



photo © Unsplash

Guardare più in là

Il lavoro che si immagina

La domanda: cosa deve fare oggi un legislatore per un lavoro “more than just”? Deve immaginare il “come” del lavoro. Fare, cioè, uno sforzo di immaginazione in questa fase, progettando il lavoro della fase post pandemia. Le grandi riforme del nostro Paese che hanno riguardato il diritto del lavoro sono nate da visioni pluriennali. Un metodo equilibrato e illuminato per garantire chi c’è oggi. Ma anche chi ci sarà domani.

“More than just”: questa dovrebbe essere la locuzione da inserire nel principio che tradizionalmente si assume essere alla base della regolazione internazionale del lavoro: “labor is not a commodity” (il lavoro non è una merce) diventerebbe “labor is *more than just* a commodity” (il lavoro è molto di più, sopra, oltre il resto). Il lavoro è molto di più di una delle risorse del mercato perché nello svolgimento di un lavoro si trova, da una parte, tutto ciò che attiene alla professionalità, al salario, al talento, alla formazione, alla laboriosità, e, dall’altra, l’esistenza stessa della persona e del relativo nucleo familiare, con inclinazioni e progetti, realizzati e da realizzare.

Ci sono alcuni soggetti istituzionali delle relazioni industriali che potrebbero già oggi, in tempo di pandemia, attuare quel “more than just”: il legislatore e le organizzazioni di rappresentanza (sindacali e datoriali). Cosa deve fare, oggi, un *legislatore* per un lavoro “more than just”? Il legislatore deve immaginare il “come” del lavoro che, nella fase di transizione, verrà svolto e deve regolarlo in modo equilibrato. Deve, altresì, fare uno sforzo di immaginazione del lavoro nella fase 2, progettando già il lavoro della fase 3, quella post Covid-19.

Prima visione

Qualcuno mi dirà che dell’immaginazione di un legislatore non sappiamo proprio cosa farcene. No, non è così. Una regolazione equilibrata del lavoro nasce dal potere dell’immaginazione: le grandi riforme del nostro Paese, che hanno riguardato il diritto del lavoro e la previdenza sociale sono nate da visioni pluriennali, di lungo periodo, progettazione dell’Italia nell’Europa sociale, dalla consapevolezza che il sistema di protezione sociale deve garantire chi c’è oggi, ma anche chi ci sarà domani. Il legislatore è ancora ahimè bloccato dall’emergenza, non guarda oltre. Per esemplificare, il legislatore non prende in considerazione alcuni fatti: è utile certamente avere un protocollo sulla sicurezza sul lavoro, ma è del tutto inopportuno politicamente non prendersi la responsabilità di rendere tale protocollo ancor più cogente di quanto lo sia oggi, mediante una norma che, incentivando l’applicazione di esso, permetta una riapertura più logica, meno burocratica.

Se è vero che la transizione durerà alcuni mesi e il virus può tornare ciclicamente, l’impresa può operare solo se si garantisce l’applicazione del protocollo, con verifiche vere da parte dell’ispettorato, aventi effetti anche esonerativi della responsabilità datoriale da infortunio, e con un impegno preciso allo stop-and-go, in caso di rischio pandemico locale o nazionale. Un esempio ulteriore potrebbe essere quello del lavoro agile: da marzo dello scorso anno, settore privato e

settore pubblico sono “invitati” a far svolgere le prestazioni in modalità di lavoro agile. Un legislatore, dotato di quel potere di immaginazione, inizia a predisporre gli strumenti di incentivazione fiscale per permettere al privato di acquistare la tecnologia avanzata che rende effettivamente quel lavoro smart (aprire il proprio computer da casa non è lavoro smart) e predispone un più efficace piano di ammodernamento di quella pubblica amministrazione non ancora smart. Un legislatore privo di immaginazione resta invece bloccato sul dark side del lavoro agile, si limita a polarizzare la discussione sui relativi temi (questo sì, questo no; sfruttamento, non sfruttamento, etc.) e non risolve i problemi.

