

Alla ricerca del lavoro perduto

Avvicinandoci ad un nuovo Statuto universale dei lavori che tenga conto di una “dottrina sociale”

di Stefano Olivieri Pennesi [*]



Lavoro, lavoro, lavoro, questo è il grido di dolore che mai come in questi momenti, nell'epoca del Coronavirus, come certamente la ricorderemo nei libri di storia che verranno, si eleva all'ennesima potenza nel nostro Paese, ma non di meno in tutto il mondo. Questo sarà il vero problema che si dovrà affrontare nel prossimo futuro, nella odierna società.

Per sostenere le nostre comunità e i nostri modi di vivere “ci vuole lavoro”, ma ciò non può rimanere solamente uno slogan, un “mantra” da ripetere all'infinito. È necessario superare questo lungo periodo di stasi, avviando un nuovo ciclo di sviluppo “mondiale” delle “produzioni”.

Risulta quindi evidente come a causa di questa spaventosa epidemia, in Italia come nel resto del mondo la risposta a livello lavorativo sia stata quella di ricorrere, laddove possibile, a sistemi di lavoro “agile”, attivando in maniera massiva il cosiddetto “smart working” per tutte quelle attività lavorative che non prevedono necessariamente la presenza fisica nei luoghi di lavoro, per produrre beni e servizi garantendo, per quanto realizzabile, il necessario distanziamento sociale.

Di sicuro la produzione materiale di beni, da parte di tutto il tessuto formato dalle aziende manifatturiere, richiede la presenza fisica in loco, della forza lavoro. Anche se per le medesime aziende esiste un segmento di forza lavoro, diversamente impiegato e dedicato alla pre-produzione, come pure alla post produzione. Per queste attività il ricorso al lavoro agile, svolto nelle proprie abitazioni, quale “home working”, potrebbe rappresentare sì un elemento di novità, concretamente realizzabile.

Ritengo elemento ormai ineluttabile il ricorso massivo alla forma di smart working per le prestazioni lavorative, le più variegate. Anzi le oggettive riserve che hanno caratterizzato il ricorso a questo strumento lavoristico si sono

“vaporizzate” a causa delle obbligatorie necessità di isolamento che si sono dovute imporre per garantire il cosiddetto distanziamento umano, quale unico vero strumento efficace per contrastare la diffusione del virus nel mondo.

In questo siamo certamente aiutati dalle “tecnologie” che ci permettono di assolvere a compiti lavorativi che fino a pochi anni orsono, potevano essere svolti solamente in presenza. Una moltitudine di attività lavorative abbiamo scoperto che possono svolgersi anche se siamo fisicamente distanti, è sufficiente solo essere “connessi”.

Il punto fondamentale è l'orientamento che assumono le aziende/impresе. Devono saper raccogliere la sfida “organizzando” ed “immaginando” il lavoro agile, attuando una moderna gestione delle risorse, che significa: gestione delle persone, capacità di motivare, saper orientare verso obiettivi concreti e migliorativi della produttività.

Bisogna disporre di una classe imprenditoriale, sia in aziende medio-grandi, che piccole o piccolissime, sensibili alla “innovazione” ma anche e non di meno al “benessere dei propri dipendenti”, sapendo attrarre e selezionando consapevolmente le proprie risorse umane, ma al contempo formarle permanentemente e quindi fidelizzarle.

Essere consci che tutto il mondo del lavoro sta subendo un cambiamento epocale, ed adattarvisi, coscienti che stiamo stravolgendo totalmente il nostro modo di lavorare, implementando al meglio l'uso delle tecnologie, cosa che riguarda complessivamente il mondo del lavoro, sia pubblico che privato.

Partendo proprio dalla consapevolezza che il lavoro, come è stato inteso nel passato secolo, si sta ineluttabilmente modificando, anche e per effetto di quanto causato dall'emergenza pan-



demica, che così massivamente sta impattando sul nostro modo di vivere, muoversi, produrre, lavorare, in una parola incidere fortemente sulla economia globale.

