

# Statuto dei lavoratori e futuro delle relazioni di lavoro\*

Riccardo Del Punta

Sommario: 1. Una legge nella storia. – 2. Un bilancio cinquant'anni dopo. – 3. Uno Statuto per il futuro.

## 1. Una legge nella storia

Quello che più mi ha impegnato, nel preparare questo intervento, è stato lo sforzo di mettere a fuoco la visuale più adatta dalla quale guardare allo Statuto dei lavoratori in un'occasione così importante come quella del cinquantenario. Alla fine ho pensato che dovevo guardarmi – ma non mi era troppo difficile farlo - da un rischio duplice e simmetrico.

Da un lato, quello di trattare lo Statuto come un prodotto storico irrimediabilmente invecchiato, da lasciarsi quanto prima alle spalle per puntare al futuro. Dall'altro, quello di cristallizzare lo Statuto in un eterno e rassicurante presente, vedendolo come una risposta ancora pienamente attuale a dei fondamentali – quelli del rapporto di lavoro subordinato – rimasti invariabilmente gli stessi, a dispetto della tanta acqua passata sotto i ponti in questi 50 anni.

La mia opzione è di provare a collocarmi, come sovente mi accade, in una posizione mediana fra i due estremi che ho evocato, il che significa riconsegnare lo Statuto al fiume eracliteo di una storia che come sempre non ha smesso di scorrere, ma anche affidarlo a una storia intesa come riflessione e come memoria nel senso più pregnante del termine.

Questo comporta, a sua volta, trattare lo Statuto come una legge cui è inevitabilmente capitato, come a tante altre, di subire modifiche (le più importanti delle quali sono arrivate, tra l'altro, dopo ben 42 anni dalla sua emanazione), ma

---

\* È la relazione presentata al convegno organizzato dal CNEL il 19 maggio 2020, in occasione del 50° anniversario dello Statuto dei lavoratori. È destinata ai Quaderni del CNEL.

anche soffermarsi a riflettere sulle cose che, del suo lascito, sono ancora vive, e che meriterebbero di essere rilanciate nell'interesse dei lavoratori e delle società del XXI secolo.

Lo Statuto, in effetti, è tuttora un luogo dell'identità per ogni giuslavorista, come per chiunque abbia a cuore le sorti del lavoro in Italia. Un posto dal quale si deve ancora passare, per guardare, come da un prisma in bianco e nero, tanto alla storia del diritto del lavoro, che proprio in esso ha trovato un sia pur provvisorio culmine, quanto a quello che è stato, da allora, il suo futuro, che è poi ciò che è accaduto in questi 50 anni, e ciò che da oggi, ormai in pieno XXI secolo, ancora ci attende.

E appunto in questa chiave storica mi permetto, prima di pormi due domande specifiche alle quali proverò a dare una risposta, ancora un'osservazione. Che il processo di maturazione del diritto del lavoro sia giunto a compimento nell'anno di grazia 1970, risulta, a uno sguardo retrospettivo, logico e inevitabile da un lato, e quasi un'astuzia della storia dall'altro.

Logico, perché eravamo alla fine di un decennio che aveva assistito al progressivo rafforzarsi dell'esperienza di centrosinistra, e anche, in parallelo, a una serie di importanti realizzazioni di un diritto del lavoro maturo o quasi (su tutte, la legge n. 604/1966, che inaugurò l'era del licenziamento necessariamente giustificato, un'acquisizione che si è dimostrata non reversibile anche se, come è noto, le battaglie si sono spostate sul regime sanzionatorio).

Il che accadeva nel contesto di una società che stava cambiando nel profondo, per una serie di fenomeni che non ho bisogno di ricordare. In questo senso lo Statuto resta un esempio di grande storia legislativa, perché è stato un formidabile recettore dei cambiamenti che erano in atto, riuscendo altresì a tenersi acrobaticamente in equilibrio tra lo spirito antagonistico del tempo e la sua

istituzionalizzazione (anche se, come è noto, le critiche da sinistra non mancarono, venendo riassorbite da figure come quella di Gino Giugni).

Ma è stato pure astuto, lo Statuto, nel riuscire a inserirsi in quella che è risultata essere, *ex post*, una finestra storica assai piccola, tra il momento in cui le classi lavoratrici potevano concentrarsi soltanto sull'obiettivo del riequilibrio di forze con la controparte imprenditoriale, in un ambiente esterno relativamente stabile, e quello in cui, a seguito della crisi petrolifera del 1973 (la prima grande crisi sistemica del secondo dopoguerra), i problemi macroeconomici avrebbero presentato il conto, dando vita al mostro della stagflazione.

