

GIUSEPPE PERA

prof. ord. nell'Università di Pisa

**Disposizioni processuali dello " Statuto „
dei lavoratori**

Estratto dalla Rivista di diritto processuale

Anno XXV (1970) - Num. 3



PADOVA

CEDAM - CASA EDITRICE DOTT. ANTONIO MILANI

1970

GIUSEPPE PERA
prof. ord. nell'Università di Pisa

Disposizioni processuali dello "Statuto", dei lavoratori

Estratto dalla *Rivista di diritto processuale*
Anno XXV (1970) - Num. 3



PADOVA

CEDAM - CASA EDITRICE DOTT. ANTONIO MILANI

1970

DISPOSIZIONI PROCESSUALI DELLO «STATUTO» DEI LAVORATORI

SOMMARIO: 1. Premessa. Installazione di impianti audiovisivi e visite personali di controllo. — 2. Controllo delle assenze per malattia. — 3. Controversie in tema di sanzioni disciplinari. — 4. Controversie sui licenziamenti. — 5. Trattamenti economici collettivi discriminatori. — 6. Repressione della condotta antisindacale.

1. — La legge 20 maggio 1970, n. 300 dettante « norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento » e conosciuta nella più vasta opinione come « statuto » dei lavoratori (1), contiene diverse disposizioni processualmente rilevanti. In primo luogo sono previsti procedimenti *ad hoc* istituiti *ex novo* per garantire con estrema celerità il raggiungimento delle finalità perseguite. Altre disposizioni, a contenuto estremamente complesso e con dizioni in verità non perspicue, ripropongono problemi di fondo già in precedenza discussi. Infine talune situazioni della vicenda del rapporto di lavoro sono regolate in guisa tale che ne derivano degli interrogativi latamente processuali di notevole peso. Si aggiunga che questa legge, secondo una caratteristica ormai purtroppo comune della più recente normativa di lavoro e no, non costituisce certo un modello di chiarezza, ma è zeppa di formulazioni tecnicamente discutibili, a parte il lessico non brillante. Taluni dettati, poi, difettano di un adeguato svolgimento, con una carenza che è particolarmente grave in materia processuale dove, come ogni modesto operatore sa, la completezza della regolamentazione anche per quanto attiene

(1) Sul precedenti della legge v. il mio saggio *Sullo statuto dei lavoratori nelle imprese*, in *Dir. lav.*, 1965, I, 143, nonché la relazione di Mancini per le giornate di studio indette in Perugia, nei giorni 22 e 23 maggio c. a., dall'Associazione di diritto del lavoro sul tema *La rappresentanza professionale e lo statuto dei lav.*, già pubblicata in *Politica del dir.* n. 1 del 1970, p. 57 col titolo *Lo statuto dei lav. dopo le lotte operaie del 1969*.

ai modi, alle forme e ai tempi è indispensabile, nella misura dell'umanamente possibile, soprattutto se si vuole un processo funzionale e certo a garanzia del diritto sostanziale, evitandosi che questo venga sommerso sotto un eccesso patologico di questioni di rito e di forme. È purtroppo prevedibile, quindi, che la nuova regolamentazione darà molto filo da torcere anche sotto questo profilo. Auguriamoci che col concorso volenteroso di tutti, e specialmente con quello decisivo della giurisprudenza, sia possibile pervenire, in tempi sufficientemente ristretti, a conclusioni che consentano di razionalizzare adeguatamente la normativa, a porre, con equilibrio e prudenza, dei punti fermi fissati i quali sia ragionevole attendersi che lo « statuto » possa veramente operare nell'esperienza, col conseguimento, in termini sostanziali, di quegli obiettivi di civiltà e di rispetto di certi valori essenziali che sono stati, lodevolmente, nelle intenzioni.

L'art. 4 della legge dispone circa la possibilità di installare *impianti audiovisivi* nei luoghi di lavoro. Una disciplina sostanzialmente analoga è posta, nell'art. 6, per le *visite personali di controllo* dei lavoratori, rispetto alla quale però, come si è detto (2), si pone, non aparendo manifestamente infondato il dubbio, il quesito pregiudiziale della legittimità, rispetto all'art. 13 Cost., di una norma che comunque consente, in certi limiti e a certe condizioni, perquisizioni personali ad opera di privati. Per l'art. 4 è vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori; gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali previste nell'art. 19 o, in mancanza delle rappresentanze, con accordo con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso degli impianti in questione. Per gli impianti già esistenti, sempre in difetto di accordo con le rappresentanze del personale indicate, l'Ispettorato deve provvedere entro un anno, dettando le opportune disposizioni per adeguare le installazioni preesistenti

(2) V. Mancini, *relazione cit. supra*, nota n. 33 nonché Natoli, *Luci ed ombre del disegno di legge n. 738 sui diritti dei lav.*, in *Riv. giur. lav.*, 1969, I, 317 spec. n. 7.

alle finalità perseguite dal legislatore sul punto. Contro i provvedimenti dell'Ispettorato è dato ricorso, entro trenta giorni dalla comunicazione, al Ministero del Lavoro, ad iniziativa o del datore di lavoro o delle rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste rappresentanze, della commissione interna o dei sindacati dei lavoratori di cui all'art. 19 della legge (sindacati aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale o altri sindacati firmatari di contratti collettivi nazionali o provinciali applicati in concreto nell'unità di lavoro in questione). Secondo l'art. 6 le visite personali di controllo sul lavoratore sono vietate, fuorchè nei casi in cui siano indispensabili ai fini della tutela del patrimonio aziendale, in relazione alla qualità degli strumenti di lavoro o delle materie prime o dei prodotti; le visite consentite possono essere eseguite solo all'uscita dai luoghi di lavoro, a condizione che siano salvaguardate la dignità e la riservatezza del lavoratore e che avvengano con l'applicazione di sistemi di selezione automatica riferiti alla collettività o a gruppi di lavoratori. I casi nei quali può procedersi alle visite nonchè le modalità delle medesime debbono essere concordati dal datore di lavoro con le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, con la commissione interna; in difetto di accordo, su istanza del datore, provvede ancora l'Ispettorato e contro il provvedimento è data possibilità di ricorso al Ministero secondo una previsione del tutto analoga a quella dettata in tema di installazione di impianti audiovisivi.

