

1970-2010: BUON COMPLEANNO STATUTO!

Convegno Camera del lavoro di Genova

Genova, 15 ottobre 2010

Relazione di Adolfo Pepe

La legge 300, approvata dal Parlamento italiano il 20 maggio del 1970, vara le “Norme sulla tutela della libertà e della dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento”, meglio conosciute come “Statuto dei Diritti dei Lavoratori” che rappresentano una delle grandi conquiste democratiche del paese e su cui il dibattito è ancora attuale poiché investe la stessa discussione sul modello delle relazioni industriali italiane.

Lo Statuto dei lavoratori può essere considerato una pietra miliare nella storia del diritto del lavoro nel nostro Paese - oltre che a livello internazionale - poiché regola, codifica ed estende un ampio sistema di diritti. E, a 40 anni di distanza, non si può non riconoscere l'attualità dei suoi contenuti che si rifanno ai principi universali di libertà, eguaglianza e giustizia sociale; ossia a quei valori “senza tempo” sanciti solennemente dalla Costituzione repubblicana. Infatti, sia la Carta del 1948 che la legge del 1970, che la integra e la rende applicabile, pongono a loro fondamento il lavoro, il suo valore sociale e il messaggio di liberazione, emancipazione e solidarietà che lo accompagna. Ancorato a una legislazione premiale del sindacato, libero, tuttavia, dai vincoli di una regolazione legale, approdo esemplare di un importante *excursus* storico e giuridico, esso si rivela ancor oggi di grande attualità e va difeso e al tempo stesso consolidato ed esteso attraverso un rinnovato impegno di tutti i soggetti interessati.

Credo, inoltre, che nel celebrare e nel ricordare i quarant'anni dello Statuto dei lavoratori alcune considerazioni possono oramai considerarsi acquisite e condivise: il ruolo straordinario di un uomo come Giacomo Brodolini, il contributo decisivo di Carlo Donat-Cattin, la funzione straordinaria di rinnovamento giuridico e intellettuale del gruppo di studiosi e tecnici che faceva capo a Gino Giugni. Il concorso di questi elementi, di queste figure, il loro impegno, la loro passione, il loro stare “da una sola parte” è stato determinante, sicuramente, nel portare a compimento questo disegno di legge.

Ma è certo, altresì, che la sua originalità e la sua profonda influenza nella storia complessiva delle relazioni industriali e più in generale sugli assetti sistemici del paese, risiede nell'attivo concorso del movimento sindacale, e nella Cgil in specie, e soprattutto nelle decisive azioni di lotta, di proposta e di conquiste contrattuali a livello aziendale, settoriale e nazionale della classe operaia formatasi nel durissimo ciclo del primo fordismo italiano degli anni '50-'60, decisamente autoritario, repressivo, basato sulla compressione del rapporto di lavoro.

Innanzitutto, va messo in evidenza l'impegno profuso in Parlamento dal Ministro del Lavoro del Governo Rumor, Giacomo Brodolini, che è tra i protagonisti della preparazione e dell'approvazione dello Statuto.

Brodolini, già Vice-Segretario nazionale della Cgil, membro del governo Fanfani di centro-sinistra, in un intervento alla Camera nel settembre del 1963, aveva posto per primo “anche la rivendicazione socialista di uno statuto dei diritti dei lavoratori. Esso non vuole essere né una *magna charta*, né una proclamazione solenne di principi, ma la garanzia di una più alta condizione di dignità, di libertà e di responsabilità del cittadino lavoratore, da conseguirsi su più piani [...]. In materia legislativa si tratta di pervenire a un complesso di provvedimenti in grado di tutelare i lavoratori contro ogni sopraffazione, contro ogni arbitrio, contro ogni minaccia di rappresaglia lungo tutto l'arco del rapporto di lavoro, dall'assunzione fino al licenziamento”. Inoltre, egli individua “tra le cose urgenti e possibili, l'opportunità di una riforma delle procedure per le controversie individuali di lavoro, procedure i cui difetti attuali rendono sovente lettera morta le norme dettate a vantaggio e a difesa dei lavoratori”.

Il primo governo di centrosinistra organico, presieduto da Aldo Moro, fa proprio questo intento e il Presidente del Consiglio, nel programma esposto al Parlamento il 12 dicembre del 1963 espressamente afferma la volontà “di definire, sentite le organizzazioni sindacali, uno Statuto dei lavoratori al fine di garantire dignità, libertà e sicurezza nei luoghi di lavoro”. Ma ancora negli anni sessanta, nonostante la rigida opposizione di Confindustria, e lo scetticismo della Cisl per l'adozione dello strumento legislativo, – dopo l'approvazione della legge 604 del 1966 che punisce il licenziamento senza giusta causa – si moltiplicano le proposte e i disegni di legge in materia: vengono avanzate due proposte dal Pci (con Ingrao e Terracini) nel 1967 e nel 1968, due proposte dal Psiup negli stessi anni, una proposta dai socialisti nel 1968 e, infine, due disegni di legge dal Governo nel 1969. Decisivo rimane il ruolo giocato dai socialisti e, in particolare, da Giacomo

Brodolini che, una volta assunta la carica di Ministro del lavoro nel Governo Rumor (1968-69), nomina una commissione alla quale affida il compito di redigere l'articolato della proposta di legge dello Statuto e conferisce a Gino Giugni l'incarico di presiederla all'indomani dell'eccidio di lavoratori avvenuto ad Avola, in Sicilia, il 2 dicembre 1968.

A questo punto siamo già al crocevia di quel lungo ciclo conflittuale che ha preso avvio nel 1967 (pensioni, abolizione gabbie salariali, nuova concezione della Cgil rispetto alle lotte e agli orientamenti dei lavoratori) e che nel biennio '68-'70 raggiunge la sua più ampia mobilitazione e maturazione rivendicativa.

