

“F” come Fabbrica. Cipputi, lo Statuto, i diritti dalla catena di montaggio alle app*

di Valerio De Stefano, Università di Lovanio, KU Leuven

Scrivere una voce sulla Fabbrica per i 50 anni dello Statuto dei Lavoratori è una bella responsabilità per un giurista del lavoro. Chi si accinge a farlo ha il dovere di avvertire il lettore che nelle poche pagine a disposizione non si potrà che dare una lettura parziale delle questioni da trattare, orientata senza dubbio dalla visione di chi scrive e dai suoi interessi di studio più cogenti. Sulla Fabbrica sono state scritte intere biblioteche di sociologia, economia, medicina, diritto e altre scienze, senza contare le tantissime opere di cinema e letteratura, da Chaplin a Paolo Volponi. Sono stati analizzati sotto i più diversi angoli la sua centralità nelle società contemporanee e poi, da qualche decennio, una sua asserita perdita di centralità. Per ricondurre questa mole di riflessioni al baricentro di questo scritto, lo Statuto dei Lavoratori, è d'obbligo riflettere su una considerazione ripetuta, sì, innumerevoli volte ma che è fondamentale per ripercorrere, e trasmettere anche alle generazioni di lavoratori più giovani, cosa sia lo Statuto dei Lavoratori: la legge con cui “la Costituzione entra nelle fabbriche”.

Chi è nato dopo il 1980, non ha mai avuto una controversia di lavoro e non si occupa di lavoro per mestiere, ha probabilmente sentito nominare lo Statuto dei Lavoratori nel dibattito politico e giornalistico soprattutto con riferimento all'articolo 18, cioè ai rimedi legislativi contro il licenziamento illegittimo nelle unità produttive più grandi. L'attacco ultradecennale a questa norma, considerata da alcuni, senza alcuna evidenza empirica, un freno allo sviluppo dell'economia italiana, ha praticamente monopolizzato la riflessione sullo Statuto; come se questa legge contenesse una sola disposizione, quella sui licenziamenti. Ancora oggi, sulle pagine dei principali quotidiani italiani si leggono editoriali che incolpano lo Statuto dei Lavoratori di ogni possibile ritardo economico del Paese e ne auspicano l'abrogazione, senza ovviamente conoscere di quella legge null'altro che il sentito dire su un unico articolo tra gli oltre quaranta da essa introdotti.

Ecco allora che “la Costituzione entra nelle Fabbriche” è una frase fondamentale per riappropriarsi e trasmettere il valore dello Statuto a cinquant'anni dalla sua approvazione. E questo valore diventa chiaro a chiunque si sforzi di leggere i primi articoli della legge e i diritti e le garanzie che questi inaugurarono. Già l'articolo 1 intitolato alla “libertà di opinione” dà un'idea di cosa voglia dire quella frase. Esso recita: “i lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge”.

È essenziale riflettere su cosa abbia portato il legislatore, a più di 20 anni dall'entrata in vigore della Costituzione a introdurre una norma che sembra quasi ripetitiva del precetto costituzionale. La libertà di manifestazione del pensiero, infatti, è protetta espressamente dalla Costituzione del 1948, così come la libertà sindacale e quella religiosa. Ripetitiva, però, quella norma dello Statuto non lo era affatto, e non lo è neppure adesso. Basti pensare a tutte

* Il presente scritto è stato pubblicato come capitolo nel libro *Lavorare è una parola. Un alfabeto corale a cinquant'anni dallo Statuto dei lavoratori*, a cura di Altero Frigerio e Roberta Lisi, Donzelli, 2020. Alcune ricerche alla base di questo contributo sono state supportate, tra l'altro, dall'Odysseus Grant *Employment rights and labour protection in the on-demand economy* finanziato da FWO Research Foundation – Flanders.

le attività di organizzazione sindacale e politica, dalla semplice iscrizione a sindacati e partiti “sgraditi” alla direzione aziendale fino al proselitismo e alla partecipazione agli scioperi che per un lungo periodo del dopoguerra venivano sanzionati duramente. Demansionamenti afflittivi, licenziamenti discriminatori e il “confinio” dei lavoratori sgraditi in reparti punitivi erano prassi in voga, nemmeno nascoste, anzi a volta tanto più utili quanto manifeste e “esemplari”.