Il che richiese anche al diritto del lavoro una serie di aggiustamenti, che sarebbero stati l'anticamera di futuri e ancora maggiori cambiamenti, anche in relazione ai processi di trasformazione dell'industria fordista, che parallelamente cominciarono ad avviarsi.

Una stagione irripetibile, dunque, sotto il profilo dell'intensità delle lotte e delle energie, ovviamente anche intellettuali, messe in campo. Da giuslavorista formatomi a partire da un decennio e qualcosa dopo, ho sempre pensato che se c'era un evento convegnistico al quale avrei tanto desiderato partecipare, sarebbe stato il convegno AIDLASS che si tenne il 22 maggio del 1970 a Perugia, e che vide una relazione molto d'attacco di Federico Mancini, e interventi di tanti grandi nomi di una dottrina che viveva un momento di fulgore.

Ma anche una stagione breve, per quanto ho detto, il che consegna definitivamente alla storia certi dibattiti della prim'ora, in particolare quello tra una lettura "costituzionalista" dello Statuto, tesa a valorizzare l'affermazione dei diritti di libertà individuale, con la loro naturale proiezione nella giurisdizione statale ("La Costituzione dentro le fabbriche"), e una "sindacale", che enfatizzava il ruolo del contropotere sindacale all'interno delle aziende e la normativa di sostegno ("Il

sindacato dentro le fabbriche”). In realtà, tra le due linee (come sottolineato da taluni, tra i quali lo stesso Treu) poteva esservi una complementarità.

Dopo di che, vengo alle due domande che orienteranno il resto della mia conversazione. La prima (di difficoltà elevata ma gestibile) è: quello che è accaduto in questi 50 anni, a livello di trasformazioni e crisi e conseguentemente di legislazione, ha ridotto lo Statuto a un cumulo di macerie, come è stato scritto, o è questa una lettura eccessivamente drammatizzante? La seconda (di difficoltà superiore) è: di quale Statuto ci sarebbe eventualmente bisogno oggi, alle soglie del terzo decennio del nuovo secolo?

\*

## **2. Un bilancio cinquant'anni dopo**

Cominciando dalla prima domanda, va anzitutto ricordato che le prime criticità lo Statuto le ha manifestate proprio nel campo della normativa di sostegno. La scommessa fatta sulle organizzazioni maggiormente rappresentative non si è dimostrata capace, alla fine, di superare il proprio vizio d'origine, consistente in un insufficiente tasso di istituzionalizzazione e legittimazione democratica. Il che, da un lato, ha lasciato l'art. 19 esposto ai colpi del referendum popolare del 1995 (lo stesso che ha cassato l'art. 26 sui contributi sindacali: ma qui sono giunti in soccorso i contratti collettivi), il cui esito è stato successivamente corretto, nella stagione della vicenda Fiat che aveva messo ulteriormente a nudo le incongruenze del sistema di rappresentanza, dalla sentenza n. 231/2013 della Corte costituzionale. Dall'altro lato, le debolezze del modello hanno indotto l'auto-riforma della RSU, dalla quale è però scaturita una duplicazione poco funzionale con la mantenuta RSA.

Ma, ancora più al fondo, il tempo trascorso ha mostrato i limiti dell'idea del legislatore statutario – pur comprensibile agli occhi di allora – di limitarsi a un intervento promozionale sulla rappresentanza e sull'attività sindacale in azienda, astenendosi dal toccare il tema della contrattazione collettiva anche aziendale,

lasciato alle dinamiche dell'ordinamento intersindacale per un verso, e ai raccordi privatistici con l'ordinamento statale, per un altro.

Oggi, come è noto, le cose si vedono in maniera assai diversa, sebbene il nodo di una regolazione anche *soft* della contrattazione collettiva non sia stato ancora sciolto, al di là della buona volontà manifestata da una serie di soggetti tra cui il CNEL.

Con le tre riforme degli anni '10 (quelle dell'art. 4, dell'art. 13 e naturalmente dell'art. 18) entriamo, invece, in problematiche che ci sono molto più presenti. Spesso i critici di quella che è stata ritenuta un'eccessiva subordinazione o compiacenza del diritto del lavoro alle ragioni economiche non tengono in sufficiente considerazione il fatto che il diritto del lavoro, dopo essersi formato in contesti relativamente stabili, caratterizzati da dinamiche competitive circoscritte, si è dovuto confrontare, dal 2000 in avanti, con una sequenza impressionante di trasformazioni e veri e propri *shock*.

