

Lo Statuto dei lavoratori. Un parto cesareo*

Franco Carinci

1. Sintesi della gestazione dello Statuto.	354
2. Le questioni di politica del diritto affrontate dall'articolato predisposto dalla Commissione Giugni.	355
3. Il disegno governativo all'esame della Commissione lavoro del Senato: il Titolo I (Della libertà e dignità del lavoratore).	357
4. (Segue): il Titolo II (Della libertà sindacale).	359
5. (Segue): il Titolo III (Dell'attività sindacale).	360
6. (Segue): il Titolo IV (Disposizioni varie e generali).	361
7. (Segue): il Titolo V (Disposizioni finali e penali).	362
8. L'elaborato della Commissione lavoro sottoposto all'Aula del Senato, con il varo del testo finale.	363
9. Un primo confronto dottrinale: le giornate di studio Aidlass tenute a Perugia il 22-23 maggio 1970, su "Rappresentanza professionale e Statuto dei lavoratori".	369

* Originariamente pubblicato come WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 422/2020

1. Sintesi della gestazione dello Statuto.

Il 4 gennaio 1969, parlando ad Avola, Giacomo Brodolini, Ministro del Lavoro per il Partito socialista nel primo Governo Rumor - nato all'insegna di quello destinato a passare per il secondo centro-sinistra, degli anni a cavallo del 1970 - preannunciò il varo di uno Statuto dei lavoratori. Un nome riecheggiante quello tenuto a battesimo da Giuseppe Di Vittorio, ben diciassette anni prima, al Congresso della Cgil del 1952, se pur allora con un ambito più ristretto, limitato a far entrare nei luoghi di lavoro i diritti individuali costituzionalmente garantiti. In quello stesso torno di tempo, Brodolini, diede l'incarico di predisporre il testo ad una commissione presieduta da un giovane professore di diritto del lavoro, Gino Giugni, che, nell'arco di pochi mesi, formulò un articolato, destinato a costituire il vero e proprio scheletro portante del futuro atto legislativo; per poi continuare a seguire il successivo *excursus* parlamentare.

Approvato dal Consiglio dei Ministri il 20 giugno, venne depositato al Senato il 24, con una relazione di Brodolini che ne illustrava le premesse e i contenuti; e, così, dette inizio a un cammino parlamentare che avrebbe richiesto circa un anno, nel susseguirsi al primo, di un secondo e di un terzo Governo Rumor, con nel ruolo di Ministro del Lavoro, prima, Brodolini, morto nel luglio di quello stesso anno, e, poi, Carlo Donat-Cattin della Democrazia cristiana: sicché se quello ne fu l'ideatore e promotore, questo ne fu l'interlocutore governativo *vis-à-vis* delle due Camere. Sottoposto all'esame della Commissione del lavoro del Senato, ne uscì significativamente corretto ed integrato, sotto l'influsso decisivo del rinnovo contrattuale triennale in scadenza alla fine di quell'anno per alcune decine di categoria, con ad apripista quello dei metalmeccanici, assunto a referente dello stesso testo legislativo *in itinere*; per, poi, essere portato in aula, dove fu oggetto di un ulteriore approfondimento e, quindi, licenziato col voto favorevole della maggioranza di centro-sinistra e l'astensione dell'opposizione di sinistra.

Trasmesso alla Camera dei Deputati, il testo vi ebbe un percorso del tutto agevole, dato che non solo la maggioranza intendeva fargli vedere al più presto la luce, all'indomani di quel duplice storico passaggio che avrebbe segnato l'intero decennio '70, in un *continuum* di per se stesso significativo: da un lato il movimento antiautoritario degli studenti universitari del 1968 si era saldato con quello rivendicativo dei c.d. operai-massa del 1969, culminato nell'"autunno caldo"; dall'altro il terrorismo, letteralmente esploso con l'attentato alla Banca dell'Agricoltura di Milano, per colorarsi di nero e di rosso nel tragico itinerario di sangue degli anni seguenti. Di fatto il testo licenziato dal Senato non fu minimamente ritoccato, difeso da qualsiasi emendamento che avrebbe dovuto comportarne un rinvio al Senato stesso; sì da poter essere varato in via definitiva dalla Camera dei Deputati, con l'identica distribuzione dei voti riscontrata al Senato: suo titolo ufficiale quello originario, "Norme sulla tutela e della libertà e della dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro", già integrato da "e norme sul collocamento", per tener conto dell'ampliamento apportatovi. Ma, uniformandoci all'uso comune, qui si parlerà di Statuto dei lavoratori, anzi di Statuto, termine adottato quasi a confermare il coerente sviluppo di una idea nel trascorrere di più di un quindicennio; anche se, come venne fatto notare nel dibattito nell'Aula del Senato, il termine pare suggerire quel che non è, un compendio aggiornato al testo costituzionale dell'intero diritto del lavoro, con un superamento completo del codice civile del '42. Questo, però, avrebbe avuto un riflesso sostanziale nel successivo impegno dottrinale e giurisprudenziale, teso a curvare il quadro civilistico allo spirito e al dettato dello Statuto, retroagendo sulla stessa visione corporativa di una impresa gerarchica e di una subordinazione personale, sovraimpressa ad una normativa civilistica riecheggiante la legge sull'impiego

privato e la Carta del lavoro.

A quanto si può dedurre da questa breve presentazione, lo Statuto ha avuto un processo formativo rapido, concentrato tutto nel Senato, Commissione lavoro e Aula; ma complesso, come può essere evidenziato nel ripercorrerlo in breve, con a riscontro il clima conflittuale maturato nel Paese in quell'arco di tempo. A tale clima si cercò di rispondere attraverso un ampliamento e rafforzamento dell'articolato *in fieri*, a partire proprio dallo spunto iniziale, cioè da quel testo originario, che valse a Gino Giugni il titolo di padre dello Statuto. Di questo ricorderemo l'impianto e il contenuto di massima, ma senza scendere al dettaglio sui singoli disposti; fermo restando che questi ultimi faranno da sfondo, in quanto modificati o integrati nel testo trasmesso dalla stessa Commissione lavoro del Senato all'esame dell'Aula.

Quel che appare *ictu oculi* a chi per mestiere ha ben impresso il testo della l. n. 300/1970, è che l'impianto originario rimase sostanzialmente lo stesso - se pur con un contenuto modificato ed ampliato - come ben testimoniano da quasi tutte le rubriche delle rubriche e degli articoli destinate a restare immutate: Titolo I, Della libertà e dignità sindacale (Libertà di opinione, Guardie giurate, Impianti audiovisivi, Assenze per malattie, Visite personali di controllo, Sanzioni disciplinari); Titolo II, Della libertà sindacale (Atti discriminatori, Trattamenti economici collettivi discriminatori, Sindacati di comodo, Reintegrazione nel posto di lavoro); Titolo III, Dell'attività sindacale (Costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali, Assemblea, Referendum, Licenziamento e trasferimento dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali, Permessi retribuiti, Permessi non retribuiti, Diritto di affissione, Contributi sindacali, Locali delle rappresentanze sindacali aziendali); Titolo IV, Disposizioni varie e generali (Repressione della condotta antisindacale, Permessi per i dirigenti provinciali e nazionali, Aspettativa dei lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali, Rappresentanza del datore di lavoro); Titolo V, Disposizioni finali e penali (Campo di applicazione, Disposizioni penali).

2. Le questioni di politica del diritto affrontate dall'articolato predisposto dalla Commissione Giugni.

Se si confronta il progetto dello Statuto dei lavoratori propugnato da Di Vittorio nel lontano 1952 con l'articolato predisposto dalla Commissione Giugni, destinato ad essere trasformato nel disegno di legge governativo, si coglie tutto il divario di disegno prospettico, perché là si regolava l'esercizio da parte dei lavoratori dei diritti costituzionali nell'impresa e il ricorso al licenziamento da parte dei datori di lavoro; qui, invece, c'è tutto questo, peraltro reso in modo più sistematico e completo, ma anche dell'altro, non meno importante, cioè il supporto all'ingresso del sindacato nell'impresa stessa. E non per nulla si è radicato nel post-Statuto, un giudizio che ne vedeva lo spirito composto da due anime, quella costituzionale e quella promozionale, riferite ai Titoli I e II e, rispettivamente, III, che, nella visione della Commissione Giugni, erano strettamente interconnesse, perché la promozione di una salda presenza sindacale era funzionale ad una effettiva protezione dei diritti individuali.

Senza voler qui aprire una parentesi che porterebbe troppo lontano, vale la pena di menzionare le questioni principali che la Commissione Giugni mostrava di essersi lasciate alle spalle. La prima riguardava la definitiva consacrazione dell'art. 39, co. 1, come base portante del sistema sindacale di fatto, consolidatosi dopo la guerra proprio nel vuoto di attuazione dell'art. 39, co. 2 ss.; sistema che veniva così normato, per essere poi, in seguito, costituzionalizzato dal Giudice delle leggi. Se questo poteva fare piacere alla Cisl, non sembrava dispiacere troppo neppure alla Cgil, tanto che ad insistere nel dibattito parlamentare per una messa a regime del barocco meccanismo

costituzionale finalizzato all'efficacia *erga omnes* della contrattazione collettiva categoriale, fu soprattutto la destra.