Questo solo era sufficiente a motivare una norma come l’articolo 1. Non bisogna però pensare che sia stata solo la contingenza storica a giustificare l’introduzione. E lo stesso si può dire dell’articolo 15 dello Statuto, che vieta le discriminazioni sui luoghi di lavoro. Anche questa disposizione, che attua direttamente il principio di eguaglianza formale contenuto dall’articolo 3 della Costituzione, è tutt’altro che pleonastica o legata a un particolare momento storico.

Innanzitutto, infatti, le discriminazioni e le limitazioni della libertà di opinione in azienda non sono affatto archiviate. Sui luoghi di lavoro persistono intimidazioni implicite e esplicite, divieti e ritorsioni del tutto incompatibili con le libertà costituzionali. E tanto più diventano comuni strumenti di lavoro come smartphone e computer, e quanto più il loro utilizzo diviene normale anche fuori dall’orario di lavoro, tanto maggiore diviene il conflitto tra l’interesse aziendale e quello dei lavoratori a esprimersi liberamente, magari anche in maniera critica, anche tramite gli strumenti tecnologici. Già adesso assistiamo a casi di sanzioni disciplinari contro lavoratori che “postano” contenuti sgraditi sui *social network*. Bilanciare gli interessi delle parti, e magari di altri lavoratori e di terzi (si pensi a quando si pubblicano materiali offensivi contro colleghi o clienti) non è semplice. I conflitti attorno alla libertà di manifestazione del pensiero probabilmente cresceranno in futuro. Ecco allora come l’articolo 1 assumerà un ruolo ancora più importante di contemperamento gli interessi in gioco. Ed ecco anche che il nostro sistema giuridico e, quindi anche la nostra vita democratica, risulta arricchito – e già equipaggiato – da questa norma.

Ma gli articoli 1 e 15 non sono di certo i soli a rafforzare la società democratica. Si pensi all’articolo 2, che vieta l’utilizzo di guardie armate per sorvegliare l’attività lavorativa, all’articolo 4, che limita gli strumenti di sorveglianza, all’articolo 6 che regola le perquisizioni delle lavoratrici e dei lavoratori, all’articolo 8 che vieta le indagini sulle loro opinioni o all’articolo 14 che sancisce la libertà di sindacalizzarsi in azienda.

Sono disposizioni che tutelano specificamente diritti costituzionali, garantiti oltretutto da innumerevoli Carte e strumenti giuridici internazionali: la libertà personale del lavoratore, che non può essere soggetto a perquisizioni arbitrarie, la sua libertà di opinione, la libertà sindacale, la difesa della privacy. Questo, innanzitutto, vuol dire “la Costituzione entra nelle Fabbriche”: lo Statuto ha sancito che lavoratrici e lavoratori rimangono soggetti liberi, godono dei diritti civili e politici, anche quando sono al lavoro.

Sembrerebbe scontato, ma non lo è affatto. Non soltanto perché le cronache sindacali dell’epoca, come del resto molti racconti contemporanei, riportano innumerevoli violazioni di quei diritti ma anche perché lo stesso sistema giuridico faticava e farebbe tuttora fatica a riconoscere la protezione di quegli stessi diritti sui luoghi di lavoro in assenza di queste norme.

Contrariamente a quanto si crede comunemente, infatti, la legge non disciplina il lavoro umano, e in particolare il lavoro subordinato, solo a scopo di tutela. Il diritto del lavoro non

riconosce soltanto protezioni a lavoratrici e lavoratori. In primo luogo, distaccandosi da quanto succede in qualsiasi altra area del diritto dei contratti, esso pone in capo a una parte del contratto di lavoro, il datore di lavoro e la dirigenza aziendale, ampi poteri gerarchici sull'altra parte.