In ordine di apparizione: le crescenti trasformazioni dei modelli organizzativi e produttivi in senso post-fordista; la globalizzazione "vera", quella cinese per intenderci, con tutto quello che ne è seguito in termini di destrutturazione delle catene del valore e della distribuzione, e di spiazzamento di interi settori economici nei paesi avanzati; la crisi finanziaria, e poi drammaticamente recessiva, del 2008; in Italia e in altri paesi europei, la crisi del debito sovrano del 2011; salti tecnologici a ripetizione, fino a entrare nella *terra incognita* della rivoluzione digitale; l'aggravarsi del *global warming* e la debolezza delle politiche adottate per contrastarlo; e infine, non meno grave, la pandemia, nella quale siamo ancora immersi. Per tacere di altri fenomeni, come la crisi delle forme classiche di partecipazione democratica ed i processi di disintermediazione in atto a vari livelli (e legati anch'essi, a loro volta, alla globalizzazione tecnologica, in particolare sotto forma di *social media*).

A guardare retrospettivamente a questi eventi e processi, viene quasi da stupirsi che un diritto del lavoro sia rimasto in piedi, tanto essi hanno inciso profondamente sulle realtà economiche e sociali in rapporto alle quali la materia era stata, nel tempo, costruita.

Era inevitabile, dunque, che anche lo Statuto, al pari di altra legislazione, fosse coinvolto da queste trasformazioni e dalle riforme che esse hanno innescato.

Non ha retto, in particolare, quella che Raffaele De Luca Tamajo ha definito (in una bella ricostruzione di quel periodo) “esaltazione della rigidità”, che peraltro si muoveva sul crinale di una contestazione più complessiva della razionalità capitalistica (anche se altri, come Giugni, cercavano viceversa di riportarla a una logica meno estrema di disciplinamento di quella razionalità), indifferente com’era alle variabili economiche. Per fare la scoperta - pur concettualmente non sconvolgente - che il salario non è una variabile indipendente, ci sarebbe stato bisogno, qualche anno dopo, della qualità e del coraggio di Luciano Lama.

Le due principali riforme che hanno interessato lo Statuto, vale a dire quella della disciplina delle mansioni e quella delle conseguenze del licenziamento illegittimo nelle imprese medio-grandi, sono figlie dirette di queste trasformazioni.

La prima di esse (recata dal d.lgs. n. 81/2015, sicché questa normativa non è più, formalmente, nello Statuto) ha indubbiamente aperto spazi in più al potere datoriale di mutare le mansioni assegnate al lavoratore, ma lo ha fatto soprattutto mettendo la materia nelle mani dell’autonomia collettiva, sovrana delle nuove valutazioni di equivalenza. Che poi questa non abbia saputo, sinora, raccogliere la sfida, è altra questione. Quanto alla legittimazione dei cd. patti di demansionamento come alternativa al licenziamento per giustificato motivo oggettivo, essa era stata già concessa dalla giurisprudenza; la norma vi ha aggiunto una condizione di validità in più, vale a dire la stipula necessariamente in sede assistita.

Sulla riforma dell'art. 18 si potrebbero versare fiumi di parole, per cui ne dirò pochissime, esimendomi dal ricordare il contesto (di nuovo) emergenziale nel quale essa è stata concepita.

La Corte costituzionale ha più volte affermato (l'ultima volta con la sentenza n. 194/2018) che la tutela reintegratoria non è costituzionalmente immancabile, in quanto ciò che importa è che le sanzioni previste abbiano una capacità dissuasiva nei confronti di licenziamenti arbitrari o pretestuosi.

Ecco, mi pare che la norma, pur certamente faticosa, soddisfi questi requisiti (e infatti non mi risulta oggetto di censure di legittimità costituzionale), sia perché non ha abolito affatto la tutela reintegratoria, che è di fatto ancora operante (anche grazie ai chiarimenti della giurisprudenza) in relazione a buona parte dei licenziamenti ingiustificati, e si è insediata saldamente nel campo dei licenziamenti discriminatori e ritorsivi (contribuendo, tra l'altro, al rilancio giudiziale di tali figure); sia perché la tutela economica predisposta per gli altri casi è comunque adeguata.

