

imec

giornale metalmeccanico



MENSILE DELLA FIOM-CGIL

Iscritto al n. 118/2019 del Registro della Stampa
Direttore responsabile: Gabriele Polo
Redazione: Bernardino Andriani, Michela
Bevere, Alessandro Geri, Claudio Scarcelli

Meta Edizioni Srl
Corso Trieste, 36 - 00198 Roma
Tel: 0685262372 - email: imec@fiom-cgil.it
www.fiom-cgil.it

Francesca Re David

Lo Statuto dei lavoratori rappresenta l'ingresso della Costituzione in fabbrica, la conquista e il riconoscimento dei diritti collettivi delle lavoratrici e dei lavoratori. Con lo Statuto la Costituzione va oltre i cancelli della fabbrica, entra nei luoghi di lavoro, stabilisce i diritti dei lavoratori e i diritti di rappresentanza. È la prima legge che interviene su questi temi ed è frutto di una Costituzione che nasce dalla guerra di Liberazione, una Costituzione antifascista, ma soprattutto frutto delle lotte operaie degli anni Sessanta.

Le lotte operaie sono culminate nell'autunno caldo e nel contratto dei metalmeccanici del '69. Un contratto che i metalmeccanici hanno conquistato con centinaia di ore di scioperi nazionali e – per la prima volta – con una grande manifestazione nazionale a Roma.

Con quel contratto i metalmeccanici hanno conquistato diritti sindacali, salario e orario di lavoro, e l'articolo 18. Si sono poste le basi dello Statuto conquistando il diritto di assemblea nei luoghi di lavoro, il diritto dei sindacati di entrare dentro la fabbrica. Diritti che verranno estesi a tutti attraverso lo Statuto dei lavoratori.

Una stagione che ha visto un grande protagonismo della classe operaia che le forze reazionarie hanno tentato di bloccare, la strage di piazza Fontana è un esempio di questo. E anche in quel caso i metalmeccanici con lo sciopero di Milano hanno dato una grande prova di democrazia. La classe operaia e i metalmeccanici sono sempre stati baluardo di democrazia nel nostro paese. A partire dal contratto dei metalmeccanici e poi con lo Statuto dei lavoratori si è svolta negli anni Settanta una grande stagione di lotta e di conquiste. Conquiste anche sociali con la capacità di mettersi in relazione con i movimenti, con il movimento delle femministe, con quello di lotta per la casa. Dimostrando la capacità di spingere in avanti il paese verso una grande stagione di riforme sociali e civili e di stare dentro i rapporti di lavoro in una democrazia diretta nei luoghi di lavoro con i consigli di fabbrica e le assemblee e in un rapporto forte con la democrazia delegata dei rappresentanti dell'Flm.

segue a pagina 2

LA FABBRICA DEI DIRITTI

A CINQUANT'ANNI DALLO STATUTO DEI LAVORATORI

LA NECESSITÀ DI DARE DIRITTI A TUTTE LE FORME DI LAVORO

Il rovesciamento della lotta di classe ha inizio a partire dagli anni Ottanta.

La legislazione inizia a mettere al centro l'impresa e non più i lavoratori e le imprese iniziano a limitare la forza contrattuale delle lavoratrici e dei lavoratori nei luoghi di lavoro.

Al contempo la precarietà e la frammentazione del lavoro portano a un'idea di lavoro sempre più individuale. Questa legislazione conclude il suo percorso con il Jobs Act e con gli attacchi all'articolo 18, introducendo un forte elemento di precarizzazione del lavoro, dei diritti e delle libertà sindacali.

Gli ultimi decenni, in cui l'innovazione tecnologica è entrata in modo assolutamente forte nelle fabbriche, cambiando le relazioni all'interno dei luoghi di lavoro e fra le imprese in scala internazionale. Sono stati decenni in cui il lavoro è sempre più sotto attacco e i governi (italiani e non solo) sono stati molto piegati alle esigenze delle imprese. Assecondando ancora quella filosofia neoliberale che si pone al servizio della rivoluzione industriale, delle imprese e della divisione del lavoro, portando deliberatamente la società ad adeguarsi a ciò che richiede il sistema.

La digitalizzazione e l'innovazione hanno portato quei processi alle estreme conseguenze: la produttività delle persone sta fuori e dentro il lavoro, è continua, incessante, senza orari e l'espropriazione del sapere dei lavoratori è un elemento costante che influenza il modo di lavorare in tutte le parti del mondo. Contemporaneamente a questo, all'introduzione delle nuove tecnologie in quanto macchine e sistemi di macchine, le imprese si riorganizzano spezzettando, suddividendo ulteriormente il lavoro, individualizzandolo, anche esternalizzandolo.

La tecnologia rende più complessa la coalizione dei lavoratori, perché in molte lavorazioni sono appunto più dispersi, separati anche se connessi.

Lo Stato deve riprendere un ruolo importante in termini di politiche industriali, di investimenti pubblici: che facciano da volano agli investimenti privati e che quindi scelgano quali sono gli asset strategici di questo paese, coniugando ambiente e sviluppo, cosa che invece non si fa più perché non c'è un tavolo sulle politiche industriali; non si ragiona sull'impatto sociale e ambientale delle attività economiche o della logistica, sulla trasformazione delle città e sulla diffusione dell'internet delle cose.

Tutto il rapporto tra territorio, ambiente e produzione – un tempo centrale – è lasciato oggi a vie del tutto casuali.

La responsabilità di questa situazione ritengo sia in primo luogo dello Stato e della politica: che hanno smesso di svolgere

appunto un ruolo di mediazione di interessi diversi e di far rispettare alle imprese il vincolo, previsto dalla Costituzione, di avere responsabilità sociali, che significa avere responsabilità sia verso le persone che verso il territorio.

Ora ci troviamo ad affrontare il tema della tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. Nel corso della pandemia del Covid-19 le delegate e i delegati ci hanno dato una grande prova di aver saputo rimettere al centro il lavoro e le persone.

Noi oggi dobbiamo rovesciare di nuovo la legislazione e rimettere al centro il lavoro e le persone, per una società più giusta. Dobbiamo difendere e rilanciare il ruolo della contrattazione, a partire dal contratto nazionale dei metalmeccanici, per poter estendere, ieri come oggi, i diritti e le tutele a tutte e tutti.

Il Covid-19 ha fermato gli aerei, le navi, i treni, le metropolitane, gli autobus, le automobili.

**Dobbiamo
difendere e
rilanciare il
ruolo della
contrattazione
per poter
estendere diritti
e tutele a tutte
e tutti**

Nelle settimane della chiusura, le lavoratrici e i lavoratori della mobilità hanno rallentato in alcuni settori e si sono fermati in altri, hanno contrattato protocolli per la sicurezza anche molto avanzati che hanno ridisegnato la fabbrica e gli uffici, con la dimostrazione concreta che la catena di montaggio può rispettare distanze e salute e che la crescita esponenziale dello smart working offre opportunità e insieme pone nuovi problemi. Sicurezza, organizzazione del lavoro e orari sono tornati al centro del confronto con le imprese spinti dalla necessità di affrontare la pandemia.

E dobbiamo fare in modo che ci rimangano, per la qualità della contrattazione sulle condizioni di lavoro e per affrontare la lenta ripresa della produzione e del mercato senza perdere posti di lavoro.

E sempre il Covid-19 mette oggi al centro della ripresa in sicurezza la necessità di

progettare un diverso modo di stare e di utilizzare i mezzi pubblici che comporta un ripensamento degli orari delle città e della geografia urbana, insieme a una rinnovata centralità delle auto private; e cambiamenti profondi ci saranno anche su come verranno utilizzati i mezzi di trasporto per le grandi distanze.

Per un tempo che sarà sicuramente lungo e pieno di conseguenze.

Le questioni sanitarie, il crollo del mercato, la paura e l'impoverimento delle persone, rendono urgente la necessità di massima attenzione verso settori così strategici il cui modello di utilizzo integrato, di progettazione delle tecnologie e di struttura della filiera produttiva determinano e influenzano tutto il sistema.

Infatti, da sempre la tecnologia ha fra i settori trainanti l'auto per essere prodotto durevole a consumo di massa e l'aerospazio per gli investimenti in ricerca sostenuti dal pubblico e volano di tante innovazioni. La ricerca e l'applicazione delle tecnologie digitali ha in questi settori la massima espressione.

