momento in cui un posto di lavoro si consuma, si cancella, esso è totalmente ineffettivo?

L'occupabilità non può dipendere dall'articolo 18, non può, cioè, dipendere da una norma di legge, perché il problema dell'occupabilità si collega innanzitutto alle conoscenze, alle competenze che rendono utile un lavoratore sul mercato del lavoro, che talvolta lo fanno finanche inseguire. Se un lavoratore ha vere competenze, vere conoscenze, il datore di lavoro è assolutamente interessato alla sua fidelizzazione, a qualcosa di più che non un contratto di lavoro a tempo indeterminato. Un contratto che, fra l'altro, un lavoratore competente può decidere di risolvere, cercando una soluzione lavorativa migliore. E' evidente, quindi, che quel contratto di lavoro a tempo indeterminato non basta, ma serve qualcosa di più, come la fidelizzazione, l'incoraggiamento a restare in una determinata azienda. In qualche caso, infatti, il contraente debole - casi minoritari ovviamente, ma non

parlo solo degli ingegneri nucleari, bensì di molte altre figure professionali - il contraente debole diventa proprio il datore di lavoro. Questo è il senso del passaggio allo Statuto dei lavori, in continuità a uno Statuto dei lavoratori che vive nel tempo che cambia e rappresenta il riconoscimento in sussidiarietà del ruolo partecipativo che i lavoratori possono esprimere attraverso le loro organizzazioni rappresentative.

Facciamo un esempio schematico, perché capisco che veniamo da una lunga cultura formalistica circa la rappresentazione degli interessi del lavoro, una cultura di cui siamo un po' prigionieri: immaginiamo che una parte dello Statuto dei lavoratori sia inderogabile, rimanga com'è oggi, cioè norma inderogabile e generalizzata di legge, e questa parte non può che essere quella dei diritti, dei diritti dei singoli e dei diritti delle organizzazioni. Immaginiamo poi che un'altra parte dello Statuto, quella riferita alle tutele, sia invece derogabile dalle parti sociali, ove lo ritengano, non nel senso di diminuirne il contenuto, ma di adattarne il contenuto e soprattutto di adattare la tutela che sostiene quei diritti fondamentali alle diverse condizioni di territorio, di settore, di azienda, in modo da rendere vere e reali quelle tutele e rendere quei diritti davvero promozionali e quanto più effettivi nelle condizioni date.

Ci sono due livelli negoziali oggi, due espressioni negoziali, che posso citare per rendere l'idea di quanto sto affermando. Il primo riguarda ciò che state negoziando a Pomigliano d'Arco, che a questo proposito è molto significativo: proprio Pomigliano d'Arco, infatti, è il luogo nel quale Fiat dichiara di voler portare produzioni, probabilmente anche in parte delocalizzate, di volerle concentrare, quindi, in un luogo, il nostro Mezzogiorno, là dove c'è un'antica cultura industriale, che vogliamo salvaguardare e sviluppare. Lì le parti possono, per un verso, determinare flessibilmente, duttilmente, il punto d'incontro, l'adattabilità reciproca fra le esigenze del lavoratore ad un lavoro dignitoso, a un'adeguata qualità della vita e anche al mantenimento del posto di lavoro e, dall'altro, l'esigenza di competitività di un'azienda che opera nel mercato globale.

Il secondo esempio riguarda l'accordo con Banca Intesa, un accordo per cui mille assunzioni a tempo indeterminato nel Mezzogiorno sono state scambiate con una fase di salario d'ingresso, controllata e governata dall'accordo; una fase, cioè in cui il salario viene abbattuto per favorire l'assunzione a tempo indeterminato di mille giovani. Bene, possiamo pensare che sempre di più le parti, in sussidiarietà, si possono adattare flessibilmente, duttilmente nelle diverse condizioni, adattarsi, cioè, reciprocamente a raggiungere il bene comune che entrambe vogliono costruire. Le cose stanno in questi termini: abbiamo

fiducia in noi stessi, avete fiducia in voi stessi, di poter realizzare questo percorso o dobbiamo negarci questa fiducia?

E che dire degli organismi bilaterali, quegli strumenti con cui le parti possono dare valore al lavoro, dal collocamento alla formazione, dalla salute e sicurezza sul lavoro alla previdenza, dalla sanità integrativa all'assistenza alla non autosufficienza? Come non organizzare la bilateralità in modo da governare i mercati del lavoro? Come non porci l'obiettivo di sostituire il caporalato, cioè l'odiosa intermediazione in agricoltura, attraverso l'intermediazione trasparente delle forze sociali, che organizzano la bilateralità su quella stessa base provinciale nella quale si realizza la gran parte della contrattazione di questo settore?