In sostanza, in mancanza di accordo tra il datore di lavoro e le rappresentanze del personale, la decisione circa l'installazione degli impianti audiovisivi e circa le visite personali di controllo, in termini di giustificazione obiettiva tenendo conto della *ratio legis* sul punto, è rimessa, anche per quanto attiene alle concrete modalità di svolgimento, all'autorità amministrativa. Ma la legge non dice niente circa l'efficacia immediata del provvedimento dell'Ispettorato soggetto ancora a ricorso o in concreto impugnato; la questione va, ovviamente, risolta secondo i principi, cioè secondo il principio della normale esecutorietà del provvedimento amministrativo. Quindi la decisione dell'Ispettorato che consenta l'installazione degli impianti o l'effettuazione di visite di controllo, facultizza senz'altro il datore di lavoro a darvi corso, anche se, dal lato dei soggetti legittimati ad agire per il personale, ci si intenda dolere o per la decisione in sè o in ragione dell'entità e

delle modalità delle concessioni. Inoltre non si è fissato un termine per la decisione ministeriale sul ricorso, trascorso vanamente il quale fosse senz'altro possibile adire in via giurisdizionale, così come si è spesso previsto nella più recente legislazione in tema di previ ricorsi amministrativi in materia previdenziale. Pertanto per gli interessati resta, in caso di prolungato silenzio del Ministero, solo la possibilità di ricorrere al rimedio generale, provocando il silenzio-rifiuto (3). In particolare questa è la via obbligata per i datori di lavoro, nell'ipotesi che l'Ispettorato abbia negato in radice la possibilità di installazione degli impianti o di procedere alle visite di controllo oppure se ci si dolga della misura delle concessioni in ragione della loro inadeguatezza rispetto a pretese giustificate esigenze aziendali.

Competenza giurisdizionale del giudice ordinario o di quello amministrativo? La risposta al quesito è condizionata alla qualificazione, in termini sostanziali, delle situazioni giuridiche contrapposte secondo le concrete disposizioni. Dal lato dei datori di lavoro la possibilità di installazione degli impianti e delle visite di controllo è condizionata come ho detto, in mancanza di accordo con la controparte, al provvedimento amministrativo; tutto dipende, per il se e per il quanto, dalla decisione amministrativa e ove questa sia negativa o non accolga l'istanza nella misura desiderata o vien meno *in toto* la possibilità o questa sussiste nei soli limiti in concreto determinati. Ammesso che si tratti di una situazione di diritto soggettivo, si tratta, secondo una dottrina accreditata (4), di un diritto solo potenziale, in attesa di espansione o fievole *ab origine*, cioè, in concreto, di un interesse legittimo. *Ex adverso*, dal lato dei lavoratori, è certo che la legge garantisce in linea di principio a costoro il diritto di non essere soggetti a visite di controllo o a controlli nascosti a distanza secondo le possibilità consentite dalla tecnica moderna ed illustrate in una abbondante letteratura sociologica (ricordo Packard). Ma questa situazione giuridica di principio, in sé qualificabile come diritto soggettivo generante una obbligazione negativa a carico del datore di lavoro,

(3) Il problema si è spesso presentato in materia previdenziale, in relazione alla regola della necessità del previo ricorso amministrativo ex art. 460 cod. proc. civ.; v. *Rass. giur. cod. proc. civ.*, diretta da Stella Richter, *Libro Secondo*, Milano 1967, sub art. cit.

(4) V., per tutti, Sandulli, *Manuale di dir. amm.*, Napoli 1966, n. 36 e n. 42.

vien meno se e nella misura in cui in sede amministrativa si accolga l'istanza della controparte; anche qui, quindi, a seguito del provvedimento abbiamo, se non erro, un diritto che in concreto si affievolisce nella misura del consentito dalla decisione, cioè, un interesse legittimo per il se e per il quanto, interesse azionabile non dai singoli, ma solo dalle entità chiamate a rappresentare, in termini di rappresentanza politica, il personale. Se la premessa è esatta, ne consegue la competenza giurisdizionale amministrativa. È chiaro che, di norma, le doglianze saranno, *hinc et inde*, in termini di eccesso di potere, imputandosi alle autorità amministrative di non aver saputo equamente contemperare le obiettive esigenze aziendali, nei limiti in cui queste possono aver corso secondo la legge, con le garanzie che si sono volute assicurare, in linea di principio, ai lavoratori. Mi pare che la conclusione processuale corrisponda appieno, secondo una valutazione di opportunità, alle caratteristiche di fondo della situazione. Con questo ho voluto prospettare, con un primo tentativo di risposta, solo alcuni dei problemi discendenti dai due articoli.

2. — Per l'art. 5 della legge di qui innanzi è inibito al datore di lavoro di procedere direttamente, attraverso sanitari di sua fiducia, all'accertamento della veridicità dello stato di malattia allegato dal lavoratore a giustificazione dell'assenza, dovendo egli rivolgersi all'uopo al servizio ispettivo degli enti previdenziali competenti che sono dichiarati tenuti a dar corso alla richiesta. Visibilmente si è voluto impedire che acquisisca decisività *di fatto* la valutazione del medico di fiducia del datore di lavoro, eventualmente difforme da quella del sanitario del lavoratore.

L'innovazione esige che, in pratica, il servizio ispettivo sanitario degli enti previdenziali sia potenziato in dimensioni tali da poter agevolmente dar corso, con la tempestività indispensabile nella situazione, alle richieste di controllo inoltrate dai datori di lavoro. Non a caso la legge dichiara, come ho detto, gli enti tenuti a provvedere perchè non può essere certo mortificata la giustificata esigenza dei datori di lavoro di poter controllare se il dipendente sia o no effettivamente malato; oltre tutto, questo corrisponde anche all'interesse pubblico di non disperdere vanamente, per non infrequenti situazioni di frode, il patrimonio che la collettività destina ai fini della tutela contro le malattie. Può nutrirsi un serio dubbio circa l'effettiva possibilità, per gli enti, di attrezz-

zarsi in vista di questo nuovo ed impegnativo servizio; purtroppo non è infrequente che l'Amministrazione sia caricata di compiti e di oneri, versando nella pratica impossibilità, per ragioni finanziarie, di procurarsi i mezzi e gli strumenti, anche umani, necessari oppure dovendo trascorrere del tempo prima di poter predisporre le necessarie misure organizzative. *Quid*, pertanto, nell'ipotesi che l'ente non sia di fatto in grado di provvedere o possa intervenire quando ormai i buoi sono scappati dalla stalla? L'inosservanza dell'obbligo imposto per legge giustifica forse un'azione di risarcimento verso l'ente, a parte l'intrinseca difficoltà di determinazione del danno? D'altro canto, innanzi all'inerzia dell'ente, è assai dubbio che si possa provocare un accertamento sanitario in via di istruzione preventiva ricorrendo al giudice ex art. 696 cod. proc. civ., perché la letterale formulazione della norma del codice («lo stato di luoghi o la qualità o la condizione di cose») pare deporre nel senso dell'inammissibilità di ispezioni su persone (5), malgrado l'autorevole, ma non motivata, opinione di Carnelutti (6).

