

**Federico Martelloni** (*Giuslavorista Università di Bologna*)

Il volume di Ilaria Possenti e quello di Salento e Masino che oggi discutiamo hanno il pregio di aiutare a svolgere uno dei compiti ineludibili per chi intenda scavare, senza infingimenti, nella genealogia del presente.

Per capire cosa è realmente cambiato, per ricominciare a riflettere e iniziare ad abbozzare frammenti di risposte, abbiamo, infatti, bisogno, innanzitutto, di liberarci da stereotipi e luoghi comuni che hanno molto condizionato il discorso pubblico attorno alle trasformazioni dell’impresa e del lavoro, oggi. O meglio, dobbiamo sforzarci di distinguere tra i veri cambiamenti e i cambiamenti fasulli, posticci: ciò che Luciano Gallino chiama «idee ricevute», definendo così tesi e teoremi del tutto destituiti di fondamento teorico e dimostrazione empirica, divenuti, nel tempo, senso comune perché non efficacemente contrastati.

La materia che studio, e cioè il diritto del lavoro – ma, in certa misura, analogo discorso potrebbe valere per la stessa «Sinistra» – ha costruito il proprio edificio argomentativo e stratificato la propria identità e «ragione sociale» (in uno specifico ambito di regolazione, corrispondente a quello dello Stato-Nazione) a partire da tre postulati:

- 1) *Intreccio indissolubile tra lavoro e cittadinanza.*
- 2) *Intreccio indissolubile tra diritti individuale e diritti collettivi.*
- 3) *Intreccio indissolubile tra democrazia e corpi intermedi.*

Questi tre postulati erano, un tempo, assolutamente egemoni, tanto da imprimersi a fuoco sui portali del costituzionalismo moderno del dopo Weimar, proprio sulla soglia dello Stato-Nazione. La Costituzione italiana rappresenta, sotto questo punto di vista, un ottimo esempio, sin da quel suo primo articolo che vuole la Repubblica («democratica») «fondata sul lavoro».

Rammento qui, specie a me stesso e in estrema sintesi, che intreccio tra lavoro e cittadinanza vuol dire, nella moderna tradizione costituzionale, che una cittadinanza piena “passa” per il lavoro, in un contesto di tendenziale pieno impiego (art. 4). Il che ha avuto, come primo corollario, che i diritti di libertà non potessero arrestarsi sulla porta dei luoghi di lavoro – come accadeva, in Italia, prima dello Statuto dei lavoratori del ’70 – dovendo innervare tutte le «formazioni sociali», inclusa l’impresa (art. 2). Come secondo corollario, il fatto che un lavoro non potesse essere un «lavoro qualunque», bensì dovesse essere un lavoro – specificamente regolato dal diritto costituzionale e da disposizioni inderogabili di legge e contratto collettivo – che, oltre a garantire un’esistenza libera e dignitosa (art. 36), consentisse l’effettiva partecipazione allo sviluppo economico, politico e sociale del paese (art. 3, comma 2), anche attraverso l’esercizio del conflitto collettivo (art. 40, letto alla luce della sentenza della Corte cost. n. 290/1974 sulla legittimità del c.d. sciopero politico).

E siamo già al secondo assioma, quello che postula l’intreccio tra sfera individuale e dimensione collettiva. Sotto questo profilo non c’è, a tutt’oggi, un esempio normativo più plastico dello Statuto dei Lavoratori (legge n. 300/1970), laddove anima costituzionale (titoli I e II) – avente come architrave l’art. 18 – e legislazione di sostegno al sindacato (titolo III) – avente la sua porta d’accesso nell’art. 19 sulla costituzione delle Rappresentanze Sindacali Aziendali, e la sua garanzia di effettività nell’art. 28 (repressione della condotta antisindacale del datore di lavoro) – s’intrecciano e si completano vicendevolmente, peraltro condividendo, in caso di violazioni poste in essere dal datore di lavoro, il regime rimediabile dalla *restituito in integrum*: «il più antico ed efficace rimedio contro gli abusi» (M. Napoli, 2010). È ben visibile, nello Statuto, come e quanto la dimensione collettiva svolge una duplice funzione: essa è, a un tempo, *garanzia di effettività* dei diritti e delle libertà individuali – ciò che risulta inevitabile nelle relazioni a strutturale vocazione asimmetrica, nel cui alveo si presenta come *contropotere* – e *ambito di realizzazione della personalità*, come emerge, del resto, sin dai principi che fondano ed orientano il programma costituzionale (solidarietà *ex art. 2 Cost.* e uguaglianza sostanziale *ex art. 3 cpv., Cost.*).

In questa prospettiva vengono pure in rilievo i corpi intermedi, specie il Sindacato, come soggetto deputato alla rappresentanza sociale degli interessi: nella Costituzione italiana, l’esercizio della libertà e dell’azione sindacale è irriducibile al solo profilo dell’iscrizione, del voto o della decisione a maggioranza, ma è innanzitutto scelta della forma organizzativa (stabile o occasionale,

associazione o comitato di lotta ecc.), delle sue regole e della sua struttura, dei modi, delle forme e dei livelli dell’attività negoziale (artt. 39), dell’esercizio del conflitto collettivo (art. 40).

