

GIUSEPPE PERA

Sullo statuto dei lavoratori nelle imprese

Estratto da « Il Diritto del Lavoro » - 1965, N. 2-3



EDIZIONI DEL DIRITTO DEL LAVORO

ROMA - CORSO UMBERTO, 173

Agli inizi degli anni '50, in un preciso contesto della nostra vicenda politico-sindacale e cioè nel clima di fermo contenimento di quelle spinte che pochi anni addietro erano state così prepotenti da parere prossime a realizzarsi, il leader della grande organizzazione sindacale dei lavoratori che più risentiva dell'andamento delle cose, lanciò l'idea di garantire per legge il c.d. statuto dei lavoratori nelle imprese, in guisa da tutelare qui la presenza sindacale e, più genericamente, i c.d. diritti di libertà. L'idea, rimasta nel limbo delle velleità unilaterali per circa un decennio (1), è divenuta di estrema attualità nell'ultimo triennio, nella situazione determinatasi con l'avvento del centro-sinistra secondo le sue varie edizioni e conformazioni; infatti, secondo i programmi ufficiali, gli ultimi gabinetti si sono impegnati a concretizzarla, pur se, nel succedersi dei vari governi, pare che la serietà del proposito, dapprima fermissima, abbia subito da ultimo un certo raffreddamento o, quanto meno, risentito di talune incertezze e perplessità. Ed infatti, mentre nei mesi del primo governo « organico » di centro-sinistra, più di una commissione di esperti era ufficialmente al lavoro per predisporre organici progetti di legge che non sarebbe male rendere di pubblica ragione al fine di un più meditato

(1) Per i precedenti dell'idea v. M. GRANDI, *Orientamenti sindacali* in *Riv. dir. lav.* 1964, 3, 124; M. PICCOLI, *Considerazioni intorno alla recente proposta di uno « statuto dei lavoratori »*, in *Sindacalismo* 1964, 18; M. VAIS, *Lo statuto dei diritti dei lavoratori*, in *Riv. giur. lav.* 1964, I, 27.

esame, l'attuale governo ha cominciato dimostrando di non avere idee precise e preconcepite in materia, tanto che per ora si è limitato ad interpellare, sulla base di un minuto questionario, le organizzazioni sindacali (2). Comunque, ottenute le risposte desiderate, dovrebbe essere ormai assai prossimo il passaggio dall'idea generica alle concrete indicazioni, con la predisposizione e la presentazione alle Camere di un disegno di legge o, secondo il proposito a suo tempo espresso dal vicepresidente del consiglio dei ministri, di una serie di disegni di legge tutti però sistematicamente riconducibili al concetto del diviso statuto. Intanto è possibile, sulla base dei pareri espressi dalle varie associazioni sindacali (3), prendere posizione sul problema, collaborando ad un fruttuoso dibattito critico, meritatamente promosso da questa rivista, con l'augurio che in esso emergano spunti utili per chi ha la grave responsabilità di dover effettuare scelte definitive.

Naturalmente va subito chiarito l'angolo di osservazione del problema che io prescelgo. Attorno al tema dello statuto, così

(2) Per una valutazione di questa situazione sul piano specificatamente politico, v. M. CESARINI, *Lo statuto dei lavoratori nelle fabbriche. La tecnica del rinvio*, ne *Il Mondo* del 30 marzo 1965.

(3) v., nel numero di gennaio-febbraio di questa rivista, le risposte al questionario ministeriale, pure riportato, della CISL e della Confederazione del Commercio nonché uno scambio di lettere fra le varie centrali sindacali. Nel fascicolo di luglio-dicembre 1964 della *Riv. dir. lav.* 3, 237 e sgg. sono riportate anche le risposte della CGIL, della UIL e della CIDA.

come naturalmente avviene rispetto ad ogni tema, stanno precisi interessi contrapposti ed il terreno delle scelte è quello tipico della ponderazione di codesti interessi, cioè il terreno delle scelte politiche. Questo deve dirsi subito, con estrema nettezza, proprio al fine di chiarire che in questa sede il problema si vorrebbe esaminare, almeno al livello delle intenzioni più o meno pie, senza patrocinarne di per sé gli interessi, i timori o le aspettative di questa o di quella parte, ma da giuristi, o quanto meno secondo quello che dal giurista, quale studioso della legge posta, ci si può proficuamente attendere allorché si dibatta *de lege ferenda*. Ora, in siffatti dibattiti, il giurista in quanto tale ha molto da dire, pur se doverosamente egli deve astenersi dal prendere posizione circa il merito delle scelte politiche commesse al legislatore. Più precisamente il contributo del giurista risulta rilevante sotto molteplici profili.

In *primis* il giurista ha una particolare competenza per delimitare la zona delle possibili e varie scelte politiche di merito. Proprio perchè egli è o deve essere, in linea di principio, disinteressato rispetto alle contrapposte pretese e perchè, d'altro canto, non è infrequente che le forze in contrasto cerchino di presentare la propria rivendicazione sotto l'usbergo della più innocua legittimità o della coerenza ai principi, accampando che quanto si vuole è l'unico svolgimento coerente dei medesimi onde l'assunto vorrebbe porsi sul più rispettabile piano della « obiettività » nel sistema e spogliarsi d'ogni sapore d'unilateralità interessata, è il giurista che più di altri può dire una parola serena in proposito, contribuendo a precisare e quanto di vero c'è nelle opposte versioni così prospettate e quanto si colloca, invece, nell'ampia zona delle opinabili scelte per la regolamentazione dei conflitti di interessi. In altre parole è da presumere che la delimitazione delle competenze venga con più sincerità compiuta da chi, per dovere istituzionale, non ha motivo per invadere

l'altrui sfera. Operata questa pregiudiziale delimitazione, il giurista può pronunciarsi sulla progettata riforma, considerandola sotto molteplici profili. In primo luogo egli deve considerare se ed in quale misura la riforma si inquadra coerentemente nel sistema dato del quale egli è specificatamente dotto ovvero se quanto si propone costituisce un possibile congeniale svolgimento dei principi del sistema o piuttosto ne rappresenta la più o meno intensa negazione o distorsione. Si tratta così di delibare il profilo che potrebbe definirsi, *lato sensu*, costituzionale del proposito innovatore, secondo il canone, ovvio, della auspicabile coerenza interna dell'ordinamento. In secondo luogo il giurista può particolarmente chiarire le implicazioni tecniche e non tecniche della riforma, una volta attuata; ogni legge nuova si inserisce naturalmente in un sistema dato e vi provoca una serie di molteplici reazioni a catena. Orbene il giurista dovrebbe essere in grado di anticipare, con notevole approssimazione, queste implicazioni, quelle specificatamente tecniche e quelle prevedibili nel contesto umano nel quale la riforma è destinata ad operare. Sotto quest'ultimo profilo il giurista porta il contributo della sua più elementare sapienza, cioè la consapevolezza delle cose umane, della varia umanità, dovendo egli essere in grado, di norma, di prevedere quale potrà essere il comportamento dei destinatari della riforma, quali diverse reazioni in un senso o nell'altro costoro potranno esperire. Ogni vero giurista, nell'atto stesso in cui si affatica attorno ai problemi specifici della sua ricerca, specialmente se ha l'accortezza di badare anche a quanto succede nelle aule di giustizia e nel comune commercio, acquisisce giorno per giorno, inavvertitamente, questa scaltrita consapevolezza dell'umano operare, accumulando così un patrimonio prezioso, che costituisce come una seconda e collaterale e naturale sapienza; di essa può farsi tesoro quando si tratta di innovare, dovendosi tener conto, nel momento in cui il giurista si fa legislatore, dei dati

insopprimibili della realtà effettuale, rifuggendo da ogni pernicioso illusione. Infine il giurista può dire il suo parere sui modi di svolgimento tecnico delle scelte politiche, di guisa che codesti svolgimenti siano adeguati e pertinenti rispetto alle finalità perseguite e la riforma non si risolva in mera velleità, come talora avviene quando le finalità stesse non sono convenientemente filtrate sul piano strumentale, quando cioè si legifera senza chiara consapevolezza di questi profili del problema, affogando così nella più vuota e deleteria demagogia (4). Se le varie competenze dei giuristi sono appieno spremute nelle direzioni sommariamente indicate, è possibile che si abbiano leggi innovative coerenti coi principi del sistema, tecnicamente adeguate e quindi non destinate ad operare come un *boomerang* o a far emergere, nella illusione di risolvere un problema, altre più gravi complicazioni che, secondo una considerazione complessiva dell'interesse generale, avrebbero dovuto evitarsi; si può, in definitiva, sperare in una buona legislazione. Non mi è parso inutile diffondermi un poco su queste premesse di metodo, proprio perchè ad esse, come risulterà più chiaro in seguito, è necessario costantemente richiamarsi nel discutere del progettato statuto, nella misura in cui la riforma si annuncia come radicale ed esplosiva per l'assetto dei rapporti di lavoro. Di qui la delicatezza del tema che va affrontato, proprio dai giuristi, con estrema cautela e con senso accentuato della loro responsabilità. Naturalmente, a questo punto, è superfluo richiamare quanto la sapienza dei secoli ha detto di padre Zappata; giudichino i lettori se nella mia prosa all'eccellente predica faccia seguito, di qui innanzi, il buon razzolare o viceversa. Certo è che alle indicate premesse ho cercato di attenermi, con quanto mi porto appresso, nelle tre occa-

(4) v. per la denuncia delle spinte meramente demagogiche, l'esatto rilievo di C. SMURAGLIA, nella risposta al questionario formulato dalla *Riv. giur. lav.*, ivi 1964, I, 53.

sioni nelle quali ho dovuto finora occuparmi del tema (5); cercherò di farlo, in parte ovviamente ripetendomi, in questa quarta ed in ogni caso ultima occasione, a meno che, come non è da escludersi, anche per il tema del c.d. statuto avvenga di doverlo lasciare in eredità ai nostri figli.