Senonché il problema essenziale è quello della qualificazione, *idest* del valore dell'accertamento compiuto dal sanitario dell'ente previdenziale, dovendosi pensare la soluzione adottata dalla legge nel contesto della lite, quanto meno potenziale, tra le parti del rapporto di lavoro in ordine alla veridicità dell'allegato stato di malattia come impeditivo della prestazione di lavoro, con tutte le conseguenze del caso. Occorre ricordare che, in codesta lite, l'onere della prova sullo stato impeditivo della prestazione grava, secondo i principi, sul lavoratore; ma la prova, com'è noto, può essere facilmente procurata stragiudizialmente col certificato rilasciato da un medico compiacente, giudizialmente chiamando il medico a confermare come teste le resultanze del certificato. Per questo si era instaurata la prassi del controllo da parte dei datori di lavoro a mezzo di sanitari di loro fiducia, tutto essendo poi, in definitiva, demandato alla prudente valutazione del giudice in termini di attendibilità degli elementi contrastanti forniti dalle parti contrapposte. Ora la legge impedisce al datore di lavoro il controllo sanitario diretto; alla lettera l'art. 5 pare imporre un accertamento preclusivo, demandato ad un sanitario di ente pubblico.

(5) V. Andrioli, *Commento al cod. proc. civ.*, IV, Napoli 1964, sub art. 696, p. 240.

(6) V. Carnelutti, *Istit. del processo civ. it.*, III, Roma 1956, n. 893, p. 164.

Ma si tratterebbe di un accertamento preclusivo, in definitiva, per entrambe le parti, anche per il lavoratore. E si è anche omesso, come pure era possibile al pari di come è disposto in altre leggi per situazioni consimili, di assicurare alle parti, rispetto a questo accertamento, la facoltà di farvi assistere sanitari di loro fiducia, senza alcuna garanzia, quindi, di contraddittorio in ordine all'acquisizione di quello che pare sia configurato come un mezzo decisivo di prova.

Se le cose fossero veramente così, se si trattasse di un accertamento preclusivo, è lecito dubitare, per più versi, della legittimità della disposizione, tenendo conto di quanto si è affermato nella giurisprudenza costituzionale in ordine a norme di legge, quale, ad es., quella che un tempo demandava all'ufficio del genio civile la valutazione insindacabile circa lo stato degli immobili locati con contratti soggetti a proroga legale, prefiguranti specie di accertamenti pregiudiziali commessi ad autorità amministrative e preclusivi. Nella sostanza verrebbe lesa la garanzia del contraddittorio in ordine alla raccolta dei mezzi di prova, col sovvertimento di ovvi principi processuali. Il dubbio, innanzi alla formulazione della norma, è non manifestamente infondato ove si tenga presente la problematica presentatasi nella giurisprudenza costituzionale e in ordine agli accertamenti preventivi in materia di frodi alimentari (v. Corte Cost. 3 dicembre 1969, n. 149, in *Foro it.*, 1970, I, 8) ed in tema di decadenza della proroga legale dei contratti agrari (v. Corte Cost. 15 dicembre 1967, n. 147, *ivi*, 1968, I, 340); quanto meno ne discende l'inevitabilità di una scelta interpretativa giusta la quale quell'accertamento non può affatto ritenersi preclusivo, potendo al massimo valere come un elemento, pur qualificato, di prova, da valutarsi nel contesto globale di tutte le risultanze di causa. D'altro canto e più in generale, quell'accertamento non potrebbe nemmeno intendersi come una via obbligata per il datore di lavoro, come l'unica strada offertagli per cercare di contestare la denuncia di malattia del lavoratore (7). La legge,

(7) D'altro canto non pare inibito al datore di lavoro raccogliere elementi (che possono anche risultare casualmente, a prescindere da qualsiasi iniziativa investigativa) sulla base dei quali, ove insorga dubbio sulla veridicità della malattia, si può poi provocare l'ispezione della persona da parte del medico dell'ente previdenziale; questo e gli altri problemi accennati nel testo sono praticamente importanti, poiché la violazione dell'art. 5 è penalmente sanzionata ai sensi dell'art. 38 della legge.

secondo una ragionevole interpretazione, inibisce solo il controllo sanitario diretto, cioè l'ispezione della persona che può aversi solo provocando l'intervento dei sanitari dell'ente pubblico. Non pare inibito, allorchè si prescinda dall'ispezione della persona ad opera di propri sanitari, contrastare altrimenti la veridicità dell'allegata malattia, fornendone adeguatamente la prova. Si faccia il caso che il lavoratore denunci una malattia sussistendo la quale, secondo i più elementari dettami della scienza medica applicabili al caso, sia rigorosamente imposta la degenza in letto e che, viceversa, il datore di lavoro sia in grado di fornire la prova che il c. d. malato in realtà si aggirava per strada e attendeva, come spesso si è verificato, ad altre attività o di lavoro o dilettevoli, ma comunque obiettivamente smententi il preteso stato di malattia: a che pro, nel caso, provocare l'inutile accertamento da parte dei medici previdenziali? Ne deriva che l'accertamento da parte dell'articolo 5 né costituisce via obbligata né sottrae comunque al giudice la valutazione libera degli elementi di fatto rilevanti, commettendo, senza alcuna garanzia di contraddittorio, al sanitario previdenziale funzioni che sarebbero inammissibilmente giurisdizionali (è inutile ricordare come in materia l'ispezione della persona sia il mezzo decisivo di prova, di norma assorbente l'intero contenuto della lite nella massima parte dei casi) (8).

(8) Per il 3° comma dell'art. 5 « il datore di lavoro ha facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico », facendosi così riferimento ai numerosi casi nei quali, o in ragione della particolare pericolosità delle lavorazioni specie se favoritive dell'insorgere di malattie professionali o al fine di specifica tutela di soggetti meritevoli di particolare protezione come i giovani, la varia regolamentazione dei rapporti di lavoro condiziona l'occupazione del soggetto ad accertamenti, iniziali e/o periodici, in ordine alle condizioni di salute. La norma va intesa nel senso che anche qui, in linea di principio, non può procedersi ad accertamenti demandati a sanitari di fiducia del datore di lavoro, dovendo questi rivolgersi ad enti pubblici operanti *super partes*, ad es. ad ospedali di diritto pubblico. Mentre la cosa è pacifica per le visite periodiche in costanza di rapporto, sorge il problema se la disposizione valga egualmente e tassativamente anche per gli accertamenti sanitari anteriori all'assunzione al lavoro, spesso previsti anche nella contrattazione collettiva. Probabilmente deve distinguersi tra le situazioni di assunzione sostanzialmente libera (assunzione diretta o assunzione nominativa tramite il collocamento) e le situazioni di assunzione vincolata, con richiesta numerica nel sistema del collocamento. Nella prima situazione, proprio perché è in giuoco una assunzione « libera » senza alcuna possibile pretesa da parte dell'aspirante, pare che non vi sia campo per l'applicabilità dell'art. 5/3. Nella seconda situazione la conclusione può essere diversa, specie se il sistema del collocamento è costruito in modo da poter ritenere che l'avviamento al lavoro da parte dell'ufficio di collocamento faccia insorgere una pretesa tutelata nel lavoratore avviato (v. sulla questione il mio *Assunzioni obbl. e cont.*

3. — L'art. 7 dello « statuto » innova radicalmente in materia di sanzioni disciplinari, con complesse disposizioni d'ordine procedurale. Posto che i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa, il lavoratore « al quale sia stata applicata una sanzione », « salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria », può promuovere, nei venti giorni successivi, la costituzione di un collegio di conciliazione e di arbitrato, rivolgendosi all'uopo all'ufficio del lavoro; il collegio è composto di due rappresentanti di parte e da un terzo arbitro scelto di comune accordo tra le parti o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio. Se il datore di lavoro non provvede alla nomina del proprio arbitro nel termine di dieci giorni dall'invito rivoltagli dal direttore dell'ufficio del lavoro, la sanzione disciplinare « non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio »; la sanzione disciplinare resta egualmente sospesa in pendenza del giudizio arbitrale.