Il potere di dare ordini e istruzioni cogenti, il potere di controllare, anche minuziosamente, che questi ordini siano stati eseguiti con diligenza e in buona fede, il potere di sanzionare la violazione di quegli ordini sono prerogative riconosciute dalla legge a chi gestisce le aziende. Non dipendono soltanto dallo scarso potere contrattuale dei lavoratori o dal fatto che il datore di lavoro sia proprietario delle fabbriche o degli altri luoghi e strumenti di lavoro: questi poteri sono sanciti dal sistema legale o, come è più corretto dire tecnicamente, dall'ordinamento giuridico. Essi incorporano innegabili elementi di autorità tra le parti di un contratto privato: siamo di fronte, praticamente, a un fenomeno unico nel diritto contrattuale.

Il nostro codice civile sancisce questi poteri con alcune disposizioni immutate sin dal ventennio fascista, quando vennero introdotte. L'articolo 2086 del codice prevede letteralmente che "l'imprenditore è il capo dell'impresa e da lui dipendono gerarchicamente i suoi collaboratori". Secondo l'articolo 2104, poi, il lavoratore subordinato "deve [...] osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende". L'articolo 2105 impone obblighi di fedeltà al lavoratore e il 2106 riconosce il potere disciplinare del datore di lavoro. La persona soggetta a questa serie di obblighi e poteri, riconosciuti esplicitamente dalla legge, non a caso si chiama "lavoratore subordinato". E non è nemmeno un caso che i lavoratori subordinati siano i tradizionali (anche se non unici) destinatari delle protezioni giuslavoristiche e delle norme di tutela contenute nello Statuto.

Poteri e prerogative datoriali simili sono riconosciute, in via di principio, in tutti i Paesi del mondo. Di fronte questa forma di autorità privata, tuttavia, un sistema giuridico democratico non può che reagire, limitando quei poteri e razionalizzandoli.

Ecco allora che lo Statuto dei Lavoratori impone che i mezzi di controllo, come ad esempio le perquisizioni o le telecamere, possano essere predisposti, ma solo per determinate finalità e con precise garanzie, incluso il fondamentale requisito dell'accordo sindacale o della decisione dell'autorità pubblica. E il potere disciplinare può essere esercitato solo se si rispetta una determinata procedura, prevista dall'articolo 7 dello Statuto. La violazione della libertà sindacale, invece, è "repressa" con lo speciale, celere procedimento contro la condotta antisindacale introdotto dall'articolo 28 dello stesso Statuto. È inoltre essenziale una tutela effettiva contro il licenziamento: i lavoratori non potrebbero fruire effettivamente di tutti questi diritti sotto la minaccia della perdita del posto di lavoro. E non basta la tutela contro il licenziamento discriminatorio, molto difficile da provare in giudizio: sarebbe troppo facile, altrimenti, nascondere finalità ritorsive o discriminatorie dietro altri pretesti. Questo è il senso della "tutela reale" contro il licenziamento prevista dall'articolo 18 dello Statuto: tutt'altro che una reliquia del passato.

Si può dire, allora, che limitando e razionalizzando i poteri datoriali e contrapponendogli diritti e procedure di garanzia, lo Statuto dei Lavoratori agisce "costituzionalizzando" quei poteri. Non solo perché li allinea più compiutamente alle norme della Costituzione italiana, a più di venti anni dall'entrata in vigore di quest'ultima. Ma anche

perché lo Statuto agisce sulla autorità del datore di lavoro come le Carte costituzionali agiscono sul potere degli Stati: li limitano, li conducono a ragione e ne contrastano gli abusi. Questo è il senso compiuto dell'espressione "la Costituzione entra nelle Fabbriche". I poteri del datore rimangono, così come il potere statale rimane, una volta costituzionalizzato, ma vengono predisposti limiti e garanzie rispetto a quei poteri, il cui esercizio arbitrario o discriminatorio è bandito.