L'attuale architrate rappresentata dallo Statuto dei lavoratori, ossia la Legge 300 del 20 maggio 1970, con i suoi cinquant'anni di vita, e il suo ultimo restyling prodotto con il d.lgs. n.185/2016, avente il nome accattivante di Jobs Act, ritengo debba essere "ricostruito" o meglio "riconvertito" alle esigenze del mondo economico e sociale che si sta pressoché totalmente rivoluzionando e ripensando, anche in considerazione di diversi equilibri imposti da una società sempre più liquida, come teorizzato dallo studioso sociale Zygmunt Baumann.

Ma questo ripensamento dello Statuto non potrà non tenere presente quanto sancito dalla sempre attuale, seppur datata "Dichiarazione universale dei diritti umani", concepita dall'Assemblea generale delle Nazioni Unite, che l'approvò e proclamò nel lontano 10 dicembre 1948, in cui si afferma:

all'art. 23

- Ogni individuo ha diritto al lavoro, alla libera scelta dell'impiego, a giuste e soddisfacenti condizioni di lavoro ed alla protezione contro la disoccupazione.
- Ogni individuo, senza discriminazione, ha diritto ad eguale retribuzione per eguale lavoro.
- Ogni individuo che lavora ha diritto ad una remunerazione equa e soddisfacente che assicuri a lui stesso e alla sua famiglia una esistenza conforme alla dignità umana ed integrata, se necessario, ad altri mezzi di protezione sociale.
- Ogni individuo ha diritto di fondare dei sindacati e di aderirvi per la difesa dei propri interessi.

all'art. 24

- Ogni individuo ha diritto al riposo ed allo



svago, comprendendo in ciò una ragionevole limitazione delle ore di lavoro e ferie periodiche retribuite.

all'art. 25

- Ogni individuo ha diritto a un tenore di vita sufficiente a garantire la salute e il benessere proprio e delle sua famiglia, con particolare riguardo all'alimentazione, al vestiario, all'abitazione e alle cure mediche e ai servizi sociali necessari; ha diritto alla sicurezza in caso di disoccupazione, malattia, invalidità, vedovanza, vecchiaia o in altro caso di perdita di mezzi di sussistenza per circostanze indipendenti dalla sua volontà.
- La maternità e l'infanzia hanno diritto a speciali cure ed assistenza. Tutti i bambini nati nel matrimonio o fuori da esso, devono godere della stessa protezione sociale.

Un principio generale ritengo debba guidare l'azione di chi verrà chiamato a progettare e redigere il nuovo strumento di fonte gius-lavoristica quale "Statuto universale dei lavori", vale a dire un campo di applicazione soggettivo che possa affermare tra l'altro che: "Il lavoro deve essere tutelato in tutte le sue forme ed applicazioni, sia esso subordinato od autonomo, in modalità continuativa od occasionale, nel contesto pubblico e privato".

Per essere maggiormente espliciti si dovrebbe parlare di "tutele di base" riconosciute al lavoro per così dire "in assenza di aggettivi", come volle affermare il compianto giuslavorista prof. Massimo D'Antona, quale concetto cardine dei suoi insegnamenti e pensieri dottrinari.

Iniziamo ora anche un ragionamento circa la necessità di "ripensare il lavoro" in prospettiva futura. Da un lato a seguito del cataclisma sociale indotto dalla cogente pandemia, che impone diverse formule di lavoro e soprattutto di una diversa organizzazione del lavoro, pensata in virtù di distanziamenti fisici ineludibili. Da altro lato la consapevolezza di bisogni crescenti dell'utilizzo delle "nuove tecnologie" consapevoli del loro impatto sulle persone e quindi sulla società intesa anche come universo lavoristico.

Assistiamo ad un cambiamento radicale delle condizioni di lavoro, come pure dei tempi di lavoro e alla mutua assistenza tra uomo e computer, o più correttamente tra uomo e tecnologia. Con questo risulta evidente anche una sorta di minore gerarchizzazione, in un quadro di diversa organizzazione del lavoro.

Non di meno però si subisce la compressione della dimensione umana delle persone e dei

rapporti umani soggiacenti ad un mercato mercantile, fatto sempre più di cose e non di persone o meglio di intelletti dotati di saperi.

