

JOB

l'uomo, il lavoro e i suoi dintorni



ZONE

“...dal momento in cui lo sciopero ha accettato di diventare un diritto, esso si è adattato necessariamente a sentirsi prefiggere condizioni e restrizioni di esercizio che, se non venissero stabilite per legge, dovrebbero immancabilmente essere tracciate, prima o poi, sulla base dell'art. 40 della Costituzione, dalla giurisprudenza”
(Piero Calamandrei - 1952).

il foglio del lavoro della lettera delle aclì di cernusco

I 40 anni dello Statuto dei Lavoratori: 20 maggio 1970 - 20 maggio 2010

Non potevamo certo lasciar passare questa ricorrenza senza “metterci il naso” e a modo nostro dare il giusto rilievo ad una legge che, quale che sia l'interpretazione di ognuno di noi, ha definito, regolamentato e dettato i tempi nel campo delle relazioni industriali nel nostro paese. Tra chi ne recita il “de profundis”, e chi invece lo vede come l'ultimo baluardo per affrontare le temperie del mondo del lavoro, proponiamo una cronistoria, e segnaliamo alcune tracce per cogliere lo stato di salute di questo strumento legislativo. A tal proposito ci ritorna in mente che non molti anni fa era in voga pubblicare autobiografie sui “primi quarant'anni”, quasi a voler individuare proprio in quella soglia una specie di svolta, di passaggio da una fase della vita in crescita a quella della piena maturità, quella in cui mettere a profitto quanto sino allora imparato. E certo è che non sentirsi più a proprio agio o meno adeguato può creare un qualche contraccolpo. D'altro canto, sarebbe intellettualmente poco realistico disconoscere che una legge di quarant'anni come la Legge 300/1970 appunto, che agisce in un campo come quello del lavoro, in continua e profonda trasformazione, non debba avere bisogno di qualche ritocco al fine di rivitalizzarla per riproporre intatto il valore libertario di cittadino/lavoratore, davvero esigibile per tutti e in ogni luogo di lavoro. Al contrario dell'ideologia classista di questa maggioranza che vorrebbe iscrivere il luogo del lavoro in un “territorio extra-costituzionale”, una terra franca di puro mercatismo, desertificato nelle relazioni solidali, governato dalla solitudine individuale, coercizzato dall'oggettiva disparità tra datore di lavoro e lavoratore.

Buona lettura

La genesi allo “statuto dei lavoratori”

Dopo la caduta del sistema corporativo nel 1944 e prima del 1970, la legislazione in materia di diritto sindacale era carente; le uniche norme in materia sindacale le troviamo nella Costituzione agli artt. 39 (diritto di organizzazione sindacale) e 40 (diritto di sciopero). Piuttosto il legislatore in quegli anni, interveniva indirettamente volgendo la sua attenzione alla tutela del singolo lavoratore in momenti di particolare debolezza contrattuale, come nel caso della L. 604/1966 che ha tolto al datore di lavoro la facoltà di licenziare senza un giustificato motivo. Ma sin dall'immediato dopoguerra il movimento sindacale nel suo complesso, seppure con sfumature diverse, ha iniziato un lento e incisivo cammino verso la conquista di sempre maggiori spazi di “agibilità”, tant'è che il tema di uno statuto dei diritti dei lavoratori nell'impresa, destinato a garantire il rispetto delle libertà costituzionali negli

ambienti di lavoro, fu proposto già al congresso di Napoli della CGIL nel 1952. La meta era la realizzazione di un assetto giuridico che garantisse il “diritto di cittadinanza” all'interno dei luoghi di lavoro. Gli altri sindacati avversarono in un primo tempo questa ipotesi, diffidenti dell'intervento legislativo in materia di autonomia collettiva e di relazioni industriali. Nella sostanza, la proposta, prevedeva di rendere concretamente possibile l'esercizio di tali diritti nelle imprese, individuando le prassi che possono ostacolarlo e reprimendole con un adeguato apparato sanzionatorio. Una forte spinta in tal senso arrivò con “l'autunno caldo del 1969”, un periodo nel quale l'azione sindacale fu vasta anche in virtù di una capillare diffusione della contrattazione aziendale che si sviluppò anche in modo spontaneo. Allo stesso tempo lo stesso tema veniva previsto dal legislatore il quale ribadiva la necessità che allo sviluppo economico del paese ...▶

