

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

Io credo che l'interesse del movimento sindacale per un Convegno come quello tenutosi a Bologna, sulle conseguenze e le innovazioni apportate dallo Statuto dei diritti dei lavoratori, vada ben oltre i problemi pur fondamentali della collocazione del Sindacato nella fabbrica, e della difesa dei diritti dei lavoratori nell'azienda. Del resto, questa considerazione risulta ovvia solo che si rifletta un momento sul dibattito che si è svolto nel Convegno e che risulta chiaramente dagli atti che abbiamo deciso di pubblicare.

Per questo, in una breve presentazione, ciò che forse più serve è un richiamo al valore generale dell'esperienza di Bologna e dei temi che sono stati al centro della discussione.

Anche il diritto sindacale è una dottrina in divenire, che procede con l'evoluzione della società e con la conquista che i lavoratori realizzano ogni giorno nel loro faticoso cammino verso il progresso. Chi voglia confrontare le posizioni assunte da tutti gli interlocutori, sottolineo da tutti, nel convegno di Bologna, con gli atteggiamenti a suo tempo sostenuti dagli stessi uomini e dalle stesse scuole, potrà misurare facilmente la strada percorsa da ciascuno e, pur nelle differenze che tuttora persistono, quanto di più comune ci sia oggi fra tutti nella ricerca, nella elaborazione, nelle tendenze, rispetto alle divisioni del passato.

Anche in questo campo, dunque, noi possiamo facil-

mente valutare i frutti benefici della esperienza unitaria che è iniziata prima delle lotte di autunno, ha trovato in quelle lotte momento di grandissima tensione e di unità e si prolunga ancora oggi, pur fra difficoltà ed ostacoli, essenzialmente per un impegno dei lavoratori che nasce sul luogo di lavoro. Lo Statuto dei diritti è anch'esso frutto della politica unitaria e delle lotte sindacali: lo strumento non poteva che essere una legge, ma la matrice che l'ha prodotta e la forza che l'ha voluta è rappresentata dal movimento dei lavoratori e dalla sua azione organizzata. Anche soltanto qualche anno fa, nelle condizioni di divisione che allora esistevano fra i sindacati e fra i lavoratori, lo Statuto non avrebbe potuto essere, perché la concorrenza fra le organizzazioni avrebbe persino impedito il convergere degli orientamenti sulla conquista di diritti nella fabbrica, diritti che per essere tali e pienamente goduti, devono valere allo stesso modo per tutti.

Certo, anche lo Statuto dei diritti presenta dei limiti; ma esso è pur sempre un passo, un lungo passo avanti rispetto alle condizioni del passato e rende finalmente operanti principi che finora, forse già perfetti in linea teorica, non avevano però offerto al movimento sindacale una possibilità di reale godimento.

Oggi possiamo partire, per andare ancora più avanti nella fabbrica e nella società, da questi nuovi punti più avanzati.

C'è da ritenere, d'altra parte, che le positive esperienze compiute nel campo degli studi di diritto sindacale, in connessione con lo sviluppo del movimento di lotta, possano essere estese ad altri campi della ricerca, sempre con l'obiettivo di allargare l'ambito della libertà individuale del lavoratore e delle prerogative del Sindacato nel luogo di lavoro e fuori. Io credo che a questa impresa possano largamente contribuire tutte le scuole di diritto, se ciascuna di esse si sforzerà di tenere i piedi ben piantati nel solido terreno del movimento reale delle masse.

Le aspre polemiche e l'incomunicabilità sostanziale, che

hanno contraddistinto questo campo della ricerca nei decenni passati, devono lasciare il posto ad una collaborazione sostanziale che implica, naturalmente (come ogni ricerca seria del resto), polemiche e contrasti, ma che accetta da parte di tutti la lezione severa ed indiscutibile delle esperienze di lotta unitaria dei lavoratori. Io credo, in sostanza, che anche in questo campo la politica di unità sindacale offra a tutti materia di riflessione e di approfondimento.

