

GIUSEPPE PERA

LO STATUTO DEI LAVORATORI

ESTRATTO DA

Cultura e scuola - n. 38, aprile-giugno 1971

LO STATUTO DEI LAVORATORI

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 », comunemente detta, secondo l'espressione fortunata ormai in uso, « statuto dei lavoratori », costituisce il più notevole intervento di riforma legislativa nel nostro diritto sindacale e del lavoro in genere avutosi nell'ordinamento dopo la Costituzione della Repubblica. Anzi, come taluno ha acutamente notato, se si considera che la legge in questione si è politicamente voluta, almeno in gran parte, in attuazione ed in svolgimento dei principî costituzionali nel concreto assetto dei rapporti di lavoro, principî che, in una certa misura, erano finora rimasti, nell'esperienza giuridica effettuale, al livello di mere proposizioni programmatiche, cioè di innocenti e non operanti affermazioni di principio, può dirsi che lo « statuto » costituisce la riforma decisiva ed essenziale dopo il codice del 1942, in parte come modificazione del medesimo.

La gestazione della legge è stata lunga, faticosa e tormentata. Per la prima volta si parlò di uno « statuto dei lavoratori » al congresso della CGIL del 1952, ad opera dell'on. Di Vittorio; secondo il defunto segretario generale della massima organizzazione sindacale dei lavoratori, era necessario, in una fase di ripiegamento del sindacalismo operaio e di strapotere dei datori di lavoro, un intervento legislativo per garantire effettivamente il rispetto della dignità e della libertà della parte più debole del rapporto di lavoro nello svolgimento del medesimo, riducendo o condizionando l'esercizio di quei poteri unilaterali della controparte, quello direttivo (art. 2104 Cod. civ.) e quello disciplinare (art. 2106), che logicamente hanno largo spazio nella dinamica della situazione sociale considerata. In concreto, come incisivamente si disse, si voleva l'ingresso e la predominanza della Costituzione, dei suoi principî di libertà e di rispetto della persona, nei luoghi di lavoro, ciò trovando corrispondenza nella tesi, diffusa tra i costituzionalisti contemporanei, che i principî in questione debbono operare non solo sul piano della società politica, nei rapporti tra il cittadino e l'autorità (come si riteneva agli albori dello stato borghese-liberale moderno) ma, nell'accezione più vasta, nella società civile e nei rapporti interprivati, specie in quelli ai quali inerisce la condizione umana dei soggetti (i lavoratori) ritenuti più meritevoli di tutela perché economicamente e socialmente più sprovveduti. Da altre parti dell'opinione, si poneva

l'accento sulla necessità di assicurare anche la presenza diretta del sindacato nei luoghi di lavoro, partendosi dalla constatazione che fino a poco tempo fa, a prescindere dalla discussa esperienza delle commissioni interne, il sindacato dei lavoratori, come associazione costituita a livello di categoria, si è posto come agente contrattuale esterno, parte necessaria della contrattazione collettiva delle condizioni di lavoro, senza poter contare poi su strumenti e canali al fine di ottenere l'effettivo rispetto della regolamentazione posta e, più in generale, una reale tutela dei singoli (non a caso le cause di lavoro di massima vengono promosse solo dopo l'estinzione del rapporto, ciò dimostrando che c'è uno scarto abnorme, patologico, tra previsioni astratte e realtà delle situazioni). Per questo verso, si auspicava la realizzazione, anche da noi, di un sistema di « democrazia industriale » nell'accezione anglosassone, un sistema, cioè, nel quale il sindacato non sia solo agente contrattuale esterno a livello di categoria, ma si presenti come protagonista quotidiano ed immancabile nella vicenda nei luoghi di lavoro, col riconoscimento di strutture interne e con la previsione di procedure, conciliative ed arbitrali, sperando le quali sia possibile ottenere al massimo l'effettività della varia regolamentazione protettiva, garantendo il rispetto immediato della medesima, senza dover tollerare situazioni di disapplicazione e di elusione, affastellando il complesso capitolo di rivendicazioni da sollevare *ex post*.

In sostanza, come si è detto di recente ad illustrazione delle ragioni politico-sociali dello « statuto », sarebbero identificabili, nella storia ideologica della legge, due linee, quella c. d. costituzionalistica e quella c. d. sindacale, nel senso sopra specificato. Sennonché, a parte l'autenticità delle diverse accentuazioni nelle prospettazioni formali, è lecito per più versi dubitare del fondamento della rigida contrapposizione che si pretende, tranne per quanto attiene alla storia interna, di evoluzione ideologica, di un certo manipolo di giuristi passati, nell'evolversi della situazione sindacale, da determinate posizioni ad altre ben diverse. Infatti, è certo che i sindacalisti che, per primi, parlarono di « statuto dei lavoratori » non ignoravano, per la logica del loro mestiere, la reale situazione del lavoratore come singolo, nella naturale sproporzione rispetto alla controparte e come fosse e sia indispensabile, per veramente tutelarlo, inserirlo in un contesto di istanze sindacali puntuali nei luoghi del suo lavoro, anche se formalmente ponevano l'accento sulla necessità di dar corso ai principi costituzionali: perché mai non avrebbero dovuto farlo in un discorso che così, a parte le sostanziali motivazioni di fondo, poteva apparire esauriente, conclusivo, sufficiente ai sensi del diritto costituzionalmente posto e quindi con una innegabile forza suasi sulla classe politica e sull'opinione pubblica in generale?

In concreto, la realizzazione dello « statuto » venne assunta nei programmi ufficiali dei vari governi di centro-sinistra succedutisi dal 1963, secondo una generica proposta articolata in vari punti. Sennonché di questi, nel corso della quarta legislatura, uno solo andò in porto, quello relativo alla disciplina dei licenziamenti individuali (legge 15 luglio 1966, n. 604). Il proposito complessivo venne decisamente ripreso fin dalle prime battute della quinta legislatura, con la presentazione, da parte di diversi gruppi parlamentari, di proposte di legge attorno alle quali si cominciò in concreto a lavorare nelle commissioni senatoriali. Il governo, da parte sua, presentò, con notevole ritardo rispetto alle iniziative parlamentari, un suo disegno di legge, ancora sostanzialmente basato sul nucleo originario dell'idea dello « statuto », con un contenuto ancora relativamente ristretto, attinente sia a talune garanzie per la libertà

e la dignità del singolo lavoratore sia al riconoscimento di taluni « diritti sindacali » (diritti che negli ultimi anni avevano per altro verso trovato frequente previsione nei contratti collettivi di lavoro: riscossione dei contributi associativi con trattenuta sulle retribuzioni, permessi ed aspettative sindacali e, da ultimo, possibilità di assemblee del personale, ecc.). Sopravvenuto, nel corso della discussione parlamentare, il disegno di legge del governo, la legge venne in concreto elaborandosi, allargandosi sensibilmente il contenuto di cui al nucleo originario; i parlamentari, come avviene sempre più di frequente in questi ultimi tempi, non si limitarono a far da registratori della volontà iniziale della coalizione di governo ma, superando la divisione tra maggioranza ed opposizione di sinistra, autonomamente vollero estendere la portata dell'intervento, toccando diversi aspetti prima non considerati. Il testo, di 41 articoli distribuiti con non molta coerenza interna in sei titoli, tocca ed innova altri aspetti essenziali; ad es. quanto attiene alle mansioni del lavoratore, il trattamento del licenziamento comunque illegittimo ecc. In ragione di questa faticosa elaborazione, con l'inserimento di volta in volta di notevoli modifiche singolarmente episodiche e senza possibilità di ripensamento globalmente coordinato e razionale, la legge, come è universalmente riconosciuto, non è certo un modello di chiarezza e di perfezione formale. Di questo si ha, in un certo senso, la conferma ufficiale; infatti, passato il progetto dal Senato alla Camera dei Deputati, il ministero del lavoro aveva elaborato taluni emendamenti volti ad eliminare le più vistose mende della legge; ma la Camera non ritenne di dover prendere in considerazione queste proposte, nella convinzione della necessità politica della rapida approvazione della legge. Sotto questo profilo, deve non dimenticarsi che la legge è stata elaborata « a caldo », nella stagione surriscaldata dell'offensiva sindacale di massa di questi ultimi tempi, sotto il non indifferente pungolo delle frange estremistiche prementis sul tradizionale apparato dei sindacati. Certo, tutto questo ha e avrà un notevole costo in termini di certezza giuridica, perché una legge siffatta ha accentuato a dismisura i problemi concreti di interpretazione e di svolgimento, sia di per sé, sia per la necessità di considerarla sistematicamente nel complesso di tutta la varia normativa preesistente.