Intanto è bene chiarire che cosa si intende o può più correttamente intendersi per « statuto dei lavoratori nelle imprese ». Il problema pregiudiziale sorge dalla circostanza che, nelle risposte date da talune organizzazioni sindacali al questionario ministeriale, si è fatto riferimento alle cose più disparate; ad es. si è proposto di prendere in considerazione, nell'emananda legge, anche la regolamentazione della prescrizione e della decadenza pei rapporti di lavoro nonché il problema di adeguare ai principi della Costituzione le norme penali che, almeno formalmente, sono ancor oggi applicabili ai fatti di azione diretta sindacale (6). Non voglio negare che questi punti, al pari di molti altri, siano degni della massima considerazione, soprattutto nella prospettiva, ahimè ancora solo sbandierata al livello dei generici programmi, della integrale riforma della nostra legislazione codificata; ma è dubbio che di tutto questo possa coerentemente parlarsi in sede del progettato statuto, se non si vuole allargare e in definitiva vanificare lo specifico tema. Per questo pare assai più conveniente restringere i punti organicamente affrontabili nel contesto dell'idea ispiratrice dello statuto ed in coerenza a questa stessa idea, quale fu inizialmente proposta. L'idea sorse appunto nel clima che ho ricordato all'inizio, quando si lamentava, e

(5) v. *L'esercizio delle libertà sindacali nella fabbrica*, in *Critica sociale* del 20 dicembre 1962 (è il testo della mia relazione ad un convegno promosso dalla rivista sul tema « problemi di democrazia e di libertà nelle aziende e nel rapporto di lavoro »); *Lo statuto dei lavoratori nelle imprese*, ivi, numero del 5 giugno 1964 nonché la risposta al questionario della *Riv. giur. lav.*, ivi 1964, I, 60.

(6) v. la risposta della CGIL al questionario ministeriale citata *supra*.

da più parti ideologicamente non compromesse (7), una specifica situazione all'interno delle imprese, limitatrice dei diritti fondamentali dei lavoratori e soprattutto della possibilità di azione del sindacato nei luoghi di lavoro; si denunciava una offensiva intimidatrice contro il sindacato e contro tutte le forme di presenza del movimento operaio nel suo complesso e si invocava, viceversa, una diversa situazione di tolleranza e di respiro nonchè il riconoscimento di adeguate garanzie di azione. È del tutto inutile diffondersi nella descrizione di questo stato di cose, proprio perchè i *cahiers de doléance* sono ben noti. In sostanza si rivendicava la possibilità di garantire l'effettivo rispetto dei più vari « diritti » dei lavoratori all'interno delle imprese; in questo senso, malgrado i non trascurabili rilievi del prof. Miglioranza, si comprende che si sia adoperata, anche per il suo valore emotivamente e rievocativamente trascinate, la parola « statuto »: uno statuto per i lavoratori e per le loro organizzazioni, una carta specificatrice di garanzie nei confronti del dispotismo padronale, alla stessa guisa che i patrioti liberali del secolo scorso si batterono per strappare ai monarchi una carta consacrate i diritti di libertà dei cittadini. Non a caso il discorso si è andato poi svolgendo più seriamente, lasciando da parte i punti sovrabbondanti rispetto all'idea ispiratrice, sui temi rispetto ai quali più arduo si pone, per il movimento organizzato dei lavoratori, il problema del contenimento delle tradizionali prerogative imprenditoriali e cioè sulle concrete forme di presenza del sindacato nell'impresa, sulla commissione interna, sul potere di recesso *ad nutum*. Quale che sia l'opinione nel merito ritenuta, è certo che su questi punti ruota l'assetto delle unità produttive ed il concreto andamento dei rapporti di la-

(7) È da ricordare, in particolare, la presa di posizione delle ACLI milanesi, nell'opuscolo *La classe lavoratrice si difende* Milano 1953.

voro, secondo una logica del tutto coerente che se può essere respinta ponendosi dall'altro lato della barricata o in base a più generali considerazioni, è tuttavia del tutto comprensibile: quando pongono code-ste rivendicazioni i sindacalisti di parte operaia fanno semplicemente il loro mestiere.

Si tratta ora di vedere, come si è detto nella premessa, se una siffatta idea di garantire ai lavoratori e alle loro organizzazioni o rappresentanze una carta dei diritti loro riconoscibili all'interno dell'impresa, sia di per sé stessa, nel suo nucleo centrale e cioè indipendentemente dai suoi possibili svolgimenti, proponibile nel sistema, coerente coi principi base del medesimo. È ben noto come finora siano state prospettate, isolatamente o congiuntamente, due motivazioni della prospettata doverosità dello statuto. In primo luogo si è detto (8) che la legge deve intervenire per garantire questi diritti come diritti fondamentali di libertà, attribuiti o riconosciuti nell'ordinamento ai cittadini in quanto tali; si tratterebbe, pertanto, non di determinare *ex novo* delle posizioni giuridiche garantite ai lavoratori, sibbene di sanzionare esplicitamente per legge, in maniera risolutiva, posizioni che già, *stricto jure*, sarebbero implicite in talune previsioni costituzionali ed in particolare nella norma secondo la quale la Repubblica « riconosce e garantisce i diritti inviolabili

(8) v. l'editoriale *Avanzata sindacale*, in *Rass. sindacale* n. 62 del 9 maggio 1965 ove si afferma che, indipendentemente dalle varie soluzioni possibili al livello della contrattazione collettiva, la legge deve comunque intervenire perchè « i diritti del lavoratore, in quanto uomo e in quanto cittadino, vanno tutelati, garantiti, protetti in ogni azienda e in ogni settore, in ogni congiuntura e in ogni circostanza, in ogni situazione e in ogni condizione » e perchè « i diritti di cui i lavoratori sono titolari non sono negoziabili, non sono contrattabili », mentre si imputa alla controparte imprenditoriale di voler contrattare questi diritti per ridurli nella loro portata ed intensità. Sul problema v. anche l'editoriale di G. LAUZI, *Il contratto e la legge*, nell'*Avanti!* del 7 maggio 1965.

dell'uomo... (anche) nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità » (art. 2). Secondo questa teorica, invero suggestiva e per la novità e per le implicazioni, i diritti di libertà varrebbero anche nell'impresa quale formazione sociale nella quale, per dura necessità di vita, si svolge in larga parte la personalità degli appartenenti a ceti cospicui della popolazione e più in generale nell'intero campo dei rapporti interprivati. Non può contestarsi, a mio avviso, la proponibilità, almeno come ipotesi di lavoro, di questa più generale motivazione. Da una parte è certo che la impresa costituisce per gran parte dei cittadini l'ambiente ove di necessità essi sono chiamati ad operare e per l'egoistico interesse personale e in definitiva per il benessere comune. D'altro canto si comprende che possa prospettarsi seriamente l'ipotesi che i diritti fondamentali debbano valere anche in quella società civile che, nell'attuale ordinamento costituzionale, lungi dall'essere in linea di principio ignorata come un tempo, è presa direttamente in considerazione nel tentativo di realizzare in essa determinati valori e soprattutto, combinandosi la spinta naturale dei soggetti con l'intervento pubblico, la piena affermazione della personalità umana, secondo un principio cardine di tutto il sistema. Senonchè non si possono tacere dubbi e perplessità, almeno considerando a quale livello, ancora nebuloso ed incerto, si trovi l'impostazione in discorso nella nostra complessiva dottrina. In particolare non appare chiaro quale possa essere lo svolgimento concreto di questa generalissima affermazione di libertà, soprattutto perchè, come giustamente si rilevò nel corso dell'inchiesta parlamentare sulle condizioni dei lavoratori (9), dalla garanzia che il cittadino-lavoratore possa trovarsi e muoversi nell'impresa essendovi rispettato nell'interesse della sua personalità alla ga-

(9) v. per riferimenti la mia relazione *L'esercizio delle libertà sindacali* cit.

ranza, pretesa, che egli possa esprimersi senza limiti di sorta questa personalità ed in ipotesi le idealità politiche e non politiche professate, c'è, a mio avviso, un bel salto che occorre adeguatamente dimostrare. Questa perplessità comunemente si esprime mettendo rettamente in rilievo che il problema sta, ad es., nel distinguere, sul nostro tema, tra la comprensibile garanzia di talune prerogative ai sindacati e la propaganda di partito (10). Ed infatti, per entrare nell'ordine delle valutazioni propriamente politico-costituzionali, la nostra democrazia non è, vivaddio, una democrazia guidata nè è auspicabile che divenga nemmeno una democrazia in cui sia possibile aggredire il cittadino, ai fini di proselitismo, ovunque per avventura si trovi; il nostro regime è ancora fortunatamente, a mio avviso e a prescindere dalle qualificazioni in termini classisti, un regime di democrazia *in borghese*, senza squadacce di malviventi in giro e senza martellanti eserciti, rossi o bianchi, della salvezza; ed è auspicabile che tale resti. Insomma si potrebbe esprimere il concetto con la parola d'ordine, qui irripetibile per buona educazione, lanciando la quale un uomo politico ebbe nell'immediato dopoguerra, a prescindere dalla opinabilità dei suoi programmi e dalla rozzezza della sua ideologia, il merito indiscusso di rompere fin dagli inizi la mitomania che rischiava di soffocare nel nascere il regime di ritrovata libertà. Non vi sono nè debbono esservi miti preformati ed imposti; e la democrazia è il regime non solo delle folte schiere chiesasticamente inquadrare e ispirate da un verbo indiscutibile, non solo degli intellettuali c.d. impegnati in tutto tranne che nel loro mestiere, ma anche del Signor Rossi che, sprovvisto d'ogni superiore ispirazione, vuole semplicemente starsene in pace