Cosa possono fare le organizzazioni di rappresentanza, sindacali e datoriali, per il lavoro “more than just”? Negoziare, a livello nazionale e aziendale. Negoziare i piani di sicurezza e i piani di ri-articolazione dell'orario del lavoro, programmando la vita professionale di chi può tornare e di chi non può tornare nel luogo di lavoro. Negoziare le clausole del lavoro agile per sottrarlo all'eccezionalismo regolatorio. Negoziare significa allenare l'immaginazione: c'è stato insegnato che i grandi protocolli degli anni Novanta nacquero dall'intuizione di alcuni e poi conquistarono l'intelligenza di tanti sindacalisti e rappresentanti degli imprenditori. Si deve essere più incisivi con il governo nazionale e quello europeo. Questo è il momento dei grandi protocolli, quelli che rivoluzionano il modo di lavorare e il modo di proteggere il lavoro. Non è il momento della regoletta che, seppur importante, resta lì per permettere a noi studiosi di scrivere qualche saggio. È il momento delle grandi visioni, avendo gli occhi puntati su ciò che può essere migliorato con la contrattazione collettiva, nazionale e decentrata. Il sindacato, nazionale ed europeo, sarà chiamato a consolidare lo SURE, lo schema di sostegno al reddito finanziato dall'Europa, e definire forme innovative di mobilità interna all'azienda che possano permettere il passaggio dalla fase di transizione a quella post Covid-19. Il sindacato dovrà puntare tutto o quasi, nella fase di transizione, sulla tecnologia intelligente, anche applicata al corpo della persona umana, con una richiesta di definizione certa dei limiti e l'esercizio di un negoziato su quei limiti. Le organizzazioni datoriali hanno l'occasione per non disperdere il patrimonio costruito negli ultimi anni sulle strategie imprenditoriali effettivamente concorrenziali a livello globale. Le organizzazioni datoriali debbono fermare i lupi (le mafie) che intendono distruggere quel patrimonio e la voglia di continuare a essere imprenditori, facendo capire ai propri associati che la liquidità immessa nel nostro sistema deve servire per l'economia reale, non per altro.

Come facilitare il sistema delle fonti

Per fare tutto ciò serve un luogo e uno spazio, in una sede permanente, valorizzando ciò che già esiste istituzionalmente per tali fini, in cui si può immaginare, formare, e, successivamente, formalizzare il consenso sui temi fondamentali del lavoro in tempo di pandemia e post pandemia, tra continuità produttiva e sostegno alle imprese, nella competizione globale, tutela del reddito, sostenibilità delle pensioni, Europa sociale, costo del lavoro, sicurezza sul lavoro, rappresentatività e contrattazione, disuguaglianze.

In questa prospettiva, gli Stati membri, mediante l'UE, dovrebbero coordinare più efficacemente le proprie politiche sociali, senza compromettere la propria competizione nel sistema di commercio globale. I collegamenti tecnologici e finanziari concedono solo agli Stati più forti di essere indipendenti e sovrani. I singoli Stati membri, senza l'UE, non riuscirebbero mai a fronteggiare le imprese multinazionali, le quali scelgono ordinamenti a loro più favorevoli, spostando unità produttive, sistemi aziendali, logistica, oltre finanza, capitali e flussi di ricchezza. Tuttavia, se ciò può avvenire nei confronti dei singoli Stati membri, appare molto più difficile che ciò si possa realizzare nei confronti dell'UE, intesa nel suo insieme di Stati e istituzioni, mercati interni e mercato unico. Nessuna impresa multinazionale può permettersi di non investire in Europa o di lasciare il mercato unico europeo.

Per questa ragione il potere di regolamentazione, anche nelle materie sociali, non può non avere una fonte più strutturata a livello europeo. In questo modo si fronteggiano, con maggiore incisività, i tentativi di social dumping e di riduzione incontrollata delle tutele. Quelle materie sociali dovrebbero essere regolate sempre di più in modo armonizzato a livello europeo. Sul punto si deve convenire con chi sottolinea che l'attuale assetto di fonti normative concorrente, da cui deriva anche la concorrenza nell'attuazione delle politiche tra UE e Stati membri, non è più utile per il contesto globale in cui si muovono gli Stati membri e l'UE.

Nei casi in cui il potere normativo è stato assegnato a istituzioni europee, il risultato è stato generalmente più positivo. Nei casi in cui Stati membri e istituzioni debbono cooperare, i risultati sono parzialmente positivi.

Servono, dunque, istituzioni (europee e nazionali) che facilitino il sistema delle fonti concorrenti e che siano capaci di creare cultura della partecipazione. La lettura sul consolidamento delle funzioni dell'art. 9 TFUE (Trattato sul funzionamento dell'Unione europea) ci indica che, mediante il Pilastro europeo, il social scoreboard – e tutto ciò che deriverà dal Next Generation EU – si introduce in un procedimento rafforzato per una tendenziale regolazione euro-unitaria dei diritti sociali. Cioè, i grandi temi di cui oggi si sta discutendo a livello di Ministero del lavoro (lavoro, piattaforme, Intelligenza Artificiale, tecnologia avanzata, politiche attive e sostegno al reddito, ecc.) dovrebbero essere posti, discussi e regolati in una visione euro-unitaria. Il tempo del municipalismo regolatorio è finito. È necessario che le organizzazioni e le istituzioni, che già operano a livello nazionale ed europeo, mettano in campo azioni volte a creare cambiamenti culturali profondi, nel senso che il mutamento delle regole non è sufficiente a modificare il quadro delle relazioni di lavoro finché istituzioni e attori sociali non muteranno la propria cultura rispetto a modelli procedurali, che hanno come scopo quello di supportare riforme necessarie e aggiornamenti normativi, sociali ed economici per l'equità tra Paesi, gruppi e generazioni.



Michele Faioli è professore associato di Diritto del lavoro presso l'Università Cattolica.

Ha diretto l'osservatorio italiano di Eurofound (2014-2018) ed è consigliere esperto del CNEL, dove si occupa anche di blockchain e relative applicazioni sociali.