Emerge nel Paese un vero e proprio "movimento antisistema" – propagatosi in molti Stati del mondo occidentale e percorso dal protagonismo delle giovani generazioni – che mette radicalmente in discussione i capisaldi della società tradizionale e influenza il dibattito politico e sociale. L'incontro tra operai e studenti avviene in modo del tutto spontaneo e naturale, costruito sui temi dell'anticapitalismo e dell'antiautoritarismo. Il sindacato assorbe e incanala questa protesta di massa ed offre uno sbocco positivo all'antagonismo delle giovani leve operaie, sempre più esasperate dallo sfruttamento intensivo dall'organizzazione taylorista del lavoro e dall'organizzazione fordista della società capitalista dei consumi. Ed è in questo contesto di straordinaria mobilitazione collettiva e di eccezionale fermento culturale e civile, che si accende il dibattito sullo Statuto, soprattutto nel 1969, l'"anno degli operai", iniziato con la conquista dei delegati – le nuove figure di rappresentanza operaia nei luoghi di lavoro, simbolo di una democrazia sindacale sempre più partecipata – e culminato con l'"autunno caldo dei metalmeccanici" e con il rinnovo del contratto nazionale del settore, il più importante della storia italiana.

Lo Statuto, infatti, accoglie e generalizza alcune delle conquiste più importanti ottenute attraverso la contrattazione aziendale e nazionale in questo straordinario biennio di mobilitazione collettiva. Ed è questa una stagione di grandi conquiste: la riforma del sistema previdenziale e il miglioramento delle pensioni, lo "Statuto dei diritti dei lavoratori" (che sanziona con una legge dello Stato le conquiste dell'"autunno caldo"), la riforma del collocamento e della formazione professionale, il superamento del sistema mutualistico per avviare un moderno sistema di sicurezza sociale.

Il testo del disegno di legge n. 738, redatto da Giugni, viene presentato dal Consiglio dei Ministri al Senato il 24 giugno 1969 e, come sottolinea nella sua relazione Brodolini, il suo obiettivo di fondo era sì quello di "creare un clima di rispetto della

dignità e della libertà umana” – così richiamando l’antica proposta della Cgil –, ma faceva del sindacato il perno della tutela, in quanto “la disciplina (...) resterebbe incompiuta e forse non rigorosamente applicata, ove l’intervento legislativo non si traducesse altresì in un’azione di sostegno e di promozione dell’attività rappresentativa del sindacato in azienda”.

Tuttavia, la discussione parlamentare sullo Statuto entra nel vivo solo dopo la morte di Brodolini, la cui eredità viene raccolta dal Ministro democristiano Donat Cattin. L’approvazione in Senato della legge avviene in un momento delicato: il 9 dicembre, infatti, i metalmeccanici chiudono l’accordo con l’Intersind e le aziende pubbliche, poche ore dopo il primo passaggio parlamentare, scoppia la bomba a Piazza Fontana con cui inizia la “strategia della tensione”; l’approvazione del testo alla Camera il 14 maggio ha luogo all’interno di un quadro di forte fermento politico e sindacale: il terzo governo Rumor riceve dai sindacati un documento contenente le linee di politica economica e le richieste delle piattaforme rivendicativa su casa, sanità, fisco e trasporti, mentre è incalzato dagli scioperi locali per le riforme e l’occupazione e dall’avvio dell’agitazione tra gli statali. Agli inizi del 1970 parte la denuncia di origine Confindindustriale nei confronti di migliaia di lavoratori, delegati e sindacalisti, protagonisti delle lotte e degli scioperi della primavera-estate.

La legge 300 del 1970, entrata in vigore il 20 giugno del 1970, viene approvata a maggioranza, ma con l’astensione nel voto finale del PCI che non condivide né il limite di applicazione della legge alle sole aziende con più di 15 addetti, né il mancato riconoscimento dei diritti politici sui luoghi di lavoro. Uguale opposizione alla legge viene dal Psiup e dalla sinistra extraparlamentare in cui molti ritengono che i rapporti in fabbrica si debbano lasciare alla pura conflittualità, senza introdurre vincoli di legge. Forti resistenze alla legge vengono, invece, opposte dal mondo imprenditoriale che contesta il *vulnus* che la legge introduce al diritto di proprietà la cui sfera viene circoscritta in relazione ai diritti riconosciuti alla libertà e dignità dei lavoratori e all’attività di rappresentanza e di tutela dei sindacati nei luoghi di lavoro.

All’interno della legge, infatti, confluiscono due blocchi normativi diversi: l’uno garantistico che riconosce ai lavoratori nei luoghi di lavoro alcuni fondamentali diritti civili e sociali già riconosciuti nella Costituzione nei confronti di tutti i cittadini; l’altro, che invece individua le pratiche padronali che in passato avevano impedito o limitato l’esercizio di questi diritti e le reprimono con un apparato sanzionatorio molto incisivo.

Invece, un confronto tra il ddl governativo e l'iniziale proposta della Cgil – presente nel dibattito parlamentare attraverso i disegni di legge di origine parlamentare – ci mostra come, per quest'ultima, lo Statuto dovesse essere l'attuazione delle libertà costituzionali nelle fabbriche perché il sindacato potesse svolgere la propria azione fuori di esse, nel sistema economico, politico e sociale complessivo e, dunque, costituiva una sorta di premessa alla legge sindacale di attuazione dei commi 2°, 3° e 4° dell'art. 39 della Costituzione: registrazione del sindacato, conseguimento della personalità giuridica, abilitazione alla stipulazione di contratti collettivi con efficacia *erga omnes*.

Il ddl governativo, al contrario, si fondava sull'esperienza sindacale che si era venuta formando negli anni 50 e 60 del secolo scorso nella mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 della Costituzione e faceva dello Statuto la legge sindacale di un sistema di relazioni industriali che si andava articolando in tanti sottosistemi quante sono le fabbriche. Il dibattito parlamentare fu ampio e fecondo: lo Statuto, nella sua versione finale, rimase, in primo luogo, uno strumento di promozione dell'esperienza sindacale che si era andata formando in quegli anni nel vuoto lasciato dalla mancata attuazione dell'articolo 39.

