

## **Lo Statuto dei lavoratori**

Atti del convegno promosso  
dal Comitato regionale  
Emilia e Romagna della CGIL  
sulla nuova legge sui diritti dei lavoratori  
Budrio 26/27 giugno 1970

Editrice Sindacale Italiana

## Indice

Pag.	
5	PREMESSA di <i>Luciano Lama</i> , Segretario generale della CGIL
11	Apertura del Convegno (Giuseppe Caleffi)
15	Relazione generale sul tema: Significato dello Statuto dei diritti nello sviluppo dell'iniziativa sindacale di <i>Claudio Sabattini</i>
	COMUNICAZIONI
31	Prerogative e limiti dell'intervento sindacale nell'impresa secondo lo Statuto dei diritti del <i>Prof. Giorgio Ghezzi</i>
47	I licenziamenti individuali dal codice civile allo Statuto dei diritti dei lavoratori del <i>dr. Piergiovanni Alleva</i>
63	Diritti individuali dei lavoratori dalla normativa civile allo Statuto del <i>dr. Paolo Gallucci</i>
85	Potere del sindacato e mercato del lavoro nello Statuto dei lavoratori e nella legge sul collocamento in agricoltura del <i>dr. Giacinto Militello</i>
99	Controlli padronali e tutela della personalità dei lavoratori dell' <i>avv. Guido Trioni</i>

## Significato dello «Statuto dei diritti» nello sviluppo dell'iniziativa sindacale

CLAUDIO SABATTINI

(*Segretario della Camera conf. del Lavoro di Bologna*)

Già nella discussione che si sviluppò l'anno scorso a proposito della bozza di Statuto per una discussione coi sindacati determinata dall'iniziativa del ministro Brodolini fu possibile fare alcune osservazioni di fondo che permisero di cogliere l'essenza di tutta la nostra impostazione strategica a proposito dello Statuto.

Si disse allora che da un punto di vista generale, quindi, la questione proposta sulle libertà e i diritti sindacali si presentava risolvibile, prima di tutto, partendo dall'*applicazione costituzionale delle libertà politiche nella fabbrica* e quindi successivamente, su questa base, la definizione delle forme e degli strumenti dell'organizzazione sindacale idonei ai nuovi livelli e al nuovo terreno di contrattazione.

Passando poi all'impostazione dei problemi, si poté affermare che la CGIL aveva sempre sostenuto la necessità dell'intervento legislativo nel caso in cui fosse teso a tutelare i diritti dei lavoratori e, contemporaneamente, aveva sempre respinto la *regolarizzazione dei diritti* stessi cioè una definizione dei limiti oltre i quali l'iniziativa dei lavoratori non avrebbe dovuto andare.

Per queste ragioni si disse allora che andava respinto ogni intervento legislativo che avesse teso a sostituire la *iniziativa sindacale* così come ad interferire sulla *vita interna dell'organizzazione stessa*.

Infatti, nel caso in cui l'iniziativa sindacale fosse stata sostituita da quella legislativa in grado di riempire dei propri contenuti le carenze, o peggio, i vuoti strategici e di lotta del sindacato, sarebbero divenute inevitabili forme di regimentazione e di integrazione dei sindacati al *potere politico* comunque definito (con la conseguente perdita di ogni autonomia) e contemporaneamente, (sul vuoto del potere sindacale) l'iniziativa padronale non avrebbe potuto che affermarsi nella sua totalità, autoritaria e repressiva.

A confronto di queste affermazioni del resto vennero valutate le esperienze fatte in Francia e, in procinto di affermarsi, in Inghilterra.

In Francia furono istituite, per legge, le Sezioni sindacali aziendali delle grandi confederazioni del lavoro in cambio, ovviamente, di una certa regolamentazione della contrattazione, mentre, in Inghilterra, vi è stata la proposta governativa di limitazione per legge del *diritto di sciopero*. Queste esperienze furono valutate allora e vanno valutate oggi, *come negative*, proprio perché, « abdicano », come nel primo caso, a favore dell'intervento dello Stato, la propria capacità di *radicarsi* nella fabbrica e la seconda perché l'intervento legislativo si presenta come *intervento autoritario* e repressivo dello strumento fondamentale (lo sciopero) sul quale si basa, nella sostanza, grande parte del potere dei lavoratori e del sindacato.

#### Intervento legislativo e libertà sindacali

Chiarite queste questioni come preliminari si poté affrontare, in specifico, la nostra impostazione generale sui rapporti tra intervento legislativo e libertà sindacali riconfermando la questione essenziale: le libertà politiche, sancite dalla Costituzione repubblicana, e cioè la libera manifestazione del pensiero, la libertà di riunione e di organizzazione *significano* quindi immediatamente nella fabbrica la possibilità, senza alcuna limitazione, per il sindacato, di potersi organizzare in assoluta autonomia. *Per ciò il ricono-*

*scimento e la tutela degli strumenti, forme di azione sindacale, elaborate autonomamente e senza imposizione di legge sulla base, per il sindacato, delle proprie esperienze organizzative.*

E' in questo ambito che si poté meglio definire l'intervento legislativo: esso quindi non doveva essere teso ad affermare o sancire questo o quello strumento sindacale (per legge) bensì *doveva essere teso a vietare qualsiasi impedimento o repressione della libera attività sindacale in tutte le sue forme.*

Allo stesso proposito suonò la nota dell'Ufficio legale della CGIL a firma del compagno Marco Vais che così sintetizzava i punti salienti della nostra impostazione:

— la garanzia dei diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo, sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità;

— la rimozione degli ostacoli di ordine economico e sociale che limitano di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini ed impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese;

— la tutela del diritto al lavoro, dell'inviolabilità della libertà personale, del diritto di riunione, di libera associazione, di libera manifestazione del pensiero con la parola, lo scritto e ogni altro mezzo di diffusione;

— la salvaguardia della sicurezza, della libertà e della dignità umana, nelle attività economiche private ed il coordinamento di tali attività a fini sociali;

— sono tutti, secondo la Costituzione, compiti primari della Repubblica, cioè di tutti i poteri dello Stato; legislativo, esecutivo, giudiziario. Sono, insomma, compiti della collettività, ed il riconoscimento dell'autonomia sindacale e del diritto di sciopero non rappresenta che una delle vie attraverso cui la Repubblica opera per la realizzazione dei fini sociali del suo ordinamento.

Il tipo di dibattito che allora fu fatto e le decisioni di impostazione, sui problemi dello Statuto a cui la CGIL

giunse rimangono quindi il contenuto essenziale della nostra linea generale ben sapendo che con essa si sarebbe andati al confronto col governo e con la UIL e la CISL la quale ha sempre definito questi problemi con una visione esattamente capovolta alla nostra (una volta superata la pregiudiziale di principio sulla legittimità dell'intervento legislativo) nel senso che la CISL ha sempre sostenuto la priorità dell'organizzazione sindacale sui diritti di libertà del cittadino (quella che fu definita legislazione di sostegno).