Veniva per seconda la questione circa la relazione fra legge e contrattazione, risolta a favore di una coesistenza anche con riguardo all'esercizio dell'autonomia sindacale, ma solo nella misura di una promozione senza regolamentazione dell'organizzazione e della attività sindacale. Qui era la Cisl ad aver maturato una visione più pragmatica, a partire dall'aperta riserva di qualche anno prima, con riguardo alla traduzione nella l. n. 604/1966 dell'accordo interconfederale sui licenzia-menti individuali.

Seguiva come terza questione quella relativa ai destinatari della promozione, che veniva affrontata con una scelta a favore del sindacato associazione a scapito del movimento, del sindacato territoriale a scapito dell'aziendale, del sindacato confederale a scapito dell'autonomo, dello stesso sindacato confederale a scapito del partito. Era una scommessa riformista del tutto aperta nella prima parte del 1969, che prendeva atto dell'autonomia raggiunta da Cgil, Cisl, Uil nei confronti dei rispettivi partiti politici, da cui conseguiva la volontà di essere protagoniste in prima persona, fino a farsi carico nella seconda parte di quell'anno di rivendicazioni di grande respiro, come la casa, le pensioni, la sanità, tanto da far parlare di una "supplenza sindacale"; e quindi, nel radicare le tre grandi Confederazioni, attraverso le loro Federazioni, nelle imprese, in quanto comparativamente più rappresentative, si dava loro la possibilità di accorpate, razionalizzare, rendere negoziabile la crescente mobilitazione di base, attenuandone la spinta potenzialmente eversiva, di per sé destinata ad esaurirsi in una mera protesta. Certo ad essere legittimati, in prima battuta, erano i sindacati confederali, ma, in seconda, anche di quelli autonomi, maggioritari o comunque significativamente presenti in certi settori; peraltro legittimati non di per sé, ma dall'aver firmato contratti collettivi nazionali o provinciali applicati nell'unità produttiva, così da farli rientrare nell'"arco costituzionale" del sistema sindacale consolidatosi nel dopo-guerra. Per uno dei soliti scherzi della storia, dopo l'abrogazione referendaria del 1995 della riserva attribuita alle associazioni aderenti alle Confederazioni maggiormente rappresentative, queste avrebbero trovato una comoda ospitalità, proprio come firmatarie di contratti collettivi, ora estesi anche a quelli aziendali.

Questa era la partita di gran lunga più calda, esposta alla decisa critica, sia dei partiti della sinistra, a cominciare dal Pci, che si trovava tagliato fuori dalla fabbrica, la sede elettiva di quella classe operaia di cui si riteneva il portavoce e il garante naturale; sia dai movimenti, che vedevano nei sindacati confederali quasi dei guardiani dell'ordine costituito, restii a qualsiasi forzatura in avanti, tanto da arrivare a soprannominare lo Statuto come lo Statuto dei diritti dei sindacati. Se ne avrà una testimonianza precisa nelle discussioni e nelle votazioni nell'Aula del Senato, non senza uno strascico significativo nell'immediato dibattito dottrinale, peraltro destinato ad affievolirsi a fronte dell'impatto positivo dello Statuto sui rapporti esistenti nei luoghi di lavoro.

Ad esaurire questa elencazione, che non ha alcuna pretesa di essere esaustiva, c'era una quarta questione, relativa ad una forte convergenza delle tre Confederazioni, che sembravano destinate a passare dall'unità di azione all'unità organica, dietro la forte spinta unitaria della base. La formula varata fu quella di non consacrare per legge una unica rappresentanza, salvaguardando la pluralità con la previsione di altrettante rappresentanze sindacali aziendali, equipaggiate con distinte dotazioni di diritti; ma configurate esplicitamente come forme organizzative adattabili a discrezione delle associazioni aderenti alle Confederazioni, tanto da prestarsi benissimo ad una conversione unitaria, attraverso la ricezione del Consiglio dei delegati, come avvenne per i

metalmecchanici.

Per il resto l'approccio era calibrato su quello che si stava conquistando sul fronte della lotta in quel primo semestre del '69 che vide al lavoro la Commissione Giugni, se pur scontato sul livello massimo raggiunto nelle situazioni di punta, per realizzare un compromesso vendibile in sede parlamentare, destinato a garantire al blocco confederale il recupero, laddove era già presente e attivo un movimento spontaneo, e l'accesso, laddove il sindacato era del tutto assente.

3. Il disegno governativo all'esame della Commissione lavoro del Senato: il Titolo I (Della libertà e dignità del lavoratore).

Una volta approvato nella Commissione lavoro del Senato¹⁰¹⁴, il disegno di legge governativo fu oggetto di un dibattito serrato ma non rissoso, che trasse alimento anche da altri disegni di legge presentati dalle opposizioni; tutto questo sullo sfondo di quello scenario di crescente *tourbillon* politico e sociale nel passaggio dal decennio '60 al decennio '70, destinato a segnare un punto di svolta nell'evoluzione delle nostre relazioni collettive. Ne uscì, accompagnato dal rapporto del relatore, sen. Bermani, per essere sottoposto all'Aula del Senato, con un impianto immutato, ma con un equilibrio modificato, più incisivo nell'elencare e tutelare i diritti fondamentali dei lavoratori e più aperto, almeno formalmente, ai fermenti di base.

Non avendo a disposizione gli atti della Commissione lavoro del Senato, ma soltanto il testo finale, devo limitarmi a confrontarlo con quello del disegno governativo, dando per scontato di non essere in grado di cogliere appieno intento e significato degli emendamenti apportativi. Se si procede secondo l'ordine seguito nel testo licenziato dalla Commissione lavoro, che è lo stesso del disegno governativo, ma non di quello poi entrato in vigore con una diversa numerazione, che sconta la inclusione degli articoli introdotti *ex novo*; se si procede in tal modo, ad aprire è il Titolo I (Della libertà e dignità del lavoratore), con un articolo 1 (Libertà di opinione) che già prelude ad un deciso rafforzamento *pro-labour*: l'affermazione della libertà di opinione non è più accompagnata dalla formula limitativa "nel rispetto delle altrui libertà e in forme che non rechino intralcio allo svolgimento dell'attività sindacale", che per quanto potesse essere considerata scontata, tuttavia non era priva di una pregnanza ermeneutica. Tant'è, che una volta arrivati all'esame dell'Aula, non ci fu modo di procedere ad un reinserimento di quella formula, ma si procedette, quasi a compensazione, ad aggiungere nell'articolo sui contributi sindacali di cui al Titolo III, che il diritto di esazione doveva essere esercitato "senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività sindacale".

I testi degli articoli seguenti - 2 (Guardie giurate), 3 (Impianti audiovisivi), 5 (Visite personali di controllo) - sono sostanzialmente ricalcati sul disegno governativo, non senza, però, alcune aggiunte. Nella norma sulle guardie giurate, è inserito il rafforzamento dell'apparato sanzionatorio a loro carico; nelle norme sugli impianti audiovisivi e sulle visite personali di controllo - una volta confermato il rinvio dei relativi regolamenti ad accordi con le rappresentanze sindacali aziendali o con le commissioni interne, con la chiamata in causa dell'Ispettorato del lavoro in caso di stallo fra le parti - è introdotto il ricorso al Ministro del Lavoro da parte delle stesse rappresentanze o commissioni interne contro il *decisum* dell'Ispettorato.

¹⁰¹⁴ I lavori parlamentari della V legislatura del Senato sono disponibili in <http://www.senato.it/Leg5/home>.

A parte l'introduzione *ex novo* dell'articolo 2-*bis* (Personale di vigilanza), ne escono significativamente modificati sia l'art. 4 (Assenze di malattia) dove i controlli vengono tolti ai medici di fabbrica ed assegnato ai servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, con l'esclusione di consolidati poteri datoriali, peraltro non senza una ricaduta di lungo periodo sull'assenteismo; sia l'art. 5 (Sanzioni disciplinari), dove le norme relative da portare a conoscenza dei lavoratori sono sottratte all'iniziativa dei datori e rimesse alla contrattazione collettiva ove esistente e vengono integrate con la previsione della previa contestazione, della assistenza sindacale, della possibilità lasciata aperta ai lavoratori di attivare la costituzione un collegio di conciliazione e arbitrato. Così integrato quest'ultimo articolo conferma una promozione della contrattazione collettiva che, senza essere minimamente regolata - con ad uniche eccezioni gli accordi previsti dai ricordati articoli sugli impianti audiovisivi e sulle visite di controllo - viene comunque privilegiata come fonte di riferimento; questo secondo una linea che troverà la sua piena espressione in un altro articolo introdotto in sede di Commissione lavoro, di grande rilievo, per sé e per essere capostipite dell'intero filone legislativo e contrattuale delle "clausole sociali" di prima generazione, cioè quello relativo ai previsti obblighi dei titolari di benefici accordati dallo Stato e dagli appaltatori di opere pubbliche, parlando genericamente di contratti collettivi, se pur riferiti alla categoria e alla zona interessate.

Da qui inizia una sequenza di articoli tutti aggiunti all'originario disegno di legge sottoposto alla Commissione lavoro del Senato. Si tratta pur sempre di diritti riconosciuti a capo dei lavoratori, di cui alcuni destinati a giocare ruoli fondamentali nella dottrina e nella giurisprudenza post-Statuto: l'art. 6-*bis* (Divieto di indagini sulle opinioni) che prevede una cintura protettiva sulla vita extra-lavorativa; e, rispettivamente, l'art. 6-*septies* (Mansioni del lavoratore) che introduce la formula dell'equivalenza, come regola aurea del cambio mansioni e richiede la giustificazione del trasferimento.