•••► si unissero interventi diretti a garantire libertà, dignità e sicurezza ai lavoratori. Accanto a questa esigenza si auspicava il superamento di alcune riluttanze emerse in sede sindacale nel senso di proporre una normativa che oltre a rimuovere gli ostacoli alla libertà di associazione nell'impresa né promuovesse e incentivasse un ampio spazio ed alcuni fondamentali poteri. Si arriva così alla emanazione della Legge 300/1970, meglio conosciuta come lo **Statuto dei lavoratori**, dove trovano sintesi e consolidamento due aspetti fondamentali:

- il primo di tutela della libertà e dignità del lavoratore con riferimento a certe situazioni di carattere repressivo limite che si verificano nell'azienda, una organizzazione che è basata sul principio di autorità, salvaguardando certi valori quali: le perquisizioni personali e l'uso dei mezzi audiovisivi per il controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, l'esercizio del potere disciplinare;
- il secondo concorrente con il primo, che è espressione di una particolare posizione che lo stato ha assunto in materia di rapporti sindacali, ovvero del sostegno delle organizzazioni sindacali dei lavoratori.

L'azione legislativa e il contesto industriale di allora

Per garantire una democrazia sostanziale, da parte del legislatore viene legittimata la presenza del sindacato all'interno delle aziende, proprio a costituire la migliore garanzia di una effettiva tutela dei lavoratori. Infatti questi non riteneva sufficientemente assicurata la tutela del lavoratore per semplice statuizione del diritto: il miglioramento di tutela è la stessa attiva capacità contestativa dei soggetti interessati. Nella sostanza un equilibrio dinamico delle relazioni industriali. In tal senso si era già espresso il Ministro del lavoro Giacomo Brodolini come proponente il disegno di legge, il quale affermava che «il legislatore non è in grado di individuare tutte le fattispecie fonte di attrito tra esigenze tecnico-produttive e quelle di salvaguardia dei valori umani connessi allo svolgimento del lavoro». E ancora le parole di Gino Giugni «un vero clima di rispetto della libertà e dignità del lavoro non può aversi se non potenziando adeguatamente lo strumento di rappresentanza e di autodifesa dei lavoratori, vale a dire il sindacato». L'azione legislativa si caratterizzò quindi come stimolo e sostegno della contrattazione, e forse fu questa una delle rare occasioni in cui la politica fu veicolo di cambiamento.

Tali presupposti convivevano con la presenza di una egemonia nel sistema economico del settore industriale e manifatturiero in particolare, formato da

aziende medie e di grande dimensione, comunque rappresentanti parziali dell'intero apparato produttivo, ma all'interno delle quali la lotta e l'azione sindacale trova le sue radici perché lì è più evidente e immediatamente percepibile una solidarietà di classe per la tutela dei propri interessi. Rimase invece ai margini tutta quella grossa componente di piccolissime e piccole imprese, caratteristica tipicamente italiana, per le quali gli strumenti di organizzazione e lotta sindacale restarono e restano insufficienti.