#### Le articolazioni dello Statuto

Ad una analisi d'insieme dello Statuto divenuto in queste settimane legge della Repubblica a partire dalle tre articolazioni fondamentali e cioè: 1) della dignità e libertà del lavoratore, 2) della libertà sindacale, 3) dell'attività sindacale, 4) disposizioni varie e generali e infine 5) norme sul collocamento può essere fatta una osservazione di fondo: mentre cioè sulla attività promozionale del sindacato (titoli II, III, IV, V) si sono fatti passi innanzi decisivi tali da corrispondere largamente ai punti avanzati dall'iniziativa sindacale e dalle sue conquiste non vi è dubbio che sulla prima parte (titolo I) ciò non è avvenuto nel senso che all'affermazione dell'art. 1 seguono un insieme di articoli, che fra un po' esamineremo, che mantengono quasi inalterata la sostanza dispotica e autoritaria del padrone sul lavoratore.

La legittimità di questa osservazione di fondo va proprio messa in relazione con l'impostazione nostra che ho cercato di richiamare all'inizio: ciò che per noi in concreto doveva rappresentare il fondamento (le libertà individuali) viene per così dire « sacrificato » proprio perché come vedremo (e penso la relazione di Gallucci lo metterà in rilievo), nella stessa definizione degli articoli 4-6-7 risiede ancora la sostanza del dispotismo padronale che lo Statuto, sia pure con qualche passo innanzi per lo più di tutela procedurale per il lavoratore, non scalfisce.

Passando ora ad una osservazione analitica degli articoli si può così sintetizzare:

1) A partire dall'art. 1 che definisce la libertà di opinione e quindi introduce nella fabbrica le libertà definite nel rapporto tra cittadino e Stato che stanno alla base della Costituzione che va ovviamente considerato altamente positivo seguono, sulla stessa linea, l'art. 2 che vieta alle guardie giurate di intervenire repressivamente sui lavoratori, l'art. 3 che impone che vengano comunicati ai lavoratori i nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza e l'art. 5 che vieta al datore di lavoro di accertare l'idoneità e l'infermità del lavoratore (e ciò significa spesso un superamento di una prassi padronale provocatoria e terroristica a questo riguardo). Sempre sulla stessa posizione e quindi positivamente vanno valutati l'art. 8 sul divieto di indagine sulle opinioni dei lavoratori, l'art. 9 e 12 che introducono il diritto ai lavoratori e sindacati di intervenire preventivamente nella fabbrica a prevenire l'insorgenza delle malattie dei lavoratori « promuovendo la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica » (si aprono così istituzionalmente spazi vistosissimi di iniziativa per i patronati e più in generale per il sindacato coi lavoratori), l'art. 11 che prevede, al contrario del passato, la gestione delle attività culturali, ricreative e assistenziali da parte dei rappresentanti dei lavoratori rompendo così il monopolio dei padroni su questi delicati problemi e infine l'art. 13 che limita liquidando l'art. 2103 del codice civile, la discriminazione padronale, operata attraverso lo spostamento del lavoratore da una mansione all'altra, tendente ad una continua dequalificazione sia del contenuto professionale sia del livello di qualifica, imponendo al contrario le condizioni di miglior favore, nel caso di spostamento, per il lavoratore.

Di grande interesse e forse a differenza della collocazione ottenuta nello Statuto (essendo collocato sotto il titolo 11) è l'art. 18 sulla reintegrazione nel posto di lavoro dato che probabilmente andrebbe collocato meglio nella parte attribuita alle libertà individuali.

### Il superamento della legge sulla giusta causa dei licenziamenti

Questo articolo comunque rappresenta il superamento effettivo della legge sulla giusta causa dei licenziamenti nel senso che a differenza di quest'ultima, prevede nel caso in cui il lavoratore sia licenziato non per giustificato motivo, la sua riassunzione.

Infatti « ferma restando l'esperibilità delle procedure previste, dall'art. 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, il giudice, con la sentenza con cui dichiara inefficace il licenziamento ai sensi dell'art. 2 della legge predetta o annulla il licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo ovvero ne dichiara la nullità a norma della legge stessa, ordina al datore di lavoro di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro ».

E ancora: « il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al comma precedente è tenuto inoltre a corrispondere al lavoratore le retribuzioni dovute gli in virtù del rapporto di lavoro dalla data della sentenza stessa fino a quella della reintegrazione ».

A questo proposito proseguendo l'indagine, va notato con estremo interesse il punto in cui l'art. 18 afferma che: « nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'art. 22, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisce mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, può disporre con ordinanza, quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro ».

Il giudizio allora sembra anche per questa via ulteriormente chiarito: non c'è dubbio infatti che l'art. 18 privilegia i dirigenti sindacali nei confronti dei lavoratori singoli significando la più accentuata importanza che per lo Statuto hanno le libertà di organizzazione sindacale nei confronti delle libertà individuali o per *meglio dire* non impostando il diritto di organizzazione come fondato da quello delle libertà individuali. L'art. 18 per finire può essere inteso

come sintesi di giudizio, nella sua pure estrema positività, come dimostrazione delle interne contraddizioni che rimangono nello Statuto stesso.

Definiti questi punti vale la pena ora di affrontare l'altra « faccia della medaglia » concernente gli artt. 4-6-7 nei quali, come si è già detto, si mantengono quasi inalterati i contenuti strategici del potere padronale.

Infatti l'art. 4 mentre vieta l'uso di impianti audiovisivi per « finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori » prevede la loro possibilità di esistenza « da esigenze organizzative e produttive » sia pure previo accordo con le rappresentanze sindacali. Si dice poi che « in difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti ».

Sono quindi chiare due cose: 1) sotto le « esigenze organizzative » è naturale che i padroni (tipiche queste situazioni nei grandi magazzini) tentano di controllare a distanza l'attività dei lavoratori; 2) nel caso in cui vi sia, come è ovvio, la contestazione delle rappresentanze dei lavoratori si prevede funzioni di arbitrato all'Ispettorato del lavoro, organo burocratico e governativo, che non solo non dà garanzie di equità ma soprattutto viene introdotto un elemento, l'arbitrato, che i sindacati hanno sempre respinto perché viola l'autonomia del sindacato stesso e l'integrità della sua capacità contrattuale.

L'art. 6 parte dalla considerazione che sono vietate le visite personali di controllo mentre però si afferma che possono essere previste « ai fini della tutela del patrimonio aziendale, in relazione alla qualità degli strumenti di lavoro o delle materie prime o dei prodotti ».

E' chiaro che le visite di controllo sono chiaramente anticostituzionali e non vale mettere in rilievo che debbono essere concordate le modalità con le rappresentanze sindacali perché qui si deve affermare la questione di principio della loro illegittimità. Del resto va ulteriormente sottolineato che, anche in questo caso, è previsto l'arbitrato dell'Ispettorato del lavoro sul quale già abbiamo detto.