Al fine dell'esposizione, nelle linee essenziali, della nuova disciplina, si può seguire qui il criterio di distribuire con una certa razionalità la materia, seguendo in primo luogo la vicenda del rapporto di lavoro dalla fase costitutiva alla sua estinzione, per passare poi alla parte prettamente d'interesse sindacale. Secondo quest'ordine, vengono in primo luogo in considerazione le disposizioni in tema di collocamento, già regolato dalla legge n. 264 del 1949, qui parzialmente modificata (artt. 33-34) (per il collocamento nell'agricoltura si è autonomamente provveduto col D. L. 3 febbraio 1970, n. 7, convertito, con modifiche, nella legge 11 marzo 1970, n. 83). Secondo la legge del 1949, ai fini dell'assunzione della manodopera, si conoscevano tre situazioni: l'assunzione del tutto libera, senza obbligo di rivolgersi all'ufficio di collocamento in casi tassativamente determinati (familiari, dirigenti ecc.) (assunzione c. d. diretta); l'assunzione con richiesta numerica all'ufficio per categoria e qualifica, normale per il personale in genere non qualificato; l'assunzione con possibile richiesta nominativa all'ufficio di un determinato lavoratore, possibile in una serie di casi in cui era in giuoco l'esigenza di disporre o di personale specializzato o di personale, pur non qualificato, da assegnare a mansioni eminentemente fiduciarie (ad es. custode, magazziniere, portiere ecc.). Secondo l'art. 34

dello «statuto» le richieste nominative sono ammesse esclusivamente per i componenti del nucleo familiare del datore di lavoro, per i lavoratori di concetto (cioè, dovrebbe dirsi, impiegati di concetto, ma la questione è dubbia) e per gli appartenenti a ristrette categorie di lavoratori altamente specializzati da stabilirsi con D. M. (ed infatti alla legge ha fatto seguito il D. M. 27 agosto 1970). Quindi, la possibilità di scelta è venuta meno rispetto ai posti di lavoro che richiedono una persona, non di concetto né altamente specializzata, ma di piena fiducia, a tutela di fondamentali interessi dell'unità di lavoro. Inoltre, il fatto che per l'art. 34 sia necessario rivolgersi all'ufficio di collocamento, anche per i familiari, in una situazione che era prima di assunzione diretta, fa sorgere il dubbio, alla lettera, che la medesima assunzione diretta sia ora in generale inammissibile; ma tale conclusione è stata respinta, con sottili argomentazioni, dalla dottrina e in talune circolari ministeriali. In secondo luogo, mentre prima il passaggio del lavoratore di un'azienda ad altra, era del tutto sottratto alla disciplina del collocamento, ora, per l'art. 33/12, è all'uopo necessario il nulla-osta dell'ufficio.

L'art. 33 ha largamente accolto la rivendicazione di una sostanziale gestione del servizio di collocamento da parte dei sindacati. Quando ne facciamo richiesta le associazioni sindacali più rappresentative dei lavoratori, deve appunto procedersi alla costituzione, presso gli uffici, della commissione per il collocamento, nella quale i rappresentanti sindacali, assegnati proporzionalmente alla rispettiva consistenza delle varie organizzazioni, sono in larga maggioranza. Questa commissione deve provvedere alla formazione e al periodico aggiornamento della graduatoria degli aspiranti al collocamento, secondo i criteri già indicati nella legge del 1949; l'avviamento da parte dell'ufficio deve avvenire nel rispetto di questa graduatoria. La commissione è anche competente per il rilascio del nulla-osta in caso di richiesta nominativa. Solo in caso di motivata urgenza, l'avviamento al lavoro è provvisoriamente autorizzato dalla sezione di collocamento (ufficio burocratico), salvo convalida della commissione. Contro i provvedimenti della commissione sono possibili ricorsi al direttore dell'ufficio provinciale del lavoro, il quale ha altresì il potere di annullare d'ufficio i provvedimenti adottati in violazione di legge. Le innovazioni strutturali e procedurali sono di notevole rilievo; a parte i diversi quesiti interpretativi di vario ordine, al fondo c'è o può esservi un delicato problema di rapporti tra istanza sindacale e istanza tradizionalmente burocratica nella gestione del servizio di collocamento.

La norma fondamentale in ordine allo svolgimento del rapporto di lavoro è costituita dall'art. 13 relativo alle mansioni del lavoratore. In precedenza l'art. 2103 del codice riconosceva il c. d. *jus variandi* del datore di lavoro, il potere unilaterale di questi di poter temporaneamente mutare, in ragione di esigenze obiettivamente valutabili dell'impresa e nel rispetto della posizione sostanziale del dipendente, le mansioni del lavoratore, con garanzie d'ordine patrimoniale a favore di questi (spettanza di una maggiore retribuzione in relazione alle mansioni contingentemente affidate ed eventualmente superiori; conservazione della retribuzione contrattuale in caso di affidamento di mansioni inferiori). Ora l'art. 13 ha formalmente travolto (ma la questione è controversa) siffatto potere del datore di lavoro: il lavoratore deve essere tassativamente adibito alle mansioni contrattualmente convenute o a quelle corrispondenti alla categoria superiore successivamente acquisita (ipotesi della promozione) o a mansioni equivalenti a quelle da ultimo svolte, senza alcuna diminuzione

della retribuzione. In effetti, la terza ipotesi, letteralmente contraddittoria rispetto alla prima fondamentale, non è di agevole comprensione e costituisce un *rebus* attorno al quale gli operatori stanno faticando. Nel caso in cui il lavoratore venga passato a mansioni superiori, l'assegnazione diviene definitiva, con il conseguente passaggio di qualifica e di categoria, dopo tre mesi (il periodo è riducibile dai contratti collettivi), esclusa l'ipotesi di supplenza di un lavoratore temporaneamente assente con diritto alla conservazione del posto, per malattia o per altro; in questo senso la legge ha voluto favorire la progressione professionale. Ogni patto contrario a questa normativa è dichiarato nullo; ma ci si chiede se si tratti di una nullità assoluta o, viceversa, di una nullità operante solo per quanto è un danno del lavoratore: il quesito è importante, ad es. per sapere se il declassamento del lavoratore, anziano ed usurato dalla lavorazione, possa aver corso in alternativa, preferenziale, alla risoluzione del rapporto, con ciò collegandosi il problema a quello del giustificato motivo di licenziamento.