Con lo sviluppo di nuove forme di lavoro accompagnate dalla trasformazione digitale strutturata a livello globale si sono materializzate, probabilmente, anche una serie di tutele appartenenti alla legislazione lavoristica. Verifichiamo delle condizioni di lavoro, con contorni sempre più indefiniti, solo apparentemente calibrate su tempi, luoghi e modalità determinate dai lavoratori. Una frammentazione lavorativa che ci pone distanti, producendo facilmente divaricazioni, divisioni, contrapposizioni tra maestranze ma anche tra imprenditori.

Sommessamente chi scrive ritiene sia invece necessario un riconoscimento del mondo del lavoro, dove l'unitarietà di intenti si può sostanziare ribadendo principi quali una omogeneità di diritti valevoli per tutti, partendo proprio dai criteri universalistici del lavoro, declinati in Statuti dei lavori.

Tutele esplicite, quindi, diritti soggettivi delle persone, contrasto effettivo a tutte quelle forme di disuguaglianza, marginalità, oppressione, discriminazione.

Giusto forse sarebbe perseguire, unitamente ai canoni di modernizzazione ed innovazione tecnologica, che così fortemente ineriscono il nuovo mondo del lavoro, un'attenzione particolare ed ulteriore al bisogno di "crescenti diritti", rapportati a nuove strategie di sviluppo, accompagnando al meglio nuove fasi di crescita economica e sociale.

Pur nella consapevolezza delle variegate tipologie di lavoro esistenti, si dovrebbe arrivare a comuni denominatori per diritti e tutele a beneficio dei lavoratori, in quanto tali, interessati dalla molteplicità di tipologie contrattuali.

È bene anche affermare che, parallelamente al bisogno di un nuovo ed omnicomprensivo Statuto dei lavori, non di minore importanza sarebbe l'attuazione di una sorta di semplificazione per omogeneizzare e razionalizzare sotto forma di un unico "Codice del lavoro" che asciughi la fin troppo estesa normazione in materia lavoristica, troppo articolata e stratificata, a parere del sottoscritto.

Credo sia evidente a molti addetti ai lavori e guardiani del gius-lavorismo, il bisogno di chia-



rezza, maggiore semplicità, comprensibilità, ma anche facile applicabilità della legislazione sul lavoro a favore, evidentemente, del generale mercato del lavoro.

Solo per fare una didascalica menzione, negli ultimi decenni si sono succedute: il pacchetto Treu del 1997, la riforma Biagi del 2003, la legge Fornero del 2012 e da ultimo il Jobs Act del 2015; tutte aventi lo scopo di provare ad armonizzare il nostro diritto del lavoro, anche in chiave europea, ma nella sostanza si è realizzata una sovrapposizione di interventi legislativi che inevitabilmente hanno compromesso una strategia univoca di riforme realmente armonizzate.

Spunti dalla dottrina sociale

Nella realtà sociale attuale, il lavoro, così come presente nel nostro mondo globalizzato, nel suo concetto materiale, va ricondotto nell'alveo del fattore "dignità". Fin troppo spesso oggi il lavoro viene interpretato solamente come necessità economica, vale a dire un mezzo per procacciarsi un reddito a sua volta necessario per assecondare i nostri consumi primari, ma anche secondari.

Il Santo Pontefice rappresenta che il "lavoro" è molto altro... *"... le persone diventano più persone con esso, si sperimenta la creatività, si migliora ed ampliano i legami sociali, ci si unisce agli altri. Il lavoro è quindi un'esperienza umana fondamentale"*.

Sempre il Papa Francesco afferma che non è immaginabile risolvere il problema della mancanza del lavoro garantendo semplicemente una fonte di reddito anche per chi non lavora... perché d'altro canto, con l'assenza del lavoro

mancherebbe al contempo “un pezzo fondamentale di esperienza umana”.

Papa Francesco con particolare frequenza ci ricorda che: “... i mali del mondo sono il profitto collegato alla speculazione, la tecnocrazia, la ricerca di risultati immediati. Le nostre società sono vocate allo sfruttamento indiscriminato delle risorse come delle persone. Assistiamo passivamente alla “cultura dello scarto” per la quale il naturale antidoto è la globalizzazione della solidarietà”.