L'art. 7 sulle sanzioni disciplinari mentre prevede alcuni miglioramenti riguardo il passato sulle procedure che il lavoratore può utilizzare per resistere alla iniziativa padronale mantiene inalterata la sostanza di impostazione delle sanzioni disciplinari: l'arbitrio padronale di fatto sulle norme disciplinari.

#### Alcune proposte per fare passi avanti

Per concludere quindi su questa prima parte, oltre confermare dopo l'indagine analitica il giudizio di merito già indicato è possibile fare alcune proposte di iniziativa sindacale per tendere a fare dei passi avanti almeno sugli aspetti repressivi più vistosi.

a) Per ciò che concerne gli impianti audiovisivi, oltre non accettare le forme dell'arbitrato tanto care all'attuale ministro del Lavoro (anzi su questo sarebbe bene, meglio se d'intesa fra tutti i sindacati, fare un intervento presso l'Ispettorato del lavoro per dichiarare la nostra posizione e quindi la non accettabilità della « mediazione » dell'Ispettorato stesso) vale la pena di aprire vertenze per contestare dove sono i suddetti impianti audiovisivi di controllo (nella nostra realtà in particolare nei grandi magazzini) e portare a soluzione il problema con una vera e propria trattativa.

b) Per ciò che concerne le visite di controllo impugnare il fatto per incostituzionalità, affrontare promuovendo l'iniziativa sindacale sull'insieme dell'apparato di controllo puntando immediatamente almeno allo scardinamento dell'apparecchiatura tecnica di questo controllo e ove sia possibile, sorretti dall'iniziativa dei lavoratori, giungere a vere e proprie iniziative giuridiche.

c) Per ciò che concerne le sanzioni disciplinari qui si vuole sottolineare, oltre un intervento oculato su questa materia da farsi durante le trattative per i contratti di lavoro o, ove è possibile, anche attraverso l'iniziativa articolata, che vale

la pena di affrontare tutta questa complessa materia confrontandola con l'insieme delle norme del codice civile che sono il fondamento di tutto l'attuale apparato direttivo e disciplinare. (Vedere la relazione Gallucci).

Passando ora alla seconda parte dello Statuto (dall'art. 14 andando innanzi), come già abbiamo detto, il giudizio è nettamente positivo.

Degli articoli che sono contenuti nei titoli II, III e IV vale la pena di affrontare quelli principali e partire da due punti essenziali: l'art. 14 che stabilisce il diritto dei lavoratori ad organizzarsi liberamente in associazioni sindacali e l'art. 19 che indica le possibilità di costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali.

Va notata tra questi due articoli una certa differenza, si potrebbe dire a livello dei poteri esecutivi, operativi nella fabbrica, che può essere utile affrontare.

Mentre l'art. 14 indica l'assoluta libertà dei lavoratori di associarsi in organizzazioni sindacali, l'art. 19 privilegia le strutture confederali maggiormente rappresentative sul piano nazionale o di quelle organizzazioni sindacali che sono firmatarie di contratti collettivi nazionali o provinciali di lavoro, per costruire rappresentanze sindacali aziendali.

A ben considerare il problema vale la pena di sottolineare il fatto che conviene per ragioni di principio e strategiche privilegiare l'art. 14 su quello 19 anche in virtù del fatto che l'iniziativa tesa a costruire situazioni nuove sul piano degli strumenti sindacali come i delegati di reparto, di linea, di squadra fino ai consigli di fabbrica mentre trovano rispondenza ed applicazione sulla base dell'art. 14 sembrano non contemplati sulla base dell'art. 19 che parla solo di sezioni sindacali aziendali (nel senso che prima si è indicato).

Fatte queste premesse due sembrano i punti più importanti del Titolo III (dell'attività sindacale) e cioè la facoltà (art. 21) di promuovere referendum, d'accordo tutte le rappresentanze sindacali, e finalmente l'art. 20 (sull'assemblea) che è il punto chiave di tutta la seconda parte dello Statuto.

Per ciò che concerne l'assemblea, sulla quale non è necessario dilungarsi sul valore politico sindacale generale, dato

l'ampio dibattito e l'iniziativa sindacale che ha sorretto questa conquista, occorre dire che lo sforzo maggiore, riconosciuto il principio della sua effettuazione anche durante l'orario di lavoro (10 ore pagate), deve essere teso ad affermare compiutamente la possibilità, del resto contemplata dall'art. 20, che l'iniziativa sindacale e dei lavoratori porti fino in fondo il principio dell'assemblea durante l'orario di lavoro.

Si ritrovano poi in questa parte dello Statuto articoli di rilevante interesse come l'art. 23 sui permessi retribuiti e l'art. 24 su quelli non retribuiti, l'art. 26 sulla raccolta di contributi sindacali che viene affermato come diritto dei lavoratori e infine l'art. 27 che prevede per le aziende con almeno 200 dipendenti la messa a disposizione di locale idoneo all'esercizio sindacale in modo permanente senza pregiudicare lo stesso diritto per quelle inferiori a 200.

#### Un insieme di conquiste in tema di collocamento

Nel titolo V concernente le norme per il collocamento sono previste dallo Statuto un insieme di conquiste, che del resto sono state ottenute dall'iniziativa sindacale, portando i sindacati finalmente ad intervenire organicamente sul mercato del lavoro che fino ad oggi è stato di puro appannaggio dei padroni.

Questa conquista risulta essere soprattutto rilevante (art. 33-34) per i lavoratori della terra anche se interviene negli altri settori e in particolare quello dell'industria.

E' chiaro, per queste considerazioni, che le previsioni dello Statuto non risolvono tutti i problemi concernenti il collocamento e quindi l'occupazione: vale la pena d'altra parte di sottolineare il fatto che lo spazio aperto dallo Statuto va quindi integralmente riempito come punto di partenza di vero interesse per giungere a soluzioni organiche per tutta la materia.

Per ciò che riguarda infine il titolo VI sulle disposizioni finali e penali va chiarito l'art. 37 (sotto il titolo di applicazione ai dipendenti da enti pubblici).

La distinzione operata tra enti pubblici che svolgono esclusivamente o prevalentemente attività economica e gli altri dipendenti da enti pubblici per i quali lo Statuto potrebbe essere subordinato a « materia... diversamente regolata da norme speciali » lascia aperta la porta alla famosa circolare Taviani che tutti conoscono. Le osservazioni che si possono fare sono queste: 1) la circolare Taviani, anche per il fatto stesso di essere una circolare, va considerata destituita di fondamento dato il suo contenuto sul piano giuridico oltre che su quello sindacale.

2) Deve essere data prevalenza all'insieme delle disposizioni dello Statuto (legge dello Stato) per non arrivare all'incredibile conclusione che vi sono diritti radicalmente diversi tra cittadini - lavoratori.

3) Occorre rafforzare la lotta sindacale su questi punti (proprio a partire dallo Statuto) per liquidare definitivamente la circolare Taviani.