Sempre per l'art. 13 il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad altra (quindi anche da stabilimento a stabilimento nella stessa località), se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Si esige, pertanto, una giustificazione obiettiva; senonché non si è visto un ulteriore profilo del problema che, probabilmente, maturerà col tempo, l'esigenza, cioè, che, ammessa la ragione tecnico-produttiva in sé, la scelta del lavoratore da trasferire avvenga, con riferimento alla posizione professionale che interessa, con criteri obiettivi, di sostanziale giustizia, tra tutti coloro che, astrattamente, sono suscettivi di trasferimento. Un mutamento del luogo di lavoro, da località a località, ma anche da zona a zona nelle grandi città, pone talora grossi problemi in ragione dei quali il sacrificio dovrebbe essere imposto con criteri di obiettiva giustizia nella scelta.

L'art. 9 pone a disposizione dei lavoratori uno strumento importante ai fini della tutela della salute e dell'integrità fisica, in ragione dell'obbligo di sicurezza che grava sul datore di lavoro (art. 41/2 Cost. e art. 2087 cod. civ.), secondo una rivendicazione che, giustamente, è ora tra le principali avanzate dal sindacalismo. I lavoratori hanno diritto di controllare, mediante loro rappresentanze, l'applicazione della varia normativa per la sicurezza e la salubrità dell'ambiente di lavoro e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e l'integrità fisica. L'espressione generica («mediante loro rappresentanze») è amplissima, tale da consentire ogni possibile svolgimento; ad es., com'è sennò e come è stato riconosciuto possibile in qualche decisione pretorile, con la nomina di tecnici ed esperti in materia, estranei all'unità di lavoro. Ma il diritto è dei lavoratori in quanto collettività e la legge non dice niente in ordine all'esercizio in concreto di siffatto diritto: come e quando? La soluzione più piana è quella di far deliberare, in ordine alla nomina della rappresentanza, l'assemblea del personale eventualmente convocata congiuntamente da tutte le rappresentanze sindacali aziendali esistenti (v. *infra*).

Per quanto attiene al trattamento economico e normativo, l'art. 36 in pratica estende l'efficacia degli attuali contratti collettivi di diritto comune, in quanto tali obbliganti solo le imprese sindacalmente affiliate. Infatti l'obbligo di praticare trattamenti non inferiori a quelli risultanti dai contratti collettivi relativi alla categoria e alla zona in questione, è posto, secondo un'indicazione alla quale la P. A. deve dar corso negli specifici provvedimenti del caso, a carico

sia degli imprenditori che prendono in appalto l'esecuzione di opere pubbliche sia degli imprenditori beneficiari di benefici economici (finanziamenti di favore ecc.). La prima previsione non costituisce una novità, valendo essa come esplicita consacrazione nella legge di una prassi seguita da tempo dalla P. A. secondo una direttiva di politica sociale tradizionale. Del tutto nuova ed importante è la seconda previsione: con essa la P. A. ha a disposizione uno strumento essenziale per la tutela di una consistente aliquota della forza-lavoro.

Particolari benefici sono previsti, nell'art. 10, per i lavoratori studenti, al fine di consentire loro il contemperamento degli obblighi scolastici e di lavoro: a costoro vanno assegnati turni di lavoro che agevolino la frequenza scolastica ed i medesimi non sono obbligati a prestare lavoro straordinario o nei giorni di riposo settimanale. Gli studenti, ivi compresi quelli universitari, hanno diritto a permessi retribuiti per gli esami.

Molto importanti sono le disposizioni relative alla tutela della libertà e della dignità del lavoratore; anzi, secondo alcuni commentatori, la portata rivoluzionaria della legge sta, soprattutto, qui. In primo luogo, secondo l'art. 1, è affermata la piena libertà di opinione dei lavoratori nei luoghi di lavoro « nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge ». L'inciso limitativo ha avuto una storia tormentata. Il disegno di legge condizionava la libertà in questione all'esigenza di non pregiudicare il normale andamento dell'attività aziendale; in commissione volle sopprimersi la limitazione vuoi per l'assunta superfluità vuoi per togliere alla controparte il pretesto per eventuali limitazioni; infine il Senato in seduta plenaria ripiegò, in via compromissoria, sulla dizione surriportata. In pratica la questione è di scarso momento, perché nell'art. 26 il diritto dei lavoratori di raccogliere contributi per i sindacati e di svolgere opera di proselitismo sindacale nei luoghi di lavoro è implicitamente condizionato al non pregiudizio della normale attività aziendale con una formula che, se pur letteralmente riferita alla sola propaganda sindacale, non può non valere per tutte le manifestazioni della libertà d'opinione. Di massima è il principio e la limitazione sono egualmente ovvi; si tratta semplicemente di farne buon governo nei casi concreti.

Altre disposizioni sono volte ad impedire ogni forma di esasperato controllo poliziesco nei luoghi di lavoro. Le guardie giurate possono essere utilizzate solo per la tutela del patrimonio aziendale e non per il controllo dell'attività lavorativa in sé (art. 2); i nominativi e le mansioni specifiche del personale di vigilanza debbono essere comunicati ai lavoratori (art. 3). È vietato l'uso di impianti audiovisivi o di altri congegni attraverso i quali sia possibile controllare a distanza l'attività dei lavoratori; impianti richiesti per esigenze tecniche-produttive o di sicurezza della lavorazione, ma tuttavia obiettivamente consententi il controllo a distanza dei lavoratori, possono essere installati solo previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali (implicitamente con tutte le diverse rappresentanze eventualmente esistenti, in deroga al principio democratico del rispetto della maggioranza) o, in mancanza di queste, con la commissione interna; in difetto di accordo, decide l'ispettorato del lavoro, con possibilità di ricorso contro la decisione al ministero del lavoro (non è chiaro innanzi a quale giudice, ordinario o amministrativo, possa essere dedotta la controversia, dopo il provvedimento definitivo del ministro) (art. 4). Ai sensi dell'art. 6, le visite personali di controllo sui lavoratori sono ammesse solo quando appaiono indispensabili ai fini della tutela del patrimonio aziendale, in ragione della qualità degli strumenti di lavoro o delle materie prime o dei

prodotti, a condizione che esse siano effettuate all'uscita dai luoghi di lavoro, con sistemi di selezione automatica riferiti alla collettività o a gruppi di lavoratori e con modalità che salvaguardino la dignità e la riservatezza della persona; per la determinazione delle ipotesi e delle modalità, la legge rinvia ancora una volta o all'accordo con le r. s. a. o con la commissione interna o alla decisione dell'ispettorato del lavoro con gli svolgimenti sopra visti a proposito dell'installazione degli impianti audiovisivi. Sennonché, a proposito di queste visite, qualche autore assume che la previsione è incostituzionale, in riferimento all'art. 13 Cost. giusta il quale le perquisizioni sulla persona sono possibili solo per provvedimento motivato del magistrato. Altri aggira l'assunto, affermando che la contrarietà al disposto costituzionale è da escludersi, posto che il lavoratore può sempre rifiutarsi alla visita, aggiugnendosi, però, che il rifiuto può integrare gli estremi di un'infrazione disciplinare in termini di inadempienza ad un obbligo posto dal contratto. La tesi, che sa di mero ripiego verbalistico, è inaccettabile: se il riferimento all'art. 13 Cost. è esatto, non può nemmeno prospettarsi una responsabilità disciplinare nei termini indicati. Piuttosto, è da vedere se, prevista la visita nei contratti collettivi o in patti intervenuti con le istanze sindacali interne all'unità di lavoro, può assumersi l'inconferenza del richiamo all'art. 13, operando la norma sul piano dell'ordinamento generale e dei rapporti tra il cittadino e l'autorità, mentre qui si avrebbe una previsione del tutto convenzionalmente assumibile. Ma, con questo, si escluderebbe la possibilità e la legittimità della determinazione autoritativa ora commessa, in ultima istanza, all'ispettorato e al ministro; per altro verso parrebbe dubbia la possibilità di pattuizione a livello individuale; per quelle ben note ragioni che traggono origine dalla constatazione della scarsa consistenza della libertà contrattuale, nel senso di attiva e spontanea possibilità di partecipazione alla codeterminazione del contenuto del rapporto, di cui fruisce il singolo lavoratore nel contratto individuale. La questione è, quindi, complessivamente aperta.