Negativo per il nostro mondo è ritenere sia le persone che l’ambiente, semplici beni di consumo, da utilizzarsi finché servono in quanto funzionali al profitto, per poi scartarli. Un esempio in tal senso è la crescente massa di disoccupati i primi a soffrire in situazioni di crisi economica, soccombenti rispetto al profitto, al denaro.

Sempre Papa Francesco ritiene che il dialogo sia fondamentale. Lavoratori, imprenditori, corpi intermedi, devono dialogare per il bene comune e per la “giustizia sociale”.

Nel mondo proiettato verso l’industria 4.0 la globalizzazione la fa da padrone. Bisogna quindi comprendere il senso di giustizia umana, welfare, come pure lavoro dignitoso, in una visione il più possibile condivisa.

Anche in altre occasioni il Pontefice ha avuto modo di far conoscere il proprio pensiero in tema di lavoro e dignità. Ad esempio il messaggio inviato per la settimana sociale dei cattolici tenutasi nel 2019: “... Abbiamo bisogno di persone e di istituzioni che difendano la dignità dei lavoratori, la dignità del lavoro e il bene della terra, che è la nostra casa comune” e ancora: “... Senza lavoro non c’è dignità, ma non tutti i lavori sono degni. Ci sono lavori che umiliano le persone...”.

E poi ancora sul concetto della dignità del lavoro: “... Offendendo la dignità del lavoratore, si offende la persona. Anche il lavoro nero, quello gestito dal caporalato, quello che sfrutta la donna, quello che non include le persone, chi è disabile, quelli che hanno un lavoro precario.



Sono tutte offese alla dignità del lavoratore e alla dignità della persona stessa... Tutto questo porta angoscia, l’angoscia di poter perdere la propria occupazione. Questo è immorale, questo uccide, uccide le famiglie e la società, uccide la persona”.

Passiamo ora a trattare il tema tanto dibattuto relativo al modello di lavoro che a causa della diffusione della pandemia si sta vivendo in questo anno 2020. Tutti stiamo partecipando, quali lavoratori del settore pubblico come di quello privato, ad una rivoluzione dei modelli organizzativi del lavoro, direttamente collegati all’applicazione massiva del cosiddetto “smart working”.

Solo alcuni mesi fa leggendo l’ultima indagine dell’Osservatorio sullo smart working del Politecnico di Milano, dell’ottobre 2019, si rilevava che l’Italia censiva una platea di lavoratori svolgenti attività al di fuori degli uffici e delle aziende, anche in modalità flessibile, pari a poco meno di 600 mila unità, per l’esattezza 570 mila.

A distanza di pochi mesi il tanto menzionato “Lockdown” ha prodotto milioni di lavoratori “smartworker” e con esso il cambiamento inevitabile di fare e concepire il lavoro. Assistiamo quindi ad un cambiamento epocale dell’approccio al lavoro da intendersi in tutte le sue forme, da una parte proseguendo nei percorsi legati allo sviluppo della denominata industria 4.0 e il suo portato di modernità, tecnologia, digitalizzazione, robotica, big data, ecc. ma dall’altra parte entrando in un nuovo contesto rappresentato da necessari “distanziamenti sociali” che ci inducono a svolgere attività lavorative da remoto, inevitabilmente ci accompagnerà con cambiamenti profondi dovuti alla conseguente “smaterializzazione” dei luoghi di lavoro, che molti giuristi identificano come “non luoghi”.

Tutti siamo stati proiettati in un nuovo modo di lavorare, un nuovo mondo lavoristico dove parola d’ordine è “connessione” e io aggiungo connessione “permanente”.

È quindi proprio una diversa caratterizzazione del modo di lavorare a dettare il bisogno di un nuovo “Statuto dei lavori”, per rimanere sul tema di fondo di questo scritto. In buona sostanza risulta palese come le nuove modalità lavorative hanno prodotto uno scardinamento della gran parte degli schemi lavorativi e organizzativi tradizionalmente conosciuti.

