



Rassegna Parlamentare

G. PERA

Sullo statuto dei lavoratori

Estratti da
RASSEGNA PARLAMENTARE
nn. 5-6 - Maggio-Giugno 1970

A cura dell'Istituto per la Documentazione e gli Studi Legislativi (ISLE)

GIUSEPPE PERA, *professore ordinario di Diritto del lavoro nell'Università di Pisa.*

Non vale la pena di soffermarsi sulle idealità di fondo ispiratrici dello statuto dei lavoratori, da quelle più remote reclamanti effettive garanzie di libertà e di rispetto della persona del lavoratore nello svolgimento del rapporto di lavoro a quelle più recenti, assommantesi alle prime, circa la necessità di riconoscere per legge i c.d. diritti sindacali nonché la diretta presenza del sindacato nei luoghi di lavoro all'insegna di una legislazione « promozionale » (Giugni), perché le medesime sono ormai diffuse nella più vasta opinione, dopo tanti anni di discussione sul tema; sulle possibili impostazioni di principio mi soffermai, del resto, a suo tempo (v. in *Dir. lav.* 1965, 1, 143). Mi riprometto, invece, di formulare alcune considerazioni sul testo di recente approvato dal Senato e quindi inoltrato, per il seguito, alla Camera (disegno di legge n. 2133), premessi alcuni rilievi d'ordine generale.

In primo luogo, può osservarsi che, per più aspetti, il contenuto della proposta in corso abbraccia temi e problemi largamenti esorbitanti rispetto all'idea originaria; anzi, nel corso dei lavori innanzi alla commissione senatoriale, si fecero ulteriori tentativi di allargamento. Né c'è da stupirsi in proposito, sia perché l'idea stessa di uno statuto per i lavoratori, comunque formulata, ha per necessità di cose contorni sfumati proprio all'insegna dei principi costituzionali invocati a giustificazione, sia perché, in definitiva, tutto il diritto del lavoro, nel suo complesso, si risolve in uno statuto per la parte più debole e meritevole di tutela del rapporto.

In secondo luogo, lo statuto, nel testo approvato dal Senato, non costituisce certo un modello di legge perspicua e tecnicamente ben formulata, derivandone complessi e delicati problemi d'interpretazione; e solo allorché si sia raggiunto un sufficiente consenso nella risoluzione di questi problemi, sarà possibile intendere del tutto la portata innovativa della legge in gestazione. Tutta l'odierna legislazione presenta, del resto, gravi mende d'ordine di svolgimento tecnico; situazione che naturalmente si aggrava per leggi che sono il risultato di difficili compromessi, specie allorché solo con estrema fatica il disegno essenziale è tenuto

in piedi per la parte fondamentale rispetto alle proposte modificative ed estensive tenacemente suggerite nel nostro campo dall'estrema sinistra. Per giunta, questo testo è andato innanzi in una situazione politica di crisi al livello di governo, con larga possibilità di successo di formulazioni elaborate in seno all'assemblea parlamentare. Basti ricordare che il disegno di legge governativo, elaborato sotto la guida del ministro Brodolini, sopravvenne quando, da mesi, la commissione stava lavorando sulle diverse proposte presentate, specie dai parlamentari del PCI e del PSIUP, all'inizio della legislatura, tanto che, anche per non disperdere i risultati acquisiti, il testo del governo è giunto in aula profondamente modificato. Ed anche in aula non sono mancate notevoli modificazioni. Tutto il lavoro preparatorio è andato avanti, quindi, in una continua altalena, su singoli punti decisivi, nella contrapposizione d'impostazioni assai diverse. La prospettiva di ulteriori modifiche alla Camera ha, pertanto, notevoli probabilità, salvo che non prevalga, per bruciare le tappe, l'impulso, politicamente deciso, del governo ora in gestazione, se eventualmente più solido; oppure salvo che, a questo punto, anche l'estrema sinistra convenga sull'opportunità di assicurare tempestivamente ai lavoratori i vantaggi comunque derivanti da questa legge: evidentemente, verificandosi queste due ultime ipotesi, la legge sarà approvata dalla Camera nel testo attuale senza quei miglioramenti che il tecnico possibilmente vorrebbe.