Come si è già detto all'inizio lo sforzo fatto è quello di dare un'interpretazione critica allo Statuto in grado (a differenza di Marco Ruini della CISL che su Conquiste del lavoro valorizza indifferentemente tutti i contenuti) di costruire un giudizio che possa essere utilizzato dal sindacato e dai lavoratori come terreno nuovo e più avanzato per le lotte contro il padronato nella consapevolezza di nuovi spazi politici e sindacali conquistati.

Punto di arrivo e nuovo punto di partenza quindi: vale la pena di sottolineare in specie per la seconda parte dello statuto che esso, recependo le conquiste più avanzate del movimento di classe e sindacale permette oggi di valorizzare e di estendere, tramite lo statuto, queste stesse conquiste nell'ambito generale del movimento soprattutto in quelle imprese (particolarmente l'Emilia-Romagna) che più difficilmente, anche per le loro dimensioni, hanno svolto esperienze sindacali e di potere di rilievo.

Detto questo va sottolineato il fatto, chiaro del resto nella nostra impostazione, che se il giudizio sullo Statuto andava soprattutto riferito a livello delle conquiste espresse prima dal movimento stesso indica anche a rovescio che i

punti deboli dell'iniziativa sindacale sono divenuti parallelamente quelli dello Statuto.

Per questo si è valutata diversamente la prima parte dalla seconda: mentre nei contenuti infatti della seconda parte si trova rispecchiata la riscossa autentica del movimento di classe e sindacale e quindi attraverso questa via vengono spiegate anche le preminenze di potere attribuite alle *grandi confederazioni* dei lavoratori come rappresentanti di fatto del movimento rivendicativo nel suo complesso, va anche detto che sono state conquistate posizioni (del resto l'art. 14) sulla assoluta libertà di organizzazione sindacale e quindi in definitiva anche per quelle forme di organizzazione del movimento di classe non istituzionalizzate nelle Confederazioni.

Ciò è rilevante proprio perché, dato che sarebbe assurdo volere istituzionalmente forme di spontaneità, l'art. 19 va inteso quindi come attività promozionale ma non escludente altre forme di organizzazione sindacale.

Da queste valutazioni occorre passare a quelle più generali e cioè il fatto che a proposito della prima parte dello Statuto (le libertà individuali) il giudizio dato trova rispondenza sul fatto che a modificare realmente il sistema di potere direttivo e disciplinare del padrone occorre e occorrerà un concorso di iniziativa sindacale e dei lavoratori a confronto delle quali le nostre esperienze sono ancora lontane.

Infatti affrontare i problemi del dispotismo padronale nella fabbrica significa intervenire sull'organizzazione capitalistica del lavoro, sulle forme e sui tempi della produzione cioè sui contenuti essenziali del potere imprenditoriale. Lo scontro è quindi di puro potere e per avanzare non potrà che richiamare forme di autogestione delle lotte a livello di reparti, delle linee e delle squadre. A ciò non può che corrispondere nuove forme di democrazia come i delegati che rappresentano e rappresenteranno i punti di saldatura delle esperienze più avanzate del movimento sindacale e di classe e dei suoi propositi organizzativi per il futuro. La debolezza quindi della prima parte dello Statuto trova riscontro nella debolezza dell'esperienza sindacale proprio su queste questioni e sollecita quindi la lotta a tutti i livelli: nel complesso infatti lo Statuto

dei lavoratori, col dibattito al livello del movimento che occorrerà fare e che non potrà che essere dibattito strategico sulla linea del sindacato, rappresenta un punto di arrivo avanzato dell'esperimento sindacale oltre essere un punto di partenza per nuove conquiste non vietando e quindi non potendo inglobare, a differenza di altri paesi, tutte quelle esperienze che la creatività delle masse e la direzione e i compiti della lotta di classe e sindacale non potranno che affermarsi nella nostra realtà sociale e anche istituzionale.

Prerogative e limiti  
dell'intervento sindacale  
nell'impresa secondo lo  
"Statuto dei diritti,"

Prof. GIORGIO GHEZZI

(Ordinario di Diritto del Lavoro all'Università di Bologna)

Un esame oggettivo dell'insieme delle norme approvate (sotto il nome di « nome sulla tutela della libertà e della dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento ») con la legge 20 maggio 1970, n. 300, cioè con il c.d. « Statuto dei diritti dei lavoratori », ci dice che il punto focale di tale disciplina è dato dai titoli II e III, nei quali la presenza del sindacato nell'impresa viene garantita mediante un duplice ordine di strumenti. Strumenti che sono, insieme, come ora vedremo, « negativi » e « positivi ».

Da un lato, vi si rintraccia un'ispirazione chiaramente americana, la lezione appresa dalla legge Wagner: il celebre *Wagner Act* rooseveltiano, uno dei capisaldi di quel New Deal statunitense degli anni '30, che, come a tutti è noto, si propose sostanzialmente lo scopo di rafforzare, da un lato, i poteri del governo e dell'amministrazione federale, e di contrapporre, dall'altro, al peso delle grandi concentrazioni industriali, un aumentato potere delle centrali sindacali.

Un'ispirazione, dunque, di derivazione nordamericana, mediata per altro da analoghe norme già da tempo raccolte nelle convenzioni n. 87 e 98 dell'Organizzazione internazionale del lavoro, convenzioni rispettivamente intitolate alla « libertà sindacale » ed al « diritto di organizzazione e di contrattazione collettiva », e ratificate, in Italia, dalla legge 23 maggio 1958, n. 267.

Dalla legge Wagner, lo Statuto vuole appunto trarre il principio dell'ampio riconoscimento della libertà di organizzazione e di azione sindacale (art. 14), nonché la repressione delle c.d. « pratiche sleali », ossia dei tipici comportamenti con cui l'imprenditore tende a vanificare l'esercizio di tale libertà (gli atti discriminatori, i trattamenti economici collettivi discriminatori, i sindacati di comodo, le rappresaglie nei licenziamenti e nei trasferimenti dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali, infine la condotta comunque repressiva o limitatrice della libertà sindacale e del diritto di sciopero: art. 15, 16, 17, 18, 22 e 28).

D'altro lato, alla funzione « negativa » della legge mutuata dall'esperienza nordamericana, cioè alla predisposizione di limiti all'attività dell'imprenditore o della direzione aziendale che appaia limitatrice dell'autonomia collettiva, si affianca un'elencazione « positiva » di prerogative, di compiti che spettano appunto alle rappresentanze sindacali aziendali. Qui, i titoli II e III dello Statuto non trovano puntuale riscontro oltre Atlantico, trovando invece il loro probabile modello nella legge francese del 27 dicembre 1968; una legge che, inserita pur sempre nell'esperienza d'un paese industrialmente avanzato, appare come il frutto del compromesso politico raggiunto con le forze sindacali, dopo il « maggio », in conseguenza della vittoria conservatrice del giugno di quell'anno.