Il modello che informa la legge è quello di un sindacato che fa della fabbrica il luogo centrale della sua azione. Del disegno governativo rimane anche la parità tra i sindacati maggiormente rappresentativi – in primo luogo le grandi confederazioni – così prefigurando l'assetto del Patto federativo tra Cgil, Cisl e Uil del 1972 con il quale la prima confederazione riconosceva come pari a sé le altre due nonostante la propria maggiore consistenza organizzativa, in cambio della rinuncia di queste ad accordi separati.

Il sostegno all'attività sindacale nei luoghi di lavoro si accompagna anche al rispetto delle forme organizzative che il sindacato sceglie di darsi: nell'articolo 19, infatti, il legislatore non prescrive questa o quella forma di organizzazione nei luoghi di lavoro; attribuisce i diritti del titolo III alle rappresentanze sindacali aziendali che abbiano due requisiti: siano costituite a iniziativa dei lavoratori e siano in qualche modo – non si precisa quale – collegate con almeno uno (ma anche più di uno: articolo 29) dei sindacati esterni maggiormente rappresentativi.

Come avrà modo di commentare Luciano Lama, Segretario generale della Cgil dal marzo 1970, all'indomani dell'approvazione della legge:

“Lo Statuto dei diritti è 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. [...] Oggi possiamo partire, per andare ancora più avanti nella fabbrica e nella società, da questi nuovi punti più avanzati”.

Questo processo porta alla definizione dello Statuto. Tuttavia potrebbe essere ricondotto nell’alveo dei consueti, laboriosi percorsi di formazione di una legge difficile all’interno di un sistema politico parlamentare insieme bloccato e frastagliato. In realtà ad esso sono sottese due questioni di più ampia portata che ci consentono oggi di rileggere, attraverso di esso, alcuni passaggi salienti della storia e della cultura dell’Italia repubblicana. Vorrei soffermarmi solo su due di essi. In primo luogo sul ruolo tecnico-politico e sulla valenza intellettuale di Gino Giugni e della sua costruzione giuridica.

Come abbiamo già accennato, l’elaborazione dello Statuto dei lavoratori risale all’originale combinazione teorica e scientifica di Gino Giugni. Essa può essere collocata tra l’eredità problematica giuridico-costituzionale risalente all’esperienza di Weimar e la riflessione-impostazione americana riletta dalla fase originaria del New Deal alla nuova realtà sindacale degli anni ’50.

Grande innovatore intellettuale e giuridico, Giugni tra gli anni ’50 e ’60 innesta inoltre nella sua elaborazione l’ansia di emancipazione del mondo del lavoro in una prospettiva di crescita complessiva dei diritti di partecipazione e di democrazia, garantiti da una solida istituzione sindacale. Nel caso italiano poi Giugni è lucidamente consapevole della peculiarità di tale istituzione che affina le proprie funzioni e la propria legittimità nel duplice passaggio in cui si combina rottura e continuità tra sistema liberale e fascismo e tra Stato corporativo fascista e democrazia repubblicana ancorata alla Costituzione del 1948.

Se per un verso è indubitabile il riferimento all’istituzionalismo, aziendalismo e contrattualismo di derivazione americana come uno dei poli di superamento critico dei limiti del corporativismo sindacale e del centralismo della tradizione italiana, d’altro canto al fondo del suo pensiero si colloca l’architettura giuridico-costituzionale con cui viene riposizionato il lavoro nella democrazia di Weimar e soprattutto il tragico fallimento di quella innovativa esperienza storica e politica. Era evidente, tuttavia, che nella Germania degli anni ’20 era stata anticipata la grande questione della rappresentanza del lavoro come

perno del duplice compromesso con il sistema politico e con il sistema economico-produttivo che si riproponeva ora, nell'età dell'oro del capitalismo successivo alla II guerra mondiale, come fondamento dei grandi compromessi di *welfare* che sorreggevano i regimi democratici occidentali differenziandoli dall'esperienza sovietica.

Ma nell'esperienza italiana i diritti del lavoro nel sistema aziendale e la legittimazione politico-istituzionale della rappresentanza sociale nel corso degli anni '60, nonostante il tentativo innovativo dei primi governi di centro-sinistra, non decollava. Nelle fabbriche dopo la dura repressione degli anni '50 si andava instaurando un produttivismo esasperato frutto di un'importazione tardiva e distorta del fordismo che a malapena veniva temperato dalle antiche tradizioni di paternalismo autoritario e di tutela sociale aziendale con l'intento specifico di rendere impossibile l'affermazione delle rivendicazioni operaie sotto forma di diritti e di contrattazione collettiva. D'altro canto quell'embrionale scambio politico che era il segno storico distintivo della nuova fase di centro-sinistra era stato ben presto vanificato lasciando insoluta la questione fondamentale che era stata alla base della democrazia weimariana. Invece del *New Deal* si aveva il far west nelle aziende; invece del compromesso di *welfare* sul piano politico si aveva la delegittimazione della rappresentanza sociale e l'accentuarsi della divisione della rappresentanza politica del lavoro.

Durante questo processo tuttavia è noto come il movimento operaio e sindacale italiano anche sulla base di una originale seppur faticosa convergenza sindacale unitaria rilegge il rapporto fra lavoratori e i loro diritti e aziende e insieme la relazione sistemica tra sindacato, quadro politico e sviluppo economico lungo una linea di democratizzazione sindacale e di rivendicazione di diritti insieme a una rimessa in discussione dei limiti strutturali del capitalismo fordista italiano. È in questo quadro che dalla seconda metà degli anni '60 sino al grande ciclo contrattuale del 1969-72 che Giugni matura la soluzione di equilibrio tra tutte queste componenti nella forma di una legislazione di sostegno dei diritti sindacali nelle aziende e insieme apre la questione del grande compromesso sociale come via sostitutiva alla crisi del sistema politico che lui stesso definirà di supplenza sindacale.