Per l'art. 5, il datore di lavoro non può più procedere all'accertamento delle condizioni del lavoratore, dichiaratosi ammalato, a mezzo di sanitari di sua fiducia; egli, se vuole provocare questo controllo, deve rivolgersi al servizio ispettivo degli enti previdenziali che la legge dichiara tenuti a provvedere. In corrispondenza, l'idoneità fisica del lavoratore può essere accertata solo presso enti pubblici o istituti specializzati di diritto pubblico. Generalmente si afferma che questa radicale innovazione, rendendo più difficile il controllo sulle assenze per malattia, avrebbe incrementato l'assenteismo dal lavoro. Giuridicamente il controllo medico può risultare, nel caso concreto, non indispensabile, perché siamo sul terreno della prova della veridicità di una situazione e la prova della non veridicità può essere raggiunta altrimenti: si faccia il caso del lavoratore rinvenuto per la pubblica strada o intento ad altre attività, essendogli stata prescritta dal medico di fiducia, in ragione del tipo di malattia, l'assoluta degenza in letto.

L'art. 15 pone un generale divieto di pratiche discriminative da parte dei datori di lavoro per ragioni di rappresentanza sindacale, sia al momento dell'assunzione sia nello svolgimento del rapporto: nei licenziamenti, nell'assegnazione di qualifiche e di mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari o in qualsiasi altra contingenza (« o recargli altrimenti pregiudizio »); egualmente sono poste al bando discriminazioni a motivazione religiosa e politica. Sennonché solo la discriminazione posta in essere al momento dell'assunzione (lett. a),

è penalmente sanzionata ai sensi dell'art. 38, né è agevole comprendere la ragione della diversità nel trattamento sanzionatorio tra questa prima situazione e le altre di cui alla lettera b). In particolare, per l'art. 16 è fatto divieto di trattamenti economici collettivi discriminatori; il pretore, su domanda dei lavoratori che hanno subito la discriminazione o del sindacato al quale i predetti hanno concesso mandato, deve condannare il datore di lavoro a pagare, all'INPS, una somma pari all'importo dei trattamenti economici di maggior favore illegittimamente corrisposti nel periodo massimo di un anno.

L'art. 7 dispone, con notevoli garanzie sostanziali e procedurali, in materia di sanzioni disciplinari. Il datore di lavoro deve portare a conoscenza dei lavoratori mediante affissione, quanto è disposto in tema di sanzioni: le situazioni disciplinarmente rilevanti, le sanzioni applicabili per ognuna di esse, le relative procedure di contestazione; in sostanza deve aversi la pubblicizzazione del « codice » disciplinare interno. La legge aggiunge che il datore di lavoro, ovviamente, deve rispettare quanto in proposito è eventualmente disposto nei contratti collettivi o di lavoro in genere « ove esistano » (e ove il soggetto sia obbligato all'osservanza in ragione dell'affiliazione sindacale); di fatto è prevalente la situazione di predeterminazione collettiva. Di qui deriva che, ove non sussista la predeterminazione collettiva o al rispetto della medesima non sia obbligato il datore di lavoro, costui resta arbitro di disporre, determinando unilateralmente la regolamentazione disciplinare; in sostanza il legislatore ha lasciato in piedi, al limite e per situazioni di fatto certo ormai eccezionali, il potere disciplinare unilaterale come tradizionalmente, ma opinabilmente, inteso, scartando la soluzione della predeterminazione convenzionale-collettiva, certo più corrispondente alla *ratio* complessiva dello « statuto ». In ogni caso l'addebito deve essere previamente contestato al lavoratore che deve essere sentito a sua difesa, eventualmente con l'assistenza di un rappresentante sindacale; per i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale, la contestazione va fatta per iscritto, dovendo intercorrere cinque giorni tra la contestazione e l'irrogazione della sanzione. A titolo disciplinare non può essere disposto il mutamento definitivo del rapporto di lavoro (ad es., retrocessione); la multa non può superare l'importo di quattro ore di retribuzione e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione non può superare i dieci giorni. Per l'impugnazione della sanzione, il lavoratore ha facoltà di scelta tra il ricorso al giudice, l'esperimento di eventuali procedure sindacalmente previste, o uno speciale arbitrato da svolgersi presso l'ufficio del lavoro; però solo nel terzo caso l'impugnativa comporta la sospensione (ovviamente, per quanto di fatto ancora possibile) della sanzione fino alla pronuncia del collegio. La sanzione rimane senza effetto ove il datore di lavoro ostacoli la procedura arbitrale non nominando il proprio arbitro; se invece il datore di lavoro, secondo la previsione alquanto strana della legge, ricorre al giudice ordinario, questo comporta egualmente la sospensione della sanzione fino alla definizione del giudizio. C'è indubbiamente, in questa intricata previsione in ordine alle possibili procedure d'impugnativa delle sanzioni, traccia della preferenza del legislatore per lo speciale arbitrato, ciò ricavandosi da due precise circostanze: dal lato del lavoratore, solo la promozione della procedura arbitrale comporta la sospensione nell'applicazione della misura disciplinare; dal lato del datore di lavoro, il fatto di non cooperare per lo svolgimento dell'arbitrato, comporta la « cancellazione » del provvedimento, di guisa che costui, se vuole evitare questo effetto legale e nel contempo sottrarsi al giudizio arbitrale, può conseguire il duplice scopo solo promuovendo

vendo egli il ricorso al giudice ordinario, con una sorta di azione di accertamento in ordine alla legittimità della sanzione, nel termine, invero brevissimo, di dieci giorni (questo è l'unico senso logico attribuibile all'altrimenti singolare previsione del ricorso al giudice da parte del soggetto che, per il momento, ha del tutto appagato la sua esistenza con l'infissione della sanzione). Non c'è, a stretto rigore, arbitrato obbligatorio (di dubbia costituzionalità per chi ritenga che l'imposizione dell'arbitrato contrasti con l'art. 102 Cost.), ma c'è, da un lato e dall'altro, una previsione di eloquenti incentivi nel senso, forse involontariamente, preferito.

D'altro canto, la soluzione qui succintamente delineata, è l'unica razionale, ove si tenga presente che la legge lascia piena libertà di scelta al lavoratore in ordine alla procedura da seguire (« ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria »: art. 7/6). Ma siffatta libertà non può risolversi in una imposizione rispetto alla controparte. E l'imposizione si evita solo ammettendo che, comunque, il ricorso da parte di una delle due parti al magistrato togato è preclusivo, le altre procedure (quella sindacale e l'altra dello speciale arbitrato) essendo in concreto esperibili solo in quanto ambedue le parti vi consentano.