Attribuito, cioè, ai lavoratori il diritto di costituire rappresentanze sindacali aziendali, se ne fa coincidere l'ambito con quello delle associazioni aderenti alle centrali maggiori e degli altri sindacati, purché diano la garanzia di rappresentatività che consiste nel prendere parte alla contrattazione nazionale o provinciale (art. 19). Alle rappresentanze stesse vengono concesse rilevanti prerogative, come il convocare assemblee (art. 20), l'indire referendum (art. 21), l'affiggere testi o comunicati (art. 25); ai loro dirigenti è dato ampio modo di espletare le proprie funzioni mediante permessi sia retribuiti che non retribuiti (art. 23 e 24) e l'attribuzione di un locale (art. 27).

#### Importanti compiti concessi alle rappresentanze sindacali

Si pongono così — questo resta certo, malgrado e quale che sia il carattere non proprio positivo che, come vedremo, deve rivestire il giudizio conclusivo su questa parte dello Statuto — delle premesse innegabilmente rilevanti per una promozione effettiva di una ulteriore dinamica contrattuale nella fabbrica. Spazi nuovi possono venire offerti, o essere facilitati, alla azione sindacale. Infatti, lo stretto collegamento tra disciplina delle rappresentanze sindacali aziendali assemblea e referendum, dimostra come a tali rappresentanze resti affidata, in ultima analisi, quella che solitamente si chiama la amministrazione del contratto collettivo nell'impresa; e, procedendo ancor oltre, ove si rifletta sul fatto che è ormai tramontata la stagione delle clausole di tregua, e che in particolare è venuto meno il sistema di collegamento tra clausole di tregua e clausole di rinvio a sedi decentrate di contrattazione, non può che giungersi alla conclusione secondo la quale, ben al di là della normale amministrazione del contratto, spetterà alle rappresentanze in parola almeno la promozione delle più importanti fasi di riapertura e di rilancio della dinamica contrattuale (e delle lotte relative) al livello delle singole unità produttive. Inoltre, non è chi non veda la rilevanza della generalizzazione, per legge, del diritto dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali ad usare dei permessi (retribuiti e non retribuiti), e del fatto che si prevede che i limiti di tale tutela non vengono intaccati da processi di unificazione sindacale, tanto che questi avvengano su scala aziendale, quanto che invece abbiano luogo in campo nazionale (art. 29).

Alle rappresentanze sindacali aziendali sono poi concessi altri compiti importanti, nel quadro di quella tutela specificamente rivolta ai lavoratori singoli di cui tratta il titolo I: compiti, però, altrettanto compromettenti, ove si pensi che si tratta di concordare le modalità per l'uso degli impianti audiovisivi che — come dice l'art. 4 — « siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di con-

trollo a distanza dell'attività dei lavoratori », o, addirittura, di concordare ipotesi e modalità di esecuzione delle « visite personali di controllo » di cui parla l'art. 6. Norma, questa ultima, di assai dubbia costituzionalità, dal momento che non si vede come, alla luce del chiaro tenore dell'art. 13 della Costituzione (ai sensi del quale non è ammessa forma alcuna di ispezione o perquisizione personale « se non per atto motivato dell'autorità giudiziaria »), si possano consentire, sia pure entro limiti rigorosi, perquisizioni personali da parte di privati; norma — questa dell'art. 6 — che del resto può, sì, risolversi in un vantaggio per il lavoratore, per chi accetta il principio che le visite di controllo possono in certi casi essere effettuate, ma che, comunque, nell'attuazione d'un principio che appunto è discutibilissimo, irretisce e compromette il sindacato.

Resta — ci si può chiedere — un po' di margine anche ad altre possibili forme organizzative, a possibili diverse forme di organizzazione operaia? A parte gli scarsi riferimenti, d'importanza pratica altrettanto scarsa, alle Commissioni interne, c'è l'art. 14, che, oltre al diritto di associarsi ai sindacati, garantisce anche quello, generico, di svolgere « attività » sindacale, e perciò di formare coalizioni (quindi — si direbbe — anche del tipo dei « comitati unitari di base »); c'è l'assemblea, che di fatto ha spesso espresso e può continuare ad esprimere organi esecutivi non ufficialmente sindacali (l'assemblea è pur sempre capace di tradursi — come avvertirono le imprese a partecipazione statale rispondendo al questionario Brodolini — « nella legittimazione di attività concorrenziali a quelle del sindacato »). Ma, tutto sommato — e riprendendo qui le conclusioni cui è recentemente pervenuto, analizzando questo tema nel corso d'un convegno giuridico, l'amico e collega Federico Mancini — è difficile immaginare un disegno di legge che più di questo sia centrato nell'intento di incentivare l'associazione professionale, anzi (se si pone mente all'art. 19, relativo alla costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali) dell'associazione professionale « esistente ». Era, certo, eccessivamente riduttivo quel settimanale della sinistra extraparlamentare che, sommaria-

mente, lo ribattezzava « Statuto dei diritti dei sindacati »; ma è innegabile che lo scopo politico che si pone a base dei titoli II e III dello Statuto è pur sempre quello che va sotto il nome della « legislazione di sostegno », cioè di una normativa che, oltre a rimuovere gli ostacoli frapposti alla libertà di associazione nell'impresa, sia anche « promozionale » o « incentivante », vale a dire attribuisca alle strutture aziendali del sindacato un ampio spazio operativo ed alcuni fondamentali poteri, così da ottenere, in definitiva, un duplice effetto: da un lato, imporre all'imprenditore il riconoscimento del sindacato ed un continuo dialogo con esso (è l'elemento politico tratto dal *Wagner Act* americano), e, dall'altro, prefigurare, di fronte all'imprenditore stesso, un interlocutore « noto » e stabile, reso garante, in definitiva, del movimento (è l'elemento politico tratto dalla citata legge francese del 1968). Effetti, del resto, del tutto coerenti con l'esperienza neocapitalistica delle società industriali avanzate, dove, appunto, le leggi che radicano il sindacato nell'impresa si muovono su una strada che le forze reali dominanti tendono ad imboccare per proprio conto, e quindi si limitano ad aiutare tale forze a percorrerla in modo più spedito, e dove il sindacato pare avviato a svolgere un'innegabile funzione d'ordine, nella misura in cui appare l'interlocutore unico (o privilegiato) del *management*, si svolga poi il loro dialogo in un quadro conflittuale o suo un piano di collaborazione.

#### Il problema di fondo

Esaurite, ora, queste note introduttive, vertenti sui compiti delle strutture aziendali del sindacato, quali sono configurate dallo Statuto, possiamo porci, accentuando vieppiù il momento politico dell'indagine, quello che resta il problema di fondo. Tutti sappiamo quale sia stato il significato della crisi dei gruppi operai, del ritorno in forze del sindacato tra la primavera e l'estate del 1969, della profonda revisione di idee e di metodi che lo ha reso possibile: un significato

che si riassume nella ricerca e nella costruzione, sul piano politico generale, d'un nuovo rapporto tra sindacato e movimento, cioè d'un rapporto che, come altri molto bene ha detto, vede l'istituzione « voler far corpo col movimento e dividerne tutte le tensioni ». Può, allora, parlarsi di una effettiva congruità, o almeno d'un alto grado di congruità, rispetto a tale nuovo rapporto, dello Statuto recentemente approvato dalle Camere?