(10) v. in particolare la risposta al questionario della UIL e della CIDA. Mi è accaduto di leggere un manifesto nel quale si invoca, fra l'altro, la possibilità di esercitare le libertà politiche nella fabbrica.

e prestare attenzione solo alle sue più o meno mediocri e prosaiche preoccupazioni. Ed il Signor Rossi, che pur sa dove deve andare se un bel giorno per grazia illuminante gli sorrida l'idea di una qualche milizia o di qualche nobile speme di rigenerare l'intera umanità, vuole intanto essere lasciato tranquillo ed ha ben diritto d'essere rispettato in siffatta sua filistea ispirazione. Ora io non desidero affatto che a questo mio illustre concittadino si arrechi un bel giorno il servizio di trovare nel luogo ove egli si reca ogni mattino, maledicendo la cattiva sorte che ve lo conduce, una serie di missionari di diverso colore tutti fermamente intenzionati di salvargli l'anima. E poi, in quanto si ragiona sulla premessa dei supremi diritti di libertà, perchè ci si dovrebbe limitare a far entrare in fabbrica solo gli esponenti delle varie centrali sindacali? Rispetto ai sindacalisti, che pur sempre si interessano di questioni alquanto prosaiche anche se assai importanti, i rappresentanti degli opposti partiti non sono forse portatori di sintesi più elevate sul piano etico-sociale? E che dire ancor più dei portabandiera di associazioni puramente umanitarie o zoofile e, ad un livello ancor più alto, dei propagandisti delle varie confessioni religiose? Perchè mai, su questo piano generalissimo della libertà e dell'umana persona, ci dovrebbero essere limitazioni? Non converrebbe forse aprire al massimo le vie infinite del Signore verso il più ampio e nobile arricchimento possibile dell'anima umana?

Basta porre questi interrogativi per comprendere, io spero, perplessità e timori, innanzi ai possibili, impensabili svolgimenti dell'idea; come poi questa debba realizzarsi solo nelle fabbriche e non altrove, negli infiniti luoghi ove gli uomini si incontrano, è un assunto che è difficile motivare. E allora forse conviene battere al contrario la strada opposta, è preferibile *laicizzare* al massimo, fare in modo che ovunque, in fabbrica e altrove, vi sia pieno rispetto delle varie personalità, di tutte le idee e di tutte le fedi, senza che si approfitti di

questa o quella tribuna per addottrinare il prossimo al di là delle ragioni per le quali negli svariati luoghi costui si trova per ben precise e specifiche esigenze. La logica della libertà, della libertà vera, di quella empirica e non condizionata da questa o quella insegna, vuole appunto, se non mi illudo, che si percorra quest'altra via. Il giorno in cui i luoghi di lavoro saranno luoghi di lavoro e basta, al pari di quanto può corrispondentemente auspicarsi per le caserme, per tutte le sedi, in definitiva, di naturale agglomerato umano, sarà svolta senza residui la logica della libertà che esige, appunto, il rispetto anche del Signor Rossi e che ogni cosa si faccia a tempo debito, nei posti naturalmente adatti e soprattutto, in linea di principio, verso un pubblico di volontari e non di persone in qualche modo coartate o della posizione specifica delle quali si vuole approfittare. E non conviene assolutamente, nella misura del possibile, determinare le condizioni di una sistematica frizione tra i vari clan concorrenti, suscettiva di degenerazioni che i cittadini di buon senso non possono non deprecare e paventare. D'altro canto la realtà convince che le migliori forme di proselitismo sono quelle nelle quali è minima la componente della ostinata e sistematica petulanza; in un regime libero la folla innumerevole dei Signori Rossi alla lunga si vendica e la vince sugli esasperanti manicheismi ed impone quel tono sommesso, non esagitato, che è nella logica del sistema ed il più adatto al sereno esame dei problemi; un clima che non va confuso, argomentando dalle apparenze, con un mortificante qualunquismo, se questa immensa folla anonima di cittadini intenti a vivere nel migliore dei modi i suoi giorni, è però fermamente decisa a difendere la sfera gelosa della sua concretissima libertà. L'esperienza (comprova come in paesi di ben più radicata democrazia costituisca un dato acquisito e non patologico la non scarsa diserzione delle urne, giacchè (e prescindendo dalle ragioni specifiche che nella nostra esperienza, per resistere

alla minacciosa contrapposizione di regimi, inducono a ricercare il voto anche dell'ultimo vecchio rimbacillito, in una corsa disgustosa e malinconica) in una situazione non inquinata da contestazioni pregiudiziali sul sistema, non è male che i vari Signori Rossi non accorranò, come pecore matte, ad esprimere una preferenza per una idea, se di una qualsiasi idea difettano, tranne quella di essere fermissimamente decisi, all'occorrenza, a difendere con le unghie e con i denti anche questa loro particolare propensione a non avere idee.

Pertanto assai più mi convince, nella scelta tra le motivazioni addotte a sostegno del progettato statuto, quella più specifica, più concreta, più arida che fa leva su motivi che sono peculiarmente attinenti al buon assetto dei rapporti di lavoro. È ormai da ogni parte riconosciuto che, per quanto attiene a codesto assetto, a ben poco vale porre dall'esterno una regolamentazione generale ed astratta che rappresenti un minimo di tutela per i lavoratori subordinati, se poi non si determina una situazione che garantisca al massimo l'effettività di questa regolamentazione. È altresì acquisito quale scarto oggi vi sia, nel nostro paese, tra il momento esterno della posizione della regola ed il rispetto in concreto della medesima nello svolgimento dei rapporti di lavoro. In primo luogo molte cose sfuggono naturalmente alla contrattazione collettiva, pur quando questa è condotta al livello più elementare dell'azienda; basti pensare ai concreti svolgimenti attuativi in materia di retribuzione a cottimo ed in genere ad incentivo. Il secondo luogo può spesso determinarsi una situazione nella quale, *di fatto*, il singolo lavoratore è indotto a non perseguire la esatta e leale applicazione delle leggi e dei contratti, a rinunciare, a transigere, a subire e a tacere. Non a caso il nostro contenzioso in materia insorge, prevalentemente, a rapporto di lavoro estinto, quando sovente la prescrizione è maturata o sono inesorabilmente scattati i termini delle clausole di deca-

denza di così dubbia legittimità (11). Altrove questa situazione è stata superata, essendo riuscito il sindacato a penetrare nella cittadella avversaria e ad instaurarvi quel sistema di « democrazia industriale » o, come con formula corrente si dice, di « amministrazione del contratto collettivo », che gli consente di seguire passo passo la concreta vicenda dei rapporti di lavoro e di perseguire il continuo, sostanziale rispetto dei patti convenuti. Da noi il movimento sindacale dei lavoratori nel suo complesso e per svariate ragioni che qui è inutile richiamare, non è stato capace di tanto. La constatazione potrebbe risultare indifferente se l'ordinamento potesse essere agnostico in materia; al contrario il *corpus* delle proposizioni costituzionali impone di uscire dall'agnosticismo e proprio in virtù del principio generalissimo di tutela del lavoro (art. 35), mi par logico che il legislatore possa reputare doveroso l'intervento per porre rimedio a questa situazione. È in questo ordine di idee che, a mio avviso, deve concludersi nel senso che l'idea dello statuto è, in sé considerata e almeno in linea di principio, coerente col sistema costituzionale. Lo Stato può apprestarsi a legiferare in materia in questo contesto e può cercare di perseguire la finalità, doverosa, della effettività della tutela del lavoratore con vari interventi e con varie misure, non ultima quella di favorire la presenza nei luoghi di lavoro di quelle organizzazioni, i sindacati, che hanno come compito istituzionale di perorare la causa del lavoro subordinato. Pertanto, a prescindere dalle dubbie implicazioni della teorica relativa ai generalissimi principi di libertà, l'idea dello statuto può più convincentemente accogliersi come un naturale sviluppo del diritto del lavoro, quale diritto di per sé sorto per la

(11) Rimando al mio studio *Sulla legittimità delle clausole di decadenza contenute nei contratti collettivi e individuali di lavoro*, in *Boll. Ist. Dir. Lav. Univ. Trieste* aprile 1964, p. 3.

complessiva tutela del lavoratore; in un certo senso si tratta di svolgere fino alle estreme conseguenze principi già posti ed operanti nell'ordinamento. La constatazione fatta circa la prevalente caratteristica del contenzioso ne dovrebbe costituire la riprova decisiva, poichè il diritto del lavoro comprensivamente inteso non può risolversi in una serie di benefici utilmente invocabili sol quando vien meno il presupposto di fatto normale dei medesimi, per una sorta di distorsione patologica, ma deve esigersi che almeno di norma vi sia puntuale corrispondenza tra le regole ed i fatti. Dobbiamo in sostanza passare dalla patologia alla fisiologia di un sistema organico e coerente.

Naturalmente questi interventi, possibili, del legislatore debbono svolgersi coordinando gli strumenti di tutela del lavoro con la necessaria salvaguardia delle naturali istanze dell'iniziativa economica ed in particolare con l'esigenza di assicurare comunque la disciplina nelle imprese ai fini produttivi, come tutti, almeno formalmente, riconoscono. Si tratta di conciliare così lo svolgimento dell'iniziativa economica con un sistema di piena e puntuale tutela del lavoro nella fase applicativa della regolamentazione posta dall'esterno; compito delicatissimo rispetto al quale gli svolgimenti concreti dell'idea accolta in linea di principio si appalesano di ben ardua calibratura, posto che, se deve considerarsi di pubblico interesse la tutela del lavoro, altrettanto deve dirsi della esigenza di non turbare e di non scompaginare l'iniziativa economica.