Ci sono, intervallate con le precedenti, delle ulteriori *new entries*, significative di un certo riequilibrio compromissorio. C'è la conferma della promozione del movimento confederale, nel suo duplice ruolo di sindacato dei diritti e dei servizi: nel primo, in forza dell'articolo 6-*quater* (Lavoratori studenti), dove il diritto di studio è sì riconosciuto in capo ai singoli, ma per essere stato un obiettivo rivendicativo privilegiato dei rinnovi contrattuali; nel secondo, con l'articolo 5-*sexies* (Istituti di patronato), con il riconoscimento del diritto degli Istituti di patronato, di svolgere la loro attività all'interno dell'azienda. Ma c'è, altresì, dell'altro, che pare suggerire una apertura agli stessi lavoratori: l'articolo 6-*ter* (Tutela della salute e dell'integrità fisica) riconosce loro il potere di verificare l'osservanza e l'evoluzione della normativa protettiva tramite proprie rappresentanze, lasciando aperta, forse al di là di ogni intenzione, la questione se trattasi delle rappresentanze sindacali aziendali o di altre rappresentanze, distinte e autonome; a sua volta, l'articolo 6-*quinquies* (Attività culturali, ricreative, assistenziali) circa le attività culturali e ricreative e assistenziali, si attribuisce agli stessi lavoratori la relativa gestione, con la mera partecipazione di delegati dell'azienda.

Questo indirizzo, che avviene espandendo l'ambito di intervento collettivo dei lavoratori, non ricondotto di per sé sotto il monopolio delle rappresentanze sindacali aziendali, costituisce un *ali- quid novi* significativo rispetto al disegno governativo, certo in ragione dell'attivismo di base esploso nella stagione dei rinnovi contrattuali. È un indirizzo che non si esaurisce qui, ma appare ripreso, prima, nel Titolo II (Della libertà sindacale), col nuovo primo comma dell'articolo 7 (Atti discriminatori), che riconosce a tutti i lavoratori la libertà sindacale. Cui segue, nello stesso Titolo

III (Dell'attività sindacale), il primo comma dell'articolo 11 (Costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali, che riesce arricchito dall'inserimento della espressione "ad iniziativa dei lavoratori iscritti; e il nuovo primo comma dell'articolo 18 (Contributi sindacali), che riconosce ai lavoratori il diritto di raccogliere contributi e di svolgere proselitismo per le loro organizzazioni sindacali. Non si può mancare di aggiungere, col senno di poi, che tutto questo ha avuto un impatto parziale, data la capacità rivelata dalle Confederazioni, tramite le loro Federazioni di punta, di riacquistare abbastanza rapidamente l'egemonia organizzativa e rivendicativa sulla base.

4. (Segue): il Titolo II (Della libertà sindacale).

Come anticipato, l'articolo 7, sugli atti discriminatori, che apre il Titolo II (Della libertà sindacale), vede inserito, a guisa di cappello, un primo comma che riconosce a tutti i lavoratori il diritto "di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale all'interno dei luoghi di lavoro". Al di là del suo impatto pratico, tale comma ne ha avuto uno teorico di grande rilievo, perché utilizzato come argomento principe, recepito dallo stesso Giudice delle leggi, a favore della conformità all'art. 39, co.1 Cost. del Titolo III (Della attività sindacale). In forza della consacrazione costituzionale della libertà di organizzazione sindacale, occorre garantire una base minimale uniforme per tutte le associazioni sindacali; ma al di là di questa, appariva non solo legittima, ma addirittura opportuna, una normativa promozionale nei confronti di quelle associazioni che potessero essere considerate rappresentative, cioè tali da poter gestire la spinta proveniente dal basso, anche in vista di riforme economiche-sociali.

Tralasciando le modifiche apportate al secondo comma di questo articolo 7 e all'articolo 9 (Sindacati di comodo), c'è da notare, *en passant*, la sostituzione effettuata nell'articolo 8 (Trattamenti economici collettivi discriminatori), dove sempre nella logica che ispira questo Titolo II, non sono più le associazioni sindacali cui sono iscritti i lavoratori discriminati, ma i lavoratori stessi, a poter presentare la domanda al giudice. Ma a richiedere la scena tutta per sé è l'articolo 10 (Reintegrazione nel posto del lavoro), perché, pur mantenendo la stessa rubrica, muta la sostanza: la reintegra, prima limitata al licenziamento nullo ai sensi dell'art. 4 l. n. 604/1966, è estesa al licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo, con contestuale sostituzione della sanzione imposta nell'ipotesi di mancata ottemperanza alla sentenza, per cui la somma dovuta per la mancata reintegra viene corrisposta non più al Fondo adeguamento pensioni, ma al lavoratore stesso. Né manca una ulteriore modifica, sempre in senso *pro-labour*, laddove, a proposito del licenziamento dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali, è previsto un trattamento *ad hoc*, per cui il giudice può disporre, in ogni stato e grado del giudizio, su istanza del lavoratore o del sindacato che lo rappresenta, una ordinanza di reintegra: qui viene introdotta una significativa inversione dell'onere della prova: posto a carico non più del lavoratore, che era richiesto di presentare una "domanda ... sufficientemente provata", ma del datore, che è ora tenuto a fornire non "irrilevanti o insufficienti ... elementi di prova".

Può sorprendere che nel disegno governativo manchi un limite numerico, ma ancor più che la Commissione lavoro del Senato non abbia pensato di riempire questo vuoto, né qui, né nell'articolo 24, che, in apertura del Titolo V (Disposizioni finali e penali), delimita il campo di applicazione, con esclusivo riguardo agli articoli del Titolo III. Ma c'è da ritenere che questo, sulla reintegra, sia stato considerato usufruibile a prescindere dal computo dell'organico, al pari di ogni altro disposto del nostro Titolo II al servizio della libertà sindacale; tanto più che proprio la tutela contro il licenziamento discriminatorio o ingiustificato doveva essere vista come funzionale alla effettività

di tutti i diritti ivi previsti.

5. (Segue): il Titolo III (Dell'attività sindacale).

Ed eccoci al Titolo III, sull'attività sindacale, inteso a dar corpo all'anima promozionale dello Statuto, che si apre coll'articolo 11, che ne costituisce il referente, cioè quello dedicato alla costituzione delle rappresentanze sindacali nelle unità produttive al di sopra del limite numerico previsto dal citato articolo 24, sull'ambito di applicazione. Al suo primo comma, come già ricordato, viene sostituito l'attacco, per cui l'iniziativa non più riservata direttamente alle rappresentanze sindacali aziendali, ma attribuita ai lavoratori iscritti alle medesime: un cambio, questo, riconducibile all'affermarsi del movimento dei delegati, ma destinato a rivelarsi assai più suggestivo che veritiero, perché tendenzialmente sottovalutato da tutta una certa dottrina e giurisprudenza tesa a facilitare l'accesso del sindacato laddove non fosse ancora presente. La formula utilizzata circa la costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali risulta sintonica rispetto a quella già introdotta nel disegno governativo all'articolo 12 sull'Assemblea, dove il diritto di riunirsi nell'unità produttiva di appartenenza era sì riconosciuto ai lavoratori, ma dietro indizione, singolarmente o congiuntamente, delle rappresentanze sindacali aziendali, su materie di interesse sindacale e del lavoro. Solo che, nel passaggio di fronte alla Commissione lavoro, viene fatto un passo avanti nell'esercizio di tale diritto di Assemblea: il limite "al di fuori dell'orario di lavoro" viene superato con l'aggiungervi "e durante l'orario di lavoro nei limiti previsti dalle contrattazioni collettive".

Questa tecnica di copertura, tesa a dar l'impressione di una legittimazione democratica dell'intera unità produttiva, dato che, almeno nella loro forma originaria, le rappresentanze sindacali aziendali non l'avevano, nate e recepite come istanze associative di base, deve essere abbandonata laddove le posizioni attive dovevano necessariamente essere attribuite alle stesse rappresentanze. Così, conformandosi al disegno governativo, le rappresentanze sindacali aziendali, conservano il diritto di indire congiuntamente il referendum su materie inerenti all'attività sindacale, tra i lavoratori appartenenti alle categorie per le quali le stesse sono organizzate, ai sensi dell'art. 13, sia pur con la significativa aggiunta che la partecipazione resta aperta a tutti i lavoratori; e conservano, altresì, il diritto di affissione in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, ai sensi dell'art. 17. Tutto questo, ovviamente, se ed in quanto sia possibile costituirle, in base al limite numerico previsto dall'articolo 24, sul campo di applicazione; mentre, per il diritto loro attribuito di usufruire di un idoneo locale comune nelle singole unità produttive, in forza dell'articolo 19, il limite di organico, prima previsto in 300 dipendenti, viene abbassato a 200, peraltro con una aggiunta compensativa, per cui, al di sotto di tale limite, il diritto persiste, ma solo per un locale idoneo per le loro riunioni.

Non emerge, però, una linea omogenea. Se, in questo Titolo III, viene inserito un articolo 11-*bis* che rivitalizza la Commissione interna e il delegato d'azienda, col prevederne la elezione nelle aziende pubbliche e private; nel successivo Titolo IV (Disposizioni varie e generali) è aggiunto un articolo 20-*bis*, che incentiva la fusione delle rappresentanze sindacali aziendali, col sancire che i permessi retribuiti previsti per ciascuna di esse devono essere sommati, tenendo in vista l'evoluzione unitaria in atto a livello aziendale. Sicché, laddove tale evoluzione si fosse verificata, con la costituzione un Consiglio dei delegati, questo si sarebbe trovato *vis-à-vis* della Commissione, due organi espressivi di tutti i lavoratori, se pur composti in modi diversi.