E ancora, intorno ai settori della mobilità, alla loro produzione e alla loro alimentazione, all'utilizzo condiviso, ruotano da tempo molti degli interventi necessari per un modello di sviluppo e di consumo che affronti la crisi climatica verso la sostenibilità ambientale come vincolo imprescindibile.

E ultima annotazione, il ruolo delle multinazionali, dei capitali pubblici, la interconnessione delle filiere produttive, richiamano l'urgenza di recuperare una visione complessiva, un'idea vera di politiche industriali non più rinviabile. La crisi che stiamo vivendo ha reso in tutta la sua evidenza anche gli elementi di fragilità dell'industria italiana nelle catene globali di fornitura pure nelle sue eccellenze produttive, in assenza di una strategia a sostegno. È necessario ripensare quali produzioni vanno tenute e riportate in Italia, come stanno facendo gli altri paesi, per rafforzare il sistema industriale, e come ragionare in Europa in una logica di sistema integrato, che la finisca di farsi concorrenza interna, ma che investendo su innovazione e sinergie la metta in condizione di avere voce in capitolo rispetto alle grandi potenze mondiali. Questo significherebbe davvero un elemento determinante nel percorso da Europa identificata con i vincoli finanziari a Europa capace di scelte politiche.

Questo perché la produzione di mobilità coinvolge un numero enorme di lavoratrici e lavoratori, il diritto alla mobilità è fondamentale per la democrazia, una mobilità sostenibile che investe sull'innovazione è determinante per il benessere del pianeta.

Statuto

QUANDO LA FABBRICA ENTRA IN PARLAMENTO

Marco Revelli

Lo Statuto collocato nel suo tempo storico. Anticipiamo un brano di un più ampio articolo in uscita sul numero 1/2020 della Rivista giuridica del lavoro.

Quando fu promulgato lo Statuto dei lavoratori erano trascorsi esattamente cinque mesi dal 21 dicembre 1969, il giorno in cui era stato firmato il contratto dei metalmeccanici: la vertenza pilota di quello che fu da subito definito l'«autunno caldo». In genere ci si concentra su quei tre mesi e mezzo, effettivamente incandescenti, che vanno dalla prima decade di settembre alla vigilia di Natale, drammaticamente segnati sul finire dalla strage nera di piazza Fontana a Milano. Ma in realtà il conflitto si era aperto già prima della scadenza «ufficiale», nei grandi stabilimenti metalmeccanici e siderurgici torinesi e milanesi come nel polo chimico di porto Marghera, in forme spesso spontanee come alla Fiat a giugno e a luglio, quando la produzione era stata più volte bloccata da scioperi a scacchiera. E la conflittualità attraversava trasversalmente pressoché tutto il mondo del lavoro: in quell'anno scadevano 45 contratti collettivi e un'altra quindicina risultava ancora «aperta» dagli anni precedenti, per un totale di quasi 5 milioni di lavoratori (di cui circa un quarto metalmeccanici). Le ore di sciopero avrebbero raggiunto, alla fine, la cifra record di 250 milioni: un punto di picco assoluto a conclusione di un decennio nel corso del quale la conflittualità era andata via via crescendo (nel 1960 erano state 46 milioni; nel 1966 – anno di rinnovi contrat-

tuali – 115; nel 1968 – anno senza significative vertenze – 74).

A riprova della radicalità del conflitto stanno le statistiche sul numero di lavoratori e sindacalisti denunciati per atti compiuti durante azioni di picchettaggio ai cancelli delle fabbriche, blocchi stradali o ferroviari, manifestazioni non autorizzate ecc. Cgil Cisl e Uil calcolano che tra settembre e dicembre siano stati complessivamente 9.938, di cui – a conferma della diffusione e trasversalità del conflitto – «1.768 metalmeccanici, 1.474 braccianti, 359 edili, 107 alimentaristi, 530 chimici e vetro, 326 minatori e cavatori, 400 tessili e abbigliamento, 63 poligrafici e cartai, 288 lavoratori dei trasporti, 43 lavoratori del commercio, 277 statali e parastatali, 2.135 dipendenti degli enti locali e ospedalieri, 1.054 vigili urbani, 1.166 lavoratori appartenenti ad altre categorie»¹. Nel complesso, secondo i dati forniti dall'allora ministro dell'Interno Franco Restivo, i denunciati nel 1969 furono quattordicimila², il che renderà necessaria l'amnistia approvata dal Parlamento nel maggio del 1970, pochi giorni dopo lo Statuto dei lavoratori, per tutti i reati «sociali» comportanti pene inferiori ai cinque anni.

D'altra parte, quell'annus mirabilis cadeva nel pieno di un decennio che, in pressoché tutto l'Occidente industrializzato, era stato segnato da un livello eccezionale di conflittualità sociale che aveva come baricentro i grandi stabilimenti per la produzione di massa standardizzata manifatturiera. Lo testimoniano le statistiche degli scioperi³, che fanno registrare, in un quadro di comparazione internazionale, record



**La Legge 300
ebbe una funzione
riequilibratrice tra
fabbrica e società,
tra sfera del
lavoro e sfera
della vita**



In 2^a - Operazione
droga a Roma

Avanti!

In 6^a - Harriman sconfessa gli USA in Vietnam

Anno LXXIV - Nuova serie - N. 113 - Sped. in abb. post. Gr. 1

QUOTIDIANO DEL PARTITO SOCIALISTA ITALIANO
Sezione italiana dell'Internazionale Socialista

• • Milano - Venerdì 15 maggio 1970 - L. 70 (arretrati il doppio)

Il provvedimento voluto dal compagno Giacomo Brodolini è stato definitivamente approvato dalla Camera

Lo statuto dei lavoratori è legge

L'impegno dei socialisti per fare approvare la fondamentale legge - L'iniziativa ha raccolto i consensi della grande maggioranza del Parlamento
Una dichiarazione del compagno Caldo - L'intervento di Ballardini

La Costituzione entra in fabbrica

La Sezione dei diritti dei lavoratori è diventata legge dello Stato. Il voto di ieri della Camera ha concluso positivamente l'iter «difficile e travagliato» di un provvedimento destinato a incidere in modo rilevante sulla condizione

ROMA, 14. — «I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge». Questo è il primo dei 41 articoli dello Statuto dei lavoratori, il provvedimento voluto dal compagno Brodolini, e portato avanti dal governo di centro-sinistra e dai socialisti che l'hanno sollecitato e sostenuto e che è stato approvato

provvedimento radicalmente diverso.

Subito dopo l'approvazione della legge, il compagno Antonio Caldo, responsabile della sezione sindacale della direzione del PSI, ha dichiarato all'«Avanti!»: «Con lo Statuto dei lavoratori, approvato oggi dal Parlamento, il governo, stimolato dalla iniziativa del PSI e del sindacato, ha provveduto a fornire una giusta legge ai lavoratori per la loro attività dentro i cancelli delle aziende. E' necessario ora provvedere a dare concrete risposte alle attese

come Brodolini: oggi questa iniziativa raccoglie significativamente il consenso o almeno il riconoscimento quasi unanime della Camera. Non si tratta di un provvedimento perfetto, e riserve su punti particolari possono essere legittime; ma insistere puntigliosamente su di esse significherebbe non cogliere il significato innovatore che questo atto legislativo assume come coronamento di un processo di lotte dei lavoratori organizzati. Questi hanno saputo reagire alla compressione che dalla loro

NUOVI INQUIETANTI SVILUPPI DELLA GUERRA IN MEDIO ORIENTE

Truppe siriane nel Libano Battaglie aeree sul canale

Si tratta di mille uomini che indossavano le insegne dell'organizzazione palestinese «Al Saika»
Abbattuti due Mig egiziani - Un altro centinaio di piloti sovietici nella RAU?

BEIRUT, 14. — Truppe siriane sono entrate questo pomeriggio in territorio libanese colpendo le città di Houla e Blida uccidendo quattro

«trasversali» per quanto riguarda sia la «partecipazione» che il «volume» dei conflitti sindacali: tra il 1965 e il 1974, il numero di scioperanti ogni 1.000 occupati si colloca a quota 232 in Francia, 112 nel Regno Unito, 63 negli Stati Uniti (livelli mai raggiunti nei decenni precedenti e in quelli successivi) e 476 (un assoluto il più alto) in Italia. Nello stesso periodo, le giornate di lavoro perdute per 1.000 occupati risulteranno 391 in Danimarca, 306 in Francia, 733 nel Regno Unito, 1.020 negli Stati Uniti e 1.861 in Italia.