Tutto si risolve, pertanto, nel saper trovare il punto di giusto equilibrio tra le opposte esigenze. Ora a me pare che il paese stia attraversando, dal punto di vista genericamente politico, un momento nel quale, con un minimo di buona volontà generale, sarà forse possibile alle forze responsabili pervenire al dimensionamento più adeguato dello statuto. Dobbiamo francamente riconoscere che, fino ad ora, l'ordine ed il normale andamento nelle im-

prese sono risultati di norma garantiti ed assicurati dalla strapotenza di una certa parte, quella imprenditoriale, nell'assenza di concrete forme di presenza sindacale contrapposta. Ancor oggi il rapporto di forze non è tale da consentire al movimento sindacale nel suo complesso, anche per le profonde divisioni interne, di rovesciare o mutare la situazione esistente. Viceversa vi è stato, al vertice della direzione politica del paese, un mutamento, non radicale, di indirizzi; i governi imperniati sulla attuale formula di coalizione a prevalenza moderata non sono alieni dal prendere in considerazione il proposito di mutare in certi limiti, a favore dei lavoratori, l'equilibrio interno delle imprese. Ma la direzione politica, nella quale la componente moderata è di gran lunga prevalente, si trova a dover svolgere il principio in una situazione che, sul piano sindacale, è ancora precaria per il movimento dei lavoratori ed in una congiuntura generale nella quale, per le incumbenti preoccupazioni economiche, tutto sospinge in realtà al compromesso e all'evitare scelte avventate, se si ha l'intelligenza di vedere un pochino oltre il frasario minaccioso deploratamente consueto delle assemblee comiziesche (12). Mi pare che questo sia, appunto, il clima più idoneo per varare la progettata riforma senza soluzioni avventate e demagogiche, sibbene con estrema consapevolezza di tutti i complessi aspetti del problema, con cautela e giusto equilibrio. Ritengo, cioè, che la situazione politica generale sia sotto questo profilo fortunatamente tale da consentire il meglio in materia; sarebbe male non approfittarne proprio perchè, nelle alterne vicende delle direzioni politiche in una democrazia parlamentare, può trattarsi di un momento forse irripetibile. Meglio conviene affron-

(12) Sul sostanziale « moderatismo » del movimento sindacale dei lavoratori in relazione alle difficoltà d'ordine congiunturale, ricordo le ripetute e lucide puntualizzazioni di G. GALLI, ne *Il Mondo* e ne *Il Mulino*; v. in particolare, dell'A., *Redditi e sindacati* ne *Il Mondo* del 1º settembre 1964.

tare il problema oggi, su basi di preveggenza moderatismo, anzichè domani, quando, in ipotesi, i rapporti di forza e la situazione generale potranno presentarsi in termini e con implicazioni ben diverse. Dobbiamo affrontare il problema oggi, quando tutto cospira a vederlo con relativa serenità; specialmente per chi crede alla funzione, in definitiva preventiva rispetto alla « rivoluzione », delle riforme fatte in modo giusto al momento giusto. Conviene rileggere, a chiarimento di questo modo di porsi innanzi alla realtà, l'appassionata analisi che Simone Weil fece delle condizioni verificatesi nelle fabbriche francesi nel giugno sciolgente del 1936 e nei mesi successivi (13), quando, nel clima determinatosi con l'affermazione elettorale dei partiti del Fronte Popolare, nel giro di poche settimane la situazione nelle unità produttive risultò sconvolta e capovolta, passando dall'ordine antico basato sulla strapotenza imprenditoriale al convulso ed anarchico disordine di una classe lavoratrice pazzamente ebbra per la sensazione diffusasi di aver finalmente conquistato libertà e dignità. La svolta politica sconvolse tutto per quei pochi mesi che, com'era nell'ordine naturale delle cose, si rivelarono poi una occasione tristemente perduta per il movimento innovatore, proprio perchè non fu possibile sostituire al vecchio un nuovo ordine, perchè la sinistra al potere si rivelò, anche per la non consapevolezza delle forze sociali rappresentate, incapace di veramente governare; tutto si risolve quindi nel caos demagogico e alla lunga nella inevitabile ripresa del vecchio ordine. Ci sono alcune profonde affermazioni della Weil che conviene riprendere e meditare, da parte di tutti, imprenditori e forze sindacali del lavoro; rispetto alla situazione coatta determinatasi una volta rotti gli argini di ogni inevitabile disciplina nei luoghi di lavoro, l'A. afferma che « se agli industriali è piaciuto istituire nelle officine

un regime di lavoro tale che ogni progresso morale della classe operaia avrebbe dovuto inevitabilmente turbare la produzione, essi ne portano intera la responsabilità » e nel contempo ricorda però che, a prescindere dalle passate responsabilità dell'ordine basato sulla schiavitù, il sindacalismo operaio è responsabile dell'avvenire, perchè compete ad esso, nella nuova situazione politica, di saper garantire la disciplina ed il rendimento del lavoro, di esprimersi cioè come vera forza di governo (poichè il governo è sempre sintesi di tutte le varie esigenze, sia pure ai vari livelli ed è quindi sempre a suo modo, nelle più varie situazioni, un centro mediatore tra opposti estremismi sempre configurabili). Ho richiamato la testimonianza della Weil perchè essa m'è parsa particolarmente significativa; ma i richiami potrebbero moltiplicarsi e, ragionando nei termini della nostra amara e convulsa esperienza, potremmo dire che è bene determinare una situazione tale nella quale i diciannovismi pazzeschi d'ogni ispirazione siano banditi e tutto viceversa proceda senza esorbitanze in un senso o nell'altro, senza quelle « ingiuste prevalenze » di cui eloquentemente si parla nella premessa di un recente accordo interconfederale. Si tratta di eliminare possibilmente i germi velenosi della dissoluzione sociale che sono sempre insiti in un ordine che funziona a senso unico, di prevenire oggi con illuminata anticipazione sui tempi, di fare in definitiva opera di vera civiltà, di piegare i contrapposti egoismi e le contrapposte spinte in un'ordine equilibrato di reciproca libertà. Io sono assai scettico su tutte le utopie di integrale rinnovamento che traggono il loro pretesto dalla constatazione della c.d. alienazione umana; penso che non potrà mai esservi una situazione idilliaca, senza problemi, senza antinomie, senza conflitti, semplicemente perchè mi pare impossibile negare la realtà della natura umana ed in definitiva la storia. Ma se è illusorio perseguire la panacea di tutti i mali, se è assurdo ritenere possibile l'uomo « nuovo » co-

(13) v. S. WEIL, *La condizione operaia* trad. it. Milano 1952, p. 239 e sgg.

munque aggettivato, è ben possibile incardinare strutturalmente gli inevitabili opposti, può aversi un ordine dialetticamente alimentantesi delle opposte esigenze e quindi di libertà, anche se esso è infinitamente più delicato e difficile a maneggiarsi rispetto al tallone londoniano del capitale o a quello stalinista. Scendendo al concreto, è miope la convinzione di poter conservare alla lunga l'ordine su basi esclusivamente autoritarie, di poter mantenere masse non trascurabili di uomini in uno stato di perenne frustrazione psicologica sui luoghi di lavoro, senza far covare nell'animo di essi sentimenti di odio ed aspirazioni anarchoidi. Meglio conviene affrontare oggi il problema, in questo clima singolarmente cospirante alla moderazione, con acconci interventi. In un certo senso ci si trova innanzi, ma con maggior realismo, a quel problema che altri ha ritenuto di poter risolvere con la teorica paternalistica delle relazioni umane. Ecco perchè, se è naturale che nell'elaborazione dello statuto, ognuno faccia il suo mestiere e reciti la sua parte, chi è relativamente disinteressato rispetto agli opposti schieramenti dovrebbe favorire ogni tentativo di equa contemporaneità.

Naturalmente non è agevole precisare quali possano essere gli svolgimenti concreti, anche perchè si parano innanzi alcune difficoltà preliminari. In primo luogo arriviamo ad affrontare il problema dello statuto, della presenza sindacale nei luoghi di lavoro, senza che si sia chiarita nell'ordinamento la posizione complessiva del sindacato, del contratto collettivo di lavoro, dei mezzi di azione diretta; dobbiamo scrivere per primo quello che doveva essere, secondo la logica, il capitolo conclusivo rispetto all'edificio del nostro diritto del lavoro. Non so dar torto, in linea di principio, a chi mette in rilievo l'incongruenza della situazione (14). Senonchè questo è

(14) v. L. A. MIGLIORANZI, Osservazioni su uno statuto dei diritti del lavoratore, in questa riv. 1965, I, 3.

ormai uno stato di fatto per il quale, sul momento, non paiono prospettabili soluzioni: sono ben note le ragioni per le quali è prevedibile che per lungo tempo ancora le indicazioni di cui agli artt. 39 e 40 della Cost. resteranno lettera morta, ammesso che un giorno esse possano tornare di attualità. Ed allora conviene realisticamente e sia pure *oborto collo* cercare di procedere innanzi malgrado la deficienza delle naturali premesse costituzionali, non arrestarsi, ma cercare di risolvere il problema ora di attualità.

Questa è, appunto, la considerazione a mio avviso decisiva: il problema dello statuto pare maturo, cerchiamo di risolverlo nel contesto attuale e con gli strumenti oggi utilizzabili. Certo la difficoltà sussiste ed anche io non ho mancato di sottolinearlo più volte. In particolare, quando si tratterà di precisare le forme di diretta presenza del sindacato nelle imprese, si porrà il problema di determinare quali siano le associazioni sindacali ammissibili; in altra situazione avremmo senz'altro fatto riferimento alle associazioni sindacali registrate, oggi è inevitabile richiamare, con idonee puntualizzazioni, quel concetto di associazione sindacale più rappresentativa che naturalmente emerge nell'attuale stato di inadempienza costituzionale. Si tratta di cavare da questa fluida realtà che reclama l'intervento della legge identificazioni *ad hoc* puntuali di soggetti e di protagonisti; con una certa fantasia si può sperare, forse, di quadrare il cerchio. Se questo non sarà possibile, ne risulterà comprovato che non si può costruire alcunchè quando mancano le premesse pregiudiziali del sistema. In ogni caso i tentativi in corso risulteranno utili, se non altro consigliando di riprendere organicamente il tutto dal primo capitolo.