Le lavoratrici e i lavoratori che varcano i cancelli di una fabbrica, i tornelli di un ufficio o fanno *login* alla loro postazione di lavoro da remoto non diventano "sudditi": i loro diritti costituzionali non vanno "in apnea" durante il lavoro. La subordinazione, nell'idea dello Statuto, rimane esclusivamente funzionale all'esecuzione del contratto e viene quindi depurata il più possibile da residui autoritari e patriarcali incompatibili con una società compiutamente democratica. Proteggendo i singoli lavoratori e le loro organizzazioni collettive lo Statuto dei Lavoratori agisce allora come fondamentale presidio dell'eguaglianza formale tra tutti i cittadini, come strumento di propulsione dell'eguaglianza sostanziale e, quindi, come architrave dell'attuazione della Costituzione repubblicana.

Il legame dello Statuto con la Fabbrica è ovvio. Quando la legge fu approvata l'espansione industriale italiana raggiungeva il suo culmine e i lavoratori nelle fabbriche erano non solo, a livello legislativo, i principali e ideali destinatari delle norme di tutela individuale e di promozione sindacale in essa contenute ma anche, dal punto di vista più generale, i soggetti chiave del dibattito politico, economico e sociale.

Da allora, la progressiva deindustrializzazione, la chiusura di molte fabbriche, l'espansione del settore terziario e dei servizi ha contribuito a ridurre sempre più fin quasi a minimizzare l'attenzione pubblica nei confronti di quei soggetti. È diventato quindi un esercizio retorico fin troppo comune dipingere lo Statuto dei Lavoratori come retaggio di un passato industriale da archiviare al più presto. Si tratta però di un giudizio superficiale e, spesso, espresso non del tutto in buona fede.

Innanzitutto, la Fabbrica non è affatto scomparsa. Se dibattito politico ed economico hanno ormai colpevolmente quasi del tutto rimosso dalla loro attenzione i bisogni e gli interessi di chi nelle fabbriche ancora lavora, questo non vuol dire che il lavoro industriale sia scomparso. Né globalmente – si pensi alla straordinaria crescita industriale di Paesi come Cina, India, Brasile – né in Italia, che rimane il secondo Paese manifatturiero d'Europa e uno dei primi cinque al mondo per surplus manifatturiero. L'industria non solo contribuisce in maniera impareggiabile alla ricchezza del Paese ma è anche oggetto di alcune delle più importanti controversie che riguardano il nostro sistema produttivo. Basti pensare all'ILVA di Taranto, dove la difficile conciliazione degli interessi della produzione e dell'occupazione con quelli della salute e dell'ambiente sono l'esemplificazione vivente di un dibattito mondiale drammaticamente moderno e che ci accompagnerà nei decenni a venire. Le fabbriche, quindi, non solo esistono ancora: ci pongono di fronte sfide cruciali per il futuro di tutti.

Ma vanno sfatati altri luoghi comuni, al di là della presunta scomparsa delle fabbriche. Innanzitutto alcuni dei modelli organizzativi e di gestione del personale che una volta erano predominanti in fabbrica, inclusa una rigida frammentazione delle mansioni e il controllo pervasivo sulla loro esecuzione e sui loro tempi, riconducibili a teorie e pratiche "Ford-tayloristiche", non sono affatto confinati nella manifattura, dove pure spesso permangono. Quei modelli sono stati invece largamente "esportati" anche nel mondo del terziario e dei

servizi, nella grande distribuzione organizzata, nella logistica, nei lavori “di concetto” e nella “moderna arcaicità” del lavoro tramite piattaforma. La cosiddetta “gig-economy”, con il suo complesso di ordini veicolati tramite *smartphone* e app, di monitoraggio al secondo dell’evasione degli ordinativi e di informatizzazione del potere disciplinare tramite *rating* e algoritmi è quanto di più vicino alla realizzazione del sogno tayloristico di suddivisione e misurazione parossistica delle prestazioni lavorative.

E questa informatizzazione dei poteri datoriali è in espansione. Gli strumenti di direzione e di monitoraggio “indossabili” dal lavoratore, come gli *smartphone* portati in giro dai *rider* e come i braccialetti elettronici e gli “*smartbadge*” che si stanno diffondendo sempre di più sui nostri luoghi di lavoro, nelle fabbriche come nei magazzini e negli uffici, che seguono i lavoratori col GPS, ne registrano i movimenti, il battito cardiaco e il tono di voce per favorire il controllo manageriale, rendono i quei poteri molto più invasivi rispetto al passato.