Era il segno tangibile che il potente dispositivo disciplinare fordista-taylorista, dopo aver generato nei decenni della sua genesi e della sua prima maturità una diffusa subordinazione della forza lavoro al comando d'impresa, ora, nella seconda maturità, per così dire, si rovesciava producendo su scala crescente insubordinazione e conflitto, a cui appunto, in un paese quale l'Italia — come si è visto caratterizzato da una particolare estensione e radicalità del fenomeno —, si tenterà di rispondere, almeno in un primo momento, con iniziative legislative e formule negoziali (dallo Statuto al «punto unico di contingenza») volte a mediare il conflitto o a non esasperarne le manifestazioni. Il che ci conduce al secondo aspetto preliminare:

Lo scenario ampio o «lungo». Quella perdita di controllo sull'allora principale «fattore produttivo» — la forza lavoro — che in Italia ebbe il suo apice con l'«autunno caldo» ma che, come si è visto, caratterizzò l'intero decennio a cavallo tra gli anni Sessanta e gli anni Settanta in tutto l'Occidente industrializzato, si manifestava («esplosivamente») nell'ambito del sistema

socio-produttivo definito sinteticamente «fordista» (o, appunto, «fordista-taylorista»): un modello che in letteratura (in sociologia dell'organizzazione, ma anche in sociologia industriale e in sociologia del lavoro) va sotto il nome di «paradigma razionale a sistema chiuso» (l'espressione è di James Thompson)⁴.

La formulazione è di per sé gravida di implicazioni. Si tratta infatti: a) di un «paradigma», cioè di un complesso di caratteristiche organicamente interdipendenti che definiscono una «logica di funzionamento»; b) orientato all'uso «razionale» dei fattori produttivi (nel caso di un processo industriale) od operativi (nel caso di un complesso amministrativo), cioè alla massimizzazione dei risultati e alla minimizzazione degli sforzi; c) nell'ambito del quale la «razionalità» è subordinata alla «chiusura» del sistema, cioè alla possibilità di delimitare un numero relativamente ristretto di variabili escludendo ogni possibile interferenza imprevista o, per usare l'espressione tecnica, ogni «contingenza». L'idea guida è costituita dalla necessità di «ritagliare» da un ambiente di per sé caotico, o comunque «disordinato», uno spazio delimitato come condizione per produrre al suo interno un «frammento di ordine», cioè un sistema di relazioni ordinate e in quanto tali «razionali» o «razionalizzate», sottoposte a sequenze prevedibili e pianificabili. Esso riguarda tanto le grandi strutture produttive finalizzate alla produzione di massa standardizzata e caratterizzate da «tecnologie di concatenamento» (la classica assembly line) che impongono flussi costanti e regolari con mansioni stretta-

mente sincronizzate — gli stabilimenti fordisti appunto —, quanto i grandi apparati amministrativi prevalentemente pubblici per la somministrazione di servizi e funzioni di utilità collettiva, che implicano pratiche e atteggiamenti orientati al tradizionale principio dell'«imparzialità dell'azione amministrativa» e dell'impersonalità del pubblico funzionario (le «burocrazie pubbliche»). Nel primo caso, l'azzeramento o comunque la riduzione al minimo delle «contingenze esterne» (possibili irregolarità nel flusso di accesso dei materiali) si ottiene mediante «la chiusura ermetica del nucleo tecnologico mediante componenti di input e output»⁵ («polmoni», aree di stoccaggio ecc.), mentre per le «contingenze interne» (determinate da comportamenti «irregolari» della manodopera) si ricorre alle tecniche tayloristiche di formulazione e imposizione di «norme» dirette a imporre una «regolarità» al processo lavorativo.

Nel secondo caso, valgono le linee generali della burocrazia weberiana, strutturata essenzialmente in base a un sistema di regole e di interazioni tra ruoli e funzioni predeterminati e gerarchicamente ordinati in termini generali e astratti (gerarchia tra uffici, non tra «personalità naturali»).

In entrambi i casi, al cuore del modello sta quel procedimento specifico che uno dei padri della sociologia dell'organizzazione, Richard W. Scott⁶, definisce col termine «formalizzazione»: la procedura in base alla quale i ruoli e i rapporti tra i ruoli sono prescritti prescindendo dalle caratteristiche delle persone che occupano la posizione nella struttura secondo regole precise ed

esplicite, così da garantirsi l'«oggettivazione degli atti e dei comportamenti» e, grazie a questa, la loro «manipolabilità» (organizzazione in successioni razionali di operazioni predeterminate in organigrammi) e «prevedibilità». Essa consiste, in sostanza, in un sistematico processo di spersonalizzazione e sterilizzazione della soggettività, identificata come fonte di comportamenti irregolari, imprevedibili, irriducibili a regolarità [in questo senso, Scott definisce la formalizzazione come «un tentativo di rendere il comportamento più prevedibile, standardizzandolo e regolandolo»⁷ al fine di permettere il formarsi di «stabili aspettative [...] in ciascun membro del gruppo rispetto al comportamento degli altri membri in determinate condizioni [le quali a loro volta] sono una preconditione essenziale per la considerazione razionale delle conseguenze delle azioni in un gruppo»⁸. L'operazione, si deve aggiungere, è tanto più strategicamente necessaria quanto più ci si trovi in presenza di «nuclei tecnologici» – cioè di sistemi di macchine – basati su «tecnologie di concatenamento» per le quali il sincronismo tra le diverse fasi della lavorazione e la regolarità dei flussi devono essere massime, e nel cui contesto, dunque, il manifestarsi di «contingenze» – sia «esterne» che «interne» – appare particolarmente dannoso, anzi «incompatibile» con la razionalità del sistema stesso. Per queste ragioni, la morfologia degli apparati industriali «fordisti» – quelli caratterizzati dalla produzione di massa standardizzata di beni di consumo durevole che costituiscono il baricentro del lungo ciclo novecentesco originato dalla seconda Rivoluzione industriale – è in ampia misura surdeterminata e generalizzata. Essa presenta un altissimo grado di centralizzazione della direzione d'impresa, con linee di comando top down, netta separazione di ideazione ed esecuzione, con la pressoché totale standardizzazione delle mansioni esecutive e minimizzazione (fino all'azzeramento) dei gradi di autonomia degli addetti, prevalenza del Make sul Buy, finalizzata al controllo diretto della «mano visibile» dell'organizzazione sul flusso di componenti mediante forme di «integrazione verticale» e conseguente tendenza al gigantismo delle unità produttive. Non stupisce che una tale struttura del sistema organizzativo «fordista» alimentasse una concezione organicistica e «autocratica»⁹ dell'impresa e del processo di lavoro, gerarchica e totalizzante (per non

dire totalitaria), prevalsa sia nel campo della sociologia del lavoro che in quello giuslavorista tra gli anni trenta e gli anni cinquanta e percepibile nella sua influenza nello stesso art. 2086 del nostro codice civile «secondo il suo originario significato programmatico – come scrive Luigi Mengoni –, modellato sul concetto germanico di comunità di lavoro, governata da un capo e

Lo Statuto, «regola l'esercizio di diritti che spettano al lavoratore in quanto cittadino e ne sancisce la non espropriabilità anche nel luogo di lavoro. Per questo è la legge delle due cittadinanze. Del sindacato e, al tempo stesso, del lavoratore in quanto cittadino di uno Stato di diritto

formata da seguaci o gregari del capo, con la conseguenza che la disciplina del lavoro nell'impresa tendeva a investire l'intera persona del lavoratore»¹⁰. Si trattava, come è evidente, di una concezione certo congruente col modello organizzativo prevalente, ma destinata a entrare in crescente conflitto sia con i fondamenti giuspubblicistici affermatasi in particolare con le Costituzioni nate dopo la caduta dei fascismi, sia con la mutazione del comune sentire e del costume acceleratasi dalla fine degli anni cinquanta (consumi di massa, individualizzazione, rifiuto dell'autoritarismo e delle gerarchie, sensibilità per i diritti personali ecc.).