Già da quanto son venuto dicendo fin qui, emerge come, sia in linea di apprezzamento generale, sia a proposito di alcuni particolari, una impostazione corretta di questo problema non possa essere almeno altrettanto critica ed inclinate verso una risposta negativa quanto, doverosamente, prudente. Prudente anche perchè occorre sempre tener conto, in un responsabile esame condotto da parte sindacale, della diversità di impostazione politica da dare all'azione dei lavoratori in relazione non solo alle dimensioni delle imprese, ma anche al loro aspetto qualitativo, al tasso di sindacalizzazione, all'esperienza di lotte ecc.

Il nuovo rapporto sindacato-movimento, del quale parlo, è impostato, in definitiva, sulla ricerca d'una continua rilegittimazione dell'egemonia sindacale nella spontaneità, ovvero, se si vuole, in un consenso che viene dal basso. In tal senso, la stessa utilizzazione sindacale del diritto d'assemblea è un mezzo per rendere l'organizzazione sindacale di fabbrica responsabile verso l'intero collettivo aziendale e non più soltanto verso gli iscritti: ne è prova la linea di condotta emersa dalla nota conferenza di Genova FIOM, FIM e UILM nel marzo di quest'anno. Ma, allora, è corretto ravvisare, nel testo dello Statuto, uno strumento che consente, generalizzandolo, il conseguimento di questo fine? Risponderei, francamente, di no. Non mi sembra, in effetti, che sia proprio l'assemblea prevista dall'art. 20 dello Statuto quella più idonea a realizzare tale scopo.

L'assemblea costituisce, certamente, uno strumento capace di modificare, nella sostanza, lo stesso modo tradizionale di impostare i rapporti endoaziendali; ma può modi-

ficarli in diverso grado e misura, a seconda, appunto, del tipo di assemblea cui si vuol dar vita. In effetti, da un punto di vista di politica sindacale, e riprendendo qui lo spunto già fornito dal compagno Sabattini in una relazione tenuta alla Camera del lavoro di Bologna, si possono analiticamente distinguere almeno le tre seguenti forme di assemblea di fabbrica. Prima di tutto, l'assemblea degli iscritti ai sindacati, convocata assieme o contemporaneamente dai sindacati stessi: questa assemblea può servire a rendere nota la volontà degli iscritti su problemi associativi o sulle vertenze in corso. In secondo luogo, l'assemblea dell'intero personale occupato nella fabbrica o in un suo reparto, linea ecc., comprensiva anche dei non iscritti ai sindacati, aperta alla partecipazione dei sindacalisti e convocata di regola (di regola, appunto: non necessariamente) da uno o più sindacati, al fine di discutere delle vertenze e delle lotte che le sostengono: è anch'essa assemblea sindacale, nel senso che affronta prevalentemente e specificatamente i contenuti sindacali delle lotte, ma ciò che la differenzia dall'assemblea di primo tipo è il venir meno dell'elemento della separazione tra sindacato ed insieme dei lavoratori. Può esservi, tuttavia, anche un terzo tipo di assemblea: quella autoconvocata ed autogestita quale forma politica di democrazia diretta, che discute il tutto, dalle vertenze sindacali alle questioni più generali.

Sembra evidente che il sindacato è oggi interessato, in Italia, a rendere immediatamente operante il secondo di questi possibili tipi di assemblea, aderente come esso è alla sua esperienza e a quella dei lavoratori. Tale assemblea, infatti, consente di risolvere le esigenze di fondo dei sindacati che, come i nostri, hanno assunto un atteggiamento di tipo nuovo nei confronti della classe di cui si assumono rappresentativi: lo consente perchè permette un rapporto che non è di pura direzione, da parte del sindacato, dell'insieme dei lavoratori, bensì di dialettica tra organizzazione e movimento, teso a recuperare, per il sindacato, quella funzione che tecnicamente si denomina di « egemonia », e cioè nella misura in

cui all'assemblea stessa si riconoscano poteri decisionali riguardo all'elaborazione ed all'impostazione dei problemi e delle lotte.

La linea vincente è quella che porta alla saldatura del movimento col sindacato

Già sotto questo aspetto il testo dello Statuto è, a parer mio, per lo meno arretrato. « Le riunioni — leggiamo — sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle rappresentanze sindacali aziendali, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, comunicate al datore di lavoro ». Abbiamo detto che la linea « forte », la linea oggi vincente è quella che porta alla saldatura del movimento al sindacato. E come si fa, allora, a non esprimere il proprio sfavore verso una norma che, chiaramente, privilegia tutti i possibili momenti di stampo burocratico, e si colloca così già ora — se le premesse sono vere — sulla linea debole, su quella perdente? D'altra parte, è vero che l'ultimo comma dell'art. 20 consente ai contratti collettivi di lavoro, anche aziendali, di stabilire « ulteriori modalità per l'esercizio del diritto di assemblea »: ma, a parte l'equivoco cui può prestarsi lo stesso termine « modalità », facilmente (anche se, certo, capziosamente) interpretabile in senso limitativo, non credo sia difficile rilevare quanta e quale maggior difficoltà per un evolversi in senso più decisivo dell'autonomia collettiva possa derivare, almeno in questa materia, dal particolare indirizzo fatto proprio da uno strumento che, pure, è stato originariamente concepito in funzione del suo impulso.

Ma v'è di più. Mi sembra, infatti, ad un esame più approfondito, che il sindacato sia oggi interessato anche a mantenere aperta almeno la prospettiva di quel terzo tipo di assemblea, che prima describevo come il più avanzato. Che ciò sia vero, ce lo dicono le stesse recenti vicende, che vedono il sindacato impegnato attorno a temi che non

paiono proprio quelli di esclusivo « interesse sindacale e del lavoro », temi solamente rispetto ai quali la lettera di questo art. 20 concede competenza all'assemblea. Argomenti che colgono, nella loro comprensività, l'organico nesso che collega l'organizzazione del lavoro nella fabbrica all'ordinamento dell'articolato tessuto della società e che — proprio perché tali — formano oggi l'oggetto d'una vertenza di nuovo tipo, aperta questa volta (al di là di qualsiasi *pruderie* semantica) tra sindacato e pubblici poteri. Forse che potremo chiedere ai lavoratori di non discutere, nelle loro assemblee, della celerità ed intensità degli investimenti pubblici nell'edilizia popolare, della proroga del blocco dei fitti, dell'istituzione d'un sistema sanitario nazionale e delle unità e dei presidi sanitari locali, del freno da imporsi ai prezzi dei servizi pubblici? Perché anche per questi argomenti — oltre che per altri, anche formalmente ricollegabili a materie « di interesse del lavoro », quali le trattenute fiscali sui salari — l'iniziativa è oggi nelle mani del sindacato, ed anche per queste riforme di struttura, che sono anche obiettivi di breve scadenza, scioperano i lavoratori. Se scioperano, discutono, e discuteranno nelle loro assemblee: continueranno a farlo, anche se non pochi formalisti, insensibili ai più consapevoli progetti di sentenze che qualunque giurista avveduto sarà facilmente in grado di fornir loro, vorranno poi condannarli.