Qui il maggiore strappo è stato compiuto dopo (e sia pure formalmente al di fuori dell'art. 18), da parte del d.lgs. n. 23/2015, che però è stato riportato all'ordine dalla citata sentenza della Corte costituzionale del 2018. Col risultato di avere (accanto a una tutela reintegratoria che comunque è rimasta in piedi per i licenziamenti nulli e una parte dei licenziamenti disciplinari ingiustificati) una tutela economica determinabile discrezionalmente dal giudice, e in una misura che può arrivare, teoricamente, sino a 36 mensilità.

La riforma del 2015 ha dunque mutato significativamente di segno, anche se ciò non basta ai fautori della reintegrazione sempre e comunque, che peraltro non vedono come essa finisca col risolversi, nella maggior parte dei casi, in una posta negoziazione economica (ma anche l'indennità attuale lo è).

Non c'è dubbio, comunque, che un riordino della disciplina sarebbe opportuno, ed è un'ironia della cronaca (per non scomodare troppo spesso la storia) che il

nuovo art. 18 sia da taluni (non da tutti) considerato, nell'esame comparativo, non come un modello, perché certo non può pretendere di esserlo, ma come il regime sanzionatorio peggiore possibile, eccettuati gli altri.

La riscrittura dell'art. 4 in tema di controlli è strettamente legata, invece, all'informatizzazione dei processi di lavoro, la quale ha messo in crisi l'originario modello statutario, rendendo obsoleta la distinzione tra strumenti di lavoro e strumenti di controllo, che esso presupponeva. Già per questa ragione, pertanto, una riforma era indispensabile.

La scelta del legislatore del 2015 è stata quella di puntare sulla normativa *privacy* (a sua volta rimessa a nuovo, nel 2016, dal GDPR), in un'ottica volta al bilanciamento tra il diritto fondamentale al rispetto della sfera personale – anche sul lavoro - e le prerogative imprenditoriali. La promozione di tale normativa è arrivata al punto di condizionare al rispetto della stessa (a cominciare dai doveri di informativa) l'utilizzabilità (anche disciplinare) dei dati personali raccolti.

Chi ritiene che questa norma abbia aperto uno scenario di Grande Fratello nelle aziende non tiene in sufficiente considerazione, a mio avviso, quanto poco la sua versione precedente (controllo sindacale incluso) funzionasse davvero, quante scappatoie essa consentisse (su tutte, la pur comprensibile invenzione giurisprudenziale dei "controlli difensivi"), e quanto la prospettiva della *privacy* sembri l'unica regolazione modernamente percorribile.

Tuttavia, resta un grande lavoro da fare, da parte di tutti gli attori in gioco (a cominciare dalle Autorità Garanti, europea e italiana), per dare una fisionomia più compiuta ed equilibrata, in un senso e nell'altro, a una civiltà dei controlli tecnologici sul lavoro.

Altre norme dello Statuto non sono state toccate, e pur conservando la loro importanza di principio, si trovano di fronte a sfide nuove che ne suggerirebbero un rivisitazione. Fa ad esempio quasi tenerezza, di fronte alla mole di informazioni

personali che i lavoratori e soprattutto le persone in cerca di lavoro (nella speranza di essere “profilati” favorevolmente) riversano spontaneamente nei *social media*, il divieto di indagini sulle opinioni e su ogni fatto “non rilevante ai fini della valutazione dell’attitudine professionale del lavoratore” (art. 8). E’ sempre più difficile stabilire che cosa è rilevante o no.

Anche la fondamentale libertà di manifestazione del pensiero nei luoghi di lavoro (art. 1) deve essere rapportata all’era della comunicazione diffusa, veicolata soprattutto dai *social media*. C’è in gioco, niente di meno, che il rapporto tra lavoratore del XXI secolo e l’impresa, cioè se il primo deve essere considerato un “soldato” agli ordini della seconda o se deve essergli riconosciuto, come io credo, un pur proporzionato diritto di critica, oltre che naturalmente la libertà di espressione su temi generali.

Per altre norme, come quelle sui diritti sindacali (art. 20 e ss.), sarebbe semmai opportuno un *restyling* che le mettesse in sincrono con l’era informatica.

Non ho parlato degli artt. 33 e 34 sul collocamento, perché quando sono stati abrogati nel 2002 erano già lettera morta.

Comunque, in specie se a questo quadro si aggiungono altre norme ancora, come l’art. 7 e l’art. 28, che sono state ormai metabolizzate dalle imprese, parlare di uno Statuto ridotto in macerie mi pare eccessivo, nonché inficiato da un’aspettativa di immutabilità che non poteva reggere all’urto dei processi di cambiamento che ho prima evocato.

