

STATUTO, NON BASTA LA MORATORIA AL SUD

9 dicembre 1999

La Uil propone di attuare un triennio di al Sud per lo Statuto dei Lavoratori per le imprese che superino stabilmente il numero di 15 dipendenti.

Un'innovazione che fin d'ora suscita molte perplessità ma che fa apparire inderogabile un riordino della materia.

Lo statuto dei lavoratori non deve essere "congelato" al Sud e tantomeno "sospeso": semmai può essere riformato. La proposta della Uil deve essere dunque intesa come contributo per un ripensamento di alcune parti della legislazione giuslavoristica in funzione promozionale dell'occupazione. Se questa lettura è possibile allora la Uil avrà il merito di aver ripreso un tema difficile ma ineludibile. Ove invece ci si limitasse a ipotesi puramente "sospensive" è probabile che non si farebbe molta strada. Può essere utile chiarire che non esistono nell'esperienza comparata, e innanzitutto nell'Unione europea, esempi di "congelamenti" o "sospensioni" di normative sul lavoro dipendente in alcune aree geografiche. Semmai si sono fatti esperimenti (ad esempio in Germania) di interventi legislativi a termine, per accertare l'effetto ottenuto da alcune misure transitorie (è accaduto in tema di liberalizzazione del contratto a termine). Mai, neppure dopo la riunificazione tedesca, si sono introdotte deroghe per via legislativa limitate ad alcuni contesti locali. Piuttosto si è ricorsi alla maggiore duttilità dello strumento contrattuale che ha consentito gradualità nel processo di omogeneizzazione delle condizioni di lavoro.

Venendo al merito, la proposta della Uil di consentire un triennio di franchigia dall'applicazione dello Statuto dei lavoratori per le imprese che superano stabilmente la soglia dei 15 dipendenti, suscita notevoli perplessità. Non tanto perché, come scrive Pietro Larizza, ci si riferisca all'intero Statuto dei lavoratori e non solo alla disciplina dei licenziamenti. È probabile infatti che si voglia comunque alludere soltanto ai diritti sindacali e alla disciplina della reintegrazione, non certo a diritti fondamentali in tema di libertà sindacale o di tutele antidiscriminatorie, garantiti in zone dello Statuto applicabili alle imprese di ogni dimensione. La preoccupazione è che tale espediente sia macchinoso e, forse, controproducente, consentendo alle imprese di tornare a un sottodimensionamento occupazionale nell'approssimarsi del termine triennale. In altri termini, una soluzione che si presterebbe a troppe elusioni e incentiverebbe il già ricco contenzioso.

La questione del Sud va risolta in altro modo, sostanzialmente per via contrattuale. Se i contratti d'area e i patti territoriali fossero meno burocratici e lenti nell'applicazione, questa sarebbe sicuramente la strada migliore. Ma la via contrattuale non si risolve solo nella concertazione negoziata. Si possono sperimentare soluzioni anche tecnicamente più semplici, utilizzando gli spazi di flessibilità negoziali già oggi consentiti dalla legislazione giuslavoristica. Quello che si sta facendo, per intendersi, al Comune di Milano, dove nessuna garanzia è stata mai "sospesa", facendo leva invece sul modello di flessibilità contrattata caratteristico del nostro ordinamento.

Al di là di tutto occorrerebbe davvero che la legislazione sul lavoro fosse resa più employment friendly, maggiormente orientata alla produzione di nuova occupazione. Ce lo chiede innanzitutto l'Unione europea: l'"adattabilità" della strategia europea sull'occupazione presuppone un ripensamento della normativa giuslavoristica. Senza drammi particolari, anche lo Statuto dei lavoratori dovrebbe essere rivisto in questa ottica, per riformarlo, ritoccarlo quantomeno, in una logica valevole per tutto il territorio nazionale, pur allargando ulteriormente gli spazi riconosciuti, anche a livello locale, all'autonomia collettiva. Ma chi dovrebbe riformare il glorioso Statuto? Ancora una volta l'Unione europea invita innanzitutto le parti sociali a cimentarsi in questa opera di modernizzazione. E si tratta davvero di un buon consiglio. Il Parlamento dovrà dire la sua, e con lui il Governo, ma solo dopo che imprenditori e sindacati si saranno pronunciati.