In primo luogo la formulazione della norma è letteralmente contraddittoria in ordine ai tempi di applicazione e di sospensione della sanzione. Infatti nel 5° comma si afferma che la sanzione può essere applicata, cioè irrogata, dal datore di lavoro trascorsi cinque giorni dalla contestazione scritta; nel 6° comma si ripete che il lavoratore « al quale sia stata applicata una sanzione »,

di lav., Milano 1965, p. 211 e ss.): qui l'applicabilità del 3° comma dell'art. 5 costituisce un'ulteriore garanzia per il soggetto protetto. La stessa previsione dovrebbe incontrare minori difficoltà di svolgimento, poiché, in ragione della genericità del riferimento agli enti ai quali è demandato di provvedere, sarà assai più facile per i datori di lavoro provvedere con tempestivo ricorso ad una delle numerose istituzioni agenti nella zona nella quale opera l'unità di lavoro. L'impossibilità pare veramente teorica; che se questa dovesse verificarsi eccezionalmente di fatto, quanto meno come impossibilità di provvedere tempestivamente alla visita medica secondo le scadenze predeterminate, specie ove venga in questione una normativa d'ordine pubblico volta alla tutela della salute dei lavoratori, sarebbe inevitabile la conclusione che il datore di lavoro dovrebbe astenersi dall'utilizzare l'opera del lavoratore fin quando non è possibile procedere all'accertamento sanitario, senza obbligo di corrispondere alcunché al dipendente; né questi né il datore di lavoro potrebbero agire per i danni nei confronti dell'ente, tanto più che significativamente, e per comprensibili ragioni, qui la legge si è astenuta dal porre un obbligo corrispondente a quello addossato, nel secondo comma, all'ente previdenziale. Sorvolo su altri profili d'ordine sostanziale, qui esorbitanti.

può reagire provocando una delle molteplici procedure previste. Al contrario, nel 6° comma è detto che la sanzione resta sospesa in pendenza della procedura arbitrale, così come egualmente si dispone nel 7° comma per l'ipotesi di azione giudiziaria promossa dal datore di lavoro (letteralmente la sospensione è prevista in questi due soli casi, non negli altri due di ricorso da parte del lavoratore o alle procedure sindacali o al giudice ordinario). In luogo di una soluzione organica nel senso della sospensione della sanzione in pendenza d'impugnativa (soluzione per la quale sarebbe stato però indispensabile fissare anche un termine di decadenza per l'eventuale promozione del giudizio ordinario da parte del lavoratore ed altrettanto nel caso di ricorso alle procedure sindacali), c'è nell'articolo un *rebus* letteralmente insolubile, parlando della sospensione di una sanzione già irrogata ed applicata e magari interamente eseguita, come nel caso della multa. Forse una soluzione adeguata può essere questa: la sospensione, a seguito di pendenza di giudizio, può aver corso nella misura e nei limiti in cui vi è spazio per sospendere l'applicazione di una sanzione già legittimamente irrogata e in parte applicata; si pensi, ad es., all'ipotesi che l'impugnativa del lavoratore sopravvenga quando è in corso la sospensione dal servizio e dalla retribuzione (sanzione irrogabile nella misura massima di dieci giorni). Non può evidentemente sospendersi quello che ha ormai avuto corso. Naturalmente ove l'impugnativa abbia esito favorevole per il lavoratore, ne deriveranno, caso per caso, le conseguenze logiche rispetto a sanzioni già applicate (9).

Il punto essenziale da porre in rilievo, anche, a mio avviso, per le implicazioni che ne derivano rispetto al problema del rapporto tra le varie procedure in tema di controversie sui licenziamenti (v. n. 4), è che la legge qui stabilisce chiaramente la piena libertà di scelta del lavoratore tra le tre possibili impugnative, in sede sindacale, con l'arbitrato presso l'ufficio del lavoro, con l'azione in giudizio: «ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria». Ne deriva che non c'è affatto obbligo di seguire le procedure sindacali, sussistendone naturalmente i presupposti, ma tutto è rimesso alla scelta libera dell'interessato; per la legge

(9) V. Riva Sanseverino, in *Comment. cod. civ.*, di Scialoja e Branca, Bologna Roma 1969, sub art. 2106, n. 4, pp. 342-343.

le procedure eventualmente previste nei contratti collettivi sono esperibili del tutto facoltativamente, anche se le medesime fossero per avventura obbliganti sul piano ed in sede di interpretazione dei contratti.

Ancor di più, del tutto coerentemente, la legge fa salva una corrispondente libertà di scelta del datore di lavoro, nel senso che dall'intero contesto dei commi 6° e 7° dell'art. 7 si ricava che, in definitiva, e la procedura sindacale e quella arbitrale presso l'ufficio del lavoro possono aver corso sol quando entrambe le parti concordino in tal senso. In sostanza, una corrispondente libertà di scelta, con la priorità dell'eventuale ricorso preclusivo da parte di una delle due parti al giudice ordinario. Ciò si ricava, a mio avviso, dal secondo periodo dell'art. 7, comma 7°: « Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria ». L'inciso va inteso nel senso, direi ovvio, che, malgrado la promozione da parte del lavoratore della procedura sindacale o dell'arbitrato presso l'ufficio del lavoro, il datore di lavoro può sottrarsi a queste procedure proponendo l'azione in giudizio, in sostanza un'azione di accertamento in ordine alla legittimità dell'irrogazione della sanzione. Forse si è voluta questa previsione, per evitare che, altrimenti, in ragione della scelta del lavoratore, la procedura arbitrale presso l'ufficio del lavoro si risolvesse in un arbitrato obbligatorio nei confronti del datore di lavoro, con una soluzione a mio parere elusiva e quindi costituzionalmente illegittima rispetto al disposto dell'art. 102 Cost. (10); con l'aggravante che, qui, in ragione della libertà di scelta del lavoratore chiaramente affermata, avremmo avuto un arbitrato solo unilateralmente obbligatorio *ad libitum* della controparte.