Vero è, semmai, che sempre in relazione a quei processi, sono successe tante altre cose al di fuori dello Statuto, ma di un segno e dell’altro. Nella direzione della flessibilità, senz’altro il principio di inderogabilità *in peius*, che fu costruito dalla dottrina proprio negli anni ’70, in connessione a leggi come lo Statuto (che lo aveva scolpito nell’art. 40), non si può considerare centrale come allora, essendo stato superato da tutto un diritto del lavoro di più recente generazione.

La nuova derogabilità, tuttavia, è stata pur sempre affidata ai contratti collettivi, per quanto con una crescente legittimazione anche della contrattazione aziendale. Né ci sono stati ulteriori smottamenti nei confronti di una libera derogabilità a livello individuale, che in effetti non sarebbero tollerati dall'equilibrio della materia.

Di contro, vi sono normative che hanno conosciuto, in questi decenni, una notevole maturazione, rispetto al nulla o poco che c'era nello Statuto, e ciò è accaduto soprattutto grazie a *input* dell'Unione europea. Penso soprattutto alla normativa di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, così importante di questi tempi, e alla normativa antidiscriminatoria e più ampiamente ai temi di genere.

Ma penso anche – come frutto di più ampie evoluzioni non soltanto giuridiche ma a monte culturali, che dunque non sono andate soltanto nel senso dell'individualizzazione egoistica, come talora si lamenta – allo spessore notevolmente maggiore che ha acquisito il tema della tutela della personalità morale del lavoratore.

Un esempio è offerto dal diritto giurisprudenziale in tema di *mobbing* e ritorsioni, spesso guardato con una certa sufficienza dalla dottrina giuslavoristica, ma che si è rivelato utile a perseguire certe dinamiche patologiche delle organizzazioni del lavoro. Ma è altresì da enfatizzare il grande sviluppo della tutela risarcitoria non patrimoniale, che ormai si è insediata stabilmente nelle aule della giustizia anche del lavoro. Il che è avvenuto nel contesto di una grande fioritura, anche grazie alle fonti internazionali ed europee, del tema dei diritti sociali fondamentali.

Tutte cose che non si può rimproverare allo Statuto, ovviamente, di non aver previsto (a parte che esso si era cimentato soltanto con una parte, seppure importante, della normativa del lavoro), ma che dimostrano quanto la realtà sia andata avanti nel frattempo: e se per alcuni aspetti lo è andata nella direzione di

una maggiore libertà nella gestione del lavoro, per altri vi sono state tendenze di opposto segno, che hanno contribuito a realizzare una protezione migliore e più completa di quegli stessi valori di libertà e dignità del lavoratore, che erano stati uno dei cavalli di battaglia dello Statuto.

\*

### **3. Uno Statuto per il futuro**

Marco Revelli, parlando dei processi di trasformazione intercorsi dall'epoca dello Statuto, ha recentemente scritto che l'avvento del post-fordismo non ha realizzato le promesse liberatorie che qualcuno gli ascriveva, ma ha prodotto un lavoratore ancor più suddito dell'impresa, e oltretutto disperso (e per questo ulteriormente indebolito) nel reticolo delle scomposizioni dell'impresa fordista e dei servizi. Per questo, ha concluso, di diritti e di sindacati c'è più che mai bisogno.

Non condivido questo quadro a tinte uniformemente fosche, in particolare se riferito all'industria attuale, giacché ritengo che settori importanti di essa, in specie quelli più avviati sulla strada del 4.0 e dell'intelligenza artificiale, rappresentino degli straordinari battistrada di nuovi modi di lavorare, che potrebbero racchiudere grandi opportunità per i lavoratori.

Ciò detto, però, non ho ovviamente difficoltà a convenire con Revelli che diritti e sindacati comunque siano indispensabili, soprattutto a protezione di quel lavoro meno professionalizzato, fungibile, e tendenzialmente povero, che rappresenta, già da prima della pandemia, l'emergenza sociale di oggi.

Il che rende tuttora valide – e vengo così alla seconda e difficile domanda, quella sul futuro – le due idee portanti dello Statuto, e cioè quelle della difesa individuale e collettiva dei lavoratori. Così come resta valida l'idea che unificava entrambe, cioè quella di un lavoratore titolare di pieni diritti di cittadinanza anche all'interno della formazione sociale rappresentata dall'impresa.

Per un verso, però, le norme sui diritti individuali (di quelle sindacali ho già detto) necessitano di una manutenzione e integrazione anche dal punto di vista della logica garantistica che le ispirava.