Per quanto attiene al contenuto, la legge incide sensibilmente sulla regolamentazione del rapporto di lavoro e sulla struttura di questo rapporto quale allo stato risulta dal codice del 1942. E ciò vuoi per le singole disposizioni dettate a tutela del lavoratore e specie a garanzia e rispetto della sua personalità, vuoi per tutto il complesso che interferisce sui poteri direttivo e disciplinare del datore di lavoro, con modificazioni di principio per saggiare la reale portata delle quali dovrà meditarsi a lungo, rivedendo una serie di costruzioni ora solidificate e nella dottrina e nella giurisprudenza. Non è certo in occasione e nei limiti di questa prima presa in considerazione di un testo non ancora definitivo che può vedersi appieno che cosa veramente rappresenti questa legge.

Ma la legge è destinata ad incidere altrettanto notevolmente sull'assetto sindacale quale è venuto attestandosi in questo venticinquennio di postfascismo. Non a caso si è detto (Prosperetti)

che, per questa parte, lo statuto è, pur parzialmente, la legge sindacale, la legge che si dimostra in concreto possibile sul presupposto, ormai scontato, dell'impossibilità di attuazione degli artt. 39 e 40 Cost. Soprattutto, mentre il sindacato in quanto tale resta giuridicamente non riconosciuto (pur avendo un corposo riconoscimento «di fatto», ai più vari fini, nel sistema di relazioni industriali e di lavoro in concreto affermatosi, anche a livello di rapporti con i poteri pubblici), la legge in via di approvazione riconosce e garantisce istanze sindacali nuove all'interno dei luoghi di lavoro; con una scelta che pone, almeno potenzialmente, delicati problemi di rapporti tra queste istanze (quelle giuridicamente riconosciute laddove è decisamente in questione l'assetto effettivo dei rapporti di lavoro) e le tradizionali organizzazioni sindacali che, proprio per questo, possono entrare in crisi o possono essere costrette a parare, con opportuni adeguamenti, i pericoli obiettivamente insiti nell'intervento legislativo per gli antichi apparati. Né va dimenticato che questa potenzialità eversiva del vecchio assetto va valutata nella concretezza dell'attuale situazione sindacale, quali che siano le previsioni in termini di consolidamento o di superamento della medesima. Se è vero che in questi ultimi tempi il sindacalismo dei lavoratori si è trovato a dover fare i conti, con notevoli difficoltà, con una spinta imponente dal basso, da parte delle basi rappresentate, e con tendenze di scavalco a sinistra; se è vero che le vicende del recente autunno «caldo» hanno segnato il superamento dell'equilibrio anteriore e posto in crisi il precedente assetto contrattuale, ponendo in particolare in questione lo spazio già acquisito per la contrattazione nazionale di categoria, lo statuto può giocare nel senso del rafforzamento di queste spinte. Per questo la legge può essere considerata nella potenziale dinamica degli svolgimenti sindacali in corso, funzionando come un incentivo nel senso indicato. Non a caso l'Associazione di diritto del lavoro ha posto all'ordine del giorno delle sue prossime giornate perugine di studio (maggio 1970) il tema della «rappresentanza professionale e statuto dei lavoratori», sulla base di una relazione che è stata affidata al prof. Federico Mancini. Quanto sopra premesso, mi accingo a prospettare schematicamente alcuni interrogativi che discendono da una prima lettura del testo.

1) L'art. 13 modifica radicalmente l'art. 2103 cod. civ. (*jus*

variandi delle mansioni), stabilendo che il lavoratore deve essere adibito alle mansioni contrattualmente convenute o a mansioni equivalenti o superiori. Non sarà più possibile adibire, pur temporaneamente e per esigenze aziendali, il lavoratore a mansioni inferiori, fermo il diritto come stabiliva il codice, al trattamento economico di cui alle mansioni contrattuali. L'innovazione può avere dei riflessi, non positivi per il lavoratore, in tema di giustificato motivo «obiettivo» di licenziamento (articolo 3, L. n. 603 del 1966), in relazione alla tesi, prospettata in dottrina, secondo la quale il licenziamento potrebbe ritenersi giustificato, per ragioni tecnico-produttive, sol quando si fornisca la prova dell'assoluta inutilizzabilità del lavoratore in posti diversi di lavoro.