In questo senso la Legge n. 300 del 1970 ebbe una funzione riequilibratrice tra fabbrica e società, o se si preferisce tra sfera del lavoro e sfera della vita: con essa, non solo il sindacato varcava i confini dell'impresa

ottenendone un esplicito riconoscimento giuridico («è la legge del sindacato in azienda», scrisse Massimo D'Antona), ma la Costituzione entrava in fabbrica. Il lavoratore, nell'arco del suo orario di lavoro, cessava di essere in una condizione di extraterritorialità o, meglio, di appartenenza a un territorio altro rispetto a quello della Repubblica e si vedeva riconosciuta, pienamente, la prerogativa di cittadino, tutelato dall'intero arco di diritti che la Carta fondamentale riconosce a tutti. Lo Statuto, infatti – l'espressione è di Umberto Romagnoli –, «regola l'esercizio di diritti che spettano al lavoratore in quanto cittadino e ne sancisce la non espropriabilità anche nel luogo di lavoro. Per questo è la legge delle due cittadinanze. Del sindacato e, al tempo stesso, del lavoratore in quanto cittadino di uno Stato di diritto»¹¹. Esso sottraeva, in sostanza, l'intera sfera del diritto del lavoro alla dimensione puramente mercatistica quale derivava dall'assunzione totalizzante del «contratto» tra privati come fondamento dei reciproci obblighi e diritti, e gli assegnava una funzione mediatrice tra sfera privata e sfera pubblica, allineandosi alla cesura storica – particolarmente significativa in Italia – introdotta dal merito assunto dai movimenti dei lavoratori nella vittoria sui fascismi e dal riconoscimento costituzionale del ruolo pubblico del lavoro nella definizione dell'accesso democratico alla cittadinanza.

D'altra parte, collocato com'era nella fase matura del lungo ciclo fordista, anzi potremmo dire nella sua «fase terminale», quando la diffusa e radicale conflittualità generata dall'impatto del dispositivo di comando d'impresa su una forza lavoro sempre meno disponibile all'assoggettamento stava generando «contingenze interne» sempre più perturbanti dell'ordine razionalizzato produttivo, lo Statuto finiva per rispondere a un'esigenza «di sistema». Potremmo dire che in quel contesto si rendeva in qualche modo accettabile, anzi per certi versi necessaria, per la stessa controparte padronale un'istanza regolativa. O, forse meglio, un «regolatore normativo» che introducesse nella crescente imprevedibilità dei comportamenti soggettivi di contestazione della razionalità formalizzata un sistema di «normalizzazione» dei rapporti tra capitale e lavoro basato non sul mero rapporto di forza, ma su un dispositivo generale e astratto di riconoscimenti reciproci di doveri e di diritti.

1) Conti 2019

2) Ivi

3) Cfr. Cella 1997

4) Thompson 1967, tr. it. 1988

5) Ivi

6) Scott 1981, tr. it. 1985

7) Ivi, 79

8) Quest'ultima è una citazione tratta da Simon

1957

9) La definizione è di Mengoni 1972

10) Ivi

11) Romagnoli 2015

Statuto

PREGI E RISCHI DI UNA LEGGE FONDAMENTALE

Tiziano Rinaldini

Mi è stato chiesto un contributo, su una traccia di quattro domande, su cui costruire considerazioni anche sulla base del privilegio che ho avuto e che mi ha consentito una partecipazione interna alla fase di cui si parla. Colgo l'occasione per tentare seppure in brevi note di favorire una riflessione sulla ricorrenza del cinquantenario dello Statuto dei lavoratori che eviti il più possibile retoriche e ricostruzioni con dimenticanze. Una riflessione che rispetti quanto avvenne in quel periodo, consentendo una memoria utile per «guardare al passato per guardare al futuro». Ovviamente parto dalla considerazione che lo Statuto dei lavoratori costituì un passaggio legislativo di grande importanza nell'affermazione di una parte fondamentale della Costituzione e dell'espansione della democrazia in Italia.

Che relazione c'è stata tra «l'autunno caldo» e il varo dello Statuto dei lavoratori?

«Autunno caldo» e varo dello Statuto hanno costituito un passaggio fondamentale di una fase di profondo cambiamento sociale, politico e culturale avviatasi alla fine degli anni Cinquanta e sviluppatasi negli anni Sessanta, caratterizzata da un particolare originale sviluppo del conflitto sociale operaio nei luoghi di lavoro, e anche nella scuola, di massa. Il conflitto sociale nelle fabbriche (merito, contenuti, nuove forme organizzative) che si produsse fu molto radicale, ma soprattutto aprì una strada di intervento e di affermazione di potere dei lavoratori anche sulle loro condizioni di lavoro e non solo quindi di conflitto redistributivo.

I sindacati di categoria in particolare dei metalmeccanici, dei chimici e dei tessili seppero essere parte interna a quel processo, farsi attraversare in tutte le loro tradizionali componenti, modificarsi e costruire le basi per

una lunga durata e influenzare il quadro sociale e politico più generale.

È questo che fu alla base dello sviluppo di cambiamenti generali e di riforme a livello istituzionale.

Già prima del '70 venne conquistato il superamento delle gabbie salariali e la riforma previdenziale; si aprirono iniziative per affermare anche a livello legislativo diritti democratici per i lavoratori e le loro organizzazioni, oggetto spesso di iniziative repressive con forti risposte di lotta.

Risale al '68 la proposta di legge di Ingrao sui diritti dei lavoratori.

La stagione riformatrice proseguì negli anni Settanta investendo anche il terreno dei diritti civili.

Insomma si realizzò una effettiva espansione della democrazia, e di modifica dei rapporti di potere fra le classi, resa possibile da un alto livello di conflitto sociale, dei lavoratori nelle fabbriche non certo riassumibile in slogan politicisti come «Vogliamo tutto!».

Lo Statuto (preceduto dallo straordinario contratto nazionale dei meccanici) rappresenta il momento culminante di quel processo a livello legislativo, affermando diritti e agibilità nel lavoro anche per legge.

In questo nei fatti, il varo dello Statuto pur con limiti e riserve non ostacolò, ma anzi favorì sviluppo e consolidamento del conflitto sociale democratico e della contrattazione nelle forme nuove che si erano affermate e che si protrasse negli anni successivi.

Perché il Pci si astenne? Lo Statuto era troppo poco?

L'astensione del Pci e dello Psiup a livello parlamentare (dove lo Statuto fu approvato con il voto delle forze di governo e dei liberali) interpretò riserve tutt'altro che infondate su aspetti presenti nel testo finale.

Queste riserve accomunavano anche parti importanti del sindacato più innovativo, della

cultura di sinistra e del mondo giuridico (come Giorgio Ghezzi e Gianni Ferrara), non certo riducibili alla cultura comunista.

In particolare le critiche si riferivano alla esclusione dei lavoratori delle aziende sotto i 15 dipendenti dal divieto del licenziamento senza giusta causa, con il paradossale venir meno del carattere universalistico di un diritto – in una legge che si richiamava ai diritti – in un punto molto importante.

Un altro aspetto di grande e significativo rilievo (ben al di là della stessa cultura del Pci) si riferiva ai rischi di lesione dell'autonomia sindacale che potevano determinarsi con lo stabilire per legge le strutture sindacali in fabbrica e la loro dipendenza dal sindacato esterno.

Per dirla come fa Sergio Benvenuto in una recente intervista con una efficace sintesi «I diritti previsti dallo Statuto si esprimono in diritti in capo al sindacato e non ai lavoratori». La questione, quindi, non era tanto sul fatto che lo Statuto fosse troppo poco, ma sull'approccio della legge rispetto ai problemi del conflitto e della rappresentanza.

Erano considerazioni che non portarono all'opposizione al varo della legge, né al non apprezzamento del valore della legge e del ruolo svolto da giuristi come Federico Mancini e Gino Giugni (che peraltro esitò sino all'ultimo sulla discriminazione dei 15 dipendenti), ma portarono alla scelta dell'astensione e non del voto contrario.

Tutto poi confluì in un rafforzato impegno unitario di continuità nelle lotte sociali e nel rapporto con i lavoratori attraverso l'estensione contrattuale dei diritti di legge e la scelta unitaria, in particolare dei meccanici, di assumere delegati e Consigli di fabbrica come struttura di base del sindacato unitario.

Venivano così di fatto superate le forme (previste dallo Statuto) delle Sezioni sindacali e delle Rsa come articolazioni delle organizza-



zioni esterne nazionali.

Con il varo dello Statuto si può dire che l'autunno caldo si è fatto istituzione?

Una legge non rischia di trasformare il sindacato in un soggetto regolamentativo della forza lavoro? Sabattini in quegli anni parlò del rischio di «fare i carabinieri».