C'è dell'altro, però, perché, sempre in questo Titolo III, l'articolo 18 (Contributi sindacali) viene modificato in un senso che appare sintonico con quell'indirizzo aperto dal nuovo primo comma

dell'articolo sugli atti discriminatori, di cui all'inizio del Titolo II, col riconoscimento a capo di tutti i lavoratori del diritto di libertà sindacale nei luoghi di lavoro. Il testo originario, che riconosceva alle sole associazioni sindacali dotate di rappresentanze aziendali il diritto di percepire, tramite ritenute salariali sul salario, i relativi contributi, viene sostituito, con l'attribuire ai lavoratori stessi non solo tale diritto, ma anche quello di fare proselitismo per le loro organizzazioni all'interno dei luoghi di lavoro. Anche se, poi, subito a seguire, è alle associazioni sindacali non altrimenti qualificate che viene mantenuto il diritto di percepire i contributi tramite ritenuta sul salario.

Il che non toglie che, nello spirito promozionale di questo Titolo III, che come tale è selettivo a favore delle rappresentanze sindacali aziendali nell'ambito privilegiato costituito di fatto dalle grandi Confederazioni - tanto che alla loro contemporanea presenza sono calcolati i pesi imposti alle parti datoriali - venga confermata nella sua sostanza la dote riconosciuta ai loro dirigenti nel disegno di legge, se pur con una apertura formale ai candidati e ai membri delle commissioni interne. Questo vale per l'articolo 14, che, concentrato sul solo trasferimento dall'unità produttiva - essendo il licenziamento riportato sotto l'art. 10, sulla reintegra - estende dai dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali ai candidati e membri delle commissioni interne, il trattamento di favore costituito dal previo nulla osta delle associazioni sindacali a cui fanno riferimento. Mentre non vale per l'articolo 15 (Permessi retribuiti), riscritto, per graduarne l'attribuzione in base alla dimensione occupazionale delle unità produttive di riferimento e per l'articolo 16 (Permessi non retribuiti), entrambi riservati ai dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali. Si può aggiungere, nello stesso spirito, l'articolo 21, di cui al successivo Titolo IV, sui permessi per i dirigenti provinciali e nazionali delle associazioni legittimate a costituire rappresentanze sindacali aziendali, in funzione della partecipazione alle riunioni dei relativi organi, rivisto, per attribuirne la disciplina alla contrattazione collettiva.

6. (Segue): il Titolo IV (Disposizioni varie e generali).

Se, ai tempi miei, si fosse richiesto ad uno studente di menzionare i tre articoli di per sé soli caratterizzanti lo Statuto dei lavoratori, questi avrebbe avuto buon gioco col citare quelli sulla reintegra, sulla costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali, sulla repressione della condotta antisindacale. Quest'ultimo, art. 20, collocato all'inizio del Titolo IV, dall'anonima rubrica "Disposizioni varie e generali", nel prevedere un ricorso per "comportamenti diretti ad impedire e limitare l'esercizio della libertà e dell'attività sindacale nonché del diritto di sciopero", ne attribuiva l'esercizio a una rappresentanza sindacale aziendale o agli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che ne avessero interesse; e, così, dava l'impressione di essere posto al servizio dell'anima promozionale di cui al Titolo III, col contemplare *in primis* proprio la rappresentanza sindacale aziendale. Nell'aggiornamento effettuato in sede di Commissione lavoro, scompare il riferimento ad una rappresentanza sindacale aziendale, certo per la preoccupazione di favorire una utilizzazione poco responsabile del nuovo ricorso; ma il fatto che resti solo quello agli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali, conferma che sono tutte le associazioni aventi tali dimensioni, a prescindere dall'essere o meno legittimate a costituire una rappresentanza sindacale aziendale nell'unità produttiva di riferimento. Rimane, invece, il riferimento al "diritto di sciopero", come possibile oggetto di un comportamento antisindacale, mentre nell'articolo 7, sugli atti discriminatori, restava citato semplicemente come sciopero; sì che ne risulterà legittimata la giurisprudenza, nata e cresciuta su tale ricorso, ad ampliare l'ambito di esercizio di un diritto riconosciuto esplicitamente come tale.

Non solo, perché in quella stessa sede, viene sostituito il rinvio all' articolo 25 (Disposizioni penali), contenuto nel successivo Titolo V (Disposizioni finali e penali), con la previsione che l'eventuale inottemperanza al decreto o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione sia punita in base alla più grave sanzione prevista dall'articolo 650 del Codice penale, a riprova dell'accresciuta consapevolezza circa l'utilità dello strumento giudiziale apprestato.

Sempre nel Titolo IV, viene confermata, all'articolo 22, l'aspettativa dei lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali, provinciali e nazionali, evidentemente quali che siano le associazioni sindacali interessate; ma viene aggiunto un articolo 22-*bis*, per cui i consiglieri comunali o provinciali e per i sindaci o assessori comunali possono permessi, rispettivamente retribuiti e non retribuiti.

7. (Segue): il Titolo V (Disposizioni finali e penali).

Il Titolo V, per quanto rubricato in modo generico, Disposizioni finali e penali, appare alquanto potenziato dalla Commissione lavoro, a cominciare dall'articolo 24 (Campo di applicazione). Qui il limite numerico viene drasticamente ridotto: per gli articoli del Titolo III relativi al trasferimento, ai permessi retribuiti e ai permessi non retribuiti dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali scende da più di 40 a più di 30 dipendenti per ogni unità produttiva (sede, stabilimento, filiale, ufficio, reparto autonomo) delle imprese industriali e commerciali e da più di 30 a più di 15 per la singola unità produttiva delle imprese agricole; mentre per gli altri articoli del Titolo III, scende, per ogni unità produttiva delle prime imprese, da più di 30 a più di 15 dipendenti e, per la singola unità produttiva delle seconde, da più di 20 a più di 10. Ma questo non è tutto, perché passando al limite numerico previsto per l'ambito costituito dallo stesso Comune, tale limite, applicato complessivamente, diminuisce, per le imprese commerciali e industriali da più di 40 o 30 dipendenti a più di 30 o 15 e, per le imprese agricole, da più di 30 o 20 a più di 15 o dieci.

Come si vede un bel salto in avanti, con un significativo allargamento della platea dei destinatari del Titolo III, che conferma come il rafforzamento dello Statuto sia proceduto di pari passo con quello che allora si indicava, non senza una certa enfasi, come un mutamento di forza nei rapporti sociali. E, in questo senso, il Titolo V, ci dice di più, perché contiene tre articoli introdotti *ex novo*, la cui importanza è nella loro stessa intitolazione: 24-*bis* (Obblighi dei titolari di benefici accordati dallo Stato e degli appaltatori di opere pubbliche), 24-*ter* (Applicazione ai dipendenti da enti pubblici), 25-*quinquies* (Norme sul collocamento). Non rientra nell'economia di questo scritto - centrato sul processo formativo dello Statuto, attraverso una comparazione dei testi via via succedutesi, dal disegno governativo a quello elaborato dalla Commissione lavoro, da questo a quello licenziato dall'Aula - commentare gli articoli in parola. Ma qualche rapido cenno non guasta, cominciando col richiamare quanto già detto con riguardo al primo, che apre il filone legislativo e contrattuale delle clausole sociali di prima generazione, che pare costituire una conferma del definitivo tramonto di ogni sogno nostalgico di una messa a regime dell'art. 39, co. 2 ss. cost. Una volta normato il sistema emerso e consolidatosi nel perdurante astensionismo legislativo, non c'era più da contare su una efficacia *erga omnes* attribuita *ex lege* ad una contrattazione ricostruita come espressione della autonomia privata, se pur nella sua variante collettiva; occorre promuovere l'osservanza, facendo di questa una condizione da inserire nei provvedimenti di concessione di benefici e nei capitolati di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche. Era una formula che avrebbe conosciuto una evoluzione fino al limite di assicurare quella stessa efficacia generalizzata attraverso una qualche argomentazione artefatta, come quella della stessa

Corte costituzionale nella faccenda della c.d. privatizzazione del pubblico impiego, per cui tale efficacia non era riconducibile alla contrattazione di comparto di per sé, ma ad una imposizione *ex lege* a carico delle pubbliche amministrazioni destinatarie.

A proposito di quest'ultima riforma, c'è da osservare come l'articolo 24-*ter*, qui dedicato all'applicazione dello Statuto ai dipendenti da enti pubblici, dopo averla sancita per quelli in forza a quelli che svolgono esclusivamente o prevalentemente economica, si affanna a prevedere una delega, da realizzare, entro due anni dall'entrata in vigore dello Statuto, per l'emanazione di una decretazione delegata intesa "a uniformare, compatibilmente con la natura del rapporto, il trattamento giuridico dei dipendenti degli uffici e delle aziende dello Stato, delle Regioni, delle Province, dei Comuni e degli altri enti pubblici alle disposizioni della presente legge". Verrebbe da dire campo cavallo che l'erba cresce, ci vorrà più di un ventennio perché la cosa prenda forma, per poi rivelarsi alla prova pratica una riforma perennemente riaperta, a conferma che una normativa sbilanciata sulla disciplina del personale, non è di per sé in grado di supplire ad un consolidato *deficit* di cultura manageriale.