In secondo luogo si pone il quesito pregiudiziale se convenga, in materia, far affidamento al metodo contrattuale o non piuttosto a quello legislativo, tenendo presente il contrasto che sul punto sussiste tra

le organizzazioni sindacali (15). Il problema è certamente delicato; può anche osservarsi che, almeno dall'esterno, la cronaca di questi ultimi mesi appare assai contraddittoria, risontrandosi un rinnovato impegno sul piano contrattuale e nel contempo insistendosi, almeno da talune parti, sulla necessità della legge. Ma, rispetto alla cronaca, io non ho titoli sufficienti per pronunciarmi; non sono un sindacalista, ignoro le tecniche di questo particolare affare e pertanto non saprei dire quale sia, da questo punto di vista, la tattica migliore, se restare sempre al tavolo della trattative o spostarsi alternativamente da una sede all'altra, arraffando in ognuna quanto più è possibile. D'altro canto non è questo un problema che di per sé rientri nelle competenze del giurista. Il giurista può dire se una certa proposta è coerente o no nel sistema dato, può deliberarne i titoli di legittimità, può anche puntualizzare la motivazione di fondo di una certa scelta, ma la scelta di per sé attiene al dominio della politica. Sta al politico decidere della indispensabilità o no dell'intervento legislativo, previa valutazione della resa in termini effettuali del metodo contrattuale. Insomma il giurista, come tecnico interpellato *de jure condendo*, argomenta sulla base di una scelta che ad altri e solo ad altri compete e discorre nel nostro caso dello statuto sol perchè si è deciso di provvedere con legge. Naturalmente si può ricordare che l'intervento della legge dovrebbe verificarsi solo in quanto esso si reputi indispensabile, una volta riconosciuta l'organica inadeguatezza del metodo contrattuale, proprio perchè, in materia di rapporti di lavoro, l'ordinamento pone l'accento, a titolo preferenziale, sul momento delle autonomie e della libertà e se l'autonomia e la libertà non debbono ridursi a vuote parole, ne consegue che c'è un limite sostanziale, anche se di difficile formulazione in termini formali, per l'intervento della legge.

(15) v. in particolare al risposta citata, al questionario, della CISL, in coerenza con le ben note impostazioni di principio di questa organizzazione.

ge, giustificato solo quando ne appaia la assoluta necessità: basti richiamare quanto la migliore dottrina affermò in sede di discussione della legge Vigorelli (16).

Una sola cosa può e deve invocare, per dovere professionale, il giurista: che non si facciano pasticci, che non si mescolino indebitamente la logica del contratto e quella della legge, così come si fece con la legge sopra ricordata, determinandosi quei grossi interrogativi che sono ora *sub judice* specificatamente a proposito della estensione, irragionevolmente voluta, degli accordi interconfederali del 1950 sui licenziamenti. Non è male insistere su questo punto, proprio perchè si è rispolverata l'idea (17) che la legge intervenga estendendo *erga omnes* i recenti accordi interconfederali, dimostrando così di non aver appreso niente dall'infelicitissimo e barbarico episodio della legge n. 741. Il contratto non può trasformarsi *sic et simpliciter* in legge; al massimo la legge può volgersi a generalizzare la sostanza del precetto, ma con la tecnica sua, con i suoi autonomi presupposti, con i suoi indipendenti svolgimenti. La c.d. generalizzazione ha un senso, puntuale del resto alla finalità perseguita, se il legislatore, anzichè far da meccanico traspositore, si accinge a rielaborare in prima persona il precetto, facendolo suo e svolgendolo in termini normativamente ineccepibili, ad es. costituendo un giudice specializzato laddove il contratto ha posto l'arbitrato libero evitandosi quel mostruoso arbitrato c.d. obbligatorio che di recente ci è stato offerto. Non si rende un buon servizio alla

(16) v. da ultimo L. RIVA SANSEVERINO, *Dir. sindacale* Torino 1964, p. 302-303.

(17) Per l'estensione *erga omnes* dei recenti accordi interconfederali sui licenziamenti si è pronunciato, in data 14 maggio 1965, il comitato direttivo della CGIL. Nel senso che la legge dovrebbe in generale intervenire seguendo il criterio di tener conto di quanto ormai consolidato al livello sindacale, v. L. RIVA SANSEVERINO, *Intervento in Riv. giur. lav.* 1964, I, 48. Di intervento legislativo per consolidare ed estendere le soluzioni già delineate nella contrattazione parla anche G. GIUGNI, *Intervento*, *ivi* 1964, I, 343.

causa patrocinata ponendo in essere, con molto barocchismo, una serie di costruzioni artificiose e determinando il sovrapporsi del caos al caos, delle complicazioni alle complicazioni, come si dovrebbe riconoscere per un recente passato ove si avesse la forza di abbandonare l'infido terreno del pressapochismo demagogico. È proprio su questo piano, della coerenza alla logica delle soluzioni, che ha un senso la collaborazione dei giuristi alla progettata riforma.

Piuttosto resta da vedere se non sia possibile un più armonico coesistenza del momento legislativo e di quello contrattuale, ponendo in essere una sorta di accordo tra i due piani, sempre senza confusioni e complicazioni. Il legislatore potrebbe strutturare il suo intervento, ponendo un precetto e poi demandandone alternativamente lo svolgimento alla contrattazione sindacale posta in essere dalle associazioni più rappresentative o, in difetto, provvedendo direttamente. Ad. es., posto il principio che il licenziamento può disporsi solo per un giustificato motivo, la legge, previa abrogazione del divieto di arbitrato quanto meno al livello collettivo, potrebbe stabilire che le eventuali controversie possono essere decise dai collegi arbitrali eventualmente costituiti sulla base della contrattazione aggiungendo che, in difetto del titolo necessario per l'esperibilità della procedura d'origine convenzionale, resta la competenza del giudice ordinario. In tal modo potrebbe conciliarsi quello che a prima vista pare assolutamente inconciliabile, prefigurando un sistema nel quale il momento contrattuale sarebbe spremuto in tutte le sue possibilità, avendosi in alternativa una soluzione coerente sul piano delle ordinarie vie giurisdizionali nell'ordinamento statale. Con questo è inevitabile, come ho premesso, che si faccia ricorso al concetto dell'associazione più rappresentativa ed è nella logica che possano talora prospettarsi delle contestazioni sul punto della rappresentatività da risolversi ad opera del giudice; è questo il

costo della deficienza delle premesse del sistema, ma è un costo che, in certi limiti, già si sta pagando tutte le volte che, in relazione alla partecipazione sindacale a certi uffici o collegi costituiti per legge, sorgono quelle controversie, ormai non infrequenti, sulle quali è chiamato a pronunciarsi il Consiglio di Stato. Avremo semplicemente e con molta probabilità un aumento del contenzioso in materia, con tutte le implicazioni della soluzione che è oggi di rigore.

Passando ad esaminare i vari istituti per i quali si può provvedere col progettato statuto, è da dire in primo luogo dei licenziamenti per riduzione di personale, unicamente per chiarire che, a mio avviso, non si vede come la legge possa qui disporre sulla base di quella che è l'idea ispiratrice della riforma. Ed infatti qui vengono in discussione le decisioni imprenditoriali relative alle dimensioni dell'impresa, le scelte di politica economica; rispetto a questo contenuto è di per sé inimmaginabile, nell'attuale sistema economico-sociale, un sindacato dall'esterno, per giunta ove si volesse configurarlo in termini giurisdizionali, fin quando resterà quale principio cardine quello della libertà dell'iniziativa: ne costituisce riprova eloquente la circostanza che nell'accordo interconfederale ci si è limitati a prefigurare una procedura meramente conciliativa. Certamente lo Stato può intervenire, in ipotesi, ma in altra sede ed in altro contesto, precisamente nell'ambito di uno svolgimento della programmazione economica nel quale le decisioni in discorso possono essere condizionate al potere autorizzante di una qualche autorità del piano, se ed in quanto la soluzione appaia per altro verso possibile. Il potere dell'imprenditore può essere, al massimo, condizionato, nell'ordine del problema che qui si esamina, solo per quanto attiene alla determinazione dei criteri di scelta del personale da licenziare perché esuberante e qui è forse possibile un più penetrante sindacato o secondo procedure previste nella contrattazione collettiva o

sul piano dell'ordinamento statale. Le stesse organizzazioni sindacali appaiono, del resto, consapevoli della peculiarità della situazione, se nel più recente accordo interconfederale si è prevista una sorta di collaborazione triangolare, fra associazioni di parte ed autorità pubblica, in ordine ai problemi della occupazione. È su queste premesse che il problema merita di essere approfondito.