2) L'art. 18 modifica radicalmente la disciplina del licenziamento già posta nella Legge 604 del 1966 (a suo tempo considerata come un primo provvedimento attuativo dello «statuto»). Le ipotesi previste in quella legge di licenziamento inefficace perché non disposto per iscritto o per mancanza di motivazione (art. 2), di licenziamento non giustificato per inesistenza della giusta causa o del giustificato motivo (art. 3), di licenziamento nullo perché disposto per rappresaglia (art. 4), vengono unificate nel senso che la sentenza accertativa dell'inefficacia o della non giustificazione o della ricorrenza del motivo di rappresaglia comporta in ogni caso l'obbligo del datore di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro. La limitazione del licenziamento acquisisce, così, efficacia reale in ogni caso, secondo una scelta politica, non c'è da discutere, in linea di principio, in termini tecnici. Tuttavia la soluzione è svolta, per le ulteriori conseguenze, con notevole equilibrio. Infatti, posto l'obbligo di reintegrazione effettiva, il datore di lavoro che non vi ottempera è obbligato a corrispondere al lavoratore la retribuzione (in quale misura?) dalla data della sentenza (*rectius*, dalla successiva intimazione del precetto?) fino al momento dell'effettiva reintegrazione, fermo che il rapporto si intende risolto ove il lavoratore, entro trenta giorni dal ricevimento dell'invito del datore di lavoro, non abbia ripreso servizio. Per il periodo anteriore, tra l'intimazione del licenziamento e la sentenza, il lavoratore ha diritto solo al risarcimento dei danni, in misura non inferiore a cinque mesi di mensilità; ne deriva che, almeno oltre quel minimo, dovrà tenersi conto del danno effettivo, rilevando in ipotesi l'oc-

cupazione di fatto conseguita altrove o conseguibile con la normale diligenza, non addossandosi interamente al datore di lavoro il costo della eventualmente tardiva impugnazione del lavoratore o della durata del processo. Al di là di questi scarni cenni, questa nuova soluzione comporta la necessità di ripensare *funditus* tutta la disciplina dei licenziamenti, nella sovrapposizione della legge del 1966 e di questo art. 18.

Senonché la norma fa salva l'esperibilità delle procedure (sindacali e innanzi all'ufficio del lavoro) già previste nell'articolo 7 della Legge 604, al pari dell'arbitrato irrituale ivi egualmente contemplato nell'ultimo comma, a seguito dell'insuccesso del tentativo di conciliazione innanzi all'ufficio del lavoro (sono queste, infatti, le tre «procedure» genericamente considerate nell'art. 7). Ma ora, proprio in relazione alla conseguenza sostanziale (effettiva reintegrazione) affermata nell'art. 18 per il licenziamento illegittimo, anche il tema delle procedure esperibili per le contestazioni sui licenziamenti, tema che notoriamente tormenta la dottrina, va riconsiderato, aggravandosi viepiù i dubbi antichi. Posto che sul piano della giurisdizione statale la declaratoria d'illegittimità del licenziamento comporta l'obbligo di reintegrazione, come è possibile, ad esempio, che abbia ancora corso la disciplina prevista nell'accordo interconfederale del 1965 per l'industria, con l'alternativa ivi contemplata tra riassunzione e pagamento di una penale «risarcitoria»? L'art. 18 non comporta, forse, il venir meno di quell'accordo, come è già stato, più discutibilmente, prospettato sulla sola base della Legge 604? E che ne è, oggi, di quello strano arbitrato irrituale previsto nell'art. 7? Come si spiega, in ipotesi, che un regime così drastico sul piano della giurisdizione statale, renda tuttavia possibile procedure conciliative e arbitrali di vario tipo, perfino l'arbitrato irrituale non sindacale, cioè senza garanzie di sorta? Tutta questa problematica torna in questione.

Nel caso di licenziamento dei lavoratori dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali, membri della commissione interna o candidati alle elezioni della medesima, «su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisca o conferisca mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, può disporre con ordinanza, quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro,

la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro» (art. 18/4). Si è voluto, così, proteggere particolarmente i lavoratori sindacalmente impegnati, allorché il datore di lavoro non fornisca adeguata prova della giustificazione del licenziamento. Ma perché questa istanza congiunta del sindacato? e con quali svolgimenti processuali deve aver corso questa istanza congiunta? Tutto sommato, un giudice serio, essendovi spazio per la valutazione di insufficienza della prova solo ad istruttoria espletata, meglio farà disponendo senz'altro per la precisazione delle conclusioni e per la spedizione della causa a sentenza, bruciando in radice ogni complicazione procedurale (ma oggi, dimenticavo, vi sono anche i giudici socialmente e politicamente impegnati, «militanti della classe operaia», come si è letto di recente...). L'obbligo di reintegrazione dei sindacalisti è rafforzato (art. 18 n.c.), dovendo il datore di lavoro corrispondere al fondo adeguamento pensioni dell'INPS, per ogni giorno di ritardo, una somma equivalente alla retribuzione.