Gli scenari attuali e futuri

Il passaggio dalla società industriale alla società post-industriale, della rivoluzione informatica, della tecnologica e della finanza, sono i fenomeni che hanno caratterizzato il nostro tempo. A ciò si deve aggiungere che le relazioni industriali si sono depotenziate, non solo in virtù dell'aumentata forza e autonomia della comunità degli affari, del minore intervento dello stato nell'economia e dalla minor capacità rappresentativa del sindacato, ma anche in conseguenza del fenomeno della globalizzazione con i suoi processi di delocalizzazione produttiva. Se poi prendiamo in considerazione anche il tema dei flussi migratori nel nostro paese, i quali hanno determinato una situazione per cui «il sindacato ha un reale problema a gestire in fabbrica i rapporti fra lavoratori italiani e stranieri» (*Guglielmo Epifani*), ci possiamo ben rendere conto quanto lo scenario si è modificato da allora. In sostanza si sono modificate le relazioni tra tutti gli attori sociali, i rapporti tra i gruppi e tra gli individui.

Il quadro delle relazioni industriali, fino a ieri asse portante delle dinamiche nei rapporti di lavoro, vede un lento svuotamento dei contratti di settore in virtù sia delle tecnologie che attenuano le specificità nei modi di lavorare, che per il fatto che le imprese sono meno classificabili all'interno di specifiche categorie contrattuali.

Con il ridimensionamento del welfare state, a cui stiamo assistendo, si è poi determinato l'effetto che molta meno politica passa attraverso la contrattazione, nel senso che anche lo Stato ha meno necessità di ricorrere alle relazioni industriali per ottenere obiettivi di consenso sociale. All'interno del mondo delle imprese poi si rilevano almeno due effetti importanti. Un primo, che riguarda i lavoratori stabili, professionalizzati, attratti dai valori capitalistici, che affidano sempre più alle «relazioni interne» ovvero l'insieme di iniziative unilaterali delle aziende, non negoziabili, le loro prospettive di sviluppo personale senza bisogno di mediazione sindacale. Il secondo, rivolto alla crescente platea di lavoratori precari, flessibili, che per le caratteristiche delle loro prestazioni •••►

•••► professionali, non trovano o riconoscono nella rappresentanza sindacale lo strumento di tutela dei loro diritti di lavoratori. Un contesto quindi dove gli interessi si frantumano e si ricompongono secondo logiche non sindacali, mettendo in crisi il sistema delle rappresentanze costituitosi nella società industriale.

Quali strade di fronte a noi?

L'evoluzione nelle dinamiche relazionali e nella organizzazione del lavoro che abbiamo tracciato, soprattutto quelle post-industriali, mettono in evidenza la necessità di una evoluzione del sistema delle stesse relazioni industriali, come ad esempio potrebbe essere quello di dare inizio a nuove e articolate relazioni sociali collegate ad una contrattazione più mirata e individuale, o come ipotizzato da qualcuno « compiere un percorso che valorizzi la cittadinanza sociale di lavoratori destinati ad attraversare una pluralità di condizioni di lavoro. (G. Berta – Sole 24 Ore)».

Ma gli elementi di novità debbono interessare anche i settori più tradizionali del lavoro, e la recente vicenda della FIAT di Pomigliano d'Arco ne rappresenta un emblema. Nella fattispecie emerge in modo chiaro la necessità di riformare le regole che governano la contrattazione così come quelle della formazione della rappresentanza e della rappresentatività, se come, al di là delle posizioni "muscolari" messe in atto fra azienda e FIOM, vi è un reale problema legato al fatto che in quello stabilimento convivono ed operano ben 7 sigle sindacali!!! Detto ciò, non bisogna certo rinunciare alla battaglia dei diritti (soprattutto se trattasi di diritti costituzionali), ancora troppo spesso inapplicati, elusi o mortificati in molte realtà, così come contrastare il ritorno a condizioni di carico di lavoro eccessivamente gravose, pena l'evocare quelle sirene che provengono da certi figure del nord-est italico, che sostengono a gran voce "che se vogliamo essere più ricchi dobbiamo fare come la Cina" – leggasi liberismo senza regole. Sempre nella vicenda di Pomigliano è stato affermato che «ormai la contrapposizione non è più tra classi: capitalisti da una parte e lavoratori dall'altra. Ormai la contrapposizione è tra sistemi-paese». Ma se così è, e certamente dovrebbe essere, come la mettiamo con la proposta di un federalismo delle regole, nel quale si vuole imporre una sorta di sussidiarietà locale al ribasso in tema di lavoro, come quello proposto nella ipotesi di accordo: una contraddizione di fatto. È dietro l'angolo l'esempio dell'Irlanda, che a furia di deregolamentare e derogare per attrarre capitali stranieri, si è ritrovata con un pugno di mosche fra le mani ed il rischio ancora incombente di essere la