A sua volta, il sistema di collocamento era ormai un malato cronico, che, però, si intendeva tener in vita ad ogni costo, coltivando un sogno molto caro al movimento sindacale, di poter così controllare l'incontro fra domanda e offerta di lavoro con una duplice finalità, antidiscriminatoria ed occupazionale. Travolto nell'immediato dopoguerra l'obiettivo di poterlo gestire in proprio, ecco presentarsi con lo Statuto l'occasione di renderne il governo partecipato, sviluppando quell'altro più risalente filone promozionale, costituito dal far entrare i rappresentanti sindacali nei Consigli di amministrazione, nelle Commissioni, nei Comitati; qui, nella Commissione di collocamento, costituita obbligatoriamente presso le sezioni zonali, comunali, frazionali degli Uffici provinciali del lavoro, a richiesta delle organizzazioni più rappresentative dei lavoratori e dei datori.

In chiusura, può ricordarsi l'art. 25 (Disposizioni penali), dove è riprodotto l'ambito sanzionato, peraltro con l'esclusione dell'articolo 1, la conservazione degli articoli 2, 3, 5, e l'inclusione degli articoli 6-*bis* e 7, secondo comma. Seguono articoli introdotti *ex novo*: 25-*bis* (Versamento delle ammende al Fondo adeguamento pensioni), 25-*ter* (Abrogazione delle disposizioni contrastanti), 25-*quater* (Esenzioni fiscali). L'art. 25-*ter* merita un cenno particolare, perché, al primo comma, prevede che è abrogata "ogni disposizione in contrasto con le norme contenute nella presente legge", con una formula d'uso, tanto ampia quanto generica, si da lasciare all'interprete il compito di procederne all'individuazione; mentre al secondo, con altra formula d'uso, sancisce che sono fatte salve "le disposizioni dei contratti collettivi e degli accordi sindacali più favorevoli ai lavoratori", si da proporre allo studioso e al giudice l'impegno al determinare l'efficacia della contrattazione collettiva richiamata esplicitamente dalla legge, qui facilitato dall'essere tale contrattazione solo migliorativa.

8. L'elaborato della Commissione lavoro sottoposto all'Aula del Senato, con il varo del testo finale.

Come anticipato, se fino ad ora ho potuto contare sul confronto fra il testo del disegno governativo e il testo uscito dalla Commissione lavoro, senza peraltro disporre dei relativi atti; una volta, che quest'ultimo è stato trasmesso all'Aula, sono stato in grado di conoscere gli emendamenti volta a volta proposti e argomentati. Il che non vuol certo dire che procederò ad un resoconto esaustivo del dibattito, che pretenderebbe tempo e spazio ben al di là dell'impegno richiesto da questo scritto, anche se al termine l'articolato della Commissione lavoro non è stato rivisto in modo significativo, per una tenuta della maggioranza che si è fatta carico di massima degli

emendamenti accolti, in quanto presentati dal Governo o accompagnati dal parere favorevole del Governo. Deve essere tenuto presente che l'Aula segue l'ordine del testo licenziato dalla Commissione, tranne rinviare alla conclusione dei lavori l'approvazione degli articoli 6-*septies* (Mansioni del lavoratore), 10 (Reintegrazione nel posto di lavoro), 14 (Trasferimento dei dirigenti sindacali aziendali), 24 (Campo di applicazione), che, però qui saranno affrontati secondo il loro ordine numerico. Per permettere di orientare il lettore, verrà segnalato in parentesi, per ogni articolo, il numero acquisito nel riordino definitivo, che è quello del testo al momento del suo definitivo battesimo parlamentare.

Ad emergere è il contrasto fra un continuo tentativo di rilancio ad opera di Pci, Psiup e Indipendenti di sinistra *vis-à-vis* di un lavoro di contenimento da parte di Dc e Psi. Vi è sotteso un profondo divario nell'approccio, radicato su un ben diverso giudizio circa il significato del movimento contestativo in atto nel paese: come un passo "rivoluzionario", con a protagonista elettivo il partito, verso una società socialista c.d. progressista, caratterizzata come anti-capitalista e per ciò stesso aclassista, peraltro ancora in fase di evoluzione; o, invece, come un passaggio "riformista", con a protagonista elettivo il sindacato, verso una condizione lavorativa più libera e degna, intesa a riequilibrare la relazione di forza fra capitale e lavoro nel quadro di una democrazia occidentale, con una conferma e generalizzazione delle conquiste già ottenute per via contrattuale. Su questo si sovrappone un differente giudizio di valore sull'imprenditore, che viene appiattito sulla figura di un padrone sfruttatore, a cui è opposto il lavoro come un contropotere antagonista, insofferente di ogni limite, o, viceversa, che viene recuperato nella figura di produttore, a cui viene imposto un nuovo approccio al lavoro, non come mero fattore economico ma come titolare di diritti da fa valere in modi compatibili con il funzionamento aziendale.

Il che riesce ben visibile nell'esame dell'articolo 1 (1) (Libertà di opinione) del Titolo I (Della libertà e dignità del lavoratore), che finisce per prendere ampio spazio, perché tale da portare in sé il divario di fondo, destinato poi a riprodursi in seguito. A rilevare è proprio la contrapposizione degli emendamenti, perché, da un lato, si voleva allargare la dichiarazione di libertà dalla manifestazione del pensiero ad ogni altra espressione costituzionalmente protetta, per poi ripiegare sull'aggiunta di una libertà di riunione incondizionata; mentre, dall'altro lato, si puntava a reintrodurre la formula limitativa originaria, eliminata dalla Commissione lavoro, per cui l'esercizio della libertà di opinione doveva avvenire "nel rispetto delle altrui libertà e in forme che non rechino intralcio allo svolgimento dell'attività aziendale". Quest'ultima proposta era accompagnata da una subordinata, che alla fine fu votata, nonostante fosse niente di che, perché dire "nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge" era cosa scontata, ma in una battaglia di parole e virgole, segnava un punto a favore dei fautori del mantenimento dell'esercizio della libertà di opinione entro una griglia considerata anti-eversiva.

Così gli articoli 2 (2), circa le guardie giurate, 2-*bis* (3), il personale di vigilanza, 3 (4), gli impianti audiovisivi, 4 (5), assenze per malattia), 5 (6), le visite personali di controllo, sono destinatari di emendamenti, fra l'altro, finalizzati a espandere i relativi diritti, rendendo assoluti i divieti, sottoponendo ad accordi i regolamenti interni, abrogando disposti del codice ritenuti incompatibili con i precetti costituzionali. Ma l'unico emendamento a passare attiene all'articolo sulle assenze per malattia, dove il monopolio attribuito all'Inps dalla Commissione lavoro, col conseguente bando del medico di fabbrica, viene mantenuto, ma integrato dall'obbligo dell'Istituto previdenziale di provvedervi a richiesta del datore.

Procedendo per blocchi di articoli, l'articolo 6 (7), sulle sanzioni disciplinari, resiste al tentativo di

modificare la previsione delle sanzioni sostanziali, eliminandole o diminuendole a misura di quelle conquistate dalla contrattazione collettiva; l'articolo 6-*bis* (8), sul divieto di indagini sulle opinioni passa *d'emblée*; l'articolo 6-*ter* (9), sulla tutela della salute e della integrità fisica subisce l'amputazione di "le" davanti a "loro rappresentanze", per evitare che queste si potessero comunque intendere come riferite esclusivamente alle rappresentanze sindacali aziendali, rimettendosi dunque alla libera iniziativa degli stessi lavoratori; l'articolo 6-*quater* (10), relativo ai lavoratori studenti, subisce solo una lieve integrazione, per cui non potevano essere loro richieste prestazioni di lavoro non solo "straordinarie", ma anche "durante i riposi settimanali"; l'articolo 6-*quinqüies* (11), (sulle attività culturali, ricreative e assistenziali, apparso troppo squilibrato nell'assegnarne la titolarità ai lavoratori, se pur con la presenza di delegati da parte dell'azienda, è riscritto nel senso di affidare la gestione di quelle promosse dall'azienda ad "organismi formati in maggioranza da rappresentanti dei lavoratori; l'articolo 6-*sexies* (12) sugli Istituti di patronato, risultato troppo generico nel dar loro diritto a svolgere la loro attività all'interno dell'azienda, è integrato, col permetterne l'esercizio "secondo le modalità da stabilirsi con accordi aziendali".

Sull'articolo di chiusura del Titolo I, il 6-*septies* (13), circa le mansioni del lavoratore, il dibattito viene aperto, ma, poi, rinviato al termine dei lavori, è riformulato come abrogativo dell'art. 2103, il solo disposto del Codice civile ad essere novellato dallo Statuto. Il precedente unico comma conserva il periodo di apertura, imperniato sull'equivalenza delle mansioni, ma acquista un capoverso sul caso di assegnazione a mansioni superiori, con conservazione del trattamento e maturazione del livello corrispondente dopo un certo periodo; il nuovo secondo comma contempla la nullità di ogni patto contrario.