Ai sensi dell'art. 35 cade la limitazione della tutela dei licenziamenti, già prevista per le unità occupanti più di 35 dipendenti (art. 11, L. 604) e già presa in considerazione da una sentenza della Corte Costituzionale del 1969. Infatti lo statuto, ivi compreso l'art. 18, si applica alle imprese industriali e commerciali che occupano più di 15 dipendenti (come si giustifica questa differenza, rispetto al principio d'eguaglianza?). Ex art. 35/2 il calcolo va fatto nell'ambito del comune, a tal fine raggruppandosi le diverse unità produttive. Perché questo limite comunale? Quindi una impresa commerciale con esercizi collocati in diversi comuni, può facilmente eludere...

3) L'art. 10 detta opportunamente particolari disposizioni a favore dei lavoratori studenti, specie affinché a questi sia assicurato un orario di lavoro che consenta l'assolvimento degli obblighi scolastici. E' anche prevista la concessione di permessi giornalieri per sostenere gli esami. Ma questi permessi debbono essere retribuiti. Perché? Quale giustificazione ha il trattamento economico in questo caso? In realtà la previsione ripropone il problema, già da tempo sollevato, della legittimità o no di tutte quelle disposizioni che addossano al datore di lavoro carichi economici in effetti non corrispettivi rispetto all'inesistente prestazione di lavoro.

4) In tema di collocamento, il terz'ultimo comma dell'articolo 33 prevede, per il passaggio del lavoratore occupato ad altra azienda, il nulla-osta dell'ufficio (viceversa, per la vigente Legge del 1949, il passaggio è del tutto libero). Ma cosa mai deve controllare nel caso l'ufficio? In realtà pare che qui possano aversi due sole soluzioni logiche: o la piena libertà (con tutti gli abusi e le elusioni possibili) o condizionare comunque l'avviamento, legittimo, al lavoro alla iscrizione del lavoratore nelle liste degli aspiranti, nel caso nella lista dei lavoratori occupati in cerca di altro posto, per consentire comunque la scelta dei lavoratori in stato di maggior bisogno. Altrimenti non si riesce a capire, almeno *prima facie*, lo spazio di questa terza soluzione compromissoria.

Secondo l'art. 34, la richiesta nominativa sarà possibile solo per i familiari, per i lavoratori di concetto e per quelli altamente specializzati. Quindi non sarà più possibile la richiesta nominativa per i lavoratori da assegnare a posti richiedenti una piena fiducia, ad esempio a mansioni di vigilanza e custodia. La soluzione è veramente aberrante.

5) Lo statuto afferma in linea di principio due essenziali libertà del lavoratore *nei luoghi di lavoro*: quella di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale (art. 14) e quella di «manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge» (art. 1). Ed è nota la storia tormentata dell'art. 1: secondo il disegno di legge governativo la libertà di manifestazione del pensiero avrebbe dovuto svolgersi «nel rispetto delle altrui libertà e in forme che non rechino intralcio allo svolgimento dell'attività aziendale»; la formula scomparve, perché si disse superflua, nel testo elaborato dalla commissione fin quando in aula non si ritenne di dover adottare l'attuale disposto. In realtà la formulazione non è indifferente, proprio perché, specie nell'attuale clima di violente ed impensabili contestazioni dal basso, affermazioni assolute e perentorie di libertà di questo tipo nei luoghi di lavoro possono essere pericolose, nella misura in cui possono indurre i gruppi anarchiceggianti a ritenere tutto lecito, al di là delle restrizioni naturali e logiche intuibili da ogni persona di buon senso. Una cosa è, invero, il principio del rispetto della personalità morale del lavoratore, senza discriminazioni ideologiche di sorta (principio già esplici-

