

I LIMITI DIMENSIONALI DI APPLICAZIONE DELLO STATUTO DEI LAVORATORI

Di **Carlo Fossati**, Senior Partner, Ichino Brugnatelli e Associati

A cinquant'anni dall'entrata in vigore dello Statuto dei Lavoratori, vale senz'altro la pena di chiedersi se i limiti dimensionali di applicazione della L. n. 300 del 20 maggio 1970 siano – o meno - ancora adeguati rispetto alle caratteristiche attuali del nostro mercato del lavoro. In sintesi, ricordiamo che l'attuale assetto normativo distingue tre “blocchi” di norme:

- (i) il Titolo I - rubricato “Della libertà e dignità del lavoratore” (artt. 1-13) -, che è applicabile a tutti i lavoratori;
- (ii) il Titolo II - “Della libertà sindacale” (artt. 14-18) -, che si rivolge a tutti gli imprenditori, senza distinzioni, per evitare qualsiasi interferenza datoriale nell'esercizio della libertà sindacale – considerata un bene primario dal nostro ordinamento giuridico - a prescindere dalle dimensioni dell'azienda;
- (iii) l'art. 18 Stat. Lav., commi da 4 a 7, in tema di licenziamenti, che si applica ai soli datori di lavoro, imprenditori o non imprenditori, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale abbia avuto luogo il licenziamento, occupino alle proprie dipendenze più di quindici lavoratori (cinque se si tratta di imprenditore agricolo) o comunque complessivamente più di sessanta;
- (iv) il Titolo III - rubricato “Dell'attività sindacale” (artt. 19-27) -, che ha, a sua volta, uno specifico ambito di applicazione regolato dal successivo art. 35, il quale ne dispone – per quanto riguarda i limiti dimensionali – l'applicabilità per le sole unità produttive (definite come “sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo”) che occupi più di quindici dipendenti (cinque per le imprese agricole).

I limiti dimensionali dell'ambito di applicazione del Titolo III dello Statuto sono motivati dal fatto che la regolamentazione dell'attività sindacale implica una serie di più o meno gravosi obblighi in capo al datore di lavoro; obblighi che hanno determinato alcune valutazioni di opportunità da parte del legislatore del 1970, il quale non ha voluto gravare le piccole imprese o, in ogni caso, le aziende molto frazionate dell'obbligo di porre in essere impegnative misure di sostegno all'attività sindacale.

In ragione di ciò, peraltro, l'art. 35 dello Statuto dei Lavoratori non delimita il campo d'applicazione del Titolo III facendo riferimento all'impresa che occupi – nel suo complesso - più di quindici dipendenti, bensì alla diversa nozione di unità produttiva, ove siano occupati più di quindici dipendenti. La stessa norma, poi, chiarisce che per “unità produttiva” si possono intendere strutture quali la sede, lo stabilimento, la filiale, l'ufficio o il reparto autonomo; è stata successivamente la giurisprudenza a definirla come un'articolazione “dotata di autonomia organizzativa e funzionale”.

La precisa scelta del legislatore di utilizzare come parametro di riferimento le dimensioni dell'unità produttiva piuttosto che quelle dell'impresa nel suo complesso, è stata presa nel pieno rispetto del principio di ragionevolezza e uguaglianza ai sensi dell'art. 3 Cost., posto che da una parte la platea dei dipendenti deve essere consistente, affinché possa considerarsi portatrice di un interesse collettivo “qualificato”, tale da non essere considerato la mera somma di singoli interessi individuali e da giustificare, al contempo, l'imposizione al datore di lavoro di alcuni – potenzialmente rilevanti - oneri. Dall'altra parte, la stessa struttura dei diritti garantiti grazie all'applicazione delle norme del Titolo III dello Statuto dei Lavoratori è fondata sulla differenziazione tra “rappresentanti” e “rappresentati”; categorie che è impossibile distinguere, invece, nelle micro imprese, dove il rapporto tra dipendente e imprenditore è di solito diretto e non presuppone l'esistenza di alcun “mediatore”.