Lo Statuto è appunto il documento più organico di questo complesso snodo della storia dell'Italia repubblicana.

Va, infine, considerato un altro aspetto legato all'attività di Gino Giugni quello del giurista che diviene politico e insieme decisore, superando la semplice figura di tecnico-consulente.

A riguardo ciò che occorre sottolineare è che pur con uno straordinario equilibrio, senza inutili radicalismi e preconcetti anticapitalistici e padronali, Giugni al pari di Brodolini trasforma la funzione delle élite politico-burocratiche dello Stato nella funzione di salvaguardia prioritaria degli interessi e dei diritti dei lavoratori interpretando in tal modo lo spirito asimmetrico tra capitale e lavoro della nostra Costituzione.

Dopo un lungo ventennio di compenetrazione tra decisore politico, *élite* burocratico-amministrative e *lobby* confindustriali, il noto schema di duopolio, per la prima e forse unica volta, una delle principali funzioni istituzionali dello Stato democratico svolgeva integralmente la sua funzione a favore del mondo del lavoro e della sua rappresentanza sindacale.

Per coglierne l'enorme importanza basti pensare all'attuale deriva filo-patronale e anti-unitaria dei più recenti ministri del Lavoro berlusconiani, ma anche il mancato raggiungimento di un analogo ruolo ad esempio da parte di intellettuali-decisori come Giorgio Ruffolo con riferimento alla programmazione economica o Giuliano Vassallo alla giustizia.

In secondo luogo, vorrei tornare ad analizzare la proposta di Di Vittorio del 1952 e del Piano del Lavoro.

Infatti, la proposta di varare una legge che sostiene al tempo stesso i diritti dei lavoratori e l'agibilità delle organizzazioni sindacali nei luoghi di lavoro viene avanzata per la prima volta da Giuseppe Di Vittorio nel 1952. Il Segretario generale della Cgil e "padre costituente" nel corso del III Congresso della Confederazione (Napoli, 26 novembre - 3 dicembre 1952) sostiene la necessità di portare la "Costituzione nelle fabbriche" e, quindi, la democrazia nei luoghi di lavoro perché:

"Non c'è e non ci può essere nessuna legge la quale stabilisca che i diritti democratici garantiti dalla Costituzione siano validi per i lavoratori soltanto fuori dall'azienda. È vero che le fabbriche sono di proprietà privata, ma non per questo i lavoratori divengono anch'essi proprietà privata del padrone all'interno dell'azienda. Il lavoratore, anche sul luogo del lavoro, non diventa una cosa, una macchina acquistata o affittata dal padrone, e di cui questo possa disporre a proprio compiacimento. Anche sul luogo del lavoro, l'operaio conserva intatta la sua dignità umana, con tutti i diritti acquisiti dai cittadini della Repubblica

italiana. Se i datori di lavoro avessero tenuto nel dovuto conto questa realtà, chiara e irrevocabile – e agissero in conseguenza – la necessità della mia proposta non sarebbe sorta; non avrebbe dovuto sorgere. Il fatto è, invece, che numerosi padroni si comportano nei confronti dei propri dipendenti come se la Costituzione non esistesse. Si direbbe che la parte più retriva e reazionaria del padronato (la quale non ha mai approvato la Costituzione, ma l'ha subita, a suo tempo, solo per timore del «peggio»), mentre trama per sopprimerla, l'abolisce, intanto, all'interno delle aziende”.

Lo Statuto, infatti, rappresenta una pietra fondamentale nella biografia di Giuseppe Di Vittorio, e più in generale nella storia della CGIL, poiché - come ha sostenuto Bruno Trentin nel 1988 - esso ha lo stesso valore del Piano del Lavoro.

Trentin, infatti, coglieva sapientemente il nesso che univa il Piano del Lavoro, enunciato al Congresso di Genova, e lo Statuto dei Diritti dei Lavoratori, approvato dal Congresso di Napoli, e definiva entrambi gli elementi fondamentali di un'unica proposta organica elaborata dal sindacato in questa fase. Infatti, all'interno della strategia sindacale il Piano del Lavoro pone la questione dell'occupazione e dello sviluppo, mentre lo Statuto dei Lavoratori affronta la questione della libertà e dei diritti, e i due progetti rappresentano la risposta che la Cgil propone al paese per uscire dall'*empasse*.

Il punto da mettere in risalto è, tuttavia, quando queste proposte vengono fatte e presentate, ossia in quella fase che si colloca all'inizio della grande trasformazione del Paese e quasi in anticipo sui suoi stessi effetti: sta finendo l'egemonia del lungo ciclo agrario della storia italiana del lavoro e dei rapporti sociali nelle campagne; contemporaneamente si sta concludendo il ciclo particolare legato all'economia autoritaria fascista e si va verso una stabilizzazione delle convulsioni del dopoguerra, mentre prende avvio il ciclo coreano e iniziano a funzionare gli aiuti del piano Marshall. In sintesi, si sta entrando nel fordismo e all'inizio di questo ciclo - quasi come un'analisi preventiva - Di Vittorio posiziona la Cgil in una funzione di comprensione di quelli che saranno i grandi e drammatici problemi che il paese e i lavoratori avranno di fronte.

Con il Piano del Lavoro Di Vittorio dice alle maggiori forze politiche di questo paese che non ci può essere formula politica - intuendo già le difficoltà del centrismo e l'isolamento della sinistra - che non abbia al suo centro la risoluzione della questione fondamentale del mondo del lavoro e dell'occupazione. Ed è a questo che lo sviluppo deve guardare.