tamente consacrato e nella Costituzione e nella norma che detta la nullità dei licenziamenti di rappresaglia) ed altra cosa è ammettere *ad libitum* la libertà di azione sindacale e di manifestazione del pensiero nei luoghi di lavoro, in forme organiche e preordinate, ostative del regolare svolgimento dell'attività aziendale (ferma, ovviamente, la possibilità di scambi di idee o di tener crocchio a fini di proselitismo nei tempi di riposo, cose per le quali non c'era invero bisogno di adottare tante solenni proposizioni). In realtà il problema, ad una attenta lettura del testo, non si pone in termini così angustianti. Intanto la legge positivamente specifica i c.d. diritti sindacali (assemblea, *referendum*, raccolta dei contributi, ecc.) e rispetto a siffatta minuta regolamentazione nonché alla delimitazione delle istanze sindacali che hanno riconoscimento formale nell'azienda (v. oltre), la residua zona di libertà di azione sindacale e di manifestazione del pensiero si riduce a ben poco, tranne, appunto, alla libertà di tener crocchio nei tempi in cui questo è possibile. Inoltre nell'art. 26/1 è detto che l'opera di proselitismo sindacale può aver corso nei luoghi di lavoro «senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale», di guisa che la riserva già contenuta nell'art. 1 del disegno governativo è qui esplicitamente posta, valendo essa per ogni possibile manifestazione di pensiero.

Secondo l'art. 19 i lavoratori possono costituire nei luoghi di lavoro rappresentanze sindacali aziendali purché ciò avvenga o nell'ambito di associazioni affiliate alle confederazioni nazionali maggiormente rappresentative (la CISNAL è tale?) o nell'ambito di associazioni che, pur non affiliate alle confederazioni, siano firmatarie di contratti collettivi nazionali o provinciali applicati nell'unità produttiva. E' a queste RSA che la legge riconosce il potere all'interno delle unità produttive, ad esempio per quanto attiene agli accordi circa l'installazione di impianti audiovisivi (art. 4) e alla determinazione delle modalità delle visite personali di controllo (art. 6). Premesso che, in virtù del principio costituzionale di libertà sindacale, è ben possibile la costituzione di associazioni sindacali ad ambito aziendale (ciò, del resto, trova conferma nell'art. 14 della presente legge), si pone il problema se le limitazioni poste nell'art. 19 per quanto attiene alla costituzione delle rappresentanze aziendali siano o no rispettose di quel principio. La limitazione rispetto alle associazioni firmatarie dei contratti collettivi applicati in concreto nella data

unità produttiva, potrebbe giustificarsi affermando che qui è in questione la «amministrazione» del contratto e l'ulteriore svolgimento concretizzante della disciplina collettiva nell'ambito aziendale; quindi, si potrebbe dire, non una limitazione della libertà sindacale, ma una coerente garanzia della medesima secondo le concrete scelte dei soggetti interessati a livello extra-aziendale. Più difficile è il discorso per il riferimento alle confederazioni (anche se, di fatto, la contrattazione collettiva fa capo, di norma, alle associazioni affiliate alle medesime); prendendo alla lettera ed in astratto la previsione, è legittima una norma che consente in concreto agli associati ad organizzazioni d'osservanza confederale di costituire una entità rappresentativa nei luoghi di lavoro, anche se, in ipotesi, rispetto alla data unità sussistono altre associazioni e la contrattazione collettiva si svolge altrimenti? Qui il problema è degno di attenzione. Si faccia il caso estremo di un'azienda nella quale i lavoratori hanno un sindacato *ad hoc* (non di comodo) che ha stipulato un contratto collettivo a livello aziendale: la legge nega ai lavoratori di questo sindacato di contrattare, ad esempio, in ordine all'installazione di impianti audiovisivi, riconoscendo potere in materia ad entità minoritarie e non rappresentative, sol perché composte da soggetti affiliati indirettamente alle confederazioni. Questa sorta di monopolio legale si giustifica?