*Oggi questi tradizionali assiomi, non possono essere più “postulati”.*

Sono, infatti, stati esposti, nel tempo, a contro-tesi estremamente efficaci, in parte basate su fatti e circostanze reali, in altra parte su narrazioni divenute egemoni, perché non contrastate con le giuste argomentazioni e la dovuta forza.

Che un lavoro precario, malpagato, frammentato, privo di diritti, stabilità e garanzie non sia più una chiave d’accesso alla cittadinanza piena è un fatto. Mentre si è rivelata, nel tempo, soltanto retorica sia quella sulla «moltiplicazione, articolazione e diffusione dei luoghi del potere e della decisione» d’impresa, sia quella sulla «liberazione del lavoro» che il post-fordismo avrebbe prodotto o promesso, così come sono artefatte e posticce le contrapposizioni tra *insiders* e *outsiders* che hanno fatto da sfondo alla recente retorica sulla *flexicurity* (Possenti, p. 185).

Le riflessioni di Possenti (p. 115), Salento e Masino (*passim*) sono del tutto convergenti nel riscontrare, anche attraverso dimostrazioni empiriche e racconti in presa diretta, l’opposto fenomeno della «concentrazione del potere decisionale» sul fronte dell’impresa, mentre, sul terreno del lavoro, sono concordi nel registrarne un «declino» (Salento – Masino) e una progressiva de-valorizzazione e «de-soggettivizzazione» (Possenti).

Insomma, oggi il lemma «lavoro» non si coniuga con «democrazia». Nella stagione dell’impresa finanziarizzata, la cui organizzazione interna è improntata alla più accentuata flessibilità, il lavoro è essenzialmente ricatto ed «espropriazione della plasticità» che effettivamente contraddistingue le forme della produzione di valore negli scenari del post-fordismo. In tal modo, specie nell’affresco tracciato da Ilaria Possenti, «chi lavora arretra pure nel proprio *status* di cittadino» (p. 154).

Sul terreno dell’intreccio tra individuale e collettivo – senza bisogno di evocare le deliranti affermazioni di un *enfant prodigue* della sinistra italiana sull’egualitarismo come fondamentale problema delle società contemporanea – è percepibile, nella legislazione e nella contrattazione, il progressivo svuotamento della dimensione collettiva a beneficio di quella individuale [vedi il caso delle clausole elastiche e flessibili nel *part-time*, le quali rappresentano un buon metro normativo di quanta «retorica della flessibilità» abiti il «mito femminile» del «doppio sì» a famiglia e lavoro (Possenti, p. 144); le teorie di Ichino sulle strategie di *exit* o sulla rilevanza da ascrivere alla volontà individuale sul piano della qualificazione dei rapporti di lavoro; le più recenti forme di regolazione, sia legislativa che contrattuale, del lavoro straordinario (dalla defiscalizzazione, alla riduzione della quota-parte di straordinario negoziato negli accordi FIAT 2010)]. Salvo recuperare la dimensione collettiva in chiave servente e subalterna rispetto alla centralità regolativa dell’impresa (Bavaro, 2012) o sul terreno del controllo/gestione del dissenso e del conflitto collettivo (come avvenuto tanto negli accordi FIAT del 2010, quanto nel ben più avanzato accordo unitario in tema di rappresentanza, rappresentatività sindacale ed efficacia soggettiva dei contratti collettivi del 31 maggio 2013).

E siamo qui alla crisi dei corpi intermedi, che non è solo crisi della loro rappresentatività, ma è anche mutamento della loro funzione. In rapporto al soggetto sindacale, siamo, bene che vada, ad un mutamento nel segno di una deriva corporativa, mentre pare, a tratti, che la funzione di rappresentanza possa essere legittimamente assunta ed esercitata al (caro) prezzo di un governo/controllo sul conflitto collettivo.

Tutto ciò non vuol dire che i tre assiomi vadano abbandonati, pena il tramonto, inesorabile e definitivo, della stessa ragione sociale del diritto del lavoro (che per certi versi, non tutti, coincide con l’idea dello stato sociale di diritto e, per certi altri, persino con l’idea stessa di sinistra).

Se pensiamo che un’egemonia vada guadagnata senza trasfigurazioni e mutazioni genetiche, *restando incardinati nelle ragioni della propria parte*, allora *quei tre assiomi vanno ri-argomentati e ri-significati*. Essi – come ci suggeriscono, in modo più o meno esplicito, Possenti, Salento e Masino – esigono un’opera di ri-concettualizzazione, che prenda le mosse da un’analisi delle vere trasformazioni che attraversano la società, e dalla demistificazione di quelle fasulle.

Reggio Emilia, 16 ottobre 2013

Con la consapevolezza del carattere epocale della cesura, e dello stato di assoluta e perdurante incertezza (v. *infra* Garibaldi) che caratterizza l’ «interregno» che ci è toccato di abitare. E allora buona fortuna a tutti noi, posto che ne abbiamo, davvero, un grande bisogno.