Con lo Statuto del '52, invece, il Segretario generale della Cgil – un uomo che non conosce il mondo dell'impresa, che viene da un'altra storia e da un'altra tradizione - intuisce quanto sta accadendo nei luoghi di lavoro, a partire dal 1949, con le

ristrutturazioni, le repressioni, le discriminazioni ed una disciplina di tipo diverso che prefigura un mutamento genetico del rapporto stesso di lavoro, una sostanziale minaccia alla dignità della persona e del lavoratore, ai suoi diritti. Quegli stessi diritti che Di Vittorio ritiene sanciti in maniera irreversibile dalla Costituzione, punto di spartiacque della storia del paese, poichè se prima di essa il mondo del lavoro è fuori, contro e discriminato nello Stato nazionale unitario, il dopo vede il lavoro contraente determinante della stessa Costituzione democratica e spina dorsale dell'unità nazionale della Repubblica.

La democrazia nei luoghi di lavoro, quindi, in questa fase è al centro della riflessione di Di Vittorio che percepisce i cambiamenti che stanno attraversando il paese anche grazie a due strumenti fondamentali: il rinnovamento e l'analisi teorica che vengono dal mondo della cultura. Egli, da un lato, dà ampio spazio ai filoni culturali del pensiero economico, che non stanno dentro il neomarginalismo e le concezioni tradizionali, ma ritiene possano dare un contributo positivo ai nuovi termini con cui si propone lo sviluppo italiano. Dall'altro, fondamentale è l'impulso che Di Vittorio dà sul terreno giuridico-costituzionale, dopo l'approvazione della Costituzione e in presenza di un'evidente volontà di non attuarla, ad una riflessione che prende corpo dalla realtà che si va dispiegando nelle grandi fabbriche e si arricchisce dei contributi degli intellettuali e dei giuristi raccolti attorno alla "Rivista Giuridica del Lavoro" il cui intenso lavoro teorico ha come asse fondamentale quello di trasferire la Costituzione all'interno, non soltanto dell'ordinamento pubblico, ma anche nei rapporti sociali a cominciare dai rapporti di lavoro. L'embrione di una revisione di una posizione che il fascismo aveva stravolto ingabbiandola all'interno della dottrina fascista organica, corporativa dello Stato.

Inoltre, nonostante il giuslavorismo è una disciplina che si afferma con difficoltà - che trova i suoi spazi tra pubblicismo, privatismo e civilismo in maniera non lineare - rimane il dato che la "Rivista Giuridica del Lavoro" pone il problema politico e storico che i principi della Costituzione, nella loro universalità e nella loro urgenza, non possono presupporre zone franche. Tra le zone franche spicca l'azienda, rispetto alla quale la grande industria teorizza - in polemica con la proposta di Di Vittorio - che essa è un luogo privato nel quale vige il diritto del padrone, del proprietario e in cui i principi costituzionali non valgono. Pertanto, se la battaglia della "Rivista Giuridica del Lavoro" rimane un elemento fondamentale di cui Di Vittorio si avvale per le sue argomentazioni; centrale nell'elaborazione della sua proposta è l'esperienza concreta di ciò che accade nel

paese tra il '49 e il '51: i licenziamenti, le repressioni, le ristrutturazioni di tutti i principali gruppi industriali e l'adombrarsi di un ordine e di una disciplina interna alla nuova grande fabbrica che si andrà stabilizzando, in contrasto con i principi della tutela dei diritti e della libertà e, quindi, della dignità del lavoratore.

In questi anni si assiste, pertanto, a un convergere di riflessioni intellettuali e di esperienza concreta a cui si aggiungono ancora due elementi senza i quali non sarebbe possibile comprendere completamente l'importanza della proposta dello Statuto. Il primo elemento riguarda ciò che stava succedendo nel paese sul piano politico. La formulazione della proposta dello Statuto si ha nel pieno della prima legislatura ordinaria e subito dopo che la proposta del Piano del Lavoro aveva incontrato un sostanziale disinteresse da parte del Governo. Di Vittorio si trova di fronte un quadro in cui la figura di De Gasperi è ormai sempre più stretta dalla pressione del Vaticano che punta a una soluzione delle difficoltà di gestione della legislatura centrista spingendolo sempre più verso soluzioni che allarghino le maggioranze alle forze monarchiche e fasciste. Nel '52, infatti, ci sarà un tentativo a Roma con l'operazione Sturzo a cui De Gasperi resiste con molta difficoltà e pagando grandi prezzi.

D'altronde, già nel '51, la concezione di De Gasperi della democrazia protetta si sta traducendo in una cosa molto semplice: la protezione dai lavoratori. Il governo affronta un intervento sulla base degli articoli '39 e '40 della Costituzione con cui, con Rubinacci, si impegna a limitare fortemente il diritto di sciopero, tanto che la stessa Cisl, appena nata, ha delle difficoltà. Ugualmente la stessa linea di politiche economiche avallata da Luigi Einaudi, Presidente della Repubblica, ha una chiara impronta di liberalizzazione dei mercati e del commercio, di protezione delle imprese; mentre, Mario Scelba, con la sua ostinata azione di sistematica repressione realizza una traduzione in termini concreti del concetto di esclusione delle sinistre, di democrazia protetta dal lavoro. Dalla sponda politica del governo, dunque, Di Vittorio percepisce che il centrismo non funziona come maggioranza politica costituzionalmente legittimata e garantita, ma tende a rompere questi argini come appunto nelle imprese avveniva da parte degli imprenditori e della Confindustria.

Inoltre, il quadro diviene ancora più chiaro se si tiene presente che nello stesso periodo apparivano le prime gravi contraddizioni nella presunta modernità della CISL che, nata nel '50, sin dall'inizio si presenta come "il sindacato nuovo". Tra il '50 e il '51 il "nuovo" della CISL si identifica in una parola d'ordine: i comitati della produttività che nella

versione successiva diventano l'intuizione della centralità della fabbrica e di una modalità di esercizio dell'attività sindacale diversa da quella burocratica e centralizzata della CGIL.