Nè vale — io credo — obiettare che questa impostazione, in materia di diritto di assemblea, ha trovato una immediata rispondenza nel testo dei maggiori tra i contratti recentemente conclusi soltanto con un margine di approssimazione per difetto, con varianti in senso restrittivo. E' evidente, infatti, che non vi sono, oggi, nella nostra società, strumenti giuridici, attuabili attraverso la sola esperienza sindacale, che possano consentire un tipo di democrazia diretta che è perfettamente antagonistica all'organizzazione piramidale ed autoritaria del potere gerarchico nell'impresa. E' altrettanto evidente, però, che un legislatore non soverchiamente preoccupato di assecondare i sintomi di rigetto

inevitabilmente espressi dal sistema, e di agevolare pertanto ogni suo riflesso di difesa; un legislatore non così premuroso di assicurare ad ogni costo la continuità tra esperienza giuridica extralegislativa e legge, ma, al contrario, persuaso del primato capace di rotture del momento della politica, avrebbe potuto non correre il rischio di trasformare lo strumento legislativo in un freno. In questo senso, le Camere avrebbero dimostrato, penso, un maggior grado di funzionalità e di efficienza, se, anziché disciplinare l'assemblea di fabbrica restando aderenti, nella minuziosità della regolamentazione, ad una antiquata concezione della legge, avesse seguito l'uso delle larghe maglie della legislazione per principi; se si fossero limitate, ad es., a vietare che venga repressa la libertà di attività sindacale e di espressione politica, in fabbrica, in tutte le sue forme. E non si sollevino, riguardo all'assemblea operaia, le obiezioni che, facilmente, possono portarsi contro altri tipi di assemblea, come ad es. quelle studentesche: il pericolo, cioè, del formarsi di oligarchie, l'affermarsi irrazionale di *leaders* carismatici. Non è più il tempo, infatti, dei c.d. « capitani rivoluzionari », figure sociali di salariati ad alta specializzazione, forte orgoglio professionale, padronanza del ciclo lavorativo, che attraverso le assemblee diedero la propria impronta ad un movimento non più ripetibile, come il movimento consiliare tedesco; l'assemblea di fabbrica caratterizzata dagli operai di linea, inseriti in cicli lavorativi di massa, privi di un rapporto individuale con la macchina, è una realtà sociologica del tutto diversa, che dovrebbe immunizzare, chi desidera farsene immunizzare, da simili timori.

#### Prerogative e limiti della presenza sindacale in fabbrica

Tutto ciò per quanto riguarda l'assemblea. Ma volgiamo l'attenzione, ora, avviandoci a concludere, ad un altro tema: a quello dei compiti delle rappresentanze sindacali aziendali, così come sono delineati dallo Statuto. A tali

rappresentanze sono attribuiti dei compiti che, quando non sono chiaramente compromettenti (come in tema di impianti audiovisivi e di visite di controllo: già vi ci siamo soffermati), sono sì di grande importanza (come la convocazione dell'assemblea, l'indizione del referendum, la affissione di pubblicazioni, testi e comunicati ecc.), ma attengono pur sempre a temi, tutto sommato, dichiaratamente sovrastrutturali, di carattere, in fondo, ancora garantistico. Vanamente cercheremmo, tra i compiti che lo Statuto assegna alle rappresentanze in parola, il germe almeno, l'accento soltanto ad un centro di potere che, riguardo all'organizzazione ed all'amministrazione del lavoro, si possa configurare come eguale e contrario a quello dell'imprenditore; le premesse, per lo meno, d'un condizionamento operaio almeno altrettanto unilaterale quanto unilaterale è il potere gerarchico al quale vogliono far fronte, ad un tempo, ad es., sia il movimento dei delegati, sia la possibile utilizzazione sindacale del movimento stesso. Quando, infatti, questi rappresentanti di gruppi omogenei di lavoratori conducono la lotta sindacale attorno ai punti precisi ed agli aspetti salienti della prestazione di lavoro quale interessa le unità lavorative di base (i problemi dell'intensità dei ritmi, dei carichi di lavoro, dei passaggi di qualifica e di categoria, della rotazione dei turni, dell'ambiente e della sicurezza del lavoro ecc.), essi non fanno altro se non contestare l'unilaterale applicazione padronale della normativa giuridica che assume a suo oggetto le forme dello sfruttamento e del quadro giuridico che, appunto, legittima la formazione del plusvalore. E non possiamo dubitare che tale debba essere lo scopo primario della presenza del sindacato nella fabbrica, se davvero si vuol realizzare il fine di costruire, tra istituzione e movimento, un rapporto che, come abbiamo detto, veda quella far corpo con questo e dividerne, rendendosene interprete, tutte le tensioni.

Quanto ciò sia lontano dai compiti, pur importanti, che lo Statuto attribuisce alle rappresentanze sindacali aziendali, non è chi non veda.

In realtà — e vengo qui alla conclusione — se noi interpretiamo il quadro storico-politico di riferimento che soggiace allo Statuto, cioè le lotte sindacali del 1968 e 1969, e quelle ancora in corso, come un'introduzione non cronologica soltanto a quella che probabilmente sarà la dinamica sindacale degli anni '70, tutto ci dice che la linea portante di tale dinamica sarà data, precisamente, da un tipo di azione operaia che, prima di tutto, tende a mettere in discussione il rigido autoritarismo della gerarchia aziendale, cioè dei rapporti interni alla fabbrica; quella rigidità che, d'altra parte, corrisponde — almeno nella grande o media impresa caratterizzata dall'organizzazione di grande serie della produzione e da un allineamento pressochè automatico dei vari punti di lavorazione — alla fondamentale rigidità del ciclo produttivo. Ed allora dobbiamo anche pensare che scopo dell'azione sindacale possa essere anche quello di favorire, attraverso le nuove forme di democrazia diretta espresse dai lavoratori, proprio quella critica di classe alla fabbrica e all'attuale divisione sociale del lavoro, che da quei medesimi organismi può provenire nella misura in cui se ne facciano altrettanti strumenti politico-sociali di contestazione.

Penso, perciò, che proprio per questo l'azione dei sindacati debba essere, sì, promossa, rimuovendo gli ostacoli che si frappongono all'effettivo esercizio della loro autonomia; ma mai debba essere costretta entro rigidi schemi, preformati dall'alto, che pretendano di codificare l'azione tutte le volte in cui si presenta il difficile problema della ricerca e del conseguimento di momenti di equilibrio — che è dialettica ed osmosi al contempo — tra istituti di democrazia rappresentativa ed istanze di democrazia diretta. Ciò, invece, tendono a fare, almeno a parer mio, le norme chiave del titolo III dello Statuto.