Ciò vale per impegnare tutte le forze individuali e scientifiche nella non facile opera di applicazione, la più lata delle norme stabilite dalla legge, ma ciò vale molto di più nell'impegno di allargare l'orizzonte della ricerca teorica e pratica, nel convogliare a sostegno di una nuova collocazione del Sindacato nella società italiana le valide forze dei giuristi e degli specialisti in diritto del lavoro.

Noi sappiamo che, in una società come la nostra, i diritti dei lavoratori sono e saranno sempre contestati da un sistema che tende in ogni caso ad esprimere le esigenze del capitale; ma, sappiamo anche che in una società diversa il Sindacato e il singolo lavoratore possono vedere trascurate o limitate le loro libertà, anche se in nome di esigenze generali che esprimono gli interessi di una collettività senza classi. Ebbene! dare solidità scientifica alla nostra ricerca di oggi, radicare solidamente i diritti del cittadino e del sindacato in principii fondati sulle nostre esperienze di lotta e di democrazia significa preconstituire, anche per l'avvenire, un complesso di norme e di comportamenti che ci aiuteranno a garantire anche in una società trasformata la libertà dell'uomo e l'autonomia del Sindacato.

E' partendo da queste brevi, sommarie considerazioni, che i quadri sindacali devono utilizzare la documentazione raccolta in questo volume.

Riflettendoci un momento, si scorgeranno le connessioni che esistono fra la linea di diritto sindacale, affermata in gran parte dagli interventi, e gli aspetti essenziali della nostra politica unitaria.

Luciano Lama

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'invulnerabilità 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 dovutegli 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.

Art. 38. (*Disposizioni penali*)

Le violazioni degli articoli 2, 4, 5, 6, 8 e 15, primo comma lettera a), sono punite, salvo che il fatto non costituisca più grave reato, con l'ammenda da lire 100.000 a lire 1 milione o con l'arresto da 15 giorni ad un anno.

Nei casi più gravi le pene dell'arresto e dell'ammenda sono applicate congiuntamente.

Quando, per le condizioni economiche del reo, l'ammenda, stabilita nel primo comma può presumersi inefficace anche se applicata nel massimo, il giudice ha facoltà di aumentarla fino al quintuplo.

Nei casi previsti dal secondo comma, l'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del Codice penale.

Art. 39. (*Versamento delle ammende al Fondo adeguamento pensioni*)

L'importo delle ammende è versato al Fondo adeguamento pensioni dei lavoratori.

Art. 40. (*Abrogazione delle disposizioni contrastanti*)

Ogni disposizione in contrasto con le norme contenute nella presente legge è abrogata.

Restano salve le condizioni dei contratti collettivi e degli accordi sindacali più favorevoli ai lavoratori.

Art. 41. (*Esenzioni fiscali*)

Tutti gli atti e documenti necessari per l'attuazione della presente legge e per l'esercizio dei diritti connessi, nonché tutti gli atti e documenti relativi ai giudizi nascenti dalla sua applicazione sono esenti da bollo, imposte di registro o di qualsiasi altra specie e da tasse.

La presente legge, munita del sigillo dello Stato sarà inserita nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge dello Stato.

Data a Roma, addì 20 maggio 1970

SARAGAT
Rumor - Donat-Cattin - Reale
Visto, il Guardasigilli: Reale

Indice

Pag.	
5	PREMESSA di <i>Luciano Lama</i> , Segretario generale della CGIL
11	Apertura del Convegno (<i>Giuseppe Caleffi</i>)
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>

Pag.	
	INTERVENTI
115	<i>Pietro Catellani</i>
117	<i>Luciano Gozzi</i>
124	<i>Gualtiero Bastelli</i>
130	<i>avv. Luciano Petronio</i>
135	<i>Luigi Lenzarini</i>
139	<i>Prof. G. Federico Mancini</i>
147	<i>Sergio Martelli</i>
151	<i>Pietro Serafini</i>
155	<i>avv. Marco Vais</i>
163	CONCLUSIONI di <i>Piero Boni</i>
175	STATUTO DEI DIRITTI DEI LAVORATORI (testo integrale della legge)