A differenza che in passato, inoltre, non sono soltanto i lavoratori subordinati a essere investiti da quei poteri: i nuovi strumenti di controllo e i modelli aziendali basati su di essi non fanno distinzione tra autonomi e subordinati, tra *freelancers* e dipendenti, mettendo a rischio non solo la privacy ma anche la libertà personale, la riservatezza delle opinioni dei lavoratori (si pensi al monitoraggio della navigazione online e a quanto di noi essa possa rivelare) e anche la loro attività sindacale: ne sanno qualcosa i lavoratori tramite piattaforma che vengono penalizzati dagli algoritmi se smettono di lavorare aderendo a uno sciopero.

La tecnologia, allora, rischia di essere impiegata in modalità e per scopi contrari ai più importanti diritti costituzionali invece di essere usata per rendere più sicuro, meno gravoso e più facile il lavoro umano (ed esempi in questo senso esistono, per fortuna: si pensi agli “esoscheletri” introdotti in alcune fabbriche per aiutare gli esseri umani a svolgere i compiti più pesanti).

È bene allora ribadire: la Fabbrica non solo non è scomparsa ma i modelli di gestione autoritaria e pignola del personale, con il loro carico di affaticamento e stress sulla persona del lavoratore, una volta concentrati preminentemente nelle fabbriche, sono ancora in uso e si sono diffusi ben oltre i cancelli fisici della fabbrica stessa, anche tramite le nuove tecnologie di controllo.

È qui, allora, che si conferma la piena attualità dell’impostazione di tutela dello Statuto dei Lavoratori: nelle fabbriche e fuori da esse, in qualsiasi contesto lavorativo, la persona al lavoro continua a essere soggetta a prassi che amplificano e snaturano i poteri datoriali facendoli diventare strumenti di dominio incompatibili con una società democratica. Di fronte a questi fenomeni, il ruolo di democratizzazione e costituzionalizzazione dello Statuto va sostenuto e rilanciato. Alcune delle sue disposizioni vanno addirittura rafforzate, rendendo il controllo sindacale e pubblico ben più cogente rispetto agli strumenti di controllo di quanto non facciano le norme attuali. Va studiato, inoltre, come garantire al meglio il proselitismo e l’attività sindacale anche nei casi in cui i lavoratori non siano concentrati negli stessi luoghi di lavoro fisici. Non mancano, però, gli esempi positivi: i fattorini “tramite app” e altri lavoratori su piattaforma hanno mostrato non solo la volontà ma anche la capacità di organizzare assemblee e altre forme di mobilitazione collettiva. Il legislatore deve allora porsi in ottica promozionale rispetto a queste ultime, in linea con l’intento garantista e propulsivo dello Statuto.

È poi necessario esplicitare meglio, ove ve ne sia il bisogno, che le tutele contro le discriminazioni e le condotte antisindacali non dipendono dalla qualificazione del contratto: la libertà sindacale e il diritto di sciopero appartengono a tutti i lavoratori, subordinati e autonomi, come riconosciuto più volte anche dalla Corte Costituzionale.

Mai come oggi, quindi, è urgente superare la retorica che vede la protezione giuslavoristica e i diritti garantiti dallo Statuto dei Lavoratori come qualcosa di confinato alla sola dimensione industriale o, peggio, come un residuo del passato. Le fabbriche sono ancora luoghi in cui far entrare la Costituzione ogni giorno e, oltre le fabbriche, lo Statuto e la Costituzione vanno pienamente attuati in maniera “diffusa” a vantaggio di qualsiasi forma di lavoro, subordinata o autonoma, sia essa svolta in ufficio, per strada o online. Ce ne è abbastanza per i prossimi cinquanta anni di vita democratica: lo Statuto dei Lavoratori è la bussola migliore per dettarci la strada.