Ripartendo dal Titolo II (Della libertà sindacale), l'articolo 7 (Atti discriminatori) viene diviso, col primo comma, sul diritto di costituire associazioni sindacali scorporato in un articolo a sé, emendamento 6-*septies* 01 (14), Diritto di associazione attività sindacale), per enfatizzarne il rilievo; e col secondo comma mantenuto inalterato, con lo stesso numero e rubrica (15). Ora questo articolo 7, così ristretto agli atti discriminatori, sancisce che è nullo qualsiasi patto o atto diretto a discriminare un lavoratore in ragione anche "... della sua partecipazione allo sciopero". Essendo rimasto fuori dello Statuto qualsiasi riferimento all'art. 40 Cost., si da lasciarlo ad un intervento giurisprudenziale tutt'altro che consolidato, si cercò di introdurre qualche riferimento: da destra, sostituendo tale espressione con "a causa dell'esercizio del diritto di sciopero", in base alla distinzione fra sciopero fatto e sciopero diritto; da sinistra, inserendo una stretta correlazione fra trattamento retributivo e durata dell'astensione, in ragione della effettuazione di scioperi più brevi di una giornata. Sempre da sinistra, con riguardo all'articolo 8 (16), sui trattamenti economici collettivi discriminatori a mente dell'articolo precedente, quindi anche con riguardo alla partecipazione allo sciopero, si tentò di rafforzarlo, prevedendo che il pretore potesse condannare all'estensione a tutti i lavoratori dei trattamenti economici collettivi discriminatori, oltre a quanto già previsto a favore del Fondo adeguamento pensioni. Ma gli emendamenti proposti all' uopo vennero respinti, lasciando i testi così come erano stati definiti nella Commissione lavoro.

L'articolo 9 (17) sui sindacati di comodo passò *de plano*. Ma non così quello sulla reintegra, oggetto di un emendamento da parte del Governo, che, ripreso con qualche correttivo in sede di rinvio al termine dei lavori, ne modificò significativamente il contenuto: ripresa della l. n. 604/1966, con riguardo all'esperibilità del tentativo di conciliazione di cui all'art. 7 e all'inefficacia del licenziamento orale di cui all'art. 2; previsione del diritto al risarcimento del danno comunque non inferiore a cinque mensilità; risoluzione del rapporto se il lavoratore non riprende servizio

entra trenta giorni dal ricevimento dell'invito da parte del datore di lavoro; estensione della possibilità di ottenere una ordinanza in ogni stato e grado di giudizio per la reintegra dai dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali anche ai candidati e membri delle commissioni interne. Restava fuori la questione più importante, cioè quella della delimitazione dell'area coperta, ma questo solo perché consegnata all'art. 24 (35), sul campo di applicazione.

Venendo a Titolo III, il confronto sull'articolo 11 (19) (Costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali nelle unità produttive), che ne costituisce il referente, tocca il nervo sensibile del carattere selettivo dell'indirizzo promozionale, per cui suscita riserve critiche da quella sinistra che coltiva una anima movimentista, sì da richiedere di lasciare ai lavoratori l'intera libertà nella costituzione di loro rappresentanze, senza bloccarle negli ambiti di cui alle lett. a e b dell'articolo; ovvero pretendere di riservare tale costituzione alle liste presentate per l'elezione della commissione interna che abbiano conquistato il 5% dei voti validi espressi. Niente da fare, l'unico emendamento accolto è quello relativo al depennamento da "su iniziativa dei lavoratori iscritti" della parola "iscritti", sì da riconoscerla a tutti i lavoratori, ma pur sempre solo nell'ambito delle associazioni sindacali ivi previste.

La partita non si esaurisce qui, perché continua negli articoli successivi, a cominciare dall'articolo 11-*bis* (soppresso), sul riconoscimento legislativo della Commissione interna e del delegato d'azienda, difeso a spada tratta dalla sinistra contro il proposito di sopprimerlo: se ne enfatizza il rilievo storico, il carattere democratico il radicamento del delegato d'azienda nelle piccole realtà, ma, se pur tenuto sotto traccia, c'è l'intento di contrapporre un istituto unitario, espressivo dell'intero organico aziendale a rappresentanze sindacali aziendali, che anche nel nome appaiono eredi delle sezioni associative delle diverse organizzazioni sindacali legittimate a costituirle. Se l'articolo in parola era scappato alla maggioranza in sede di Commissione lavoro, non succede così in aula dove viene percepito il rischio reale di interferire col sistema promozionale appena varato, anche se facendosi forti dell'argomento neutro per cui le Commissioni interne erano di matrice sindacale e tali dovevano rimanere, anche se questo avrebbe richiesto di non citarle affatto nello Statuto, come invece è stato. Se ne parla negli articoli 3 (4) e 5(6), come interlocutrici del datore di lavoro, in mancanza delle rappresentanze sindacali aziendali; se ne parla, altresì, negli articoli 10 (18) e 14 (22), sulla speciale copertura nei casi di licenziamento e di trasferimento, estesa dai rappresentanti sindacali aziendali ai candidati e membri di commissione interna.

Sull'articolo 12 (20), relativo al diritto di assemblea, considerato da sinistra uno strumento fondamentale dell'aggregazione spontanea, quale manifestatasi nelle lotte di quella stagione, doveva essere stato discusso a dovere nella Commissione lavoro, ma comunque venne ripreso a tutto campo in aula. Non fecero breccia i dubbi circa l'iniziativa riservata alle rappresentanze sindacali aziendali, la restrizione alle materie di interesse sindacale e del lavoro, la possibilità di effettuarle anche nell'orario di lavoro, senza, peraltro, rinviare per la relativa disciplina oraria alla contrattazione collettiva. Solo quest'ultima questione, che si prese gran parte del tempo, mise capo ad una modifica, con l'aggiunta di una franchigia di dieci ore retribuite, salvo una miglior regolamentazione collettiva.

Più breve fu il confronto sull'articolo 13 (21) dedicato al referendum, che, sempre dallo stesso angolo visuale, si sarebbe voluto soppresso, per esserne stato assicurato il monopolio alle rappresentanze sindacali, con una compressione indiretta dalla capacità espansiva della assemblea, ove fosse stata lasciata alla libera iniziativa della base; tentativo, destinato ad infrangersi contro il muro della maggioranza, disponibile di massima solo ai suoi propri emendamenti.

Ripreso, dopo il rinvio al termine dei lavori, l'articolo 14 (22), sul trasferimento dei dirigenti aziendali dalla unità produttiva, passa senza intoppi; così come l'articolo 16 (24), sui permessi non retribuiti, e l'articolo 17 (25), sul diritto di affissione; mentre l'articolo 15 (23), sui permessi retribuiti, dà vita ad un dibattito che termina con la previsione di minimi orari.

Significativo appare l'esame sull'articolo 18 (26), relativo ai contributi sindacali, dove il diritto di raccogliarli e di svolgere attività di proselitismo per le loro organizzazioni sindacali all'interno dei luoghi di lavoro era già stato riconosciuto ai "lavoratori", in sede di Commissione lavoro, con una eccezione significativa rispetto alla riserva dei diritti del Titolo III alle rappresentanze sindacali. Qui appare evidente il filo rosso del contrasto che corre lungo lo Statuto fra maggioranza e opposizione di sinistra. A sentire l'opposizione di sinistra si sarebbe dovuto riconoscere tale diritto alle organizzazioni, senza limitarlo a quelle sindacali, sì da ricomprendere anche quelle politiche; e non porre alcun limite al suo esercizio, coerentemente a quanto fatto per l'articolo sulla libertà d'opinione, dove sempre in sede di Commissione lavoro era stata soppressa l'espressione riduttiva di un suo utilizzo "in forme che non rechino intralcio allo svolgimento dell'attività aziendale". Tutto al contrario, la maggioranza non solo tenne duro sull'esclusione delle organizzazioni partitiche, ma forzò con successo l'introduzione di una formula restrittiva, per cui quanto previsto doveva avvenire "senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale". Niente, poi, da dire per l'art. 19 (27), l'ultimo articolo del Titolo III, sui locali delle rappresentanze sindacali aziendali, lasciato immutato.

Un cenno in più è riservato all'articolo 20 (28), sulla repressione della condotta antisindacale, posto all'inizio del Titolo IV (Disposizioni varie e generali), che può *a posteriori* considerarsi il vero motore giudiziale dello Statuto, destinato a sopravvivere fino ai nostri giorni, nel contesto del processo del lavoro creato *ex novo* dalla l. 533/1973. A prescindere dall'emendamento accolto, per cui il pretore nei due giorni successivi alla presentazione del ricorso deve non solo convocare le parti e assumere sommarie informazioni, ma anche decidere; c'è il tentativo, andato a vuoto, di allargare l'ambito dei legittimati a proporre il ricorso, sì da estenderlo oltre agli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali, ai singoli lavoratori o alla loro rappresentanza aziendale.

Sfilano rapidamente sotto gli occhi gli articoli 20-*bis* (29) sulla fusione delle rappresentanze sindacali aziendali, 21 (30), sui permessi per i dirigenti provinciali e nazionali, 22 (31), sull'aspettativa dei lavoratori destinati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali o nazionale, dove, peraltro, viene accolto un emendamento integrativo, sulla disciplina previdenziale dell'aspettativa, l'articolo 22-*bis* (32), sui permessi ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive, esteso dalla carica di consigliere comunale o provinciale a quella di Presidente di Giunta provinciale o di assessore provinciale.