A ben vedere l’uso e quindi il ricorso al modello di lavoro basato sullo “smart working” richiederebbe, al contempo, un necessario e massivo intervento di formazione ed informazione.

Ma altrettanto problematica ritengo sia la questione attinente l'attivazione di un "sistema di controlli" da poter codificare proprio a beneficio dei lavoratori e quindi dei lavoratori "smartizzati".

Per i controlli necessari si dovrebbe altresì "settare" la medesima azione dell'Agenzia che si occupa della tutela del lavoro, vale a dire l'INL – Ispettorato nazionale del lavoro, che dovrebbe strutturarsi al proprio interno magari con una sezione vocata specificamente alla "Vigilanza tecnologica" sui lavori svolti in modalità "smart" con tutto il relativo portato di presidio per la sicurezza sul lavoro e relativi ambienti, che evidentemente apre tutto un nuovo universo da esplorare, codificare e garantire.

Solo per fare un accenno sulle maggiori criticità, qui menzioniamo la presenza di nuove categorie di "lavoratori fragili" dal punto di vista psicologico e psico-sociale, esposti a ricadute negative circa gli aspetti della gestione della flessibilità "subita" degli orari di lavoro, il rischio che comunemente viene indicato come "tecnostress", sempre più collegato alla evidente "iperconnessione" dei lavoratori.

Su questo fronte si dovrebbero misurare da un lato le organizzazioni sindacali e dall'altro le rappresentanze dei datori di lavoro. Il tavolo di confronto dovrebbe appunto riguardare gli aspetti legati alla sicurezza del lavoro, normando una serie di nuovi aspetti, quale ad esempio il cosiddetto "diritto alla disconnessione", ma anche alle garanzie di mantenimento delle "relazioni sociali" e ancora collegamenti con il giusto equilibrio, per conciliare tempi di vita e tempi di lavoro, cura della famiglia, tutela della genitorialità. In definitiva nuovi modelli di lavoro diversamente normati, con aggiornamenti legislativi del diritto al lavoro.

Riprendendo il ragionamento circa la necessità di promuovere la legiferazione in tema di un innovativo Statuto dei lavori, non possiamo distogliere lo sguardo sulle ragioni che hanno ispirato il Legislatore dell'epoca, al concepimento dello Statuto dei lavoratori, all'inizio degli anni '70.

Le figure che hanno svolto il ruolo di protagonisti per questo "spartiacque" normativo in difesa del lavoro, sono state certamente i Ministri Giacomo Brodolini e Carlo Donat Cattin, affiancati nel fondamentale lavoro dal gius-la-



vorista prof. Gino Giugni.

Da una parte la Legge 300/1970, dopo lunghi decenni di lotte e rivendicazioni sindacali, ha concretizzato dei presidi giuridici legati ai diritti dei lavoratori, agendo al contempo da democratizzatrice delle fabbriche con regole certe, almeno nelle realtà produttive di maggiori dimensioni, superiori quindi ai quindici dipendenti.

D'altra parte, però, la stessa legge è stata ammantata di un abito fuorviante che per lungo tempo l'ha resa, in maniera impropria, quasi una legislazione che si contrapponeva insistentemente alla libertà di fare impresa, e non invece quale presidio e fondamento di libertà e dignità dei lavoratori.

Ad ogni modo oggi, a seguito dei cambiamenti per così dire epocali, rispetto ai mutati bisogni produttivi e nuovi assetti socio-economici, si rende ineludibile l'esigenza di tutelare tutte le forme di lavoro, in ogni ambito venga svolto, all'interno di una evoluzione del mercato del lavoro in un moderno sistema economico.

Quindi per proteggere e dare tutele di base a tutti i lavoratori, indistintamente intesi, dotandosi di regole comuni chiare ed efficaci. Tutto quindi si lega alla evoluzioni delle produzioni, con l'industria 4.0 dove automazione ed interconnessione risultano essere i caratteri distintivi.