I precedenti argomenti usati per rispondere sulla prima e seconda domanda mi paiono quasi sufficienti per evitare ripetizioni nel rispondere alla terza e quarta domanda.

Aggiungo soltanto che è nella natura della dimensione sindacale l'ambivalenza della dimensione contrattuale (e di sviluppo legislativo) dove l'elemento decisivo è se determina uno sviluppo del conflitto sociale, delle lotte e della democrazia nel rapporto tra rappresentanza e lavoratori o al contrario le riconduca a una dinamica in cui il lavoro è riconosciuto solo in funzione subalterna al capitale, e quindi al sistema.

In questo senso la quarta domanda mi consente di affrontare il problema sul ruolo e il pensiero di Claudio Sabattini sullo Statuto e di riempire un vuoto per me sorprendente nelle ricostruzioni di questi giorni, in cui questo ruolo di Sabattini viene ignorato.

Claudio Sabattini «eretico non scismatico» esprime un rischio che non coinvolge un mancato riconoscimento del valore dello Statuto.

È un rischio che si fonda sui limiti e le riserve prima indicate.

Questi limiti oggi, sono ancora più evidenti non come remore di rigidità ideologiche del passato, ma come preveggenze rispetto al futuro se si pensa cosa ha voluto dire l'esclusione sotto i 15 dipendenti a fronte dei processi di frantumazione delle forme dell'impresa e cosa ha comportato l'idea illusoria di un ruolo garantito dall'esterno per il sindacato a fronte dell'esaurirsi della fase unitaria di quegli anni, senza essere spinti a fare i

conti con il problema sempre più evidente di una indispensabile ricostruzione nuova di un sindacato generale che possa fondarsi su autonomia e dipendenza dal consenso e dalla partecipazione decisionale dei lavoratori.

C'è in questo la particolare sensibilità di Sabattini sul tema dell'autonomia del sindacato e della sua capacità di rappresentare e difendere l'autonomia del punto di vista dei

Il conflitto sociale nelle fabbriche che si produsse fu molto radicale, ma soprattutto aprì una strada di intervento e di affermazione di potere dei lavoratori anche sulle loro condizioni di lavoro, non fu solo conflitto redistributivo

lavoratori rispetto al capitale e la sua conseguente particolare sensibilità sul piano della democrazia nel rapporto con tutti i lavoratori da considerarsi protagonisti decisionali, iscritti e non iscritti alle organizzazioni.

Questa sensibilità segna il ruolo di Claudio nelle varie fasi della sua lunga vicenda sinda-

cale sino all'affermazione dell'esigenza di andare oltre l'autonomia per fare dell'indipendenza del sindacato la base per il sindacato unitario del futuro come risposta all'esaurimento del rapporto storico di dipendenza della dimensione sociale dalla dimensione partitico-politica.

Sul rapporto di Claudio con la questione oggetto di questa nota eviterei sforzi interpretativi e mi affiderei alla relazione introduttiva che, in quanto membro della segreteria della Camera del Lavoro di Bologna (poco prima del suo passaggio alla Fiom) fece nel giugno del 1970 a Budrio (pubblicato in questo numero di iMec, ndr) nel Convegno su «Lo Statuto dei lavoratori» promosso dal comitato regionale della Camera del lavoro dell'Emilia Romagna. Gli Atti del Convegno con la premessa di Luciano Lama e altri contributi tra cui quello di Giorgio Ghezzi e Nanni Alleva furono oggetto di una pubblicazione della Editrice Sindacale Italiana.

In questi giorni in occasione della ricorrenza di 50 anni, la Fondazione Claudio Sabattini ne ha deciso la messa in rete sul sito della Fondazione stessa.

Infine una breve considerazione aggiuntiva esterna alle quattro tracce e deducibile dagli argomenti che ho sviluppato.

In questa fase a partire dallo stesso sindacato viene posto il problema di uno Statuto dei lavoratori che per legge sancisca diritti per nuove dimensioni del lavoro.

La questione è senz'altro giusta.

È utile, però, considerare che bisognerebbe collocarla all'interno di una costruzione di lotte sociali in carenza delle quali l'intervento legislativo rischierebbe di peggiorare una situazione nei confronti della quale c'è pur sempre la Costituzione come legge fondamentale dello Stato.

* Fondazione Claudio Sabattini

Statuto

SABATTINI: NON DI SOLA LEGGE

a cura di Tommaso Cerusici*

Riproponiamo di seguito alcuni estratti dell'intervento che Claudio Sabattini, allora segretario confederale della Camera del Lavoro di Bologna con la responsabilità dell'Ufficio sindacale, svolse nel giugno del 1970 al Convegno della Cgil Emilia Romagna sullo Statuto dei Diritti dei Lavoratori, approvato dal Parlamento proprio il mese precedente.

Si tratta di un intervento importante e corposo, che esplicita – non senza segnalarne luci e ombre – le valutazioni politico-sindacali della Cgil bolognese in merito allo Statuto e che fungeva da introduzione al convegno stesso. Dopo l'introduzione di Sabattini, svolgono specifiche relazioni: Giorgio Ghezzi, Piergiovanni Alleva, Paolo Gallucci, Giacinto Militello e Guido Trioni; intervengono: Pietro Catellani, Luciano Gozzi, Gualtiero Bastelli, Luciano Petronio, Luigi Lenzarini, Giuseppe Federico Mancini, Sergio Martelli, Pietro Serafini, Marco Vais; le conclusioni sono affidate al segretario nazionale della Cgil Piero Boni.

Tutti gli interventi del convegno, con la premessa del segretario generale della Cgil Luciano Lama, sono riportati in «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, Roma, 1970.

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 l'iniziativa sindacale così come a 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. [...]

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 riconoscimento 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.

È 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. 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). [...]

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. [...]

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 real-

mente 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.

* Fondazione Claudio Sabattini e Archivio storico Fiom nazionale

Statuto

UNA LEGGE OPERAIA

Sara Quartarella

Sono passati cinquant'anni dall'approvazione dello Statuto dei Lavoratori (Legge 300), in questi anni molte cose sono avvenute e per conoscere il percorso che ci ha portato al nostro presente abbiamo intervistato **Giorgio Molin** che è stato delegato del Consiglio di Fabbrica Breda (oggi Fc) dal 1973 al 1992, segretario generale della Fiom di Venezia da 1994 al 2001 e poi, con la costituzione della Fiom metropolitana di Venezia che inglobava altri comprensori, segretario generale dal 2001 al 2010 e poi dal 2010 al 2014 segretario generale della Fiom Veneto.

Quando sei entrato in fabbrica lo Statuto era stato già approvato, che situazione hai trovato?

Negli anni 1968/69 ero ancora studente e pur partecipando a innumerevoli scioperi e manifestazioni sindacali non ho vissuto direttamente la lotta operaia per il rinnovo del Ccnl del 1969. Ne ho colto gli echi e l'importanza nel 1972 dai racconti dei miei compagni operai quando sono entrato a lavorare al cantiere navale Breda di Porto Marghera, la più grande fabbrica metalmeccanica del Veneto.

Il cantiere a seguito di un rilevante investimento era stato totalmente riorganizzato portando i lavoratori diretti a 3.000 addetti con oltre 2.000 nuove assunzioni di giovani operai. La vecchia generazione operaia parlava del Contratto del 1969 e della Legge 300 del 1970, lo Statuto dei Lavoratori, con grande enfasi e rispetto.

Tra l'altro nel 1969 quei lavoratori oltre a

essersi impegnati nel rinnovo di un contratto unico nel suo genere, per la richiesta di aumenti salariali uguali per tutti, si erano impegnati in una lotta, che fu vincente, per impedire l'uso selvaggio delle imprese d'appalto nello stabilimento.

La nuova e giovane generazione operaia non aveva vissuto i periodi durissimi che avevano preceduto il 1968/69 e pur apprezzando i risultati e le conquiste di quelle lotte, considerava Legge 300 e Ccnl come strumenti importanti, ma pur sempre migliorabili in ragione di una pratica sindacale che era molto avanzata soprattutto nei grandi gruppi industriali.

Come funzionava il sindacato dentro le fabbriche dopo il 1970?