Piuttosto il ricorso al giudice è, per il datore di lavoro, inevitabile nel caso che il lavoratore abbia promosso l'arbitrato presso l'ufficio del lavoro, e inevitabile in termini ristretti ove, naturalmente, non si desideri la procedura arbitrale. Infatti, poiché il primo periodo dell'art. 7 recita che la sanzione disciplinare non ha effetto ove il datore di lavoro non provveda alla designazione del suo arbitro nel termine di dieci giorni dall'invito rivoltogli dal direttore dell'ufficio del lavoro, tale conseguenza del venir meno

(10) V. il mio studio *Sulla risoluzione delle controversie individuali di lav.*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1967, 190, n. 2.

della sanzione già applicata (v. *supra* per il possibile senso della disposizione) può essere evitata solo se in quel termine di dieci giorni il datore di lavoro provvede a notificare la citazione introduttiva del giudizio. Questo mi pare il giuoco tra le varie strade, secondo l'incontro o no delle scelte dei contrapposti soggetti interessati; a cosa si riduca l'effettività del potere disciplinare in siffatto contesto, con la prospettiva ultima eventuale di una sanzione, poniamo di una multa, applicata ad anni di distanza allorché si sia ottenuto il giudicato, costituisce altro problema di valutazione politico-legislativa di questo assetto e su questo sorvolo.

Resta da dire sulla natura dell'arbitrato posto in essere presso l'ufficio del lavoro. Nel silenzio della legge la soluzione più convincente pare quella di ritenere che sul punto tutto è rimesso, in definitiva, alla volontà delle parti, potendo le medesime decidere nel compromesso di dar corso, in ipotesi, all'arbitrato rituale di cui al codice (11), naturalmente nel pieno rispetto della relativa normativa.

4. — L'art. 18 (« reintegrazione nel posto di lavoro ») innova radicalmente, su punti decisi, rispetto alla disciplina dei licenziamenti individuali di cui alla legge n. 604 del 1966, sia in termini sostanziali che procedurali. E qui debbo dar conto anche dell'innovazione sostanziale perché anche la considerazione di questo aspetto della normativa è rilevante ai fini della soluzione del quesito processuale relativo all'impegnatività o no delle procedure, conciliative ed arbitrali, sindacalmente previste, almeno considerando in quali termini questo specifico problema venne impostato in un largo settore della dottrina. L'art. 18, cambiando radicalmente rispetto alla legge n. 604 sul punto delle conseguenze del licenziamento non giustificato (alternativa tra riassunzione e corresponsione di una penale), unifica nel trattamento le varie ipotesi di licenziamento illegittimamente disposto (licenziamento inefficace per mancata intimazione per iscritto o per omessa comunicazione della motivazione; licenziamento, nell'art. 18 detto annullabile, non assistito da giusta causa o da giustificato motivo; licenziamento nullo perché di rappresaglia ex art. 4 legge 604),

(11) Questa tesi venne già prospettata da Giugni, *La disciplina interconfederale dei licenziamenti nell'industria*, Milano 1954, n. 9, p. 34, in relazione alla procedura arbitrale prevista nell'accordo interconfederale del 18 ottobre 1950.

disponendo che la sentenza obbliga il datore di lavoro a reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro, conseguendone, in caso di inosservanza della pronuncia, l'obbligo di corrispondere la retribuzione dalla data della sentenza fino all'effettiva reintegrazione, mentre per il periodo corrente tra il licenziamento e la sentenza, con evidente soluzione compromissoria equamente apprezzabile, il lavoratore ha diritto al risarcimento dei danni quanto meno nella misura di un minimo parificato all'importo di cinque mensilità di retribuzione. In sostanza il legislatore ha optato per il regime dell'efficacia reale della limitazione del recesso.

Processualmente, nel primo inciso del 1° comma dell'articolo viene fatta salvezza delle procedure previste nell'art. 7 della legge n. 604: procedure sindacali, tentativo di conciliazione innanzi all'ufficio del lavoro, arbitrato irrituale in caso d'insuccesso di codesto tentativo (12). Nei commi 4°, 5°, 6° e 7° è disposto che in caso di licenziamento dei lavoratori di cui all'art. 22 della legge (dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali, membri di commissione interna e candidati alle elezioni della medesima), il giudice «quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro», può, in ogni stato e grado del giudizio di merito, disporre con ordinanza l'immediata reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro; l'ordinanza è revocabile con la sentenza che decide la causa mentre, in caso di non ottemperanza o all'ordinanza o alla sentenza, il datore di lavoro è tenuto anche, per ogni giorno di ritardo nel provvedere alla reintegrazione, a pagare al fondo adeguamento pensioni dell'INPS una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratore.

Si ripropone così il problema, già postosi rispetto alla legge 604, della obbligatorietà o no delle procedure conciliative e sindacali, previste soprattutto nell'accordo interconfederale per i licenziamenti individuali nell'industria del 1965, per i soggetti convenzionalmente tenuti in tal senso. In proposito si ebbe in dottrina un vario schieramento (13), con corrispondente divisione della giurisprudenza (14). La questione è stata spesso, discutibilmente,

(12) V. il mio studio *L'arbitrato irrituale previsto dall'art. 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604*, in questa *Riv.*, 1968, 334.

(13) V., con completi riferimenti, Offeddu, *La legge sui licenziamenti individuali e il suo campo di applicazione*, in *Riv. di. lav.*, 1968, I, 404, n. 7.

(14) V. da ultimo, nel senso dell'impegnatività delle procedure sindacali, Pret. Torino, 30 aprile 1969, in *Foro it.*, 1970, I, 346 con nota di riferimenti.

impostata, in riferimento all'art. 12 della legge 604, in termini di confronto tra la disciplina legale e quella convenzionale alla stregua del criterio della identificazione della fonte più favorevole, quasi che una siffatta valutazione sia obiettivamente possibile tra procedure, quella sindacale e quella giudiziale ordinaria, ognuna delle quali presenta reciprocamente vantaggi e svantaggi non comparabili. Oppure, anche qui discutibilmente a mio avviso, si è invocata, di recente (15), la clausola d'inscindibilità (16) posta nell'art. 21 dell'accordo del 1965, come se la medesima potesse valere, a parte l'intrinseca dubbia riferibilità alla materia delle procedure, rispetto ad un problema sul quale appariva decisiva l'interpretazione sistematica della legge n. 604. Ora, a mio avviso (17), quella legge, ammettendo, con l'ultimo comma dell'art. 7, l'arbitrato irrituale «individuale» e non sindacale, per decisione, cioè, delle parti in lite, praticamente comportava l'assoluta disponibilità in materia, derivandone coerentemente e *a fortiori* l'impegnatività delle procedure sindacalmente obbligatorie. Può accogliersi ancor oggi questa conclusione? Il primo inciso dell'art. 18 («ferma restando l'esperibilità delle procedure previste dall'art. 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604») potrebbe essere subito richiamato come conferma che, per l'esplicito disposto, la normativa processuale resta invariata, non tocca dalla modifica di cui alla nuova norma. Naturale la conseguenza che per la parte sostanziale, relativa al trattamento del licenziamento non giustificato, non potrebbe non venir meno la disciplina di cui all'accordo, con l'alternativa tra riassunzione e penale (efficacia meramente obbligatoria della limitazione del recesso), dovendo aver corso ora la disciplina innovativa dell'art. 18, da rispettarsi e da applicarsi da parte dei collegi arbitrali. Il rispetto della nuova normativa sostanziale da parte degli arbitri sarebbe anche favorito dalla disciplina che l'accordo interconfederale del 1965 contiene in ordine alle modalità della pronuncia, ivi essendo disposto che in un primo momento il collegio deve limitarsi a pronunciare sulla giustificazione o no del licenziamento, comportando la decisione nel primo senso l'obbligo del datore

(15) V. Offeddu, *La legge sui licenziamenti ecc.*, cit., n. 7.