Inoltre, laddove la legge prevede che certe cose siano contrattate tra la direzione aziendale e le RSA, *quid* nell'ipotesi di dissenso tra le varie rappresentanze? Varrà il criterio della validità dell'accordo stipulato con la rappresentanza o con le rappresentanze più rappresentative? Dovrebbe, per intuibili ragioni, risponderci positivamente, così dimostrandosi che la problematica dell'art. 39 torna ineluttabilmente ogni volta che si abbia il riconoscimento giuridico di entità sindacali in situazioni di pluralità. Ed allora, per troncane in radice facili contestazioni e per preordinare una soluzione organica, non era miglior partito il riconoscimento giuridico delle commissioni interne, specie nell'attuale situazione nella quale pare che si marci verso l'unità sindacale organica, venendo quindi meno i motivi che indussero, a meri fini concorrenziali, la CISL a respingere la esperienza delle commissioni, per affermare la diretta presenza del sindacato nei luoghi di lavoro? Intanto si può solo registrare che per l'indizione di *referendum* si prevede la richiesta di tutte

le RSA (art. 21), mentre è scomparso l'art. 11 bis del testo elaborato dalla commissione circa il diritto dei lavoratori di costituire le commissioni interne (alle quali l'attuale testo fa riferimento, di volta in volta, in via sussidiaria, in caso d'inesistenza delle RSA; i lavoratori di un sindacato maggioritario nell'unità produttiva e nella c.i. saranno quindi indotti a costituire la rappresentanza per impedire il monopolio legale di una rappresentanza costituita dagli aderenti ad associazione in luogo minoritaria).

Come ho detto nella premessa, l'esperienza dirà se ed in quale misura queste nuove entità aziendali si porranno obiettivamente in posizione concorrenziale rispetto alle associazioni sindacali; questo svolgimento è possibile proprio perché si tratta di rappresentanze costituite direttamente dai lavoratori, sia pure affiliati alle associazioni e non di rappresentanze nominate direttamente dal sindacato, cioè di fiduciari (questo, almeno secondo il testo).

L'art. 23 del disegno di legge governativo prevedeva la possibilità, per il datore di lavoro, di farsi rappresentare, nella stipulazione di contratti aziendali, dalla propria associazione sindacale. La previsione è scomparsa, essendosi detto nella relazione stesa dal sen. Ermani per conto della Commissione che è preferibile l'intervento diretto della direzione aziendale. Penso che, malgrado il silenzio del testo, la possibilità già prevista nel disegno di legge resti, in svolgimento del principio di libertà sindacale.

In diversi articoli, ad esempio negli artt. 20 e 21, si prevede l'eventuale stipula di contratti collettivi di lavoro anche aziendali; questi contratti possono essere stipulati anche dalle RSA o dalle commissioni interne?

Da notare, infine, l'art. 29: ove si proceda alla costituzione di una unica RSA o alla fusione delle varie RSA, in difetto di unificazione organica delle organizzazioni ispiratrici nella determinazione della quantità di permessi retribuiti spettanti ai dirigenti delle rappresentanze resta fermo il riferimento alle singole associazioni: gli apparati si difendono.

6) L'art. 5 inibisce al datore di lavoro di procedere direttamente, attraverso medici di sua fiducia, al controllo delle assenze per malattia; si deve provvedere attraverso i servizi

ispettivi degli enti previdenziali i quali sono dichiarati tenuti a dar corso alla richiesta del datore interessato. Certo, posto l'evidente diritto del datore di lavoro di controllare come e perché la controparte non si presenta al lavoro (la negazione di questo diritto comporterebbe violazione del principio d'eguaglianza rispetto alla disciplina di diritto comune dei contratti: il cittadino-datore di lavoro ha diritto di controllo sulla controparte al pari del cittadino committente, locatore, etc.), l'innovazione impone comunque la istituzione di un efficiente servizio ispettivo previdenziale pronto ad intervenire ad ogni richiesta; né, per il rilievo fatto, non si vede come possa negarsi al datore di lavoro la facoltà di far assistere all'accertamento un medico di sua fiducia. Né l'accertamento previdenziale può ritenersi preclusivo per il giudice, nell'ipotesi di successiva controversia, dovendosi poi ricordare come in una sentenza della Corte Costituzionale si sia a suo tempo dichiarata l'illegittimità di una norma che, in tema di pericolosità di locali affittati, dichiarava l'insindacabilità della valutazione di un ufficio amministrativo, il genio civile. Di fatto, l'esaltazione del servizio ispettivo previdenziale su istanza dei datori di lavoro interessati può essere socialmente utile a salvaguardia del patrimonio degli enti; è ben noto, ad esempio, come il fenomeno dell'assenteismo per malattia si accentui, nelle piccole e medie imprese dell'Italia rurale, nei periodi di più intenso lavoro nelle campagne, volendo sommare, i c.d. malati, l'assistenza INAM alla giornata guadagnata in campagna. Ben vengano severi controlli da parte degli enti pubblici preposti alla amministrazione di un patrimonio che proprio i lavoratori dovrebbero considerare sacro in quanto accumulato e preordinato per la loro tutela a livello di massa.