Per quanto attiene ai licenziamenti individuali, indipendentemente da ogni valutazione di merito in ordine all'opportunità di lasciare le cose come stanno o di innovare, è certo coerente, in linea di legittimità, col sistema che si superi il principio del recesso *ad nutum*. Si è del resto riconosciuto, e non di recente, che il principio del recesso immotivato e capriccioso ha fatto il suo tempo (18) e ove il nostro legislatore si disponga a procedere in questa direzione, egli si limita semplicemente a svolgere una indicazione di massima già accolta e suggerita dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro con la raccomandazione n. 119 del 26 giugno 1963, quivi auspicandosi che il recesso dal rapporto di lavoro avvenga solo per un giustificato motivo, all'uopo introducendosi determinate procedure e garanzie. Resta solo da vedere quali possono essere gli svolgimenti del principio. Secondo una organizzazione sindacale (19) uno dei motivi per i quali, al fine di superare i limiti del recente accordo interconfederale, si renderebbe necessario l'intervento della legge, consisterebbe in questo che l'accordo difetta di una chiara definizione della giusta causa e del giustificato motivo di recesso, definizione che si auspica *ope legis*. Ma è evidente che così, nel vano tentativo di conseguire piena cer-

tezza, si va domandando la luna nel pozzo. È chiaro che qui ci troviamo innanzi ad una delle situazioni tipiche nelle quali vi è un limite naturale per la legge, quale regolamentazione generale ed astratta, rispetto alla casistica infinita della vita; una delle situazioni che può risolversi, sul piano normativo, solo facendo ricorso ad un concetto-valvola, nel caso, precisamente, all'affermazione di principio che per aversi legittimo esercizio del potere di recesso deve ricorrere un giustificato motivo, come del resto la legge stabilisce in diverse altre situazioni: sarà questa una indicazione per il giudice, arbitrale o statale, e maggiori indicazioni si potranno avere solo negli svolgimenti giurisprudenziali, secondo lo sviluppo tipico dell'esperienza giuridica. Il passo decisivo, sul piano normativo, è appunto quello del superamento del recesso *ad nutum* e tanto dovrebbe essere considerato più che sufficiente. Su questo stesso piano è, a mio avviso, del tutto superflua l'indicazione secondo la quale il licenziamento non potrebbe assolutamente disporsi per ragioni religiose o politiche o sindacali; di per sé la formulazione è superflua giacché il divieto dei licenziamenti di pura rappresaglia è implicito nei principi costituzionali (20), mentre la previsione può essere, d'altro canto, fonte di perniciosi equivoci. Ed infatti, se è da ritenersi illecito il licenziamento disposto per mera avversione alla confessione religiosa o all'affiliazione politica o sindacale del lavoratore, non è auspicabile che la formula venga intesa nel senso che è lecito far tutto, nell'impresa, per ragioni religiose o politiche

(20) È da ricordare che si è autorevolmente espressa l'opinione che l'intervento della legge è superfluo, in quanto il preteso statuto sarebbe già contenuto nella Costituzione: v. A. TORRENTE, *intervento in Riv. giur. lav.* 1964, I, 241; nello stesso ordine di idee pare A. CESSARI, *ivi* 1964, I, 246 giacché tutto il diritto del lavoro ha finalità protettive ed il problema della libertà non può essere frantumato. In senso nettamente contrario e quindi per l'urgenza e la necessità dell'intervento, v. l'intervento di G. GHEZZI, *ivi* 1964, I, 159.

(18) v. L. A. MIGLIORANZI, *Il rapporto di lavoro nella sua evoluzione*, in questa riv. 1951, I, 73. Da ultimo v. R. SCOGNAMIGLIO, *recensione in Riv. trim. dir. proc. civ.* 1965, 297 alla monografia di G. F. MANCINI, *Il recesso unilaterale e i rapporti di lavoro* Milano 1962, con pieno consenso alle idee espresse sul punto dall'A. recensito.

(19) v. *Avanzata sindacale* cit.

o sindacali: per le ragioni che con estrema franchezza, forse con brutalità (necessaria), ho espresso in precedenza, fermo il rispetto della personalità del lavoratore, non è desiderabile che si dia nell'impresa libero campo alla varia petulanza disturbatrice dei missionari e dei fanatici di ogni colore (21). Qui vige sovrano il criterio dell'eguale rispetto per ogni personalità, che si traduce poi nell'implicazione che il cittadino italiano, se vuole andare salmodiando per le vie a mò di espressione della sua fede può farlo liberamente nei luoghi e nei momenti adatti. Pertanto la formula del giustificato motivo, a mio parere, è più che sufficiente per corrispondere a tutte le esigenze, senza ulteriori specificazioni; ed è una formula di reciproca garanzia contro le esorbitanze di ogni tipo. Nello stesso ordine di idee è dubbia la proposta fatta e secondo la quale dovrebbe considerarsi radicalmente nullo il licenziamento disposto a ragione dell'espletamento di attività sindacale. Penso che il buon senso, specialmente quello dei giudici, in ogni caso possa soccorrere per delimitare la ragionevole portata di una eventuale indicazione di questo tipo, giacché è ovvio, conforme ai principi, che l'espletamento di attività sindacali debba andar esente da possibili rappresaglie, ma nei limiti in cui detto espletamento è legittimo. È assurdo ritenere, ad es., legittimo il comportamento di chi promuove, per ragioni ovviamente sindacali, picchetti non precisamente pacifici o di chi promuove nell'impresa forme abnormi di agitazione. Per queste ipotesi, non infrequenti in verità, non dovrebbero esservi garanzie di sorta, se non si vuole spianare la strada alle esorbitanze di una par-

(21) Non è infatti frequente che lo spirito di libertà e di tolleranza si esprima nei termini che P. MARTINETTI, *Gesù Cristo e il cristianesimo* Milano 1964, p. 456 riferisce tipici della chiesa menonita: «Questo delicato rispetto dei menoniti per la coscienza degli altri si rivela anche in un particolare caratteristico: essi non fanno propaganda».

te nel momento stesso in cui si opera per contenere le eccessive prerogative di quella opposta. Pertanto anche qui la formula generale del giustificato motivo è sufficiente, essendo essa tale da garantire i sindacalisti e nel contempo gli imprenditori dagli eventuali superamenti dei limiti di liceità dell'azione sindacale. Non mi nascondo che altra può essere la soluzione, quella precisamente di voler salvaguardare al massimo l'azione sindacale, conferendo agli esponenti maggiori di questa una vera e propria immunità; qui la questione è eminentemente politica e va risolta su questo piano, anche se può osservarsi che con siffatta indicazione si sarebbe coerenti ad una certa logica, a quella di una scelta preferenziale, politicamente giustificata secondo una discrezionale valutazione di merito, per uno degli interessi in contrasto. Ma è altrettanto logico che, scelta questa soluzione (da porre, in ipotesi, nettamente, al fine di fugare ogni equivoco), si ricordi come ogni immunità, ivi compresa (alquanto teoricamente) quella parlamentare, ha un limite; pertanto la prudenza consiglierebbe, nel caso, di consentire, con opportune garanzie giurisdizionali, la remozione del particolare privilegio rispetto a chi se ne sia dimostrato indegno. Inoltre bisognerebbe precisare con estrema chiarezza, direttamente o indirettamente, chi può ritenersi investito di siffatta immunità, giacché se si adoperano formule generiche (ad es., «i lavoratori investiti di cariche sindacali») si prospetta realisticamente l'ipotesi che l'imprenditore debba trovarsi a che fare, un bel giorno, con una folla innumerevole di dipendenti-deputati... Da parte operaia dovrebbe infine considerarsi che, nell'attuale situazione di pluralità sindacale, la genericità della formula del giustificato motivo anche da questo lato conviene, per non rischiare che possa ritenersi del tutto giustificato un comportamento abnorme nei confronti dei lavoratori di una determinata affiliazione da parte del lavoratore sindacalista di parte avversa, potendosi

sempre questi giustificare per ragioni di attività sindacale. La formula deve essere infatti tale da farvi includere anche il principio che tutti i lavoratori, tutte le centrali hanno diritto ad eguale rispetto e considerazione.

Resta da dire se, accolto il principio del giustificato motivo, questo licenziamento «ordinario» può coesistere o no ed in quali termini col licenziamento per giusta causa, prospettandosi, nel questionario ministeriale, la tesi secondo la quale dovrebbero coesistere questi due tipi di recesso, secondo un incerto e nebuloso criterio di progrediente gravità. In concreto a me pare che la distinzione abbia un senso solo in quanto ai due tipi di licenziamento corrispondano conseguenze del tutto diverse e in questo senso la questione è collegata all'altra insorta circa la definitiva sorte della regolamentazione ora posta in tema di indennità di anzianità. È evidente che se l'indennità di anzianità deve essere in ogni caso riconosciuta al lavoratore, viene meno il motivo di fondo per distinguere tra i due tipi di licenziamento, in questa ipotesi è preferibile che si contempi un unico caso di possibile licenziamento, quello appunto per quale causa che non consente la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto, dovrebbe essere unicamente prevista per consentire all'imprenditore di estromettere immediatamente il lavoratore dell'impresa senza preavviso. In sostanza la c.d. giusta causa rilevarebbe solo ai fini della concessione o no del preavviso. Ora, per quanto attiene all'indennità di anzianità, ogni scelta è evidentemente legittima; solo che la proposta generalizzazione svuota praticamente l'istituto del suo profondo significato che è appunto quello di funzionare come un elemento che induce ad una certa elasticità nelle scelte dei soggetti per quanto attiene alla convenienza o no di proseguire il rapporto di lavoro e come un elemento che può costituire un incentivo rispetto alla condotta del lavoratore. In sostanza l'indennità è sorta con questa fun-

zione empirica e in essa ha trovato del tutto esaurientemente e non già cervelotica-mente la sua logica; la prospettiva di veder col tempo accrescere questo beneficio spinge il lavoratore a non recedere facilmente dal contratto, se altrove deve poi cominciare a decorrere *ex novo* l'anzianità; il timore di perderlo induce ad evitare gravi comportamenti lesivi degli interessi della impresa e del buon ordine in essa; il fatto che col licenziamento per giusta causa il lavoratore abbia perduto l'indennità, viene economicamente valutato dall'imprenditore e, di norma, concorre a rafforzare tutte quelle eloquenti ragioni per le quali conviene desistere dal possibile ricorso ai rimedi di diritto comune, per ottenere il problematico risarcimento dei danni. Questa è la giustificazione dell'istituto in rapporto alla sua attuale regolamentazione; per questo, confesso che mi sono sempre parse alquanto bizantine le discussioni sulla sua natura giuridica, poichè queste discussioni sono per definizione insuscettive, di risultati appaganti sul piano della dottrina che gira a vuoto, posto che l'indennità ha, se si vuole, questa *ratio* di per sé ambivalente e compromissoria e nella considerazione della medesima si esaurisce il discorso; egualmente priva di concretezza mi è parsa la questione, ampiamente dibattuta negli ultimi tempi, in ordine alla pretesa illegittimità della norma che esclude il beneficio nella ricorrenza di determinate situazioni, a ragione del dedotto carattere retributivo del medesimo, cadendosi così in pieno ed ingiustificato apriorismo: l'indennità, prima di avere questa o quella natura, è *in primis* quello che il legislatore ha voluto che fosse, secondo sue insindacabili scelte e poichè, secondo queste scelte, l'indennità non spetta in certi casi, la medesima non ha ovviamente carattere retributivo onde cade la premessa dell'assunto che rovescia del tutto i termini logici del problema. Ora, come ho detto, il legislatore è certo libero di innovare, ma è desiderabile che si renda ben conto dei termi-