Tuttavia nel '51 i Comitati della produttività, voluti dallo stesso De Gasperi, incontrano la totale estraneità e ostilità della Confindustria ed egli è costretto a ritirarli. Ciò vuol dire che intanto tra il '50 e il '51 c'è l'opposizione parlamentare delle sinistre (che tuttavia sono chiuse nel Parlamento) e che hanno scarsi margini di manovra al punto tale che, nel '53, quasi in concomitanza il Parlamento riesce ad approvare, seppure con una manovra formalmente non corretta del suo Presidente, la famosa legge truffa. Infatti, difficile è l'incidenza reale che si registra sul terreno politico-parlamentare all'interno di una condizione dura, intransigente, in cui vige l'ostruzionismo e tutti quegli strumenti che già avevano vissuto nel passaggio politico di fine Ottocento i socialisti quando il sistema politico in difficoltà tenta delle forzature in senso autoritario. Ma l'iniziativa, la mobilitazione, il coinvolgimento, la parola d'ordine che cambia l'agenda non c'è.

Ed è solo all'interno di questo scenario che è possibile capire il valore e il significato della proposta di Statuto dei Lavoratori. Infatti, essa saldandosi con il Piano del Lavoro tenta di costituzionalizzare il fordismo e, quindi, tenta non soltanto di sanare su un terreno etico e morale tradizionali ingiustizie e forzature dei rapporti sociali propri dei regimi e della realtà delle campagne italiane, ma adombra un sistema di norme di tutela che partendo dalla intangibilità dei principi costituzionali dicono al sistema nel suo complesso - di azienda e politico - che occorre che la Costituzione sia il punto di riferimento dell'agenda politica, sociale e dei rapporti all'interno delle parti. Nasce così quella linea che ha fatto poi della Costituzione, nel 1960, l'articolo 1 dello Statuto della CGIL.

I prezzi terribili che vengono pagati durante la gestione convulsa e senza regole del fordismo senza Costituzione sono una delle radici lontane delle difficoltà strutturali del paese. Infatti, se avessimo costituzionalizzato gli anni che iniziano dal '50 - '51 sia sul terreno dello sviluppo economico che su quello della diffusione dei diritti e dei rapporti dei luoghi di lavoro, così come in qualche modo era stato adombrato dalle due proposte di Di Vittorio, credo che molti passaggi non facili della nostra storia repubblicana avrebbero avuto un percorso diverso.

Ritengo, ugualmente, che la proposta di Di Vittorio sullo Statuto sia stata un po' sottovalutata dalla riflessione politica e storiografica. Infatti, come tutte le proposte di questo genere, essa segnala una contraddizione per la storia repubblicana, ossia perché un

paese che si dà un ordinamento democratico con una Costituzione programmatica non riesce nella vita ordinaria della Repubblica a mantenere questo come punto di riferimento condiviso? Perché esso deve divenire il punto di riferimento costantemente difeso da una sola parte e da una sola componente del patto costituente? Lo Statuto, infatti, costituisce non soltanto un atto di civiltà giuridica, come appare evidente dai quattro articoli e dalle normative sul licenziamento metabolizzate dai giuristi, tecnicizzate da Gino Giugni e trasferite dentro lo Statuto; ma esso negli anni '50 pone al centro dell'attenzione il problema dell'occupazione e dello sviluppo dal punto di vista del lavoro. E il problema dello sviluppo nel sistema fordista delle grandi fabbriche nel rispetto dei principi costituzionali, significava offrire una via alternativa allo sviluppo complessivo al paese e alla sua democrazia.

Il tema dello Statuto, pertanto, anche se è forse tra i tanti quello meno conosciuto, è quello che ha al suo interno le maggiori valenze e significati che possono aiutarci a comprendere il presente e la storia dell'Italia repubblicana. Infatti, seppur sinteticamente, possiamo affermare che quando finisce il fascismo e nasce il sistema democratico il problema dell'ordinamento sindacale e del sindacato confederale - cioè di una struttura che è intrinsecamente rappresentanza economica con valenza politica- crea un corto circuito permanente del funzionamento della democrazia italiana e nei rapporti tra lavoratori e imprese. Oggi, quindi, sostenere che l'unica via di modernità sia stata quella semplicistica che va dal modello anglo-americano di impiantare il sindacato nelle imprese al contrattualismo, significa non capire la complessità della storia italiana.

Il sindacato italiano pesa, ed ha pesato, perché pone direttamente un problema di democrazia, di funzionamento dell'ordinamento democratico del paese. E lo Statuto dei Lavoratori, lo Statuto di Di Vittorio è, se letto con attenzione, esattamente così. In esso vengono ripetuti all'inizio gli articoli della Costituzione che in seguito vengono tradotti in termini di principi che devono guidare i rapporti di lavoro dentro le aziende. Lo Statuto è una sorta di appello e di modello con il quale il mondo del lavoro, negli anni in cui inizia la grande trasformazione del paese, segnala non solo la sua esistenza e i suoi valori, ma anche che essi costituiscono una via di civilizzazione e di sviluppo che ha al suo interno contenuti e significati più compiuti, maturi e moderni di quelli che poi hanno prevalso creando non pochi problemi al paese.

Il contesto storico e sociale, quindi, ha contribuito non poco alla nascita dello Statuto e allo stesso tempo questa legge ha inevitabilmente comportato un

mutamento del mondo del lavoro, con conseguenze dirette a livello sociale, che apre una stagione di riformismo forte nei successivi anni settanta.