(16) Su questa clausola, in generale, v. Cessari, *Il « favor » verso il prestatore di lavoro subordinato*, Milano 1966, p. 158 e ss.

(17) V. *L'arbitrato irrituale ecc.*, cit.

di lavoro di procedere al ripristino del rapporto entro il termine di tre giorni, trascorso vanamente il quale il collegio deve riunirsi di nuovo per determinare l'importo della penale; in tal senso i collegi potrebbero limitarsi alla prima pronuncia tenendo conto della normativa di legge mentre, in caso di inosservanza, trattandosi di arbitrato irrituale, sarebbe possibile il rimedio dell'impugnativa per elusione della disciplina inderogabile di legge (art. 18) in riferimento all'art. 2113 cod. civ. (18). Ma, rispetto a questa prima conclusione *prima facie* prospettabile, può addursi un primo inconveniente allorché sia in questione il licenziamento dei sindacalisti « interni » di cui all'art. 22 (v. *supra*), poiché, certamente, il rimedio dell'ordinanza immediata di reintegrazione nel posto di lavoro non può chiedersi al collegio arbitrale e poiché d'altro canto, non può essere comunque negata a questi lavoratori la facoltà di ricorrere al giudice ordinario proprio in considerazione della possibilità di un provvedimento anticipatore degli effetti della pronuncia favorevole. Ne verrebbe la situazione assurda di dover distinguere tra posizione e posizione di lavoratori.

A mio avviso, il problema del rapporto tra procedure innanzi al giudice e procedure diverse non può non essere risolto oggi che nel senso della non impegnatività delle procedure sindacali e quindi della libertà di scelta per le parti, ferma la pozzività condizionante del ricorso al giudice da parte di una. Cioè vale, a proposito delle controversie sui licenziamenti, la soluzione esplicitamente accolta nell'art. 7 della legge in tema di controversie in materia di sanzioni; in termini di interpretazione sistematica dei vari disposti della legge, mi parrebbe assurdo giungere alla irrazionale conclusione che per un certo tipo di controversie l'impegnatività delle procedure sindacali visibilmente viene meno, dovendosi viceversa ritenere il contrario rispetto a controversie di altro tipo. Nè varrebbe opporre il vecchio ditteio, *ubi lex voluit* ecc., in quanto è da presumere ragionevolmente, in difetto di espliciti disposti ostativi, che il legislatore sia stato ispirato da una valutazione necessariamente generale, almeno rispetto a tutte le controversie prese in considerazione in questa legge,

(18) Sul problema v. Grandi, *L'arbitrato irrituale nel dir. del lav.*, Milano 1963, p. 367 e ss.

sul punto della scelta più opportuna circa i rapporti tra le varie procedure. Altrimenti dovremmo ritenere un legislatore bizzarramente incoerente, dettante soluzioni del tutto occasionali ed episodiche. Credo, quindi, che si debba concludere nel senso che l'impegnatività delle procedure sindacali non è più sostenibile e che le medesime sono esperibili solo nel consenso delle due parti interessate espresso magari tacitamente, per mancata eccezione, da parte di quella convenuta. Così oggi mi pare esatta la tesi di Offeddu (19), secondo la quale quelle procedure sono a disposizione delle parti, queste liberamente di volta in volta consentendo. Libertà di scelta, naturalmente, delle due parti, poichè non può certo ammettersi che solo una di queste sia arbitra della procedura da seguire; sostanzialmente, quindi, è da trasportarsi qui la soluzione delineata nell'art. 7, secondo quanto ho detto in precedenza (v. n. 3).

Certo, in termini di scelta politica, può ravvisarsi, se è esatta la conclusione sopra ritenuta, una patente contraddizione in questa legge sullo «statuto» che, da una parte (art. 19), in tema di rappresentanza dei lavoratori nei luoghi di lavoro privilegia gli apparati sindacali preesistenti con una soluzione rispetto alla quale la questione di legittimità rispetto all'art. 39 Cost. non è manifestamente infondata (20), e, dall'altra, comporta la non impegnatività delle procedure sindacalmente previste per la soluzione delle controversie di lavoro, così allentando le ragioni della costante adesione tra sindacati e masse rappresentate, cioè riducendo uno dei più incisivi punti di forza di un sistema imperniato sulla decisiva presenza delle organizzazioni. Ma questo è un discorso prettamente politico di principio, qui inconferente. D'altro canto, rispetto alla grande diatriba che si è fatta negli anni decorsi su questo problema, non si capisce perché le organizzazioni sindacali orientate nel senso della preferibilità della procedura innanzi al giudice ordinario in ragione della valutazione negativa dell'esperienza compiuta in sede di applicazione dei successivi accordi interconfederali (21), non abbiano a suo tempo

(19) V. *La legge sui licenziamenti ecc.*, cit., spec. p. 439.

(20) La questione è stata variamente sollevata nel convegno perugino di cui ho detto alla nota n. 1, in particolare da Mazzoni, da Simi e dal sottoscritto; il mio intervento è in corso di pubblicazione nel *Boll. dir. lav. Univ. Trieste*.

(21) In tal senso si espressero, in sede di elaborazione della legge sui licenziamenti, i parlamentari dell'estrema sinistra; v., per riferimenti, il mio studio *Prime*

risolto il problema denunciando l'accordo del 1965; anche questo è un mistero destinato a non essere svelato ai non iniziati.

Come ho detto, la conclusione della non impegnatività delle procedure sindacali vale certo almeno per le controversie considerate nella recente legge; dico *almeno*, in quanto la zona del possibile contenzioso del lavoro toccata da questa legge è tale, per qualità e per quantità, da rendere plausibile l'interrogativo della necessaria, logica e coerente estensibilità della conclusione a tutta la zona di questo contenzioso, ancora una volta perché in materia la scelta politica di un legislatore razionale non può non essere univoca ed onnicomprensiva; ma conviene per il momento limitarsi ad enunciare questo ulteriore dubbio.