Nel 1970 si era costituito il sindacato unico, la Flm, e i Consigli di fabbrica avevano già sostituito le vecchie e gloriose Commissioni interne. Si votavano i delegati di reparto su scheda bianca, si votavano le piattaforme in entrata e gli accordi in uscita, il Consiglio di fabbrica, espressione di tutti lavoratori del cantiere navale, di cui facevo parte, era composto da delegati eletti in un rapporto di 1 ogni 25 lavoratori ed era composto da oltre 100 rappresentanti. Il controllo sindacale del ciclo produttivo era pressoché totale e tutti i delegati potevano fruire delle agibilità sindacali. Le 10 ore di assemblea retribuita contrattualmente previste non erano mai sufficienti e in quegli anni l'azienda anticipava spesso le ore dell'anno successivo.

Nell'arco di vigenza di un solo contratto, tra il 1973/74, fu rinnovato due volte il Premio



Oggi per ricostruire i diritti e difendere la democrazia occorre riprendere il conflitto sociale, altrimenti anche i migliori propositi rischiano di restare ancorati alla sfera delle buone intenzioni.





di produzione: conflitto, democrazia, rappresentanza erano tratti distintivi della Flm, il nuovo sindacato unico dei lavoratori metalmeccanici.

Sostanzialmente la pratica sindacale in quella fase storica era più avanzata degli stessi contenuti delle Leggi e dei Ccnl duramente conquistati e quel modello di sindacato, la Flm di Trentin, Carniti, Benvenuto che cercava di superare le vecchie divisioni tra le tre confederazioni consentiva passi da gigante in direzione delle aspirazioni di giustizia e di uguaglianza dei lavoratori.

Il Ccnl del 1973 produrrà un balzo enorme nella parità normativa tra operai ed impiegati con l'inquadramento unico e nel Ccnl successivo con l'unificazione dell'istituto degli scatti di anzianità, nello stesso periodo sarà unificato il valore del punto di contingenza tra operai e impiegati che consentirà di reggere l'urto della crisi e dell'inflazione a due cifre difendendo i salari con criteri di equità e di uguaglianza.

In che modo le lotte per lo Statuto dei lavoratori hanno inciso nel mondo del lavoro?

È evidente che il 1969 operaio ha segnato a lungo la vicenda dei metalmeccanici italiani e più in generale del movimento sindacale e sia lo Statuto dei lavoratori sia gli avanzamenti sindacali successivi affondano le radici in quello straordinario evento che fu dato dallo sviluppo delle lotte sociali del '68/'69. È vero che con lo Statuto dei lavoratori un po' di Costituzione cominciava a entrare nei luoghi di lavoro grazie

alle lotte operaie, ma anche grazie alla capacità della politica e delle istituzioni di farsi interpreti di quelle lotte con proposte in grado di far avanzare i diritti dei lavoratori modificando il quadro dei rapporti sociali preesistenti.



**Il controllo sindacale
del ciclo produttivo
era pressoché totale e
tutti i delegati
potevano fruire delle
agibilità sindacali**



E dopo che accadde?

Questo lungo ciclo di lotte ebbe termine con la sconfitta operaia alla Fiat del 1980. Ebbi modo di partecipare a un picchetto, di notte e di giorno e ad una assemblea nel piazzale della Fiat Stura di Torino poco prima della conclusione della vertenza. E anche oggi sono convinto che solo i metalmeccanici in quella lotta avevano colto i tratti dell'offensiva che di lì a poco si sarebbe scatenata contro tutti i lavoratori. Ma non furono

compresi, anzi furono isolati.

Da lì ci fu l'avvio di una offensiva padronale senza precedenti volta a smantellare l'insieme delle conquiste realizzate dal movimento sindacale. Infatti subito dopo la Fiat arrivò l'attacco craxiano del 1984 alla scala mobile e si fecero strada anche nel nostro paese le teorie economiche liberiste di Milton Friedman per le quali l'impresa e il mercato divengono regolatori esclusivi dei rapporti sociali. Quell'offensiva portava in sé l'idea, tutt'ora in auge, che la competizione globale comporti il superamento di ogni vincolo sociale e quindi tutto può essere messo in discussione e subordinato al mercato e al profitto.

Come giudichi la situazione attuale?

Da segretario Fiom, insieme ai miei compagni, ho vissuto e combattuto contro tutti gli atti padronali e di governo che hanno soppresso diritti fondamentali dei lavoratori, fra i quali, la Legge 30 del 2003 che scardinò il principio fondamentale di uguaglianza tra lavoratori per cui a parità di lavoro deve corrispondere parità di salario, facendo in modo che la precarietà dilagasse, fino ad arrivare alla soppressione dell'articolo 18 con il Jobs Act. Anche i salari sono arretrati e gli orari sono aumentati e gestiti a discrezione delle imprese. Valutare cosa sia stato lo Statuto dei lavoratori e cosa ne sia rimasto dopo la cancellazione dell'articolo 18, l'architrave del diritto del lavoro, pare a me un punto di partenza indispensabile per contrastare l'offensiva di Confindustria oggi rivolta a cancellare i Ccnl e tentare di ricostruire

nuovi diritti per tutti i lavoratori.

Un compito non facile dato che non siamo riusciti a difenderli con la determinazione che sarebbe stata necessaria.

Nella condizione attuale bisogna pensare alla ricostruzione di diritti universali considerando tutte le trasformazioni intervenute e la necessità di riunificare il lavoro. La Cgil lo fa attraverso la proposta di legge di iniziativa popolare definita «Carta dei diritti» sapendo che bisogna ricostruire i diritti in una condizione di lavoro fortemente frammentata, con vaste aree di lavoro nero e sottopagato, con forme di sfruttamento ottocentesche dei lavoratori migranti, ma per farlo bisogna almeno provare a cambiare i rapporti di forza che ci hanno portato alla drammatica condizione attuale.

E per ricostruire i diritti e difendere la democrazia occorre riprendere il conflitto sociale, altrimenti anche i migliori propositi rischiano di restare ancorati alla sfera delle buone intenzioni. Nessun nuovo diritto piovcherà dal cielo o da istituzioni e governi in assenza di conflitto e mobilitazione dei lavoratori.

D'altronde questa strada è stata indicata anche in questi mesi dagli operai che nelle fabbriche nel pieno dell'epidemia di Covid-19 hanno scioperato per difendere la propria salute da padroni che li consideravano semplicemente sacrificabili al profitto.

E insieme a loro la lotta dei lavoratori della sanità che hanno pagato un tributo altissimo per salvare altre vite umane e

difendere la salute di tutti dalla pandemia e così gli operai, i tecnici e gli insegnanti e tanti volontari che hanno garantito produzioni e servizi essenziali per la salute e la sopravvivenza della popolazione. Anche da qui, dal ruolo decisivo svolto dai lavoratori nel combattere la pandemia, è necessaria una riflessione sui guasti del liberismo e sulla necessità di rimettere al centro il lavoro per riequilibrare i rapporti con l'impresa come prevede la Costituzione.

**adesso si sono
invertite le parti e
sono le imprese a
smontare quei diritti
e a promuovere leggi
ostili ai lavoratori e a
privarli di una
fondamentale
conquista del
Novecento**

Nella tua lunga attività sindacale quanto è stato importante lo Statuto dei lavoratori? Nella mia attività sindacale che si è svolta dal 1973 in fabbrica e dal 1992 al 2015 in Fiom, prima a Venezia, poi nell'area metropolitana, e poi ancora nel Veneto, ho fatto

ricorso spesso alla Legge 300, soprattutto all'art. 28 che vieta alle imprese l'attività antisindacale. Più volte le imprese hanno provato a forzare i capisaldi dello Statuto e il nostro ricorso all'art. 28 ha consentito di rintuzzare i tentativi e di sanzionarne i comportamenti. La multinazionale Alcoa tentò perfino di impedire l'assemblea congressuale alla Fiom e assunse comportamenti di esplicita ostilità verso la nostra rappresentanza. Fu sanzionata dal giudice. Negli ultimi anni a Venezia attivai molti «articoli 28», proprio perché molte imprese compresa la Fincantieri – da cui ero distaccato in Legge 300 – assumevano comportamenti in contrasto con lo Statuto e il Ccnl.