Il fatto che l'art. 7 lasci questa libertà di scelta al lavoratore, costituisce, a mio avviso (ma la tesi è da altri contrastata), argomento decisivo per risolvere il corrispondente problema postosi, dopo la legge del 1966 sui licenziamenti, in ordine all'onere o no del lavoratore di dar corso alle procedure conciliative e sindacali sindacalmente previste, in alternativa rispetto all'azione giudiziaria. A mio avviso, con lo « statuto » i termini del problema sono radicalmente cambiati; per un elementare canone di interpretazione sistematica, quella libertà di scelta che la legge ha formalmente enunciato per l'impugnativa delle sanzioni, deve ritenersi anche per quanto attiene al problema, sostanzialmente eguale, dell'impugnativa del licenziamento. Anche per i licenziamenti, ferma la scelta preclusiva dell'eventuale ricorso al giudice (pretore), le altre procedure possono aver corso solo in quanto ambedue le parti vi consentano. Quindi le procedure sindacali non obbligano; sono strumenti a disposizione delle parti, queste consensualmente volendo.

Uno dei problemi più controversi è quello relativo all'applicabilità o no della regolamentazione di cui all'art. 7 sotto il profilo procedurale in caso di licenziamento. Più precisamente si discute se le garanzie procedurali previste nell'articolo prima dell'irrogazione della sanzione (previa contestazione per iscritto, audizione del lavoratore, irrogazione non prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione) debbano essere osservate anche nel caso che il datore di lavoro abbia in animo di reagire al comportamento lamentato del dipendente col licenziamento (ovviamente per giusta causa o per giustificato motivo « subiettivo », non nel caso di sussistenza di un giustificato motivo « obiettivo » ai sensi della legge del 1966). La questione, viceversa, non si pone per quanto attiene alla successiva impugnazione del licenziamento: a questo proposito il primo inciso dell'art. 18 della legge, modificante il regime del licenziamento, conferma e fa salve le procedure di cui alla legge del 1966 (procedure sindacali, tentativo di conciliazione innanzi all'ufficio del lavoro, arbitrato irrituale di cui all'art. 7 u. c. di quella legge, ricorso al pretore) e, quindi, è letteralmente esclusa la possibilità di far riferimento alle disposizioni di cui agli ultimi commi dell'art. 7, da questo conseguendo che, nel caso di licenziamento, non può aver corso l'arbitrato particolare incardinato presso l'ufficio

del lavoro sopra visto. Il problema, pertanto, attiene solo all'applicabilità o no della procedura « interna » di cui all'art. 7 prima della deliberazione in concreto del licenziamento. La risposta positiva al quesito certo turba, in quanto la soluzione inciderebbe sulla nozione di giusta causa, secondo la definizione del codice (art. 2119) richiamata e nella legge del 1966 e nello « statuto » (una causa che non consente la prosecuzione anche provvisoria del rapporto e, pertanto, esonera dall'obbligo del preavviso). Fermo l'esonero dal preavviso contestualmente all'intimazione del licenziamento, se vi è tuttavia obbligo di contestazione, di audizione, di attesa dello spirare del termine minimo di cinque giorni, ne risulterebbe una profonda modificazione: la g. c. non sarebbe più quel fatto gravissimo che giustifica, con contestazione *ad hoc*, l'estromissione immediata del lavoratore. Avremmo una estromissione senza preavviso, ma non immediata rispetto all'emergere del torto. D'altro canto, se il legislatore ha voluto tante garanzie per le misure più trascurabili nelle quali può incorrere il lavoratore, per la multa o la sospensione, sarebbe certo profondamente contraddittorio l'esclusione delle medesime quando viene in giuoco il bene essenziale della conservazione del posto di lavoro. Per questo appare assai più razionale e convincente la risposta positiva al problema, anche se questo impone una soluzione modificata rispetto all'operabilità, nel senso dell'immediatezza, della giusta causa; modificazione innanzi alla quale non si dovrebbe arretrare, discendendo essa da una razionale interpretazione sistematica dei vari dati normativi interferenti.

L'art. 18 modifica radicalmente il regime del licenziamento non giustificato già risultante dalla legge del 1966 che poneva il datore di lavoro nell'alternativa di riassumere il lavoratore ingiustificatamente licenziato o di corrispondergli, a titolo risarcitorio, una penale ragguagliata ad un certo numero di mensilità di retribuzione. Oggi, in tutte le situazioni di licenziamento genericamente viato (licenziamento nullo perché di rappresaglia ideologica, licenziamento inefficace per mancata intimazione per iscritto o per omessa comunicazione dei motivi, licenziamento non giustificato non ricorrendo o la giusta causa o il giustificato motivo), la sentenza del giudice, provvisoriamente esecutiva, comporta l'obbligo del datore di lavoro di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro. Il datore può anche non dar corso a siffatto obbligo (se il lavoratore non riprende il servizio entro trenta giorni dall'invito della controparte, ciò comporta la risoluzione di diritto del rapporto), non potendo certo ottenersi *manu militari* la reintegrazione auspicata, ma corre egualmente l'obbligo di corrispondere la retribuzione, in teoria almeno all'infinito, come se il lavoratore avesse prestato la sua opera. Inoltre, per il periodo corrente tra il licenziamento e la pronuncia del giudice, il datore di lavoro deve risarcire i danni che, in ogni caso, vanno liquidati nella misura minima di cinque mensilità di retribuzione. In sostanza, il legislatore, come genericamente si dice, è passato da un regime di c. d. stabilità obbligatoria ad un regime di efficacia reale, nella misura dell'umanamente possibile, della regolamentazione limitativa del licenziamento. Inoltre in caso di licenziamento dei sindacalisti che possono definirsi « interni » (componenti delle rappresentanze sindacali aziendali, componenti della commissione interna o candidati alle elezioni della medesima) il giudice, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato (che, a tal fine, deve intervenire in causa), « quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro » (cioè, quando la prova della giusta causa o del giustificato motivo appare visibilmente inconsistente), deve disporre con ordinanza l'imme-

diata reintegrazione nel posto di lavoro ancor prima della definizione del processo; l'inosservanza di quest'ordine, contenuto nell'ordinanza o nella sentenza, comporta inoltre l'obbligo del datore di lavoro di versare all'INPS, per ogni giorno di ritardo, una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratore: pertanto la tutela di questi sindacalisti è rafforzata con questo incentivo economico che può indurre all'effettiva reintegrazione, con un espediente, caratteristico di altri ordinamenti, qui introdotto per la prima volta nel nostro.

Per quanto attiene allo svolgimento della libertà sindacale nei luoghi di lavoro, lo « statuto » afferma (art. 14) che « il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale, è garantito a tutti i lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro ». In sostanza, la legge parte dal riconoscimento della più ampia libertà di azione sindacale dei singoli, in termini individualistici di diritto del soggetto, dal basso. Coerentemente con questo, il già visto art. 26/1 ribadisce il diritto dei singoli di raccogliere i contributi associativi e di svolgere azione di proselitismo sindacale nelle unità di lavoro (mentre il capoverso dell'art. 26 riconosce d'altro canto ai sindacati il diritto a che il datore di lavoro trattenga sulle retribuzioni i contributi associativi, con modalità da precisarsi nei contratti collettivi e volte a salvaguardare la segretezza della scelta del lavoratore tra le varie associazioni concorrenti). Inoltre i lavoratori che siano dirigenti sindacali provinciali e nazionali hanno diritto a permessi retribuiti (in ordine a questo obbligo del datore di lavoro di finanziare l'attività sindacale della parte sociale avversaria, è lecito nutrire dubbi di legittimità costituzionale), per la partecipazione alle riunioni degli organi di cui fanno parte (art. 30). È prevista, poi, l'aspettativa in caso che il lavoratore sia chiamato a funzioni pubbliche elettive (art. 51 Cost.) o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali (art. 31). I lavoratori consiglieri comunali e provinciali hanno diritto di assentarsi dal lavoro, ancora senza decurtazione della retribuzione, per il tempo strettamente necessario per l'espletamento del mandato, mentre i lavoratori sindacali o assessori comunali o presidenti di giunta provinciale o assessori provinciali hanno diritto « anche » a permessi non retribuiti per un minimo di trenta ore mensili (art. 32). In sostanza, il lavoratore come singolo ha la più ampia possibilità di azione sindacale nei luoghi di lavoro e ha la possibilità di provvedere per incarichi o sindacali o pubblici.