Ma il giudice competente è o no ancora il pretore, così come disposto nell'u. c. dell'art. 7 della legge 604? Il problema sorge perché, nel 5° comma dell'art. 18, è detto che l'ordinanza di reintegrazione immediata dei sindacalisti « interni » « può essere impugnata con reclamo immediato al giudice medesimo che l'ha pronunciata. Si applicano le disposizioni dell'art. 178, 3°, 4°, 5° e 6° comma cod. proc. civile ». Tutti sanno (tranne, forse, i patri legislatori) che l'art. 178 del codice di rito è dettato pel procedimento innanzi al tribunale, ivi prevedendosi il reclamo immediato innanzi al collegio avverso le ordinanze istruttorie del g. i.; reclamo che, per intuitive ragioni, non ha concretamente spazio nel procedimento pretorile (22). Ed allora delle due l'una: o, restando la competenza del pretore, questa disposizione è stata dettata per mera, grossolana svista oppure dalla medesima disposizione deve ricavarsi la conclusione che, con previsione così incidentale e scarna, il recente legislatore ha voluto abrogare la norma sulla competenza del pretore e non già per riaffermare la distribuzione di queste liti tra pretore e tribunale secondo il valore e giusta la normativa generale del codice di rito,

riflessioni sulla nuova disciplina del licenz. individuale, in *Quaderni di scienze sociali*, 1966, 165, n. 8. Sull'esperienza compiuta vigente l'accordo interconfederale del 1950, v. l'indagine compiuta dai Gruppi di studio sulla formazione extralegislativa del diritto del lavoro delle Università di Bari e Bologna, raccolta nel vol. *I licenziamenti nell'industria italiana*, Bologna, Il Mulino 1968, con introduzione di Romagnoli; di questa indagine e delle sue implicazioni si discusse in un convegno in Ancona nel maggio 1968: gli atti sono pubblicati nel quaderno del *Foro it.*, *La formazione extralegislativa del diritto nell'esperienza italiana*, 1970.

(22) V. Andrioli, *Commento cit.*, II, 1956, sub art. 311, p. 350.

sibbene per introdurre, surretiziamente, la competenza per materia del tribunale. Io scelgo decisamente nel primo senso, non solo perché pare assurda la tesi che un'innovazione così radicale sia stata introdotta per via traversa, ma anche perché la nuova ipotizzabile competenza per materia del tribunale nelle controversie attinenti al licenziamento risulterebbe priva di ogni giustificazione razionale, specie ove si consideri tutto il movimento d'opinione auspicante la competenza del giudice monocratico quanto meno nel campo del lavoro; movimento cui il recente legislatore ha dato corso non solo con la legge 604 del 1966, ma anche e proprio con lo «statuto». Infatti, la competenza del pretore è in questa legge prevista sia per le liti in tema di trattamenti economici collettivi discriminatori (art. 16; v. *infra*, n. 5) sia per lo speciale procedimento previsto per la repressione dei comportamenti antisindacali (art. 28; v. *infra*, n. 6): in tutto questo contesto come è possibile ritenere che il disposto del comma quinto dell'art. 18 valga secondo l'interpretazione che qui si respinge? In conclusione quel disposto costituisce una grossolana svista, cioè ha da ritenersi come non scritto Certo la conclusione può turbare, implicando la medesima che l'interprete possa tranquillamente disattendere la lettera delle leggi ed io condivido appieno la preoccupazione in una stagione nella quale, a causa dell'assenza sistematica di organici e precisi interventi del legislatore, cioè nel vuoto del potere politico, molti giuristi operano con eccessiva disinvoltura rispetto ai canoni tradizionali del mestiere, quando talora non teorizzano esplicitamente di «politica del diritto». Ma, preoccupazione giustificata a parte, la più recente legislazione presenta talora mende così grossolane, contraddizioni testuali, incoerenze di fondo, sviste vere e proprie, di guisa che, pur con la massima cautela, è giocoforza giungere in qualche situazione pur eccezionale alla conclusione radicale prospettata della legge che deve ritenersi come non scritta. Un caso si ebbe proprio, come ho detto altrove (23), per una previsione dell'art. 7 della legge n. 604; quanto affermai è stato vivacemente criticato da Simi (24) che mi ha opposto, secondo un

(23) V. Nota, in *Foro it.*, 1969, I, 2708 a commento di Pret. Napoli, 8 febbraio 1969.

(24) V. Sul termine di decadenza della legge 15 luglio 1966, n. 604: *impugnazione o reclamo?*, in *Dir. lav.*, 1970, 2, 38.

assunto certo condivibile in linea di principio, che l'interprete non può comunque pretermettere la lettera della legge. Abbiamo ora un altro caso rispetto al quale la posta in giuoco è di gran lunga più importante: anche qui, chiedo al caro amico e collega, varrà la lettera pur con le implicazioni irrazionalmente sconvolgenti?

L'art. 18 pone diversi altri interrogativi. Ad es., per il 2° comma, l'obbligo di corrispondere al lavoratore illegittimamente licenziato la retribuzione, in caso e per il tempo della mancata reintegra nel posto di lavoro, decorre, alla lettera, dalla data della sentenza: veramente così o non piuttosto dalla notifica, quanto meno, della pronuncia? È da tenere inoltre presente che, per il 3° comma, la sentenza di primo grado è provvisoriamente esecutiva. Se il datore di lavoro si asterrà, nelle more dell'impugnazione, dalla reintegrazione del lavoratore, questi potrà intanto agire per l'equivalente della mancata retribuzione, equivalente che dovrà essere restituito (almeno in teoria!) in caso di accoglimento del gravame. Ove si abbia la reintegrazione, in ossequio alla sentenza provvisoriamente esecutiva, *quid* nell'ipotesi di successivo accoglimento dell'impugnazione? A parte il dubbio circa la qualificazione della decisione del datore di lavoro di dar corso alla sentenza estromettendo il lavoratore, nel senso che nel caso parrebbe esulare un recesso in senso tecnico, par chiaro che non è dovuto al dipendente il preavviso. Ma spetta l'indennità di anzianità in ragione del periodo di lavoro al quale si è dato corso unicamente in ottemperanza della sentenza? Più in generale codesto rapporto giudizialmente imposto è rapportabile alla previsione normativa dell'art. 2126 cod. civ. della prestazione c. d. di fatto sulla base di un contratto nullo o annullabile? Cosa consegue, comunque, all'estromissione del lavoratore in questo contesto?