ni del problema; che cioè l'indennità, generalizzata, perde ogni funzione in rapporto alla concezione originaria. Ora io non so, sul piano della valutazione comparativa degli interessi, se questo veramente convenga; se, ad es., sia opportuno eliminare questo incentivo alla fedeltà del lavoratore nell'impresa, specialmente ora che, rispetto alla mano d'opera specializzata, l'imprenditore ha talora un interesse non lieve alla prosecuzione del rapporto (22). In definitiva l'indennità così come è oggi congegnata, almeno ai sensi del codice e prescindendo dalle soluzioni accolte sovente nella contrattazione collettiva, può funzionare come un ostacolo alla eccessiva mobilità dei lavoratori e forse, nell'epoca in cui ci si avvia verso il pieno impiego e la rarefazione della mano d'opera almeno in certi settori e per certe qualifiche, l'interesse dell'imprenditore può essere valutato non in termini meramente egoistici. Comunque è questa una zona aperta per libere scelte politiche; ma se la generalizzazione sarà disposta, cade la ragione fondamentale per distinguere due tipi di licenziamento.

Ma soprattutto, rispetto al licenziamento, il punto essenziale è quello relativo alle possibili conseguenze dell'accertata illegittimità del recesso. Obbligo inderogabile di ripristinare il rapporto o soluzione alternativa di ordine economico? A mio avviso non vi possono essere dubbi sulla scelta; certamente il ripristino del rapporto (in concreto giuridica continuità del medesimo, correndo comunque l'obbligo di corrispondere la retribuzione, posto che nessuno può ottenere *manu militari* la reiscrizione effettiva del lavoratore nell'impresa) è una soluzione del tutto coerente in linea di piena legittimità e di totale, appagante

(22) Questo significa che, sul piano degli interessi contrapposti, il problema del contratto di lavoro a termine, comincia a prospettarsi, nella realtà effettuale, talora in termini alquanto diversi rispetto a quelli tradizionali, come risulta da alcune vicende giurisprudenziali: v. ad es. Cass. 23 luglio 1963 n. 2045 in *Foro it.*, 1963, I, 1896 con mia osservazione.

giustizia. Ma al di là della logica dei principi pur solennemente proclamati, c'è una logica più profonda, quella del sistema e del naturale porsi del soggetto nel medesimo, quella logica in virtù della quale il diritto, come soluzione empirica che rende largo omaggio alla realtà delle cose, non coincide mai, integralmente, con la giustizia. Orbene la soluzione integrale urta troppo radicalmente con la spinta spontanea che è nelle cose e ritengo senz'altro preferibile la seconda soluzione compromissoria. Per non esasperare i termini del problema, è bene mettere in rilievo che in ogni caso la prospettiva d'incorrere in una non lieve responsabilità patrimoniale costituirà una ragione sufficiente perchè si ricorra al licenziamento sol quando ne sussistono veramente motivi gravi ed obiettivamente valutabili: è questo, se non erro, l'essenziale. Si dirà che qui mi pronuncio nel merito, ed è esatto; ma è un merito che, nella misura in cui è in giuoco la sostanza di fondo del sistema nei suoi presupposti naturali anche se formalmente non esplicitati in testi di legge, giustamente preoccupa il giurista. Tutto ciò che è naturalmente insopprimibile è per me, al pari della necessità, più forte di ogni legge e di ogni considerazione in punto di coerenza logica aridamente consequenzaria. Dicendo questo, mi rendo ben conto di andare contro corrente, giacchè è di moda oggi esaminare e risolvere i problemi della umana convivenza in chiave di un vuoto astrattismo che vanamente pretende di essere razionale. Nella sostanza, quando si impone senza alternative possibili la presenza del lavoratore comunque indesiderato, la impresa non è più dell'imprenditore, si apparta forse la più grave patente mortificazione di quel sentimento di dominio che è la molla naturale della specifica attività; conviene urtare con siffatto rigore quel contesto psicologico che è così rilevante in una attività che, fin quando deve operare, costituisce il centro del sistema? Ci si deve rendere conto che vi è un limite oltre il quale, al di là della forma, gli istituti sono

nella realtà più profonda distrutti e rovesciati e mutano di qualità; questo limite è segnato da quel punto critico oltre il quale non opera più la spinta spontanea del soggetto, perchè questi non ha più motivo e ragione di impegnarsi in una avventura che non gli rappresenta più niente, anzi è il contrario di quello che potrebbe sospingerlo.

Nell'ambito della progettata riforma, si discute infine se sia opportuno che la legge intervenga per generalizzare e regolare la attività delle commissioni interne. Il problema va quindi considerato nel contesto della finalità complessivamente perseguita con lo statuto; non si tratta di discutere del c.d. riconoscimento giuridico delle commissioni di per sé, ma della opportunità o no di avvalersi delle stesse commissioni al fine di assicurare l'effettività di una piena tutela del lavoro nell'impresa, passando strumentalmente attraverso la presenza di istanze apposite all'interno della medesima. Così impostato, il problema si pone in un senso del tutto particolare e va collegato all'altra rivendicazione di imporre, sempre per il fine indicato, la diretta presenza dell'organizzazione sindacale nei luoghi di lavoro. La commissione interna viene quindi in considerazione come possibile strumento di questa presenza istituzionale e la questione può essere esaminata globalmente, dovendosi risolvere una serie di quesiti; se così convenga riconoscere talune prerogative al sindacato, congiuntamente o in alternativa al c.d. riconoscimento giuridico delle commissioni. Il legislatore ha così innanzi a sé tre possibili vie: disciplina per legge delle sole commissioni interne, disciplina delle commissioni e contestuale riconoscimento di prerogative sindacali, esclusivo riconoscimento di queste prerogative alle organizzazioni. In tal modo, nell'ambito delle sue scelte squisitamente politiche, il legislatore medesimo può tener conto del contrasto che allo stato sussiste tra le varie centrali sindacali sulla sorte definitiva delle commissioni interne o quanto meno sulla ripartizione del-

le competenze tra le commissioni ed i sindacati. Senza voler entrare nel merito di questo contrasto, è da rilevare che la prima soluzione è quella che, di gran lunga, evita le complicazioni in una certa misura insite nelle altre. Infatti, quando si tratta di riconoscere la diretta presenza del sindacato nell'impresa, è evidente che le prerogative vanno in linea di principio riconosciute a tutte le associazioni sindacali rappresentative e ciò determina alcuni interrogativi dei quali dirò in seguito. Al contrario tenendo conto delle sole commissioni interne, in quanto queste sono costituite sulla base delle consultazioni elettorali, il problema della rappresentatività è automaticamente superato perchè si risolve appunto nel meccanismo elettorale attraverso il quale le varie associazioni acquisiscono nell'impresa, in concreto, quel peso che la sorte delle urne loro riserva, salvo che anche qui, come si propone da parte di una centrale sindacale al tavolo delle trattative ora in corso, non si vogliono riproporre i problemi dei quali dirò facultizzando solo le associazioni sindacali alla presentazione delle liste dei candidati. In sostanza le commissioni interne, come organismo unitario di derivazione elettiva, permettono di risolvere questo delicatissimo problema; la soluzione corrisponderebbe, del resto, ad una non trascurabile esperienza ventennale attraverso la quale sono passate, bene o male convivendo, le varie centrali antagonistiche. Si obietta che c'è il pericolo delle esorbitanze delle commissioni interne, dell'accapparramento da parte di queste dei compiti naturalmente spettanti al sindacato e l'obiezione ha un non trascurabile peso alla luce del tradizionale antagonismo tra rappresentanze extraziendali e intraziendali nel movimento sindacale. Ma può osservarsi che la questione si pone in termini di concreti rapporti di forza e di situazione generale: le esorbitanze vengono fuori non già a ragione di una determinata soluzione legislativa, ma per la carenza dell'organizzazione sindacale che non riesce ad imporsi nella misura resa necessaria dalla sua natu-

rale vocazione. L'esistenza della commissione interna di per sé non rappresenta niente su questo piano, perchè resta da vedere se la commissione può in concreto assurgere a centro autonomo di potere o se viceversa essa è destinata a vivere come mera espressione di un potere che in realtà si svolge altrove. L'esperienza di tutti i settori e specialmente quella che si ricava dalla evoluzione delle istituzioni politiche nella concretezza storica ampiamente riprova come non vi sia sempre coincidenza tra le soluzioni formali e la reale collocazione degli effettivi centri di potere; così è ben noto che la suprema direzione politica formalmente capo alle assemblee parlamentari, ma sostanzialmente alle segreterie dei partiti politici: sta al movimento sindacale di ottenere con la sua forza una corrispondente « sfasatura » rispetto alle istanze che la legge eventualmente può considerare per dare una rappresentanza ai lavoratori nella impresa. E non ha torto se è osservato, nel contesto della polemica tra le varie centrali, che la stessa rigida delimitazione dei compiti della commissione interna non ha senso se, in luogo della commissione, il sindacato non è in grado di imporsi, così determinandosi un vuoto di potere (23). In ogni caso, la legge eventualmente disciplinatrice delle commissioni interne dovrà cercare di specificare con molta esattezza non solo i compiti, ma soprattutto gli strumenti a disposizione delle commissioni, quello che esse ed i suoi componenti possono fare, stabilendo concrete prerogative. Giustamente si è osservato, in generale, che a questa esigenza di massima specificazione deve corrispondere tutta la progettata riforma (24), giacchè se è vero, come si afferma nel questionario ministeriale, che è impossibile scendere in questa sede a particolari di natura regolamentare, è da evitare in materia così delicata, la vuota astrattezza

(23) Come a ragione si osserva nell'articolo *Commissioni interne e diritti sindacali nelle aziende*, in *Rass. sind.* n. 63 del 23 maggio 1965.