Senonché la legge, oltre il riconoscimento a livello individualistico, prevede direttamente la presenza e l'azione, nei luoghi di lavoro, di gruppi sindacalmente organizzati. Secondo l'art. 19, possono essere costituite « rappresentanze sindacali aziendali » nell'ambito delle associazioni sindacali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale o di altre associazioni, non affiliate a confederazioni, firmatarie di contratti collettivi, nazionali o provinciali, applicati nell'unità produttiva. I dirigenti di queste r. s. a. (al pari dei componenti della commissione interna e, per un certo tempo, i candidati alle elezioni della medesima commissione), possono essere trasferiti solo previo nulla-osta dell'associazione sindacale di appartenenza; la garanzia, quindi, non sussiste per i componenti della commissione interna « indipendenti », mentre probabilmente, e almeno per i dirigenti delle r. s. a., il concetto di trasferimento va inteso in senso più lato ed incisivo, anche rispetto all'ipotesi del mutamento di reparto, e ciò perché qui non c'è solo l'esigenza di obiettiva giustificazione (posta, nell'art. 13, per ogni lavoratore), perché predomina quanto è in funzione della tutela del mandato rappre-

sentativo, in una situazione che arieggia quella dell'immunità parlamentare. I dirigenti delle rappresentanze hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti, variamente quantificati in ragione della consistenza dell'unità di lavoro (art. 23); i medesimi hanno diritto a permessi non retribuiti, in misura non inferiore a otto giorni all'anno, per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e a convegni di natura sindacale (art. 24). Nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti, deve essere posto a disposizione delle varie r. s. a., permanentemente, un locale per l'esercizio delle loro funzioni, mentre nelle unità inferiori le rappresentanze hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le riunioni (art. 27). Le r. s. a. hanno diritto di affiggere pubblicazioni, testi e comunicati inerenti « a materie di interesse sindacale e del lavoro » (l'indicazione, visibilmente limitativa, è di problematico svolgimento in una situazione nella quale il sindacalismo affronta i grossi temi della condizione umana dei lavoratori e delle riforme nel rapporto dialettico col potere politico), in appositi spazi, accessibili a tutti i lavoratori, predisposti dal datore di lavoro (art. 25). Le r. s. a. possono convocare, singolarmente o congiuntamente, assemblee, generali o particolari, dei lavoratori nell'unità di lavoro, con eventuale partecipazione di sindacalisti « esterni » e sempre su materie di interesse sindacale e del lavoro. Ma, per l'art. 20 che dispone in materia, il diritto di assemblea è dei singoli lavoratori, affermando la disposizione che i dipendenti hanno diritto di riunirsi *in loco* senza limiti fuori dell'orario di lavoro e anche durante l'orario per dieci ore annue retribuite. Abbiamo, quindi, un diritto individuale (quindi, il conto delle dieci ore va fatto individualmente), ma di promozione in concreto da parte dell'entità collettiva. Infine, le r. s. a. possono promuovere, questa volta congiuntamente, *referendum* tra il personale, generale o per categoria, dovendo consentirvi il datore di lavoro. Tanto per l'assemblea che per i *referendum* la legge rinvia, per la determinazione di ulteriori modalità (ad es. preavviso), alla contrattazione collettiva; v'è, quindi, spazio per la determinazione di modalità di svolgimento, qui ponendosi problemi concretissimi di coordinamento con la normale attività aziendale, ma col limite di non poter modificare i punti essenziali già determinati dalla legge. In questo senso sono di indubbia legittimità le clausole di taluni contratti collettivi successivi allo « statuto », giusta le quali il potere di promozione delle assemblee è riconosciuto direttamente al sindacato. Rispetto alle industrie nelle quali gli impianti debbono comunque restare in funzione per consentire l'agevole ripresa del lavoro dopo le assemblee, si pone il problema (in un certo senso comparabile a quello della c. d. comandata in caso di sciopero) se siano legittime determinazioni, eventualmente previste sindacalmente, giusta le quali si impone a un certo numero di dipendenti di provvedere: problema di non agevole soluzione perché qui abbiamo un diritto formalmente riconosciuto del singolo, libero di partecipare alle assemblee che gli aggrada.

La previsione delle r. s. a. e il riconoscimento in concreto alle medesime del potere sindacale nei luoghi di lavoro, pone non trascurabili interrogativi. In primo luogo non è chiaro cosa sia la rappresentanza; alla lettera pare che dovrebbe trattarsi di un raggruppamento di lavoratori, cioè di un'entità collegiale, ciò trovando conferma nelle disposizioni nelle quali talune prerogative sono imputate ai « dirigenti » delle rappresentanze in questione. In concreto (ed il problema si pone frequentemente nelle minori unità), si tratta di sapere se, come spesso si tenta, basti un solo lavoratore. Certo il legislatore avrebbe

fatto bene a non trascurare l'indicazione ricavabile dall'accordo interconfederale per le commissioni interne ai sensi del quale, nelle minori unità, non potendosi avere logicamente un collegio, si ha il delegato del personale. Ora, tanto il concetto di r. s. a. quanto quello di dirigente della medesima, sono nebulosi.

Inoltre questa sistemazione è, a parere di taluni, costituzionalmente dubbia. Si dice che solo apparentemente lo « statuto » riconosce la libertà sindacale nei luoghi di lavoro nel senso più vasto, perché, in concreto, attraverso le r. s. a. costituibili solo nell'ambito di determinate associazioni, verrebbe privilegiato l'apparato delle grandi organizzazioni sindacali preesistenti (non a caso, nella pubblicistica della sinistra extra-parlamentare, si è parlato di « statuto dei sindacati dei lavoratori »). E si mette in rilievo come lo stesso concetto di confederazioni nazionali « maggiormente rappresentative » sia tutt'altro che univoco e, soprattutto, di non facile applicazione in concreto (contestazioni si sono avute, ad es., per la CISNAL e per la CISAL). In quest'ordine d'idee si parla di violazione del principio d'eguaglianza, operante anche a livello collettivo-associativo. Più in generale taluno prospetta la violazione dell'art. 39 Cost., della norma dettata nella carta in materia di organizzazione sindacale, nella misura in cui lo « statuto » si risolve nell'attribuzione di potere in concreto a sindacati non registrati, quindi diversi da quelli che dovrebbero operare sempre per l'art. 39. La questione di legittimità costituzionale dell'art. 19 della legge è stata ritenuta non manifestamente infondata da un pretore milanese che l'ha, quindi, rimessa alla Corte Costituzionale.