Sennonché, in relazione all'ultimo periodo del 2° comma, può verificarsi che il lavoratore, invitato a riprendere servizio, non lo faccia nel termine di trenta giorni dall'invito, con la conseguenza che « il rapporto si intende risolto »; è una ipotesi molto probabile in quanto la prospettiva di lasciare un posto di lavoro conseguito dopo il licenziamento per riprendere servizio nella precedente unità di lavoro, non è certo tranquillante nella pendenza dell'impugnazione. Comunque, risolto il rapporto *ope legis*, cessa la materia del contendere? Certo no, quanto meno in relazione all'interesse del datore di lavoro di ottenere la riforma della sen-

6. — Nell'art. 28 (« repressione della condotta antisindacale ») è previsto un procedimento particolarmente rapido ed incisivo la cui utilizzazione potrà avere effetti incalcolabili sulla nostra situazione sindacale. Qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà o della attività sindacale nonché del diritto di sciopero, su ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse, il pretore del luogo ove è posto in essere il comportamento denunciato, nei due (*sic!*) giorni successivi, convocate le parti ed assunte sommarie informazioni, qualora ritenga sussistente la violazione, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti. Contro il decreto è ammessa, entro quindici giorni dalla comunicazione, opposizione innanzi al tribunale; l'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza del tribunale, la quale è immediatamente esecutiva. Il datore di lavoro che non ottempera al decreto o alla sentenza incorre in responsabilità penale ex art. 650 cod. pen., dovendosi procedere alla pubblicazione della pronuncia di condanna nei modi stabiliti nell'art. 36 stesso codice.

La formula della previsione è talmente ampia da consentire ogni possibile, grave interferenza nelle decisioni dei datori di lavoro a seguito di un procedimento così sommario, comunque sia prospettabile un comportamento in funzione antisindacale o antisciopero. Il tutto va valutato nel generale contesto della nostra situazione sindacale, largamente caratterizzata dalla spinta estremistica che talora opera in forme spontanee, con l'aggiramento a sinistra delle stesse organizzazioni tradizionalmente rappresentative. Né si deve dimenticare che questa spinta può essere incentivata, con prospettazioni di almeno apparente liceità, per la stessa generale ambivalenza dello « statuto » tra il reale riconoscimento di effettivi poteri al tradizionale apparato sindacale e la formale proclamazione di situazioni garantite imputate direttamente alla generalità dei lavoratori, come, ad es., avviene con l'art. 14 della legge attribuyente il diritto di svolgere attività sindacale complessivamente intesa « a tutti i lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro » (26). Aggiungasi che, in mancanza di una

(26) Sull'impostazione dello « statuto » v. la relazione di Mancini, cit. *supra*, nota n. 1.

regolamentazione per quanto attiene all'esercizio del diritto di sciopero, non c'è praticamente, nell'opinione, alcun punto fermo in ordine alla legittimità o no di svariate forme di attuazione dell'azione diretta. Nè deve omettersi di considerare quali siano oggi i concreti orientamenti politici di un non indifferente settore della più giovane magistratura, proprio di quella che, di massima, è chiamata a dar corso a questo eccezionale e decisivo potere; è prevedibile l'uso che sarà fatto di questa norma da parte di quei magistrati che militano nella corrente di Magistratura Democratica e che fanno capo a *Quale Giustizia* (27). Non c'è, praticamente, decisione che possa sfuggire a sindacato in questo ordine d'idee e secondo gli orientamenti di un giudice « impegnato ». In teoria è formalmente prospettabile una sovrapposizione rispetto alla stessa tutela assicurata *aliunde* al lavoratore; si pensi al caso che, in sede di questo procedimento sommario, il pretore ritenga che un determinato licenziamento sia stato adottato per motivi antisindacali: potrà ordinare con decreto, appellandosi alla necessità di rimuovere gli effetti del comportamento illegittimo, la reintegrazione immediata del lavoratore? Come si può constatare c'è almeno in teoria un largo campo di interferenza tra la possibile zona di questo speciale procedimento e tutto il resto della normativa ed è questo un aspetto che merita più di ogni altro di essere attentamente studiato.

Certo la previsione di uno strumento rapido ed efficace per garantire l'effettività di una normativa posta per la garanzia di valori essenziali secondo una valutazione equa e serena nella contrapposizione tra le parti sociali, è comprensibile. Ma il termine di due giorni è veramente eccessivo, sol che si pensi alla intrinseca difficoltà di impadronirsi di situazioni aziendali talora complesse ed esigenti spesso conoscenze precise anche delle caratteristiche tecniche della lavorazione (28). Per questo il magistrato prudente non mancherà, se del caso, di raccogliere le pur sommarie informazioni con l'ispezione *in loco*, valendo comunque la natura ordinatoria del termine.

(27) Come sentenza particolarmente significativa dei nuovi orientamenti di parte della magistratura v., a proposito dell'occupazione di fabbrica, Trib. Prato, 19 dicembre 1969, in *Mass. giur. lav.*, 1970, 73, con nota di Santoro.

(28) Circa la frequente indispensabilità di questi accertamenti v., lodevolmente (a parte i dubbi che la conclusione di merito solleva nella valutazione di una serrata c. d. di ritorsione), Pret. Avezzano, 17 ottobre 1969, in *Mass. giur. lav.*, 1970, 23.

Il procedimento può essere promosso, come ho detto, su ricorso « degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse ». Potranno agire, ad es., sindacati provinciali, leghe, camere del lavoro ecc., purché si tratti di entità facenti capo ad associazioni sindacali nazionali (anche qui ha operato l'intento politico di privilegiare in pratica l'apparato delle grandi centrali esistenti). Si tratta di una legittimazione conferita direttamente dalla legge, ancor quando, per statuto, le entità locali non abbiano autonomia giuridica all'esterno, essendo ivi configurate come mere ripartizioni organizzative dell'associazione nazionale (29). Naturalmente, a parte la legittimazione conferita dalla legge all'entità locale *ex se* considerata, la normativa statutaria resta decisiva per accertare quali persone, come preposte all'entità locale, possano effettivamente agire e da questo potranno derivare contestazioni nei casi concreti. Ma si richiede che vi sia interesse ad agire. La formula ha, visibilmente, portata limitativa, nel senso che non è sufficiente l'azione di una entità nazionalmente affiliata, ma occorre ulteriormente uno specifico interesse alla rimozione della situazione lamentata. Non è facile indicare secondo quali criteri o in base a quali situazioni di massima si possa discriminare tra entità interessate o no. Probabilmente, nel contesto dello « statuto », l'interesse ad agire prende corpo dalla presenza nelle unità di lavoro nelle quali si verifica la lamentata condotta antisindacale; presenza che così potrebbe risultare dal fatto che in quella unità sono costituite, ai sensi dell'art. 19, « rappresentanze sindacali aziendali » cioè, conclusivamente, raggruppamenti di lavoratori costituiti, nei luoghi di lavoro, nell'ambito delle associazioni aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale o nell'ambito di associazioni sindacali, non affiliate alle confederazioni, ma firmatarie di contratti collettivi nazionali o provinciali applicati nell'unità produttiva. Se questo è esatto, non era più semplice legittimare senz'altro le rappresentanze sindacali aziendali e/o le entità locali delle confederazioni maggiormente rappresentative o delle associazioni comunque firmatarie di contratti collettivi applicati nell'unità di lavoro considerata ?

(29) In proposito v. Treu, *L'organizzazione sindacale*, I, Milano 1970.