Continuando a rispettare l'ordine dei Titoli e degli articoli, poi recepito dal testo definitivo dello Statuto, c'è da passare ad un nuovo Titolo V (Norme sul collocamento) destinato a trasformare il vecchio Titolo V in Titolo VI, con immutata rubrica (Disposizioni finali e penali) e articolato. L'unico articolo che finisce per ricadervi, il 25-*quinquies* (33), resiste ad un emendamento destinato a sopprimerlo, al fine di farne oggetto di un autonomo disegno di legge; ma viene rivisto con riguardo alla presidenza della Commissione di collocamento, quale costituita presso le sezioni zonali, comunali, frazionali dell'Ufficio provinciale del lavoro. Ciò a seguito di un vivace confronto: la sinistra avrebbe voluto mantenere ferma la previsione per cui il presidente era eletto nel suo seno, sì da confermarne il carattere sindacale, composta com'era dai rappresentanti dei lavoratori e dei datori; mentre, di contro, la maggioranza, optò per attribuirlo al dirigente delle sezioni,

proprio per sancirne il carattere pubblico.

L'ex Titolo V, divenuto Titolo VI (Disposizioni finali e penali), è inaugurato dall'articolo 24 (35), sul campo di applicazione, che viene ulteriormente ampliato a seguito di un emendamento presentato dal Governo, subito dopo che ne era stato respinto un altro tendente ad eliminare l'articolo in questione, in quanto ogni limite, con riguardo a diritti costituzionalmente protetti, non poteva essere accolto. Ai sensi dell'emendamento governativo, come in seguito integrato coll'inserimento dell'articolo 10 (18), sulla reintegra, il precedente doppio limite viene drasticamente rivisto. Con riguardo al limite costituito dagli articoli richiamati, esso appare ampliato: se, prima, del Titolo III, erano unicamente gli articoli 14 (22), sul trasferimento dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali, 15 (23), sui permessi retribuiti e 16 (24) sui permessi non retribuiti e il secondo comma dell'articolo 19 (27), sui locali delle rappresentanze sindacali aziendali; ora, a venire inclusi *ex novo* non è solo l'art. 10, ma l'intero Titolo III, ad eccezione del primo comma dell'articolo 19 (27). Mentre, con rispetto al limite rappresentato dai numeri degli organici, esso riesce ridotto: gli articoli di cui sopra, si applicano, per le imprese industriali e commerciali, ad ogni unità produttiva al di sopra dei 15 dipendenti, e, rispettivamente, per le imprese agricole, ad ogni unità produttiva al di sopra dei 5 dipendenti; si applicano, comunque, alle imprese industriali e commerciali che nello stesso Comune occupano più di 15 dipendenti, e, rispettivamente, alle imprese agricole che nell'identico ambito territoriale occupano più di 5 dipendenti.

Un bel salto in avanti, non c'è che dire, ma per l'indirizzo promozionale, espresso dal Titolo III, non per l'indirizzo costituzionale. Qui il dato più significativo è dato dall'inserimento dell'art. 10 (18), come soggetto allo stesso limite numerico valido per il Titolo III, che non era affatto contemplato nel testo dell'art. 24 licenziato dalla Commissione lavoro del Senato, dove non lo si citava affatto, sì da lasciare la reintegra priva di qualsiasi limite. Quel che sorprende è che questa correzione *in peius* dell'ambito di applicazione della reintegra, che sarebbe stata enfatizzata dalla sinistra come la ragione principe del voto di astensione rispetto al varo dello Statuto, non rinvie in Aula, nel dibattito sull'articolo 24, e, poi, nelle dichiarazioni di voto, alcuna vivace contestazione da parte di Pci, Psiup, Indipendenti di sinistra.

Viene confermato pari pari l'articolo 24-*bis* (36), sugli obblighi dei titolari dei benefici accordati dallo Stato e degli appaltatori di opere pubbliche; mentre l'articolo 24-*ter* (37), sull'applicazione ai dipendenti degli enti pubblici, vede sparire il suo comma su una delega biennale intesa ad uniformare, compatibilmente con la natura del rapporto, il trattamento giuridico dei dipendenti pubblici alle disposizioni dello Statuto, troppo lasciata ad un futuro incerto; e, vede, altresì, integrare il suo primo comma con qualcosa di immediatamente operativo, per cui, ferma restando l'applicazione dello Statuto ai rapporti di lavoro dei dipendenti degli enti pubblici economici, essa si estende anche ai rapporti dei dipendenti degli altri enti pubblici, ma con una formula largamente sterilizzatrice, "salvo che la materia sia diversamente regolata da leggi speciali".

Uno sguardo a volo di uccello sull'art. 25 (38), sulle disposizioni penali, dove la sequenza degli articoli sanzionati viene arricchita, sì da riguardare ora gli articoli 2 (2), sulle guardie giurate, 3 (4), sul personale di vigilanza, 5 (6), sulle visite personali di controllo, 6-bis (8), sul divieto di indagini sulle opinioni, 7 (ora 15), sugli atti discriminatori, di cui al primo comma, lett. a). Mentre gli articoli seguenti, 25-*bis* (39), sul versamento delle ammende al Fondo adeguamento pensioni, 25-*ter* (40), sull'abrogazione delle disposizioni contrastanti, 25-*quater* (41), sulle esenzioni fiscali, passano senza colpo ferire.

9. Un primo confronto dottrinale: le giornate di studio Aidlass tenute a Perugia il 22-23 maggio 1970, su “Rappresentanza professionale e Statuto dei lavoratori”.

Non mi illudo di esser stato seguito passo a passo dal pur paziente lettore, ma confido sul fatto che lo Statuto è ancor oggi una qual sorta di tabellina del diritto del lavoro, sì che un addetto ne deve avere una conoscenza mnemonica. Del resto, anche solo scorrendo il mio commento, è facile rendersi conto come il parto dello Statuto sia stato faticoso, senza, peraltro, comprometterne l'esito finale, rimasto come un esempio modello di come dovrebbe essere un intervento legislativo. Faticoso, ma il cesareo, di cui al titolo di questo scritto, si riferisce non tanto al travaglio della gestazione, quanto al fatto di essere rimasto tale e quale il Senato lo aveva fatto nascere; sì da ridurre il passaggio alla Commissione lavoro e all'Aula della Camera dei Deputati ad un fatto meramente rituale, sulla base di un accordo implicito, largamente condiviso, di licenziare in tutta fretta un testo, fatto proprio *in toto* o solo *pro parte*, ma di grande rilievo¹⁰¹⁵. Qui vale la pena di fare un cenno delle dichiarazioni finali rese alla Camera dei Deputati, perché testimoni delle valutazioni espresse dalla maggioranza di centro-sinistra e dalla opposizione di sinistra, di per sé tali da caratterizzarle di fronte alle loro rappresentanze elettorali. Senza riprendere le pur significative differenze all'interno dei singoli partiti, si può dire sinteticamente, che la base di partenza era divaricata, a partire dalla considerazione della relazione fra lotte in corso e Statuto, perché, da parte della prima, lo si riteneva idoneo a recepirne e a generalizzarne l'impatto, mentre, da parte della seconda, lo si giudicava arretrato, tanto da contenere invece che rilanciare quelle stesse lotte. Ma la vera ragione della diversità di opinione, quella destinata ad orientare la votazione, era relativa alla esclusione della politica nei luoghi di lavoro, che, poi, si risolveva nella mancata cittadinanza accordata ai partiti. Secondo la maggioranza, questa parificazione di partiti e sindacati nella promozione sarebbe stata altamente inopportuna, perché tale da inquinare la prospettiva di una unità sindacale, costruita proprio sulla ritrovata autonomia delle confederazioni; secondo l'opposizione, sarebbe stata incostituzionale, perché limitativa della libertà di opinione e di riunione.

La partita in gioco era molto grossa, occultata dietro le schermaglie delle argomentazioni, perché, come già accennato, la maggioranza cercava di legittimarsi in forza di una relazione diretta con le Confederazioni, dando per scontato, anzi sollecitando una loro responsabilizzazione rispetto alle grandi riforme; mentre la minoranza contrastava duramente proprio questa “supplenza sindacale”, che la tagliava fuori dai luoghi di lavoro, lasciando che le Confederazioni vi monopolizzassero una piattaforma rivendicativa proiettata dalle conquiste salariali e normative alle questioni delle pensioni, della casa, della sanità. Ma alla critica verso questa “discriminazione”, si accompagnava, in maniera meno gridata, quella sulla “istituzionalizzazione” o addirittura “burocratizzazione” del movimento confederale, capace di imbrigliare e ossificare la protesta di base; cosa che sarebbe risultata del tutto evidente nella riserva a favore delle Federazioni confederali, della convocazione dell'assemblea, escludendone la funzione emersa di forza sul campo, di aggregazione spontanea e genuina. Tanto più, si obiettava, la norma ne limitava l'ordine del giorno alle “materie di interesse sindacale e del lavoro”, con una formula considerata restrittiva, ripresa alla lettera nella disciplina del diritto di affissione; osservazione, questa, che, peraltro, contrastava con l'effettiva utilizzazione dell'assemblea in quella “supplenza sindacale” esercitata dalle

¹⁰¹⁵ I lavori parlamentari della V legislatura della Camera dei Deputati sono disponibili in <http://legislature.camera.it/frameset.asp?content=%2Faltre%5Fsezionism%2F9801%2F9809%2Fdocumentotesto%2Easp%3F>.

Confederazioni, che tornava indigesta proprio a sinistra. Questo, peraltro, bastò perché trovasse fortuna una conversione del nome, che ribattezzava lo Statuto come “lo Statuto dei diritti dei sindacati”.