prossima Grecia. Probabilmente l'idea di fondo sul quale rielaborare un futuro di relazioni industriali proficue ed efficaci, attente alla realtà, passa attraverso l'effettiva volontà di superare una dinamica di rapporto fra classi contrapposte, per approdare verso relazioni fra portatori di interessi concorrenti e allo stesso tempo convergenti al raggiungimento di obiettivi comuni e condivisi, nella reciproca fiducia, dove **a diritti corrispondano altrettanti doveri**. L'impegno deve essere per tutti, a dare un contributo che promuova una politica di sviluppo per competere meglio sul mercato e che non può prescindere dalle regole definite e rispettate. Ergo, il nuovo statuto dovrà rivolgersi e valere per tutto il sistema Italia.

Il valore delle parole:

Fabbrica – Impresa

La Fiat ha speso, lo scorso mese, svariati milioni di euro in comunicazioni pubblicitarie sui maggiori quotidiani italiani e in eventi promozionali di PR per presentare, in modo empatico e positivo, il suo progetto di "Fabbrica Italia". Il termine "Fabbrica" è molto diverso da "Impresa".

La fabbrica, dispone una visione verticista dei rapporti, con un conflitto connaturato permanente, controllabile in varie forme: coercitivamente (come nella vicenda di Pomigliano – prendere o lasciare), di mediazione, o paternalista.

L'impresa, perché avvenga, non può prescindere dalla trasparenza, prevedere un'alleanza di intenti, una condivisione di responsabilità (pur disciplinata dai ruoli), un obiettivo comune e (sarebbe auspicabile) anche un valore etico che condivida ciò che si fa (produce o si crea) con il bene comune della comunità e la sua promozione.

Come vedete non sono sinonimi. La Fiat ha scelto la "fabbrica".

Statuto dei lavoratori – Statuto dei lavori

Sembra una differenza solo semantica, ma se fate caso con la parola "lavori" si sostituisce il soggetto della riforma, non più a favore "dell'uomo-lavoratore", della sua dignità e promozione umana, il soggetto ora diventa "lavoro", la merce di scambio nelle relazioni di mercato, la sola che si vorrebbe valida. Bisogna essere quindi vigili. L'Italia ha già conosciuto "La carta del lavoro", era il 1927 in piena dittatura. C'è voluta la Costituzione Repubblicana e Democratica per cambiare soggetto e portare al centro della cornice economica l'uomo e la sua dignità. E ci sono voluti uomini illuminati come Giacomo Brodolini e Gino Giugni. Quanto mancano oggi al nostro paese!

•••►

••► Fatto a latere

A pochi giorni di distanza della ricorrenza dei 40 anni della Legge 300/1970, il 27 maggio, mentre Confindustria festeggiava i 100 anni della propria nascita, è stata sancita la nascita di R.ete. Imprese Italia, associazione creata fra Confartigianato – CNA – Casa Artigiani – Confcommercio – Confe- sercenti con lo scopo di unificare la rappresen- tanza del lavoro autonomo.

Questo è un segnale che va nella direzione di rappre- sentare una nuova morfologia del capitalismo che cerca di attrarre a sé tutte quelle categorie profes- sionali che si sono sviluppate in questi anni. Fatto che purtroppo non trova un analogo riscontro e volontà da parte dei sindacati confederali, i quali insistono invece nei porsì in contrapposizione fra di loro.