Beninteso, ci sono diritti “contro”, cioè che fungono da limiti negativi dei principali poteri datoriali, che continuano ad essere necessari, salvo aggiornarli ai tempi, ed è altresì giusto che essi vengano garantiti da norme imperative e inderogabili di vecchio (ma in questo caso non superato) stampo.

Così come, in generale, questa protezione deve essere assicurata nei confronti di tutti quei beni del lavoratore che la sensibilità giuridica in movimento porta a qualificare come fondamentali. E qui, rispetto al disegno statutario che era certamente focalizzato sul modello della grande fabbrica fordista (e si comprende perché, visto che essa era stata la fucina dello stesso diritto del lavoro), c'è bisogno di un'estensione in orizzontale della logica dei diritti fondamentali, tanto nei confronti dei lavoratori subordinati *non standard*, quanto nei confronti di quelli non subordinati (si pensi ai *gig worker*): tutte categorie che lo Statuto aveva non conosciuto, o trascurato. Si tratta di quella stessa idea che portò, anni fa, a parlare di un possibile nuovo Statuto dei lavori, cioè di tutti i lavori.

Ma la logica dello Statuto dovrebbe essere integrata, a mio modo di vedere, anche sul piano del tipo di diritti da riconoscere e tutelare. Il lavoratore dello Statuto era un lavoratore strutturalmente debole, che aveva perciò bisogno di essere rafforzato, *empowered*, nell'azienda, per essere meno esposto al potere e all'arbitrio altrui.

Fermo che, come dicevo, la guardia su questi aspetti va tenuta alta, in specie a protezione dei lavoratori più deboli, oggi c'è bisogno anche di altro, che nello Statuto non c'era né poteva esserci: di un secondo livello di protezione, cioè di diritti “per”, di nuova concezione, che valgano a promuovere il ruolo dei lavoratori all'interno di modelli organizzativi in evoluzione, anche in relazione ai processi di

digitalizzazione, e in generale le loro capacità individuali: ad es. diritti alla formazione, e in generale alla valorizzazione del capitale umano dei lavoratori.

È un profilo nuovo di lavoratore quello che deve essere messo a fuoco, in sinergia virtuosa con le aziende migliori e trainanti: un lavoratore non più soltanto comandato dall'organizzazione, ma anche protagonista attivo di essa.

Nello stesso tempo, lo sfondo di questa mobilitazione non deve essere più soltanto l'azienda, ma il mercato del lavoro in senso più ampio, in modo da sostenere il lavoratore, con aiuti economici ma soprattutto alla formazione e alla riqualificazione professionale, nella capacità di muoversi nelle transizioni occupazionali.

Ed anche questo è un portato dei nuovi indirizzi di politica del lavoro che, a cominciare dalla *flexicurity*, si sono diffusi negli anni 2000, e che debbono oggi condurre a integrare le dimensioni del rapporto e del mercato del lavoro – e, aggiungerei, anche del *welfare* - in un unico disegno di *policy*.

Dopo di che c'è, in fine, il nodo dei nodi: il rapporto con l'impresa, in merito al quale, ancor più che sul resto, possono esservi visioni diverse.

Lo Statuto dei lavoratori era figlio di una cultura prevalentemente conflittuale, anche se non distruttiva, che dunque puntava, al massimo, a creare le condizioni di una pace armata tra i due contendenti. A distanza di 50 anni, ed alla luce di tutti i cambiamenti che ho evocato, nonché in un momento in cui il problema dell'Italia è soprattutto quello di fare squadra rispetto ai nostri competitori anche europei piuttosto che dividersi al proprio interno, mi domando se non sia possibile andare verso un diverso modo di concepire la relazione di lavoro – e, tecnicamente, la stessa causa del contratto di lavoro -, che pur senza negare la presenza di interessi contrapposti tra lavoratori e datori di lavoro (e quindi l'eventuale ricorso al conflitto come risorsa di ultima istanza) enfatizzi però, fondamentale, la presenza di

rilevanti interessi comuni, in una logica sistemica che metta al primo posto il verbo delle tre sostenibilità: economica, sociale e ambientale.

Ma questa nuova visione dovrebbe nascere sulla base di un nuovo patto sociale, fondato su principi di reciproco riconoscimento. Di questo patto un'idea di Statuto dei lavoratori del XXI secolo – ammesso e non concesso che si riesca ad afferrare in una nuova tavola dei diritti la realtà proteiforme, e sempre più immateriale, che ci circonda - potrebbe tuttora essere un tassello importante.