Come nel 1969 erano gli operai a praticare i diritti nelle fabbriche e poi trasferirli nelle leggi e nei Ccnl, adesso si sono invertite le parti e sono le imprese a smontare quei diritti e a promuovere leggi ostili ai lavoratori e a privarli di una fondamentale conquista del Novecento che attiene non solo al diritto alla rappresentanza sociale ma anche a quella politica. Si perché il liberismo, la centralità dell'impresa, l'egemonia del pensiero unico tendono ad appiattire tutto il sistema e hanno reso i lavoratori orfani dal punto di vista politico ed espulsi dalle istituzioni, dalle assemblee elettive occupate da imprenditori, liberi professionisti, portatori di interessi privati e da potenti lobby economiche e finanziarie. Oggi più che mai c'è davvero da temere per la democrazia.



Statuto

LA FORZA DELLA LEGGE 300

Federico Martelloni

Cosa ha significato lo Statuto dei lavoratori per il più novecentesco dei diritti? Com'è stato depotenziato lo Statuto, nel corso del tempo?

E, soprattutto, cosa ne resta, oggi? Quel che sopravvive del testo originario è sufficiente a fornire tutela e protezione a chi ne avverte il bisogno o sarebbe opportuno elaborare un nuovo Statuto? Se sì, quale?

Rispondere a queste domande, a cinquant'anni esatti di distanza dall'approvazione della legge n. 300 del 20 maggio 1970, significa tracciare un bilancio della vita di una legge di attuazione costituzionale e dei suoi effetti sui concreti rapporti delle persone che hanno bisogno di lavorare per vivere; il che significa, a ben vedere, misurare la distanza tra Costituzione formale e costituzione materiale. Non cosa di poco conto.

Ebbene, in rapporto a un disegno costituzionale che pone il lavoro alla base della «nuova democrazia» promessa (art. 1), impegnando la Repubblica a tutelarla in tutte le sue forme e applicazioni (art. 35) per rimuovere gli ostacoli che impediscono, di fatto, l'effettiva partecipazione dei lavoratori allo sviluppo politico economico e sociale del Paese (art. 3, comma 2), si è spesso, giustamente, riscontrato uno iato rispetto alla realtà materiale dei rapporti di lavoro del Secondo dopoguerra. Negli anni Cinquanta, come si usa dire, i luoghi di lavoro somigliavano molto alle caserme, tanto da portare acuti osservatori della realtà del lavoro a sostenere che la Costituzione del '48 si era fermata ai cancelli delle fabbriche, persino autorizzando una nota equivalenza, di matrice foucaultiana, riassunta in studi classici come «Carcere e

fabbrica», uscito dalla penna di due criminologi di scuola bolognese quali Massimo Pavarini e Dario Melossi.

I reparti confino della Fiat di Valletta dicevano molto non solo della considerazione in cui era tenuto il principio di libertà sindacale (art. 39, comma 1, Cost.) ma pure dell'uso che si faceva della delazione e del trasferimento e demansionamento a fini punitivi. Prima dello Statuto dei lavoratori del '70, insomma, la promessa costituzionale di coniugare lavoro e libertà, dimensione individuale e sfera collettiva, democrazia e corpi intermedi era contraddetta proprio nel luogo in cui, per il Costituente, era più importante che i binomi si saldassero, mentre ogni diritto formalmente riconosciuto, a partire da quelli costituzionali all'equa retribuzione (art. 36 Cost.) e al conflitto collettivo (art. 40) erano più virtuali che reali, in mancanza di rimedi efficaci contro gli abusi e i licenziamenti ritorsivi dei datori di lavoro. Per queste ragioni, la «legge delle due cittadinanze» – del lavoratore e, al contempo, del sindacato – fu salutato, dai più come il primo vero ingresso della Costituzione in fabbrica. La legge 300 istituiva, infatti, per la prima volta nella storia del diritto del lavoro italiano, un delicato equilibrio tra diritti individuali e prerogative collettive, tra limiti all'unilateralismo datoriale, a presidio della libertà e riservatezza del singolo (Titolo I), oltre che della sua professionalità (art. 13) e bilanciamenti prodotti attraverso lo sdoganamento della presenza sindacale nei luoghi di lavoro (Titolo III).

Si potrebbe, forse, rimproverare allo Statuto – come effettivamente accadde, da parte di qualcuno – un eccesso di fiducia nei confronti del sindacalismo confederale e un

**Lo Statuto compie
cinquant'anni. La sua
vitalità dipende, come
per ogni legge, dalla
forza delle gambe
delle donne e degli
uomini che possono
farlo camminare**



deficit di protezione dei rappresentati al cospetto dei rappresentanti, ma resta agli atti, almeno sul primo versante, che il sindacalismo storico, a partire dall'Flm, fu capace di instaurare una dialettica positiva con le formazioni e le istanze di base nonché, persino, con lo spontaneismo operaio, condividendo la patente rilasciata dal legislatore al «sindacato maggiormente rappresentativo» (art. 19) con i consigli e i delegati di fabbrica che avevano animato il secondo biennio rosso.

Andando al cuore di ciò che lo Statuto dei lavoratori ha rappresentato mezzo secolo fa, resta scolpita a fuoco, nel ferro delle incudini percosse nelle officine dell'autunno caldo, una filosofia di fondo elementare e attualissima, alla cui stregua i lavoratori e i loro rappresentanti possono discutere l'organizzazione del lavoro affinché possa modellarsi sulle loro esigenze e non viceversa, costringendo il datore di lavoro a esercitare la supremazia che gli spetta per contratto (art. 2094 c.c.) secondo i canoni, non arbitrari, della razionalità produttiva. Hanno questo senso i limiti, inediti, al potere, un tempo incondizionato, di dirigere la produzione e disporre della professionalità delle maestranze (art. 13), sorvegliare (artt. 2, 3, 4, 5, 6 e 8) e punire (art. 7), introdotti a presidio della libertà, dignità e la riservatezza di chi lavora sotto padrone.

La matrice della legge è, del resto, nella conflittualità di un ciclo di lotte che ne costituisce premessa e, per certi versi, lucida anticipazione. È lì a dimostrarlo la piattaforma del contratto dei metalmeccanici dell'estate del '69, quasi integralmente accolta nel Ccnl siglato a dicembre, laddove alberga una disciplina del diritto d'assemblea esattamente corrispondente a quella

dell'art. 20 e una procedimentalizzazione del potere disciplinare puntualmente mutuata nell'art. 7.

Per certo, ciò che ha depotenziato lo Statuto non è stata l'innovazione tecnologica né le trasformazioni degli assetti produttivi. Chi lo pensa, finge di non sapere che l'organizzazione del lavoro nell'impresa non è un dato tecnologicamente neutro bensì un processo: un processo che il diritto del lavoro e

**La “legge delle due
cittadinanze” – del
lavoratore e del
sindacato – fu
salutata, dai più,
come il primo vero
ingresso della
Costituzione in
fabbrica**

l'azione sindacale sono abilitati a incanalare e orientare, in una democrazia matura. La lunga «restaurazione italiana», raccontata da Gabriele Polo e Claudio Sabattini a vent'anni di distanza dal drammatico 1980 alla Fiat, si è servita di molte leve: dalla crisi fiscale dello Stato alla saturazione dei mercati, dall'internazionalizzazione degli scambi alla crisi del paradigma socio-economico di matrice fordista-taylorista.

Eppure, senza la svolta politica neoliberista, accelerata dal crollo del muro, la direzione avrebbe potuto essere diversa, qui e altrove. Basti pensare alla strada che è stata imboccata per favorire il decentramento produttivo: non la via alta dell'articolazione d'impresa fondata sulla specializzazione dei partner commerciali, suggerita dalla lungimirante legge del '60 contro l'interposizione di lavoro – che istituiva, all'uopo, accanto al dogma della coincidenza tra chi beneficia del lavoro altrui e chi ne assume la responsabilità, anche il principio di parità di trattamento tra dipendenti dell'appaltante e dell'appaltatore, negli appalti leciti (art. 3, l. 1369/60) – ma la via bassa, fondata sulla riduzione dei costi e il dumping contrattuale o, nel migliore dei casi, sul lavoro tramite agenzia.