Di più non vale la pena di dire, perché a rileggere gli atti parlamentari, si può riscontrare quanto datato già allora fosse il linguaggio di una sinistra che ancora parlava in una versione nazional-popolare del marxismo, contrapponendo sfruttatori e sfruttati, classi lavoratrici e padronali, governi democratici e asserviti all'Europa e alla Nato, sì da finire per confondere l'attuazione della Costituzione con una trasformazione del capitalismo, assestandosi sulla linea del Piave dell'astensione, che, in questo *embrassons nous* del cinquantenario, ha preferito dimenticare. Ma, lasciamo che i morti seppelliscano i loro morti, per dare un'occhiata, da addetto ai lavori, alla reazione di una dottrina, che proprio in questa occasione trova ragione per confrontarsi in una discussione senza veli sulle politiche del diritto, ancora praticate sotto la coltre di una assoluta neutralità formale.

Ancora oggi, i sopravvissuti che vi presero parte, hanno stampato in mente le Giornate di studio di Perugia del 22-23 maggio 1970, organizzate dall'Aidlass, con la partecipazione dell'intero universo dei giuslavoristi, che, a rivederne l'elenco, comprendeva le tre generazioni succedutesi sulla scena fin oltre la svolta del millennio. A solo un paio di giorni dopo il varo solenne dello Statuto, il tema trattato era “La rappresentanza professionale e lo statuto dei lavoratori”, che si aveva avuto il fiuto di individuare in anticipo come quello più caldo, per la soluzione di continuità, netta e destinata a risultare irreversibile, fra la realizzazione del modello costituzionale, in ragione dell'articolo 39, c. 2 ss. e la promozione del modello fattuale ormai consolidatosi, preconizzata in forza del Titolo III dello Statuto. E a far da relatore era stato scelto Federico Mancini, che aveva fatto parte della Commissione Giugni, con cui era amico e coprotagonista di uno progetto riformista a largo raggio, comprensivo di un rinnovamento del diritto del lavoro all'insegna di un dialogo più serrato coll'effettivo svolgimento del fenomeno sindacale. L'appuntamento aveva tutte le condizioni per riuscire vivace, e fu così infatti, non senza qualche alzata di tono, fuori dell'usuale galateo. Preceduto da un intervento del Presidente Mazzoni, che, avendo già letto la relazione, si augurava che poi si tornasse a parlare di diritto, Mancini fece un quadro completo ed articolato, limpido e colto com'era nel suo stile, del processo che aveva portato allo Statuto, combinando le due anime maturate in ambienti culturali ed i tempi diversi: quella costituzionale, nella Cgil dell'inizio del decennio '50, con a suo mentore Natoli, e, rispettivamente, quella promozionale, nella Cisl della fine del decennio '60, con a suo suggeritore Giugni. Pur privilegiando la seconda, così come tradotta nel Titolo III, considerava che si sarebbe trovata in ritardo rispetto alla situazione maturata, se nel frattempo la spinta rivendicativa espressasi nei consigli aziendali dei delegati (Cad), ricalcati a misura di una organizzazione del lavoro articolata su gruppi e reparti, non fosse stata largamente recuperata dalle organizzazioni sindacali confederali, come pensava fosse già in corso, a fronte di uno stallone, se non di un riflusso, del movimentismo di base¹⁰¹⁶.

Non c'era nella sua relazione alcuna dettagliata disamina della problematica ermeneutica, che pure avrebbe affaticato la dottrina e la giurisprudenza; ma se ci fosse stata, sarebbe stata destinata a venir superata dalla strabordante produzione dottrinale e giurisprudenziale e dottrinale

¹⁰¹⁶ MANCINI, *La rappresentanza professionale e lo statuto dei lavoratori*, in *La rappresentanza professionale e lo Statuto dei lavoratori*, Atti delle giornate di studio Aidlass (Perugia, 22-23 maggio 1970), Milano, 1971, 13 e ss.

che ne seguì. Ma c'era la lucida valutazione che quella dello Statuto, sarebbe stata una scommessa vincente, proprio in forza della stessa evoluzione della realtà, con la ripresa confederale già a partire dalla prima parte del 1969; cosa, questa, poi puntualmente compiutasi, a dispetto dei molti critici, se non addirittura dei non pochi detrattori. Suscita un senso nostalgico a chi allora non solo fu presente, ma anche intervenne da giovane dottore, rileggere gli atti popolati dai fantasmi di grandi maestri, con quel confronto anche pungente sul metodo, che oggi appare del tutto datato, come se non toccasse al giurista farsi carico del contesto sociopolitico in cui è maturato un intervento legislativo ancor prima di affrontare il suo travaglio parlamentare, per cogliere a fondo il significato complessivo del testo da commentare. Ma, scorrendo la sequenza degli interventi, emergono alcune problematiche destinate a trovar risposte negli anni che seguirono, con alcune smentite e conferme della relazione introduttiva. Certo Mancini aveva ecceduto nel delineare una linea di demarcazione piuttosto netta fra anima costituzionale e anima promozionale, con una esplicita preferenza accordata alla seconda, in quanto capace di garantire anche la prima, con una sottesa preferenza dell'autotutela collettiva rispetto alla tutela giurisdizionale; eccesso, questo, che la parte fondamentale giocata dalla nuova giovane magistratura nella stagione dell'applicazione dello Statuto avrebbe dimostrato¹⁰¹⁷.

Ma non aveva forzato nel considerare conforme all'art. 39, la natura selettiva di quell'anima promozionale a favore *in primis* delle confederazioni maggiormente rappresentative, cioè, nell'intenzione, di Cgil, Cisl, Uil. A venire in questione non era l'articolo 39, co. 2 ss., per quanto fosse citato da qualcuno, perché, a prescindere dei due disposti sugli impianti audiovisivi e sulle visite di controllo - peraltro relativi a quel livello aziendale ritenuto da un certo indirizzo dottrinale e giurisprudenziale estraneo al meccanismo costituzionale - la sola norma intesa a sollecitarne l'applicazione, senza però ricollegarvi alcuna efficacia diretta, era quella sugli obblighi dei titolari dei benefici accordati dallo Stato e degli appaltatori di opere pubbliche era chiamata in causa.

A tener caldo il dibattito era l'articolo 39, co. 1, dato che affermare che la libertà di organizzazione sindacale sarebbe stata violata dalla creazione di una disparità, di per sé stessa discriminatoria, equivaleva ad affossare quasi per intero il Titolo III, cioè, in parole povere, la sostituzione al sistema imbalsamato nel testo costituzionale con quello emerso di fatto, con tanto nitido vigore, da poter essere interpretato dallo stesso Giugni in chiave di ordinamento intersindacale¹⁰¹⁸.

Sarà il Giudice delle leggi¹⁰¹⁹ a dar ragione a Mancini sul piano costituzionale, interpretando il sistema di fatto come diritto vivente, degno di essere ospitato nell'art. 39, co. 1, secondo uno schema a due stadi, che garantiva a qualsiasi presenza sindacale una protezione di base, quale assicuratore esemplarmente dall'articolo statutario sul diritto di associazione e di attività; ma non ostacolava, anzi favoriva una promozione a favore delle Confederazioni, che, in quanto maggiormente rappresentative, erano in grado di canalizzare, razionalizzare, rendere negoziale la spinta di base in vista di grandi riforme; una risposta perfettamente sintonica rispetto alla rivisitazione operata dallo stesso Giudice della disciplina dello sciopero, con l'elevazione a diritto, accanto e oltre a quello contrattuale, del tutto scontato, di quello politico-economico. Ma sarà *Madame Geschickte*, da Mancini invocata, a dargli ragione sul piano fattuale, decidendo a suo favore nella

¹⁰¹⁷ Sia consentito il rinvio a F. CARINCI, *Se quarant'anni vi sembrano pochi: dallo Statuto dei lavoratori all'Accordo di Pomigliano*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2010, 3, 581-585.

¹⁰¹⁸ GIUGNI, *Introduzione allo studio dell'autonomia collettiva*, Milano, 1960.

¹⁰¹⁹ Il riferimento è a Corte cost., 06 marzo 1974, n. 54, in *Foro It.*, 1974, I, 693.

scommessa aperta sul futuro, col falsificare la critica radicale di una ingabbiatura organizzativa della spontaneità assembleare, coltivata secondo la costante illusione intellettualistica di una creatività da lasciar libera nel suo esprimersi.

Si aprirà, a seguire, la stagione dei commenti allo Statuto, delle monografie, degli articoli, dei commenti a sentenza, con una fioritura dottrinale che almeno per qualità non avrebbe più trovato riscontro¹⁰²⁰. Ma questa è un'altra storia che è già stata raccontata.

¹⁰²⁰ La letteratura sullo Statuto è ormai amplissima. Ci si limita a rinviare ai primi commenti destinati ad avere una grande influenza su tutta la successiva evoluzione dottrinale e giurisprudenziale: *Lo statuto dei lavoratori: commentario*, diretto da G. Giugni, Milano, 1979; GHEZZI, MONTUSCHI, MANCINI, ROMAGNOLI, *Statuto dei diritti dei lavoratori (artt. 14-18)*, in *Commentario del codice civile Scialoja-Branca*, Bologna-Roma, 1981; *Commentario dello statuto dei lavoratori*, diretto da U. Prosperetti, Milano, 1975.