Da ultimo è da ricordare che, per l'art. 11, le attività culturali, ricreative ed assistenziali promosse dall'azienda debbono essere gestite da organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei lavoratori; anche qui manca qualsiasi indicazione di svolgimento: la situazione più piana è quella della costituzione di organi collegiali a composizione mista di rappresentanti, in maggioranza, del personale e di rappresentanti della direzione, con elezione diretta dei primi, secondo modalità e scadenze da determinarsi, preferibilmente, in contratti collettivi o in accordi con le r. s. a. Gli enti di patronato costituiti su base sindacale hanno diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno dell'azienda, secondo le modalità da stabilirsi con accordi aziendali (art. 12).

La disposizione di gran lunga più importante, perché enormemente incisiva come già risulta dalla copiosa esperienza, è rappresentata dall'art. 28 nel quale è previsto uno speciale procedimento innanzi al pretore « qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e dell'attività sindacale nonché del diritto di sciopero ». La legittimazione, con formula limitativa anche rispetto all'art. 19 della legge e ancor più rispetto all'art. 14 (onde anche qui si propongono specifici profili di legittimità costituzionale, specie assumendosi che ne risulta leso il diritto di difesa, art. 24 Cost., per le entità non prese in considerazione), è riservata agli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse; presumibilmente alle sole entità « verticali » e non a quelle « orizzontali » (ad es., camere del lavoro) del sindacalismo, quelle e non, queste essendo istituzionalmente costituite al fine della tutela collettiva in senso contrattuale delle condizioni di lavoro. Il pretore investito con ricorso, convocate le parti e assunte sommarie informazioni, deve provvedere nel termine (ritenuto ordinario e non perentorio) di due giorni, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo,

disponendo eventualmente la cessazione del comportamento illegittimo e la remozione degli effetti; contro il decreto può proporsi opposizione al tribunale nel termine di 15 giorni. La violazione del decreto è punita ai sensi dell'art. 650 Cod. pen. e la sentenza penale di condanna va pubblicata ai sensi dell'art. 36 stesso codice.

Già in questo primo periodo le organizzazioni sindacali hanno fatto larghissimo ricorso all'art. 28 e già si contano moltissimi decreti dei pretori chiamati a pronunciarsi, sotto il profilo dell'attività antisindacale o antisciopero, sui più vari comportamenti dei datori di lavoro, ad es. in tema di attuazione dello sciopero e della legittimità o no della conseguente sospensione dell'attività ad opera delle direzioni, di licenziamenti, di inosservanza delle garanzie procedurali in materia di sanzioni ecc. Specie ad opera dei giovani magistrati che militano nelle correnti più avanzate della magistratura associata, l'art. 28 costituisce uno strumento essenziale di intervento, in piena rispondenza, del resto, alle ragioni politico-sindacali per le quali la norma si volle. Per questa via la riforma ha inciso, spesso beneficamente, nella vasta zona in precedenza sottratta alle possibilità di azione del sindacato, dominata dal paternalismo dei datori di lavoro, sovente elusivo della legislazione sociale e mortificatore dei più elementari diritti della persona. L'art. 28 ha operato ed opera come una bomba dirompente in numerose situazioni aziendali del Mezzogiorno, talora risultando dai decreti pretorili situazioni socialmente incredibili ed incivili (un pretore, ad es., ha constatato che nelle porte dei gabinetti di decenza vi erano degli spioncini per poter controllare...); egualmente è avvenuto nella vasta zona delle piccole e medie imprese anche del centro-nord. Naturalmente, per quanto concerne le forme c. d. abnormi di attuazione dello sciopero (a singhiozzo, a scacchiera ecc.), la giurisprudenza pretorile è divisa come in precedenza, avendosi così decisioni del tutto difformi, com'è logico in un contesto in cui si è affidato al giudice il compito di pronunciarsi, mancando del tutto le leggi regolatrici dello sciopero ex art. 40 Cost.

Nella giurisprudenza e nella stessa dottrina l'ambito di applicabilità dell'art. 28 è molto discusso; ci si chiede, soprattutto, se a questa disposizione possa farsi ricorso dai sindacati allorché venga in questione un provvedimento che colpisce il singolo lavoratore e per il quale questi ha a disposizione specifici mezzi di impugnativa. La questione ovviamente si pone soprattutto per i licenziamenti. Secondo una tesi restrittiva, lo speciale procedimento sarebbe esperibile dal sindacato sol quando siano in questione gli interessi specifici dell'organizzazione in quanto tale, non al fine di ottenere la tutela per il singolo lavoratore. Ma questa tesi è respinta da altri ed è rifiutata nella prevalente giurisprudenza dei pretori. Si dice, ad es., che il licenziamento, se di rappresentanza antisindacale, è fatto plurioffensivo, fatto che colpisce nel contempo il singolo e il sindacato, attendendo alla normalità sindacale nei luoghi di lavoro secondo legge; il singolo ha a disposizione l'impugnativa nel suo interesse individuale, il sindacato opera nell'interesse collettivo. La soluzione estensiva pare, in linea di principio, esatta: l'art. 28 è uno strumento a disposizione della parte collettiva nell'interesse collettivo. Certo, ammessa l'esperibilità in senso ampio, si tratta di accertare di volta in volta se sussiste veramente l'attentato alla libertà sindacale e all'esercizio del diritto di sciopero; e qui c'è solo da fare appello al senso di equilibrio del magistrato. Ammessa la tesi più ampia, ne derivano interrogativi squisitamente tecnico-giuridici di enorme importanza per quanto attiene ai rapporti e alle eventuali interferenze tra

procedure d'interesse e d'impulso individuale e procedura ex art. 28: si pensi che, al limite, possono aversi nelle due procedure due giudicati contrastanti in ordine alla valutazione del medesimo fatto; senonché, secondo quanto si afferma da parte dei processualcivili, non vi sarebbe spazio per un conflitto di giudicati in senso tecnico.

Questioni non trascurabili si pongono, infine, per quanto attiene al campo di applicazione dello «statuto». Secondo l'art. 35, le disposizioni di cui al titolo terzo (attività sindacale: r. s. a., assemblea, referendum ecc.) nonché l'art. 18 relativo al regime del licenziamento, si applicano, per le imprese industriali e commerciali, «a ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo che occupa più di 15 dipendenti»; per le imprese agricole si richiede l'occupazione di almeno 5 persone (non si capisce la ragione della differenza e c'è un profilo di legittimità in relazione al principio di eguaglianza). Per l'art. 35/2 nell'ambito del comune si deve procedere alla somma tra i lavoratori, eventualmente assegnati ad unità singolarmente inferiori a 15 e a 5, applicandosi le disposizioni in questione se si raggiunge, in quell'ambito, la consistenza richiesta. Infine per l'art. 35/3 diverse disposizioni non si applicano per il personale navigante delle imprese di navigazione, all'uopo rinviandosi ai contratti collettivi: tra le disposizioni escluse c'è l'art. 18, dovendosi pertanto negare che per questo personale valga la disciplina limitativa dei licenziamenti (altro profilo di dubbia legittimità rispetto all'art. 3 Cost.). Infine, per l'art. 37 lo statuto si applica agli enti pubblici economici (disposizione superflua, utile solo a mantenere l'equivoco, posto che per i rapporti di lavoro questi enti sono a regime privatistico); la legge si applica anche agli enti pubblici non economici, salvo che la materia sia diversamente regolata da norme speciali (quindi, può sostenersi che il giudice ordinario, eventualmente il pretore ex art. 28, può emettere pronunce che non incontrano più l'ostacolo, nella nostra materia, posto nella fondamentale legge del 1865 per quanto attiene alle possibilità di sindacato e di pronuncia del giudice rispetto ai provvedimenti amministrativi-autoritativi degli enti pubblici).