La struttura della Legge 300 è ancora oggi la base su cui poggia la legislazione sui diritti e sulle libertà di lavoratori e sindacati e lo strumento che rende cogente i principi della Costituzione sui temi del lavoro e della sua rappresentanza; un impianto che interpretava in maniera avanzata i cambiamenti e le tensioni sociali ed economiche degli anni in cui nasceva e che ha rivelato di aver mantenuto intatta nel tempo la sua validità reggendo alla prova dei continui attacchi. Ed è proprio per la portata fortemente identitaria, oltre che giuridica dei suoi principi, che continua a essere terreno di reiterate offensive da parte dei Governi di centrodestra che, dall'art. 18, al Libro Bianco sino alla proposta di legge sull'arbitrato, provano a modificarne l'impianto per svuotarla di valore e insidiare i diritti dei lavoratori e l'attività del sindacato in essa regolata.

Infatti, lo Statuto - così come la Costituzione nei decenni successivi alla sua approvazione - è stato costantemente rimesso in discussione e tutte queste spinte al cambiamento hanno una matrice culturale sicuramente nell'ideologia della scomparsa del lavoro e la fine del sindacato, ma hanno anche origine in quello che potremmo asserire essere una diventato ormai una sorta di luogo comune secondo cui tutto ciò va cambiato perché c'è un'altra Italia. L'altra Italia che c'è è l'Italia del non lavoro o, meglio, di un lavoro diverso e non più quello delle grandi fabbriche. Ma se è evidente che il lavoro cambia ed è altrettanto chiaro che i cambiamenti strutturali richiedono adeguamenti, il punto fondamentale è capire in che direzione e per che cosa cambiare e, soprattutto, chi e che cosa deve cambiare.

A proposito è importante soffermarsi sul concetto di rappresentanza del sindacato e sulla sua funzione. Infatti, la rappresentanza sindacale nasce, si forma, si sviluppa nel mondo frastagliato, tra i lavoratori divisi, dispersi delle piccole, piccolissime officine. È lì che si formano i valori e il tessuto della sindacalizzazione, gli schemi della contrattazione, il ruolo rivendicativo. Le prime piattaforme rivendicative, inoltre, nascono tra categorie estremamente disperse e così mantengono le loro caratteristiche sempre. Infatti, non si può negare che per oltre un ventennio l'operaio massa e il lavoratore della Fiat abbiano assunto una funzione di orientamento e di guida. Tuttavia, questo è vero per una parte della storia ultracentenaria del mondo del lavoro organizzato.

Ciò vuol dire che l'assioma da cui partono queste teorie è falso. Il sindacato sempre e comunque si deve, e si è dovuto, cimentare con la conquista del consenso tra lavoratori divisi, dispersi, in competizione. Dunque, oggi il sindacato non si trova di fronte a una situazione inedita, ma di fronte al suo problema storico: creare una rappresentanza adeguata al mondo del lavoro che si trova di fronte. Ed è questa la sfida che oggi esso si trova di fronte ed appunto per questo tutti i principi, tutte le magne carte che garantiscono questa libertà e questi diritti al rapporto tra sindacati e lavoratori non possono essere toccati. È evidente che, se tocchiamo questo fondamento - come intendono fare il ministro Sacconi, il Governo e una larga parte del mondo imprenditoriale - evidentemente ci poniamo un problema di de-sindacalizzazione, ma che è anche di de-democratizzazione del paese.

Oggi, infatti, l'impianto della Legge 300 si scontra con un mercato del lavoro frammentario, precario, esposto all'attuale crisi e ad una cultura liberista che spinge per liberare il lavoro dai vincoli e dalle regole che lo disciplinano per renderlo sempre più flessibile e ricattabile. Ugualmente significativi sono i tentativi del Governo di diminuire la valenza del Contratto nazionale di lavoro, di limitare l'impatto delle norme dello Statuto, di svuotare il ruolo e la funzione del sindacato.

Infatti, quello che oggi viene rimesso in discussione non è più l'articolo 18, ma viene avanzata una contro-proposta di uno "Statuto dei diritti dei lavori". Ciò presuppone, ovviamente, che al centro del discorso non vi sia più l'uomo, con la sua dignità e il suo diritti, bensì una fumosa concezione dell'attività lavoro, che non necessariamente riverbera in maniera positiva sull'uomo e la propria condizione umana e Melfi ne è appunto un segnale significativo. Altrettanto significative sono le nuove relazioni industriali che si vanno configurando dopo la firma dell'accordo separato e le offensive di Marchionne sulle deleghe.

In questo quadro il ministro del lavoro non solo non tutela gli interessi e i diritti dei lavoratori (vedi Brodolini Ministro "da una parte sola"), ma non assume neppure una posizione mediana, di compromesso e di sintesi.

Inoltre, oggi la discussione sindacale e il modello delle relazioni industriali fa i conti con i nuovi caratteri della crisi economica che stiamo affrontando. A differenza della crisi del '71, che pure venne a coincidere con la nascita dello Statuto all'incirca, questa è una crisi che si presenta con caratteristiche

estremamente chiare, semplici e apodittiche. Nel '70-'71 il capitalismo si avviava, come sua via d'uscita da un'*impasse* internazionale, verso quella che poi sarà la flessibilizzazione dei rapporti di lavoro e strumenti come lo Statuto hanno aiutato a mantenere un rapporto fondamentale di tutela dei diritti dei lavoratori in una fase in cui la flessibilità piegava verso la precarizzazione. Oggi il passaggio è più semplice. L'età della precarizzazione, nella crisi economica attuale, è finita. Oggi, infatti, non ci troviamo a dover gestire la flessibilità trasformata in precarietà, ma dobbiamo fronteggiare la disoccupazione strutturale.

Questo complesso passaggio richiede la capacità di combinare l'uso del diritto con l'uso della forza. Infatti, quando c'è la disoccupazione strutturale, l'uso del diritto non è sufficiente. Il diritto non crea l'occupazione, ma l'economia si crea attraverso uno scontro sociale, una prospettiva politica, attraverso un mutamento di indirizzi; cioè attraverso un ruolo attivo, storico dei protagonisti, attraverso la redistribuzione del reddito, la creazione di sistemi di convenienze diverse. In questo quadro un ruolo chiave è giocato dall'Europa.