#### I compiti delle rappresentanze sindacali aziendali

Il tema delle prerogative e dei limiti della presenza sindacale in fabbrica quale è disciplinata dallo Statuto offre,

pertanto, più d'un motivo di critica a quello che ormai è un testo di legge della Repubblica.

Non è politicamente inutile, tuttavia, rilevare oggi, nel fatto puro e semplice dell'esistenza di questa legge (e sempre ponendoci, naturalmente, dal solo punto di vista della regolamentazione nuova che essa detta al diritto sindacale), anche un risvolto positivo. Un risvolto positivo, di cui forse non avremmo apprezzato l'importanza, se il presidente del Senato non avesse voluto, proprio negli stessi giorni in cui lo Statuto diveniva legge in senso formale, rinvigorire l'imponente, anche se vano tentativo messo in essere dal suo partito e da quello socialdemocratico per spostare nettamente a destra l'asse politico italiano, rilanciando la tematica di una legislazione di tipo ben diverso: di una legislazione, cioè, chiaramente ispirata a scopi repressivi della libertà sindacale e dell'esercizio del diritto di sciopero.

Contribuisce indubbiamente, a dar corso all'iniziativa politica dell'attuale (e certo minore) aretino, assieme a tante altre componenti, facilmente individuabili nel clima di tensione artatamente creato attorno alle ultime consultazioni elettorali ed in quello che va preparandosi in vista delle prossime scadenze, anche un'inguaribile componente organicistica ed integralistica. « Attorno all'antico focolare del pensiero cristiano — ammonisce Fanfani il suo allievo Forlani — riunisca, onorevole segretario, i liberi e i forti »: riemerge, sotto la suggestiva insegna dell'antico popolarismo sturziano, l'organicismo sociale della *Rerum novarum* e della scuola di Malines; la formula del libero sindacato nella categoria organizzata minaccia di coniugarsi, in un inedito connubio certamente estraneo alle formulazioni giovanee della *Mater et magistra*, ad una formula politica autoritaria; si ode ancora — per riprendere le famose parole di François Mitterand — una voce che viene da lontano, la voce tracotante del potere. In altre parole, l'imperiosa istanza di efficienza da realizzarsi, al di là dei governi deboli ed instabili di oggi, in una riedizione, aggiornata agli anni '70, del vecchio concetto di Stato sindacale, assistito dalla

garanzia d'un allineamento tra sindacati e tecnocrazia della grande impresa pubblica e privata, che veda i sindacati divenire finalmente garanti del movimento operaio e, più ancora, validi alleati nel sostenere le tecnologie d'avanguardia e nel superare le resistenze burocratiche. La quinta Repubblica francese, insomma, ove nell'uomo, o negli uomini, che la propongono si rinvenga il carisma che pure le è necessario: ma, in ogni caso, e per cominciare, un solido piano di contenimento dei c.d. eccessi dei sindacati, sull'esempio fornito dal programma di *fair deal at work* elaborato fin dal 1968 dal partito conservatore inglese, oggi di nuovo al potere.

Ora, di fronte al rilancio del progetto di legislazione sindacale, ecco che un testo complessivamente mediocre (tale, almeno, ove lo si consideri dal punto di vista delle esperienze d'avanguardia), in buona parte superato al momento stesso della sua promulgazione legislativa, quale lo Statuto, offre inaspettata possibilità di replica anche sul piano istituzionale. La legislazione che reclamano Fanfani ed i socialdemocratici si traduce, in sostanza, nell'attuazione dell'art. 39 della Costituzione; e, certo non a caso, leggiamo nel rapporto Altissimo, quale conclude i lavori della commissione presieduta da Leopoldo Pirelli, che tale attuazione è resa necessaria dall'esigenza stessa di far partecipare i sindacati alle procedure della programmazione. Ma sbagliano Fanfani e la Confindustria; sbagliano per vari motivi. Prima di tutto, quando essi pensano ad una personalità giuridica dei sindacati (e disseppelliscono con ciò una vecchissima problematica che ormai sembrava caduta in prescrizione), pensano forse a certi vantaggi che da tale personalità potrebbero trarre, in ipotesi, padroni e burocrati (ad es. v'è una norma del codice civile che consente all'autorità governativa di sospendere l'esecuzione delle deliberazioni delle persone giuridiche quando appaiono contrarie all'ordine pubblico: e qui la fantasia forcaiola può liberamente galoppare!); ma non si avvedono che la stessa personalità giuridica di cui parla l'art. 39 è invece chiaramente finalizzata, nel testo costituzionale, soltanto all'attuazione dell'*erga om-*

*nes*, vale a dire di una istanza politica resa ormai inattuale dalla dinamica sindacale e surrogabile, del resto (come già si fece nel 1959) da una possibile legislazione sui minimi. Poi, altro sarebbero strutturalmente, le mai attuate « rappresentanze unitarie » di cui parla la Costituzione, altro (e non solo diverso, ma chiaramente alternativo e contrastante) è il requisito della « maggior rappresentatività », cui potrebbe eventualmente ispirarsi, volendolo fare (ma, come si sa, noi nutriamo al proposito moltissimi e ben fondati dubbi), un legislatore di programmazione.

Perciò, che lo stesso legislatore abbia ormai prescelto una strada che non solo non porta all'attuazione dell'art. 39, ma chiaramente ne diverge, ponendovi anzi sopra una pietra tombale, ce lo dice lo stesso Statuto, che appunto al concetto di sindacati maggiormente rappresentativi sul piano nazionale (o che comunque diano garanzie di rappresentatività) si ispira nel suo art. 19, là dove parla del modo di formazione delle rappresentanze sindacali aziendali.

L'attuazione di una articolata legislazione sui sindacati è sempre accompagnata, o contemporaneamente o a breve scadenza di tempo — ce lo insegna la storia —, da una parallela legislazione limitativa del diritto di sciopero. Blocare una legge del genere, quale vorrebbero il senatore aretino e i suoi amici, è un dovere politico per tutte le forze di sinistra; e bloccarla diviene forse ancor più facile ove si ponga mente al fatto che, come ho cercato di dimostrare, si tratterebbe di una legge addirittura contrastante con la più recente volontà politica espressa dalle Camere in materia di diritto sindacale, cioè di un grosso passo indietro rispetto al medesimo Statuto dei lavoratori.

La stessa complessità dei fenomeni politici, ricchi come essi sono di mediazioni sovrastrutturali, offre dunque, una volta di più, la possibilità, per quanti studiano un testo normativo, non solo di indicarne le lacune o (come nel nostro caso) le palesi incongruità con la realtà storica (la cui forza — sappiamo — è tale da far violenza a qualsiasi categoria giuridica), ma anche di rifiutarsi di agire da « segretari del

principe » e, ancora, la possibilità di riscoprire nella legge stessa quei risvolti che, appunto, vengono invece compiacentemente sottaciuti da chi si limita a porre la propria tecnica al servizio delle forze del potere.