

“Chi è stato Giorgio Ghezzi” di Umberto Romagnoli

Per introdurre un convegno voluto e pensato dalla Fondazione Claudio Sabattini come tributo alla memoria di Giorgio Ghezzi in occasione del decennale della sua scomparsa non posso non rievocarne la figura. Per farlo, però, non basta dire che Giorgio scrisse importanti monografie e partecipò al dibattito pubblico con un’infinità di scritti minori; che fu co-autore di un manuale di diritto sindacale e del lavoro di cui soltanto il mercato non reca più traccia; che insegnò per più di 30 anni nell’Università di Bologna; che, poche settimane fa, la comunità accademica di mezza Europa si è riunita a Venezia ad iniziativa dell’Università Cà Foscari per ricordarlo a distanza di 10 anni dalla sua morte. La verità è che le figure di giuristi accostabili alla sua sono rare, perché Giorgio era un giurista d’alto profilo prestatato alla politica.

Assessore della prima Giunta comunale guidata da Renato Zangheri. Deputato della Repubblica negli anni ’80 e, durante il secondo mandato parlamentare, vice-presidente della Commissione Lavoro. Componente dal 1996 al 2002 della Commissione di garanzia presieduta da Gino Giugni per l’attuazione della legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali. Tutto vero. Però, non basta. Infatti, è evidente che, se la Fondazione Claudio Sabattini organizza un convegno con un titolo che mette in risalto l’esistenza di uno stretto rapporto tra Giorgio e il sindacato, la ragione deve essere un’altra. Essa risiede non solo nell’incarico (che ricoprì dalla seconda metà degli anni ’90) di Direttore della storica Rivista giuridica del lavoro promossa dalla Cgil all’indomani dell’entrata in vigore della costituzione, ma anche e soprattutto in un evento di natura professionale e al tempo stesso espressivo della vocazione militante per assecondare la quale Giorgio aveva l’abitudine di prodigarsi. Nello scorcio finale degli anni ’70, non esitò ad accettare l’incarico della FLM di rappresentarla in giudizio in occasione della vertenza originata dai 61 licenziamenti della Fiat che (come intuì immediatamente) avrebbe funzionato da sparti-acque nella storia delle relazioni industriali del nostro paese. Ed è proprio per questo che decise di ricostruirne la storia interna scrivendo un libro pubblicato nel 1981 dall’editore De Donato col titolo significativamente allusivo *Processo al sindacato*. Un libro che ho sempre sentito un po’ mio perché, come Giorgio volle affettuosamente riconoscere nella dedica autografa, toccò a me incitarlo a vincere le resistenze a consegnare alla pagina scritta una testimonianza destinata ad acquistare una crescente attualità. Infatti, la chiave di lettura ricavabile dalla prefazione di Andrea Lassandari e dalla post-fazione di Federico Martelloni che arricchiscono la riedizione nel 2012 dell’agile volumetto per i tipi della Ediesse è che, da Pomigliano d’Arco nel 2010 in qua, le vicende-Fiat sono interpretabili a stregua di un ritorno del rimosso.

Il convegno di oggi affronta una questione la cui centralità nell'esperienza sindacale si è venuta precisando nell'arco dei nove lustri che ci separano dall'entrata in vigore dello statuto dei lavoratori, partendo dalla percezione che ne ebbe Giorgio. La percezione era che il non-detto dello statuto – ossia, chi rappresenta chi, con quale legittimazione dei rappresentanti e con quale responsabilità verso i rappresentati – potesse mettere a rischio la stessa stabilità dell'edificio normativo. “Il disegno di legge che il mio ministero sta elaborando”, aveva detto una volta Giacomo Brodolini, “si propone di **fare del luogo di lavoro la sede della partecipazione democratica alla vita associativa e della formazione di canali democratici tra il sindacato e la base**”. Lo statuto però ha ommesso di definire la posizione del rappresentato di fronte al rappresentante: infatti, pur prevedendo l'attivazione di istituti di democrazia diretta come l'assemblea e il referendum, non impone alle rappresentanze sindacali aziendali di usarli per verifiche del consenso. Non a caso, ha finito per assumere un valore simbolico la controversia che seguì a lacerare il mondo sindacale in ordine all'ammissibilità di procedimenti di validazione consensuale degli esiti contrattuali riguardanti intere collettività. Anche a parere di Giorgio, l'avversione dello statuto per lo spontaneo e la sua cautela verso l'individuale ne mettevano in luce la natura ambivalente. Senza, però, per ciò stesso autorizzare a sostenere (come scompostamente protestavano svariati gruppuscoli di contestatori) che fosse lo statuto dei diritti più dei sindacati che dei lavoratori. “**Vi è stato**”, scriveva nel 1972, “**chi poté vederlo come uno strumento di contenimento e di istituzionalizzazione in senso procedurale della combattività operaia; e come tale poté non del tutto ingiustamente criticarlo**”. Tuttavia, l'ambivalenza statutaria ha un doppio versante e il versante di segno positivo consente allo statuto di funzionare come “un importante e utile strumento di difesa”. Il giudizio è equilibrato, ma va contestualizzato. Nel momento in cui venne formulato l'atteggiamento complessivo delle centrali sindacali trasmetteva segnali coerenti con l'esigenza di valorizzare l'effettivo consenso dei lavoratori come metro di democrazia. Sennonché, quello tra base e organizzazione sindacale è un rapporto che il non-detto dello statuto rende precario perché lo costringe a sfilacciarsi nell'informalità. Come dire: se non poteva pensare che i lavoratori hanno sempre ragione, Giorgio credeva che non fosse retorico proclamare “il sindacato siamo noi”, come si faceva durante il secondo biennio rosso della storia dell'Italia unita; temeva però che potesse diventarlo in mancanza di appropriati correttivi legali della tendenza all'autoreferenzialità dell'organizzazione sindacale. Non diversamente dall'impresa, infatti, anche il sindacato rientra nella categoria giuridica delle autorità private; e ciò principalmente in ragione dell'efficacia vincolante posseduta *de iure* o *de facto* dalla regolazione del lavoro che produce in qualità più di un tutore che di un mandatario. Ciononostante, il pensiero giuridico che si è formato intorno al sindacato è sempre stato incline ad apprezzarne soprattutto la capacità di assicurare la governabilità