La crisi economica internazionale si è scaricata sull'Europa per una ragione semplicissima: essa è nata come una crisi del modello finanziario anglo-americano ed essi dopo aver spostato la crisi economico-finanziaria del sistema creditizio e del sistema para-creditizio internazionale sul terreno dell'indebitamento di massa degli Stati, hanno avviato un attacco diretto al modello continentale di Stato sociale e di democrazia.

Attualmente è in atto un braccio di ferro tra due modelli: il modello del capitalismo finanziario anglo-americano e il modello del capitalismo produttivo manifatturiero a larga base di coesione sociale del continente europeo.

All'interno dell'Europa, invece, oggi la posta in gioco è molto semplice. Con la nuova situazione, la questione si pone in un altro termine: è in atto è una gerarchizzazione di stati e di nazioni in Europa con la fine della parità nazionale di molti paesi. Gli aiuti sono subordinati al fatto che la politica per gli statali, i salari degli statali greci li decideranno in Germania, che la politica delle infrastrutture e degli investimenti che si faranno in questi paesi saranno decisi direttamente in Germania, e cioè c'è una contrazione secca dell'autonomia nazionale di buona parte dei paesi europei. Io credo che questa sia la sfida quando parliamo dei

differenziali di protezione sociale ed economica che acuiscono le difficoltà dell'Europa, perché per l'Italia si pone un altro grande problema. Ci sarebbe spazio, a questo punto, per una politica volta a ridistribuire drasticamente il reddito in Italia per una politica salariale, per una politica di rilancio e di redistribuzione dell'economia italiana a favore del mondo del lavoro. Questo ricreerebbe le condizioni per cui il patto sociale in Europa potrebbe vedere l'Italia ritornare a essere un paese che sta alla testa del processo. Altrimenti, se noi aspettiamo di mantenere tutti i nostri differenziali fondamentali (infrastrutturali, salariali, fiscali) e contemporaneamente criticiamo i paesi come la Germania o la Francia che in realtà stanno mettendo in atto delle drastiche politiche di rivitalizzazione dei loro sistemi economico nazionali, ci troveremo con il cerino in mano, per dirla volgarmente, perché questa volta non ci aiuterà nessuno, come nessuno sta aiutando la Grecia in maniera disinteressata.

Dunque, in un contesto internazionale nel quale la crisi economica finanziaria del 2008 ancora non può dirsi superata, l'Italia si interroga e si scontra su quale modello di relazioni industriali e in generale su quale modello di capitalismo si possa o si debba basare il paese per uscire non solo dall'attuale fase di contrazione economica, ma in generale da quel "declino" del sistema paese, ormai in corso da circa 20 anni.

Il dibattito politico e sindacale, a dire il vero superficiale nel proporre modelli provenienti da altri paesi, più interessato a utilizzare ideologicamente "2° la carte" tali modelli che impegnato a capirli nella loro complessità e ad adattarli alla realtà italiana, vede in campo, singolarmente due posizioni che si riferiscono a due modelli alternativi e, alla luce della crisi economico-finanziaria, viepiù protagonisti. La posizione di una parte del sindacato – rappresentato soprattutto dalla Cisl, propone, sulla scia di e in sintonia con la linea modernista-atlantica di Marchionne e della Confindustria, - in sostanza- una revisione delle relazioni industriali italiane in senso americano: sindacato di fabbrica, contrattazione aziendale non integrativa, ma di fatto sostitutiva del contratto nazionale, *focus* non sulla redistribuzione degli utili attraverso l'azione rivendicativa sul salario, ma sulla partecipazione degli utili attraverso la trasformazione del sindacato in azionista, funzionalizzazione della rappresentanza degli interessi del lavoro alla rappresentanza degli interessi del consumatore. Divenendo cioè parte della

struttura proprietaria dell'impresa, il sindacato diviene corresponsabile, ma non codecisore delle politiche aziendali e distributore degli utili.

Una integrale introduzione di questo modello comporterebbe sì una revisione radicale dell'intero apparato di relazioni industriali, ma in esso la classe imprenditoriale italiana dovrebbe essere in grado di sapersi misurare con quella sfida che sin dall'emergere del movimento operaio organizzato ad inizio del XX secolo ha dimostrato di non accettare o accettare „al volentieri: quella del riconoscimento del lavoro come fattore determinante per la sua stessa legittimazione e quella della sfida sui mercati internazionali, senza tuttavia considerare il lavoro un ostacolo reversibile, ma la precondizione irreversibile. La Confindustria di Emma Marcegaglia, sempre più stretta all'angolo fra una marchionizzazione che ridurrebbe all'inessenzialità, i richiami - adir vero non nuovi - al produttivismo e all'aziendalismo della Cisl e un richiamo astratto al modello renano solo nelle sue componenti di moderazione e cooperazione fra le parti, farebbe bene a chiarire a se stessa i prezzi da pagare nell'un caso e nell'altro, ma alla fine a scegliere tra Washington e Berlino.

Pertanto l'esigenza centrale che ha il sindacato di fronte a una crisi sistemica internazionale profonda e strutturale e a un mondo del lavoro che si è spezzettato e segmentato, e con l'incombere di un fenomeno come quello della precarietà (oggi di carattere totalmente diverso rispetto al passato), è di evitare fratture generazionali o fratture tra settori, tra comparti, tra tipologie di aziende. Quindi bisogna riformare, reinterpretare, trovare la modalità per estendere intelligentemente lo Statuto dei lavoratori, pena il fatto di dividere il mondo del lavoro in due o più parti, e in qualche modo di corporativizzare quei diritti che non possono essere corporativizzati. Ed è questa la principale sfida che si pone.