7) In ordine alle sanzioni disciplinari (art. 7) non riesco a capire perché non si approfitti dell'occasione per porre il principio che le sanzioni possono irrogarsi solo se previamente previste nei contratti collettivi, così codificandosi la tesi suggestivamente enunciata in dottrina in sede d'interpretazione dell'art. 2106 (Assanti). In sostanza l'imposizione della contrattazione in proposito rappresenterebbe la più seria garanzia per i lavoratori. Al contrario, per l'art. 7 resta la possibilità di previsione e di determinazione unilaterale delle sanzioni, stabilendosi solo l'obbligo di previa comunicazione della normativa ai lavoratori. Le ulteriori previsioni dell'articolo, nella loro com-

plexità, pongono altri problemi sui quali non è possibile soffermarsi in questa sede.

8) Nell'art. 15 («atti discriminatori»), è detto, con formula assoluta, che è nullo il licenziamento in ragione della partecipazione del lavoratore ad uno sciopero. *Quid* della partecipazione a sciopero da ritenersi illecito? Potrebbe sostenersi che, evidentemente, la nullità non è configurabile nell'ipotesi, salvo a vedere, di volta in volta, se la partecipazione allo sciopero, in ragione dell'illiceità dell'astensione dal lavoro nonché dell'entità dell'astensione, in tal guisa arbitraria, dal lavoro, integri con gli estremi del giustificato motivo di licenziamento. Ma la formula potrebbe anche intendersi nel senso che la partecipazione allo sciopero, anche se illecito, non costituisce mai notevole inadempimento degli obblighi contrattuali, tale da giustificare il licenziamento, salva la possibilità di sanzioni disciplinari. La logica interpretativa funziona nell'uno o nell'altro caso. E *quid* nell'ipotesi in cui sia contestabile al lavoratore non la partecipazione allo sciopero in sé, bensì la mancata adozione, in occasione dell'astensione collettiva dal lavoro, delle cautele di sicurezza, vuoi per esplicita previsione collettiva vuoi in ogni caso per il principio generale di buona fede? Il problema sostanzialmente torna a proposito dell'art. 28 («repressione della condotta antisindacale»), ove si parla di comportamenti del datore di lavoro volti ad impedire l'esercizio del diritto di sciopero (in relazione alla possibilità di un provvedimento inibitorio da parte del pretore, con una previsione che pone anch'essa una serie di quesiti sostanziali e procedurali); costituiscono attentato al diritto di sciopero le misure eventualmente adottate per impedire od attenuare gli effetti rovinosi di agitazioni abnormi, ritenute finora illegittime dalla prevalente giurisprudenza? *Quid* della sospensione dell'attività aziendale disposta a seguito della situazione derivante dall'attuazione di queste forme abnormi di azione sindacale (c.d. serrata di ritorsione)? In realtà questo art. 28 conferisce al pretore, mancando una previa regolamentazione dell'esercizio del diritto di sciopero, un potere di incalcolabile portata (specie col clima che corre in una parte della «bassa» magistratura contestatrice).

9) Le assemblee possono tenersi anche durante l'orario di lavoro, conservando al lavoratore il diritto alla retribuzione

(art. 20); i dirigenti delle RSA hanno diritto a permessi retribuiti per l'espletamento del loro mandato (art. 23); egualmente i dirigenti sindacali provinciali e nazionali (art. 30) nonché i lavoratori sindaci o assessori comunali o presidenti di giunta provinciale o assessori provinciali (art. 32/2). A parte quest'ultima ipotesi nella quale parrebbe comunque assai più logico addossare la spesa agli enti locali interessati, a parte considerazioni che mi risparmio in termini extragiuridici, resta da vedere se il principio di libertà sindacale non comporti l'illegittimità di disposizioni giuste le quali l'avversario di classe è chiamato a pagare le manifestazioni di libertà sindacale alla controparte. Comunque sia, la trovata è veramente carina, in un paese nel quale il provvidenzialismo moralmente diseducatore pare non avere limiti di sorta.

GIUSEPPE PERA