Si pensi ancora, stando alla Statuto, alla perenne offensiva ai danni della reintegrazione del lavoratore illegittimamente licenziato nel posto di lavoro, prevista dall'art. 18, il quale, disponendo la rimozione delle conseguenze di un atto illegittimo (la restitutio in integrum) si limitava, in fondo, a rinnovare, anche a beneficio del popolo dal colletto blu e le mani callose, il più antico ed efficace dei rimedi contro gli abusi. Dopo dieci anni di tentativi, la Riforma Fornero del 2012 ha depotenziato la norma, facendola viaggiare su quattro diversi binari, a seconda del tipo di vizio del provvedimento espulsivo, mentre il Jobs Act l'ha posta su un binario morto, senza neppure il coraggio di abrogarla. Sostituita, per tutti i nuovi assunti, dall'algoritmo delle «tutele crescenti», il legislatore ha confinato la reintegrazione in un cono di luce estremamente fioco, così da impedire, nei fatti, che possa esser scorto, se non dai giudici



che si sforzano di guardare oltre i mille ostacoli probatori per scovare una discriminazione o una violazione di plateale gravità nel recesso unilaterale del datore di lavoro. Frattanto, alla grande flessibilità in entrata nel mercato del lavoro e all'agognata flessibilità in uscita dal rapporto di lavoro, si è sommata quella gestionale, con allentamento dei vincoli posti a presidio della professionalità nel potere di modifica delle mansioni e di quelli posti a tutela della riservatezza nel potere di controllo.

Lo Statuto, insomma, non è quello di prima, il che non equivale a dire che se non ci fosse sarebbe lo stesso. Anzi.

Lo provano molte disposizioni di giovanile vitalità come quella sulla repressione della condotta antisindacale del datore di lavoro (art. 28), mancando la quale difficilmente si sarebbe ottenuto un pronunciamento del Giudice delle leggi tale da dichiarare illegittima, per contrasto con gli art. 3 e 39 della Costituzione, la norma sulle Rsa scaturita da un improvvido referendum del 1995 (art. 19 dello Statuto dei lavoratori), consentendo alla Fiom di rientrare negli stabilimenti della Fiat dai quali era stata estromessa. O altre norme irrobustite dal tempo, come l'art. 15: fondamento del contrasto alle discriminazioni non più soltanto politiche e sindacali ma di ogni ordine e grado.

Ogni legge, Statuto compreso, ha bisogno di manutenzione. Purché andare «oltre» non significhi fare «altro». L'urgenza, oggi, è tuttavia un'altra. E riguarda, innanzitutto, il suo campo d'applicazione, oggettivo e soggettivo. Quanto al primo versante, in primo luogo non è adeguato che, nell'era dei pigmei, anche quando il fatturato è stellare, una normativa a protezione della libertà, dignità e riservatezza della persona che lavora trovi

accesso nelle sole unità produttive in cui sono occupati almeno 16 dipendenti, sicché il requisito dimensionale dovrebbe trovare opportuni correttivi; in secondo luogo, è essenziale che taluni elementari diritti sia collettivi che individuali, a partire dal diritto alle bacheche sindacali o da quello alla privacy, trovino declinazione nell'era della digitalizzazione, rispettivamente con «spazi» adeguati e opportuni limiti all'inva-



**Avevamo la forza e la
ragione.**

**Ci è rimasta la
ragione.**

Forza, compagni!



sività delle nuove tecnologie.

Quanto al secondo versante, se hanno avvertito il bisogno della tutela statutaria i ciclofattorini impegnati nella consegna del cibo a domicilio, de-territorializzati e «inorganizzabili» come pochi altri, è evidente quanto serva un diritto del lavoro forte a precari e intermittenti della gig economy, semi-autonomi o parasubordinati che siano. Proprio alle mobilitazioni dei riders si deve,

del resto, la nuova formulazione dell'art. 2 comma 1, d.lgs. n. 81/2015, modificato dalla legge n. 128/2019, che ha il pregio di estendere l'intero statuto protettivo del lavoro subordinato e, con esso, il campo d'applicazione dello Statuto dei lavoratori, a chiunque svolga in via continuativa un'attività di lavoro personale, iscritta in un'organizzazione unilateralmente predisposta dal suo titolare.

L'idea, che il legislatore ha dovuto **bon gré mal gré** digerire non è lontana da quella che muoveva Massimo D'Antona alla vigilia del suo barbaro assassinio, quando, al crepuscolo del Novecento, invitava il diritto del lavoro a occuparsi dell'intera gamma delle modalità attraverso cui «si realizza, nelle molteplici forme consentite da una organizzazione produttiva oggi assai meno rigida del passato, l'integrazione del lavoro prevalentemente personale nell'attività economica altrui».

Ma il problema della disposizione è il suo carattere rimediante: la qualificazione di «collaboratore etero-organizzato» sarà sempre e soltanto l'effetto di una saltuaria pronuncia giudiziale, fino a quando i corpi intermedi, cui il Costituente ha affidato la rappresentanza sociale degli interessi, non riusciranno a mettere in campo la fantasia e la forza che consenta loro di invertere la vocazione universalistica che, con ragione, rivendicano.

Lo Statuto compie cinquant'anni. La sua vitalità dipende, come per ogni legge, dalla forza delle gambe delle donne e degli uomini che possono farlo camminare.

*Professore associato Dip. Scienze giuridiche Università di Bologna

Statuto

DIRITTI AL FUTURO

Maurizio Landini

«**L**a Costituzione entra nei luoghi di lavoro»: il Parlamento nel 1970 votò lo Statuto dei diritti dei lavoratori e questo fu lo slogan dei sindacati, la conquista che si realizzò.

A distanza di cinquant'anni la Costituzione è ancora quella e non sono riusciti a cambiarla, ma i vari governi che si sono succeduti negli ultimi 25 anni allargando la precarietà e rendendo più facili i licenziamenti, hanno svuotato molto spesso di significato quello Statuto e quei diritti.

Di fatto oggi le persone pur lavorando gomito a gomito nello stesso luogo di lavoro molto spesso non hanno stessi diritti e stesse tutele. La precarietà, l'appalto, il subappalto, la finta cooperativa stanno di fatto aumentando la paura tra le persone e la competizione tra le persone che per vivere hanno bisogno di lavorare.

La riunificazione dei diritti nel lavoro, il fatto che le persone nel lavoro devono avere le stesse tutele e puntare al fatto che le persone si realizzino nel lavoro che fanno utilizzando al meglio la loro intelligenza sono i nostri obiettivi, sono gli obiettivi che la Cgil si deve porre e che stiamo in questi anni cercando di perseguire. Non a caso noi abbiamo presentato in Parlamento una proposta di legge raccogliendo nel paese 1 milione e mezzo di firme e che abbiamo chiamato «Nuovo Statuto dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori». Perché vogliamo introdurre un concetto nuovo: i diritti non devono essere legati al tipo di rapporto di lavoro o di assunzione che hai, i diritti devono essere in capo alla persona che lavora, che si tratti di partita iva, lavoratore subordinato o autonomo ci devono essere gli stessi diritti e le stesse tutele nel lavoro.

Questo è un punto decisivo, fondamentale: vuol dire cambiare le leggi sbagliate e vuol dire costruire così uno statuto del futuro che duri nel tempo.

E accanto a questo noi proponiamo che anche altri articoli della Costituzione siano applicati.

Pensiamo all'articolo 36 che parla di una giusta retribuzione, all'articolo 39 che parla della libertà sindacale e della rappresentanza reale dei soggetti sindacali che stipulano i contratti, pensiamo all'articolo 46 che parla del diritto dei lavoratori e delle lavoratrici di poter partecipare alle decisioni che riguardano la loro vita dentro alle imprese. Per queste ragioni noi pensiamo che lo strumento della contrattazione collettiva – che sono i contratti nazionali, le elezioni delle Rsu, la rappresentanza – devono essere garantiti attraverso la legislazione.

È la legislazione che deve supportare una stagione nuova di diritti e di contrattazione, in cui la dignità del lavoro ha la stessa dignità dell'impresa e in cui al centro torni a esserci la qualità del lavoro e la qualità dello sviluppo.

Tutte le persone che lavorano devono essere pagate non solo perché rendono una prestazione ma anche perché utilizzano la loro intelligenza per produrre cose utili e soprattutto per redistribuire la ricchezza che con il loro lavoro producono e nello stesso tempo è necessario costruire un nuovo modello sindacale e un nuovo modello di sviluppo del nostro paese che sia fondato davvero sulla giustizia e sulla solidarietà tra le persone. Questo è il nuovo obiettivo che va realizzato, che risponde ai bisogni delle persone ma che, soprattutto, risponde alla necessità di un mondo più giusto fondato sul lavoro e sulla libertà.

**il fatto che le persone
nel lavoro devono
avere le stesse tutele
e puntare al fatto che
le persone si
realizzino nel lavoro
che fanno utilizzando
al meglio la loro
intelligenza sono i
nostri obiettivi**