È evidente che il mercato del lavoro degli anni '70, caratterizzato da una forte presenza di aziende industriali manifatturiere di stampo "fordista" sul nostro territorio, non è nemmeno lontanamente paragonabile al mercato del lavoro dell'attuale momento storico, scosso dalle sue fondamenta negli ultimi vent'anni non solo da una rivoluzione tecnologica senza precedenti – che ha, tra l'altro, fortemente "dematerializzato" il concetto stesso di azienda e delocalizzato il lavoro - ma anche dalle conseguenze – tutt'ora assai difficili da prevedere – della più grave crisi sanitaria, sociale ed economica che ha investito il nostro Paese dai tempi della Seconda Guerra Mondiale.

Tale crisi, per quello che interessa la presente trattazione, ha certamente portato con sé almeno tre ordini di conseguenze:

- ha accelerato in modo del tutto imprevedibile il processo di delocalizzazione del lavoro e di dematerializzazione delle imprese che era già comunque in atto ma che, probabilmente, avrebbe richiesto anni per arrivare al livello di sperimentazione che abbiamo conosciuto negli ultimi mesi, rendendo evidente a tutti – anche ai più scettici – quanto le vecchie categorie di "unità produttiva" siano inadeguate a descrivere gli attuali assetti produttivi;
- ha letteralmente "messo in ginocchio" le micro aziende, vale a dire le attività imprenditoriali da 0 a 9 addetti, che in Italia sono oltre 4,1 milioni di unità (pari al 95 per cento del totale) e che occupano quasi 7,6 milioni di cittadini (pari al 44,5 per cento del totale)¹, rendendo drammaticamente evidente la necessità di individuare nuovi paradigmi di confronto sindacale che coinvolgano anche questo mondo "polverizzato" e che siano finalizzati a perseguire l'interesse – innegabilmente comune e rispetto al quale un sindacato moderno potrebbe svolgere un ruolo attivo fondamentale – di rilanciare l'economia e salvaguardare quel che rimane del nostro tessuto produttivo;
- ha, conseguentemente, invecchiato in modo – ad avviso di chi scrive – irreversibile (ma si trattava di un processo già in atto che la crisi del Covid19 ha, a ben vedere, solo accelerato) il paradigma "storico" della necessaria conflittualità di interessi tra azienda e prestatori di lavoro, paradigma – per così dire – "ideologico" su cui si fonda gran parte della normativa contenuta nello Statuto dei Lavoratori. Nel momento in cui il dipendente non è più obbligato a recarsi fisicamente al lavoro per svolgere la propria attività, poiché i mezzi di produzione (il "capitale" di marxiana memoria) sono per lo più dematerializzati, e la sua attività viene spesso svolta da remoto, con modalità più simili a quelle di una microimpresa che di un dipendente tradizionale, le logiche conflittuali cui siamo stati abituati nel "vecchio mondo" entrano evidentemente in crisi, e così le norme che le disciplinavano.

Occorre – ad avviso di chi scrive – ripensare il tema dei limiti dimensionali dell'impresa perché è indispensabile – ancor prima - riconsiderare il concetto stesso di conflitto industriale e di "unità produttiva", tenendo conto – tra l'altro - che il ruolo tradizionalmente conflittuale del sindacato tradizionale è destinato a mutare, che la presenza fisica del personale in un determinato luogo può non essere affatto rappresentativa della effettiva consistenza strutturale e patrimoniale del datore di lavoro e che, da ultimo, vi è necessità di individuare e privilegiare strumenti di confronto più continui e dinamici, orientati alla costruzione e al mantenimento di un rapporto costruttivo tra le parti, più che non a un conflitto (si pensi, ad esempio, al tema - drammaticamente attuale - della sicurezza).

¹ Dati 2019 dell' Ufficio Studi Confederazione Generale Italiana dell'Artigianato (CGIA).