Ma parimenti il nuovo modo di lavorare in smart working, ma in generale il progresso tecnologico e la globalizzazione, influenzano in modo determinante la mutazione dei rapporti tra impresa e lavoratori, dove il conflitto assume dei caratteri di maggiore latenza ed indeterminazione.

Al fine quindi di pervenire ad un nuovo strumento giuridico, capace di innovare il concetto

– sempre attuale – delle “tutele del lavoro” estese e significative, bisognerebbe, in primo luogo, prendere atto del fatto che la vigente Legge 300/1970 fu concepita per un altro mondo e modello produttivo industriale, dove i grandi numeri, espressi dalla massa di operai e impiegati, influivano evidentemente sulle scelte del Legislatore.

Oggi siamo in presenza, viceversa, di un sistema produttivo dove la classe operaia, classicamente intesa, ha visto progressivamente ridurre la propria consistenza a favore di figure e categorie professionali diverse, ma anche e principalmente in considerazione dell'aumentato fattore tecnologico nelle produzioni.

Non di meno incide però la sempre maggiore espansione della massa lavorativa rappresentata da lavoratori precari, discontinui, avventizi, instabili, a cottimo, stagisti, tirocinanti, che possiamo definire quale nuova classe operaia, ma indistinta tra colletti bianchi e colletti blu (memori di una nostalgica denominazione e distinzione).

Questa incidenza rilevante, si riverbera nel fatto che il cogente Statuto dei lavoratori vede limitata la propria applicazione e insita tutela, solamente a quei lavoratori subordinati aventi contratti a tempo indeterminato o comunque stabili.

Conclusioni

Per queste ragioni vanno considerate le legittime esigenze di tutela di qualsivoglia tipologia lavorativa, come detto sopra: lavoratori precari, false partite Iva, lavoratori a chiamata, stagionali, a contratto, in coworking, collaboratori occasionali, ecc. tutte categorie queste definibili “fragili”,



per i quali costruire un sistema articolato e ampio di tutele che possano garantire tutti i percettori di qualsivoglia salario, per il fatto di svolgere un lavoro che possiamo indicare “diversamente lavoro” ma per questo non meno tutelato nei suoi diritti fondamentali. Abbiamo quindi bisogno, come accennato, di un nuovo tipo di Statuto che possa garantire tutte le forme e modalità di lavoro e quindi i suoi interpreti primari.

La consapevolezza che esistono i diritti per i lavoratori di vecchia e nuova generazione deve guidare l'azione del Legislatore. Esistono nuove forme di governo del lavoro, pensiamo ad esempio alle piattaforme tecnologiche dei nuovi colossi dell'E-commerce: Amazon, E-Bay, Alibaba, JD.Com.

Pensiamo anche alla cosiddetta “dittatura dell'algoritmo” con cui si gestisce il lavoro di migliaia di Riders operanti sulle due ruote nelle nostre città, per il crescente mercato delle consegne a domicilio di cibo, bevande e molto altro.

Non meno importante, rispetto alla tecnologia digitale e all'uso di specifiche e variegata piattaforme di comunicazione, l'appalesarsi di “nuovi diritti” di chi lavora quali: diritto alla disconnessione, diritto alla formazione tecnologica permanente, diritto alla condivisione, diritto alla partecipazione, diritto alla salute declinata a nuove patologie per così dire tecnologiche, diritto alla flessibilità autodeterminata, diritto alla migliore conciliazione vita-lavoro, ecc.

Tutto questo con la consapevolezza di un lavoro di nuova generazione: parcellizzato, frantumato, destrutturato, delocalizzato, smartizzato, rispetto a quello vissuto nel millennio passato. Collocare comunque al centro il “Valore del Lavoro” rappresenterà, ritengo, l'obiettivo maggiormente sfidante dei nostri governanti o meglio di tutta la moderna classe dirigente, presente e futura. ■

[*] Professore a contratto c/o Università Tor Vergata, titolare della cattedra di “Sociologia dei Processi Economici e del Lavoro” nonché della cattedra di “Diritto del Lavoro”. Dirigente dell'INL, Capo dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro di Terni-Rieti. Le considerazioni contenute nel presente articolo sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione cui appartiene.