Di fronte a questa proposta, al congresso degli agricoltori della CGIL, mi sono sentito dire che in questo modo voglio soltanto indebolire il conflitto, tarpare le ali alla logica conflittuale, imbrigliare il sindacato in una funzione consociativa nei territori. Ma a questo proposito, la grande esperienza maturata nell'edilizia prima, nell'agricoltura e nel turismo poi, ci insegna quanto questa volontà riformatrice sia stata importante, quanto è oggi importante, quanto sarà importante, soprattutto in mercati così dispersi, in economie che vogliamo peraltro far crescere con diritti, con tutele, con piena rappresentanza dell'interesse dei lavoratori.

Questo è il senso dello Statuto dei lavori, quello di guardare anche al di là del mondo del lavoro dipendente, a quel lavoro indipendente che è spesso economicamente dipendente, magari da un solo committente, al quale, non a caso, già la legge Biagi aveva preparato il terreno dell'allargamento introducendo una disciplina che prima non esisteva, come nel caso dei collaboratori a progetto. Pensate, invece, a tutte le polemiche che la legge Biagi ha sollevato. A questo proposito, io spero che vivremo a sufficienza per porci insieme, in questa stessa sala, un giorno, il problema di cambiarla, per renderla più adeguata. Non mi stupirei se quello stesso giorno la CGIL e quel che resta della sinistra comunista ci venisse a dire che la legge Biagi non si tocca!

Attraverso lo Statuto dei lavori assumeremo più ampie tutele, come quelle per la maternità o la giusta retribuzione, ma per rendere effettivi questi diritti fondamentali, soprattutto in condizioni di finanza pubblica fortemente costretta a disciplina, avremo bisogno di rinviare quanto più alla capacità delle parti sociali di integrarle.

Penso, ad esempio, agli ammortizzatori sociali. Vivremo, infatti, ancora un tempo di ammortizzatori sociali straordinari in deroga e anche nel prossimo anno avremo bisogno di

risorse adeguate. Ma, a questo proposito, penso che il futuro non potrà non essere su base assicurativa. La nostra, infatti, è una storia di ammortizzatori sociali su base assicurativa, in parte obbligatoria e in qualche caso volontaria. Il futuro, quindi, dovrà essere ancor più di base assicurativa in parte obbligatoria e in parte volontaria, rendendo possibile l'estensione delle protezioni al reddito e la loro organizzazione, anche per il lavoro indipendente, attraverso la mutualità. Un esempio importante della mutualità è quello che vediamo, per esempio con le casse plurifunzionali dei professionisti che, non a caso, stanno già ponendosi il problema di organizzare forme di protezione del reddito in considerazione della discontinuità dei percorsi lavorativi, che può colpire anche il lavoro indipendente. Altrettanto interessante sarebbe tradurre l'esperienza, sperimentata sui collaboratori a progetto, di un'indennità di reinserimento, anche attraverso una forma auto-sostenibile di contribuzione obbligatoria.

Queste sono le sfide che vogliamo realizzare. Insieme a quella, non meno importante, di come collegare i salari agli utili. Oggi potremmo ancora dire che non ci conviene tanto, visto che, da una parte, gli utili non ci sono a causa della crisi, mentre dall'altra vengono spesso occultati da diffuse pratiche, non solo di evasione, ma anche di elusione, cioè di abbattimento attraverso modalità che sono legittimamente consentite. Ma quanto sarebbe importante questo collegamento anche per la maggiore trasparenza di bilancio? E quanto dovremo batterci?

La prossima manovra chiarirà ancora meglio come la contrattazione decentrata possa collegare i salari ai risultati positivi nella vita d'impresa, a tutti quei risultati che alzano la produttività del lavoro, che aumentano la competitività dell'impresa e che insieme devono riverberarsi sul salario del lavoratore. Diversamente da quanto accaduto in occasione dell'accordo del 1993, che tutti accettammo - anche se i riformisti lo accettarono in condizioni molto particolari - e che espropriò ai lavoratori, negli anni successivi, la possibilità di partecipare agli incrementi di produttività, là dove c'erano. Ma, ricordiamocelo bene, noi non siamo quelli dell'accordo del '93, quelli della codifica burocratica, formalistica; noi siamo quelli del Patto di San Valentino del 1984, che fu l'accordo vero per difendere i salari.

Penso che quelle radici alle quali abbiamo fatto riferimento, quelle radici che ci accomunano largamente in questa sala, sono radici delle quali dobbiamo andare fieri e che dobbiamo ricordare. Proprio per riconoscere queste radici, oggi attribuirò tre delle nostre sale riunioni a Gino Giugni, Giacomo Brodolini e Carlo Donat Cattin, dopo aver già

dedicato, lo scorso anno, il palazzo di Via Veneto 56, sede del Ministero del Lavoro, a Marco Biagi.

Ebbene, da queste radici, dalla lezione dei riformisti e anche dalla lezione di Massimo D'Antona, di cui oggi ricorre l'undicesimo anniversario della morte, noi abbiamo tratto tutta la forza, come avete detto voi nel vostro congresso, per costruire un futuro. Grazie a questa storia, su di noi, su noi riformisti, ricade una meravigliosa opportunità ed una ancora più grande responsabilità. Grazie.