(24) v. C. SMURAGLIA, *intervento cit. supra*.

di proclamazione generali del tutto inappaganti. In particolare la legge dovrà prevedere la possibilità di determinare esattamente, nella singola impresa, il tempo disponibile per i commissari al fine dello espletamento del loro mandato, stabilendo che le eventuali contestazioni tra la commissione e la direzione debbono essere risolte dall'ispettorato del lavoro. È ovvio infine che la legge dovrà adeguatamente garantire e tutelare i componenti delle commissioni.

Ove si prescelga la soluzione della diretta presenza sindacale, dovrà specificarsi quanto potrà fare il sindacato. È ben noto che le rivendicazioni si articolano su quattro punti: si chiede la possibilità di indire assemblee del personale, di avere albi a disposizione per l'affissione di comunicati, che le direzioni provvedano alla trattenuta dei contributi dovuti dai lavoratori appartenenti alle organizzazioni sindacali alle medesime, che i lavoratori investiti di cariche sindacali possano fruire di permessi retribuiti per l'espletamento del loro mandato. In ordine a queste rivendicazioni ci sono alcuni rilievi da fare. Per quanto attiene alla trattenuta dei contributi, è auspicabile che la legge garantisca al massimo l'effettiva libertà dei lavoratori: sono risolutamente contrario a tutte le soluzioni che qui come altrove (ad es. in materia di organismi rappresentativi degli studenti universitari) possono favorire la burocratizzazione delle organizzazioni di parte, la vita facile per gli attivisti che, assicuratisi i mezzi finanziari per imposizione di legge, non abbiano il pungolo delle dure necessità quotidiane e trovino in questo la spinta per vivere ed operare distaccati dai ceti che pretendono di rappresentare. Le organizzazioni chiamate a rappresentare dialetticamente le varie cerchie degli interessi particolari, hanno un senso, una dignità e una moralità solo in quanto costantemente si alimentino della forza che può ad esse provenire dalla fattiya, volontaria adesione delle basi; altrimenti degenerano in entità parassitarie che è bene rimuovere per-

chè costituiscono solo fonte di equivoco. La misura nella quale si riesce a cavare soldi dalle tasche della gente è l'indice più significativo della reale e rispettabile forza di un movimento. Per questo sono contrario alla proposta, più volte formulata, di imporre alla generalità un contributo obbligatorio a favore dei sindacati, anche se in forma indiretta o larvata; la legge pertanto farà bene a disporre con cautela circa la proposta trattenuta.

Che ai lavoratori chiamati ad incarichi sindacali si conceda poi il tempo disponibile per attendere al loro mandato, è comprensibile, ferma la necessità di poter precisare esattamente gli incarichi sindacali in questione. Ma non comprendo assolutamente perchè si debba disporre nel senso che questi permessi siano retribuiti (la questione può farsi anche per le spese occorrenti per la installazione degli albi e forse per i locali che l'imprenditore dovrebbe mettere a disposizione per le assemblee). Probabilmente codesta auspicata previsione è da considerarsi del tutto illegittima, giacchè non trovo nel nostro pur diffuso testo costituzionale una norma che consenta di imporre a determinati soggetti le spese dell'altrui libertà sindacale. E, a parte la questione di legittimità, c'è, mi si consenta, o meglio dovrebbe esservi, una questione di dignità, giacchè ad un movimento sindacale serio dovrebbe ripugnare di dover mendicare dagli avversari naturali (di classe!). Ma qui si toccano note dolenti, relative ad un movimento che in venti anni, se è stato largo di vuoto demagogismo e di ginnastica agitatoria a vuoto, non è stato nel suo complesso capace di darsi una organizzazione autosufficiente e responsabile, ben poco costruendo; dopo di che non si sa bene in base a quali titoli si possa bistrattare, come riformista e capitolarista, quella generazione di sindacalisti che, nel trentennio che va dal 1890 al 1920, seppe costruire quel poco sul quale in definitiva « i rivoluzionari » di oggi vivono di rendita.

Ammesso che la legge consenta quanto

si chiede, resterà da provvedere circa i concreti svolgimenti, fermo che nella disciplina fondamentale dovranno contenersi chiare formulazioni, comunque prevedendosi, al fine di risolvere probabili contestazioni, l'intervento risolutivo degli ispettori del lavoro. Ma resta da stabilire a quali associazioni debbono essere riconosciute queste prerogative. Il riferimento al criterio della rappresentatività è di rigore. Ma quali svolgimenti in concreto debbono prevedersi sul punto? Ho detto in precedenza che, in generale, tutto lo statuto può strutturarsi con un adeguato raccordo alla contrattazione collettiva. Specificatamente, sul punto particolare, la legge potrebbe riconoscere le accennate prerogative alle associazioni sindacali più rappresentative, rimandando poi per le necessarie specificazioni ai contratti collettivi o agli accordi stipulati tra le stesse associazioni, mentre, in difetto di queste integrazioni convenzionali, dovrebbe provvedere l'ispettorato del lavoro, con possibili gravami. Ma come si pone, attraverso questo ipotizzabile congegno, il problema della rappresentatività? Scendendo al concreto, sulla scorta della prassi finora seguita, potrebbe aversi la stipulazione di un accordo interconfederale specificativo o di una serie di accordi di categoria da parte delle associazioni imprenditoriali dapprima con le tre centrali che solitamente operano in unità d'azione (CGIL, CISL, UIL) e quindi con le minori centrali, ivi compresa la CISNAL rispetto alla quale sussiste, da parte delle altre organizzazioni dei lavoratori, la ben nota pregiudiziale politica. Può andare tutto liscio secondo lo schema proposto anche sul problema qui esaminato? È prevedibile che su una questione così pregiudiziale, di principio, come quella della rappresentatività, i tre sindacati maggioritari accettino di buon grado che la controparte riconosca in sostanza parità di prerogative alla centrale invisa? È ben vero che finora le diverse organizzazioni italiane hanno evitato di spingere a fondo su questa questione che in altre esperienze avrebbe probabilmente determinato un conflitto

c.d. giurisdizionale, ma non è male formulare in questa sede il quesito, anche perchè la questione rischia di diventare scottante per tutte le parti che non potranno innanzi a questa evenienza ricorrere a scappatoie, se si prospetta la possibilità di assemblee del personale indette e tenute dai sindacalisti della CISNAL, con probabili gravi turbamenti dell'ordine aziendale. Se, come è possibile, le tre maggiori organizzazioni riusciranno a superare il punto, ottenendo dalla controparte imprenditoriale, anche essa a questo punto presumibilmente interessata ad evitare nelle imprese conflitti che rischiano di divenire sanguinosi, il riconoscimento dell'esclusiva, è tuttavia anche prevedibile che la centrale o le centrali escluse (si pensi anche al sindacato dell'automobile non trascurabile in talune imprese), sollevino contestazioni innanzi all'ufficio pubblico al quale è commesso di risolverle; l'ufficio dovrà decidere della rappresentatività dell'organizzazione ricorrente e allo stato potrà risolvere il punto sulla scorta dell'unico dato obiettivo disponibile e cioè i risultati delle competizioni elettorali per le elezioni delle commissioni interne. Sotto questo profilo risulta dimostrato che, malgrado tutto, le commissioni interne rappresentano oggi l'unica base sufficientemente obiettiva sulla quale è possibile ricorrere, con molta fatica, una tenue traccia organica per tenere in piedi il traballante edificio.

Per aggirare l'ostacolo della rappresentatività, la legge potrebbe tuttavia ricorrere alla soluzione di consentire la presenza sindacale non su base extraaziendale, ma al contrario su base interna all'impresa. Si potrebbe così disporre che nell'impresa un certo numero di lavoratori, da determinar-

si in relazione alle dimensioni della medesima, può costituirsi in raggruppamento sindacale che verrebbe così direttamente investito delle prerogative in discorso. Con siffatto espediente le varie centrali potrebbero essere indirettamente presenti, almeno quelle che hanno la disponibilità del numero minimo richiesto. È prevedibile che di norma quelle che sono oggi reputate centrali minori verrebbero escluse dal giuoco, mentre in molte imprese è altrettanto prevedibile che così avverrebbe anche per qualcuna delle centrali ritenute di maggiore rappresentatività. Resta da vedere se a questa soluzione non si opponga l'eccezione che i lavoratori possono rifuggire dallo esporsi pubblicamente manifestando la propria affiliazione sindacale. Ma è certo che in una situazione complessiva così fluida la soluzione perfetta non può ottenersi, mentre solo con molta buona volontà e con molto empirismo qualche passo innanzi, se si vuole, potrà farsi. Sarà comunque interessante vedere e come le idee alquanto nebuloze che ora circolano si concretizzeranno in progettati articoli di legge e come si svolgerà il dibattito alle Camere, ove esso sia naturalmente condotto non solo avendo presenti le finalità politico-sindacali di facile enunciazione, ma con la serietà tecnica che è da auspicare. Non è da escludere, come ho già detto, che ne venga fuori, approfondendo il dibattito, la constatazione obiettiva di come sia difficile costruire, con lo strumento legislativo, qualcosa di organico e di sensato in una situazione sindacale così incerta e contorta. A questo momento, se si avrà il coraggio di fare il punto, può darsi che possa riprendersi, andando a capo, un più organico discorso.