Il problema del campo di applicazione attiene, soprattutto, alla disciplina del licenziamento. Deve premettersi che, la legge del 1966 disponeva per le unità di lavoro occupanti più di 35 dipendenti, ma dovendosi fare il computo per l'unità globale: una grossa impresa commerciale distribuita in molti esercizi con pochissimi addetti per ognuno rientrava nella disciplina della legge. *Quid*, dopo e rispetto all'art. 35 dello «statuto» che pare imporre il computo non per l'unità globalmente intesa, ma unità di lavoro, con eventuale somma nell'ambito comunale? Secondo un'interpretazione letterale si perverrebbe, ad es., a questa curiosa conclusione: un'impresa ad unica unità di lavoro (piccola unità metalmeccanica) occupante 16 dipendenti è soggetta al più rigoroso regime del licenziamento ingiustificato di cui all'art. 18 dello «statuto»; un'impresa avente esercizi con due addetti ciascuno per ognuno degli 8000 comuni della Repubblica (16.000 circa), si sottrarrebbe al più rigoroso regime dell'art. 18 e ricadrebbe in quello di cui all'art. 8 della legge del 1966 con la possibilità dell'alternativa tra la riassunzione effettiva ed il pagamento della penale. Personalmente ritengo, come ho cercato di dimostrare altrove, che a queste visibili incongruenze, derivanti dal fatto che il legislatore non si è reso conto di come le nuove misure di consistenza quantitativa, plausibili per quanto attiene all'esercizio dei «diritti sindacali» (il referendum è, di fatto, inconcepibile in un'unità occupante pochissimi addetti), abbiano ben poco senso, viceversa, per la disciplina limi-

tativa del licenziamento, a tali incongruenze, dicevo, possa eventualmente porsi rimedio con pronunce « manipolatrici » della Corte Costituzionale.

Università di Pisa

GIUSEPPE PERA

Sull'ispirazione politica dello « statuto », vedi la relazione di G. F. MANCINI alle giornate di studio promosse in Perugia, nel maggio 1970, dall'Associazione italiana di diritto del lavoro e della sicurezza sociale, pubblicata, col titolo *Lo statuto dei lavoratori dopo le lotte operaie del 1969*, in « *Politica del dir.* », 1970, p. 57; v. gli atti di quelle giornate nel vol. dell'Associazione, *La rappresentanza sindacale e lo statuto dei lav.*, Milano, Giuffrè, 1971. Del MANCINI, a difesa dello « statuto » contro la valutazione radicalmente negativa della sinistra extraparlamentare, vedi l'articolo *Sul metodo di alcuni giuristi della sinistra extraparlamentare*, in « *Politica del dir.* », 1971, p. 99. — Sui precedenti della legge vedi S. BENVENUTO, *Lo « statuto dei lav. »: dal disegno di legge governativo al testo della legge*, in « *Dir. lav.* », 1970, I, p. 346; ancora sui precedenti e per una considerazione globale della legge nel contesto dei vari modelli di legislazione sindacale, vedi l'ottimo saggio di L. VENTURA, *Lo Statuto dei diritti dei lav.: appunti per una ricerca*, in « *Riv. giur. lav.* », 1970, I, p. 497. La relazione preparatoria a suo tempo predisposta per il ministero da una commissione consultiva di giuristi, nonché gli emendamenti preparati dal medesimo ministero e non presi in considerazione dalla Camera dei Deputati, possono leggersi in « *Politica del dir.* », 1970, p. 322. — Per una valutazione sindacale vedi « *Atti del convegno promosso dal Comitato regionale Emilia-Romagna della CGIL* », Budrio giugno 1970, *Lo statuto dei lav.*, Ed. Sindacale italiana, 1971. In generale vedi FRENI e GIUGNI, *Lo statuto dei lav.*, Milano, 1971; D. NAPOLETANO, *Lo statuto dei lav.*, lezioni, Napoli, Liguori, 1971; Associazione forense del lavoro, Napoli, *Tre convegni di dir. del lav.*, Napoli, 1971, p. 109 sgg., con relazione di L. SPAGNUOLO VIGORITA, BALLETTI e IANNIRUBERTO; PERA, *Interrogativi sullo « statuto dei lav. »*, in « *Dir. lav.* », 1970, I, p. 188; ID., *Disposizioni processuali dello statuto dei lav.*, in « *Riv. dir. process. civ.* », 1970, p. 362; GHEZZI, *Statuto dei diritti dei lav.*, in corso di pubblicazione nel *Noviss. dig. it.*; MAZZONI, in *Dir. econ.*, 1970, p. 153. — Sulle innovazioni in materia di collocamento, vedi lo studio di CESSARI, in « *Dir. lav.* », 1970, I, p. 341 nonché G. BRANCA, *ivi*, 1971, I, p. 63. — Sull'art. 13 della legge relativo alle mansioni del lavoratore, vedi il saggio di PERSIANI, in « *Dir. lav.* », 1971, I, p. 11. — Sull'art. 7 relativo alle sanzioni disciplinari, vedi un articolo di MONTUSCHI, in « *Riv. trim. dir. proc. civ.* », 1971, p. 72. Sul nuovo regime del licenziamento, vedi FOGLIA, in « *Dir. lav.* », 1970, I, p. 42; la relazione di IANNIRUBERTO citata *supra*; ALLEVA, *L'evoluzione della disciplina dei licenziamenti individuali ecc.*, in « *Riv. dir. lav.* », 1971, I, p. 67; un saggio di GHEZZI, in corso di pubblicazione nella « *Riv. trim. dir. proc. civ.* ». — Sul problema della sorte delle procedure sindacali, vedi ZANGARI, *Statuto dei lav. e procedura arbitrale ex accordo interconf. 29 aprile 1965*, in « *Riv. dir. lav.* », 1971, I, p. 24. — La questione di legittimità costituzionale dell'art. 19 dello « statuto » è stata sollevata da Pret. Milano, 14 novembre 1970, in « *Foro it.* », 1971, I, p. 311; a commento critico vedi FERRUCCI, in « *Riv. giur. lav.* », 1970, I, p. 543. Sul problema vedi SIMI, in « *Dir. lav.* », 1970, I, p. 333. — I decreti dei pretori ex art. 28 possono leggersi, soprattutto, nel « *Foro it.* » dal fascicolo dell'agosto 1970 in poi, negli ultimi fascicoli di « *Quale Giustizia* », nel fascicolo di novembre-dicembre 1970 della « *Riv. giur. lav.* », 2, p. 577 sgg. con premessa di Natoli. — Sulla questione dell'ambito di applicabilità dell'art. 28, vedi ARANGUREN, in « *Mass. giur. lav.* », 1970, p. 538; CORRADO, in « *Dir. lav.* », 1971, I, p. 3; RIVA SANSEVERINO, in « *Orient. giur. lav.* », 1970, p. 371; TUCCI, in « *Riv. giur. lav.* », 1970, I, p. 565; ZANGARI, in « *Mass. giur. lav.* », 1970, p. 451. — Sul reato d'inoservanza del decreto pretorile, vedi A. SANTORO, in « *Mass. giur. lav.* », 1970, p. 531. — Sul campo di applicazione della legge vedi PROSPERETTI, in « *Mass. giur. lav.* », 1970, p. 332; sull'applicazione della medesima agli enti pubblici non economici, vedi CANFORA, in « *Dir. lav.* », 1970, I, p. 297.