della fase post-contratto, esercitando il dovere d'influenzare il comportamento dei rappresentati in conformità agli impegni presi dall'organizzazione. Di questa tradizione culturale è figlio il trittico interconfederale confezionato con pause sapienti nel triennio 2011-2014. Per celebrare l'elogio dell'efficacia vincolante degli obblighi contrattuali assunti dai sindacati firmatari dei contratti collettivi, il monumentale documento reinventa con temeraria spensieratezza la parola "esigibilità". In attesa delle necessarie precisazioni sulla sua reale portata normativa, d'acchito si direbbe che l'uso poco meno che ossessivo che ne viene fatto è un sintomo della volontà di istituire meccanismi di controllo del contenzioso aziendale, nel falso presupposto che l'adempimento dell'obbligazione contrattuale di prestare lavoro giustifica rinunce o transazioni sui diritti di cui il debitore è titolare; e ciò in piena sintonia con le scelte di un legislatore che ne compromette la giustiziabilità nell'ampia misura in cui persegue **l'obiettivo di trasformare il diritto del lavoro in un diritto parallelo rispetto a quello dello Stato** in ragione di una genetica subalternità agli imperativi dell'economia. Come dire che il problema della rappresentanza sindacale è rimasto rinchiuso nell'ottica della contrattazione collettiva per garantirne l'ordinata amministrazione in un ambiente pacificato. Un'ottica ancora una volta strumentale. Riduttiva e perciò deformante, servendosi della quale si può arrivare (come di fatto si è arrivati) persino a confiscare il diritto di sciopero da parte dei rappresentanti sindacali aziendali nominati dalle segreterie nazionali. Quando invece lo statuto potrebbe e dovrebbe essere interpretato anche dal sindacato come una sfida a rilegittimarsi mediante l'adeguamento del suo modo d'essere e d'operare alla trama dei diritti del lavoratore su cui insiste Bruno Trentin nella sua ideale *Città del lavoro*: a cominciare dal **"diritto di essere informato, consultato, abilitato ad esprimersi nella formazione delle decisioni che riguardano il suo lavoro"**. Un diritto che trasforma il suddito in cittadino. Un diritto funzionalmente polivalente e strutturalmente multi-direzionale. Perciò, un diritto valevole *erga omnes*, perché le istanze di auto-determinazione di fronte ad ogni potere, anche il più protettivo e benevolo, che percorrono l'universo giovanil-femminil-scolarizzato, fanno vacillare non solo le gerarchie aziendali, ma anche quelle di un sistema sindacale fondato su vincoli di appartenenza identitaria che si sono spezzati e non potranno più riformarsi.

Vero è che il trittico interconfederale 2011-2014 subordina la sottoscrizione dei contratti nazionali alla "previa consultazione certificata delle lavoratrici e dei lavoratori a maggioranza semplice". Tuttavia, a parte l'indeterminatezza delle procedure che saranno adottate e sulle quali mancano attendibili informazioni; a parte l'incertezza del futuro della stessa contrattazione nazionale, il trittico sponsorizza il decisionismo dei vertici proprio al livello che pare destinato a diventare il baricentro del sistema contrattuale. Stabilisce infatti che i contratti aziendali sono efficaci per tutto il personale

“se approvati dalla maggioranza dei componenti delle rsu” e, se firmati da rsa, sono sottoponibili alla valutazione degli interessati entro certi limiti e con certe modalità. Come dire: dribblando preesistenti criticità acutizzate sia dalle mutazioni antropologico-culturali della platea dei rappresentati che dalle radicali trasformazioni subite dall’idea stessa di lavoro e di diritto del lavoro, il T.U. sulla rappresentanza sindacale ne sfiora appena il lato nascosto. Ispezionarlo invece si deve. Questo convegno si propone per l’appunto di farlo guardando dal di dentro la rappresentanza sindacale. L’intendimento della Fondazione Claudio Sabattini è quello di radunare giovani dirigenti sindacali per interrogarli sul soggetto sindacale come titolare del potere di rappresentanza e come decisore, sulla scorta di una serie di quesiti – alcuni scomodi e provocatori – che dovrebbero tracciare una cornice unitaria per un discorso a più voci. Con la preghiera, però, di modulare le risposte con toni critico-propositivi e la raccomandazione di usare “ parole precise”, come direbbe Gianrico Carofiglio che ha appena dato alle stampe un edificante “breviario di scrittura civile”. L’aspettativa insomma è quella di ascoltare non tanto testimonianze quanto piuttosto riflessioni sull’esperienza vissuta e su quella che si vorrebbe vivere.