Alcune fonti utilizzate: Gino Giugni “Diritto sindacale” - Mario Unnia “Articoli vari”

Breve storia dell'economia e del lavoro (8°)

IL MOVIMENTO SINDACALE FRA LE DUE GUERRE

Il fascismo, fondato da Benito Mussolini nel 1919 conquista il potere nel 1922. Nasce come reazione e conseguenza della grave crisi politica ed economica seguita alla prima guerra mondiale. Alla fine della prima guerra il paese si trova costretto a fronteggiare una situazione difficilissima, ricca di ten- sioni e contrasti interni, dove gli interessi dei gruppi economico-sociali privilegiati si scontravano con le aspirazioni della maggioranza della popolazione, fino ad allora tenuta ai margini della vita dello Sta- to. Mussolini si conquistò i favori dei gruppi dominanti del padronato industriale e dei proprietari ter- rieri, sempre più intolleranti verso le manifestazioni popolari e pronti ad appoggiare chiunque dispo- sto a usare la «mano forte».

Il fascismo rifiutava ogni forma di lotta fra le classi e faceva appello al principio della superiore «**uni- tà nazionale**», intesa come un organismo vivente cui dovevano essere subordinati tutti gli interessi particolaristici. Ma proprio l'esaltazione di un ipotetico primato nazionale, da raggiungere non più nel segno della politica liberale, ma attraverso un esplicito rifiuto degli ideali democratici e una vigorosa difesa della «**disuguaglianza irrimediabile e benefica degli uomini**», accentuò il ricorso ai metodi della violenza fisica, con l'intervento delle squadre d'azione. I salari italiani, nel 1930, erano al penul- timo posto in Europa, seguiti solo da quelli spagnoli. I salari dei contadini venivano sempre più com- pressi per consentire ai produttori di sopportare la concorrenza straniera favorita dall'alto corso della lira. Il fascismo aveva autorizzato i proprietari agrari, come gli industriali, a rifarsi sui lavoratori e pubblicamente elogiava il sacrificio accettato. È in questo contesto che il regime interviene dal punto di vista legislativo in materia di lavoro.

Nel 1924, venne stabilito che gli impiegati erano coloro che svolgono un lavoro non manuale, ed il personale direttivo (dirigenti) ne costituiva la fascia superiore; inoltre si stabiliva che i livelli superio- ri del settore impiegatizio, così come identificati, dovevano avere organizzazioni sindacali separate da quelle degli altri lavoratori. Sono questi i primi passi che portarono alla emanazione nel 1926 della legge 62, che istituiva dei **contratti corporativi** con conseguente scioglimento delle rappresentanze sindacali. Questi contratti, che resteranno in vigore sino al 1943, traevano la loro originale natura da norme giuridiche che definivano un sistema stabilizzato di rapporti fra lo Stato ed i gruppi portatori di interessi, vale a dire al riconoscimento di una sola organizzazione sindacale dei lavoratori e dei dato- ri di lavoro investita della rappresentanza dell'intera categoria e del potere di stipulare contratti col- lettivi con efficacia generale, proprio mentre lo Stato aveva un ruolo direttivo in campo economico. Le clausole dei contratti non conformi, vennero automaticamente sostituite. Come conseguenza stret- tamente giuridica, il nascente diritto del lavoro venne incorporato nel diritto privato. È pleonastico di- re che, questo periodo, fu particolarmente duro per le organizzazioni sindacali libere. I contratti cor- porativi saranno aboliti nel 1944.

(8 – continua)

Se volete contribuire, consigliare, inviare scritti, porre domande, segnalare quello che accade nel vostro lavoro o nella vostra ricerca di lavoro, scrivete a questa e-mail: acli.cernusco@libero.it specificando nell'oggetto Job Zone. Ve ne saremo grati.