



Fondazione Giuseppe Di Vittorio

Storia  
&  
Storie

# Lo Statuto dei lavoratori: una storia d'attualità

*A cura di*

**Edmondo Montali e Francescopaolo Palaia**

Fondazione Di Vittorio

ISSN 2724-167X

---

#### Direttore della collana

Paolo Terranova	p.terranova@fdv.cgil.it
-----------------	-------------------------

---

#### Responsabile area Storia e Memoria

Edmondo Montali	e.montali@fdv.cgil.it
-----------------	-----------------------

---

#### Coordinamento redazionale

Fabiana Lippa	f.lippa@fdv.cgil.it
---------------	---------------------

---

#### Progetto grafico e editing

Antonello Claps	a.claps@fdv.cgil.it
-----------------	---------------------

---

**Storia & Storie** è la collana della Fondazione Giuseppe Di Vittorio, curata dall'area Storia e Memoria, per favorire la conoscenza e promuovere il dibattito attorno a periodi, momenti, fatti e figure significative della storia politico-sindacale, sociale e del lavoro nell'Italia repubblicana, a partire da temi, testi e documenti storici, nonché dalle narrazioni di protagonisti, testimoni e studiosi.

La Collana, inoltre, propone recensioni di pubblicazioni di particolare interesse, percorsi bibliografici e antologie di testi e documenti. La collana è identificata da un International Standard Serial Number (ISSN) che ne consente l'identificazione e il riconoscimento come pubblicazione elettronica in serie. Ogni singolo volume della collana è numerato, in ordine progressivo.

Tutti i numeri della collana sono pubblicati sul sito della Fondazione Di Vittorio e accessibili gratuitamente e senza restrizioni. Il diritto d'autore rimane in capo agli autori.

Le opere sono pubblicate con Licenza Creative Commons (CC-BY-NC-SA) e possono pertanto essere distribuite, modificate, create opere derivate dall'originale, ma non a scopi commerciali, a condizione che venga riconosciuta una menzione di paternità adeguata, fornito un link alla licenza e indicate eventuali modifiche; e che alla nuova opera venga attribuita la stessa licenza dell'originale.

Il testo contenuto all'interno dell'opera, e l'opera stessa, possono essere citati, a condizione che venga indicato l'autore, l'opera, la collana e il sito internet della Fondazione Di Vittorio, in cui la collana è pubblicata <https://www.fondazionedivittorio.it>.

N. 2/2021  
ISSN 2724-167X  
© 2021 FDV  
ROMA, aprile 2021



---

La Fondazione Giuseppe Di Vittorio è l'istituto per la ricerca storica, sociale ed economica e per l'educazione e la formazione sindacale fondato dalla Cgil.

La collana *Storia & Storie* è disponibile in formato elettronico su:  
<https://www.fondazionedivittorio.it/it/pubblicazioni/storia-storie>

Per commenti e/o richieste di informazioni rivolgersi a:

Fondazione Giuseppe Di Vittorio  
Via G. Donizetti, 7/b – 00198 Roma  
Tel. +39 06 85797300  
[wp@fdv.cgil.it](mailto:wp@fdv.cgil.it)  
[www.fondazionedivittorio.it](http://www.fondazionedivittorio.it)

## Sommario

Abstract in italiano	p. 4
<i>Abstract in English</i>	p. 5
Introduzione	
<i>di Carlo Gbezzi</i>	p. 6
1. L'Italia nell'Autunno caldo: la necessità di cambiare, la tentazione di resistere	
<i>di Edmondo Montali</i>	p. 9
2. Lo Statuto dei lavoratori: il lungo viaggio dei diritti sociali	
<i>di Paolo Mattera</i>	p. 21
3. Le relazioni industriali fra autunno caldo e Statuto: quali eredità per le sfide dell'oggi	
<i>di Salvo Leonardi</i>	p. 31
3.1 L'autunno caldo: contesto, fasi, attori	p. 32
3.2 Le relazioni industriali	p. 37
3.2.1 <i>Le forme del conflitto</i>	
3.2.2 <i>La rappresentanza nei luoghi di lavoro</i>	
3.2.3 <i>La contrattazione collettiva</i>	
3.3 Le sfide per l'oggi	p. 47
4. La dottrina giuridica sullo Statuto dei diritti dei lavoratori	
<i>di Vincenzo Bavaro</i>	p. 59
4.1. Questione tecnica e politica sullo Statuto dei lavoratori	p. 59
4.2. Principi e regole nella legge 300/1970: una retrospettiva su fatti e norme	p. 61
4.3. Il principio di libertà dell'individuo che lavora: la separazione fra lavoro e persona	p. 63
4.4. Il principio di democrazia nei luoghi di lavoro: la partecipazione individuale e collettiva al processo produttivo	p. 64
4.5. La Legge 300 dopo 50 anni fra tecnica e politica: lo Statuto dei diritti dei lavoratori, oggi	p. 67
5. Alle origini dell'articolo 18: il dibattito parlamentare sulla stabilità lavorativa e la regolamentazione dei licenziamenti	p. 72
<i>di Eloisa Betti</i>	
6. Dal lavoro senza Statuto alla Carta dei diritti universali: una testimonianza	
<i>di Paolo Terranova</i>	p. 79
7. L'Italia dello Statuto: una mostra multimediale	
<i>di Edmondo Montali</i>	p. 102
8. La proposta di Giuseppe Di Vittorio nei documenti della Cgil	
<i>di Ilaria Romeo</i>	p. 104
Bibliografia dell'autunno caldo del 1969	p. 107

## Lo Statuto dei lavoratori: una storia d'attualità

---

### Abstract

Il 20 maggio 1970 il Parlamento italiano approvava lo Statuto dei Diritti dei Lavoratori. Della necessità di uno Statuto che tutelasse i diritti del lavoro si era discusso lungamente nel corso del tempo. Era stato auspicato la prima volta da Filippo Turati, illustrato da Giuseppe Di Vittorio durante il congresso nazionale dei chimici e infine proposto ufficialmente dal segretario generale in occasione del congresso della Cgil tenutosi a Napoli nel 1952.

Numerose sono state le iniziative nel corso dell'ultimo anno per riflettere e ragionare ancora attorno a quel processo storico, giuridico, sociale che imprime una svolta decisiva nel rapporto fra "capitale e lavoro". Questo numero della collana Storia&Storie si inserisce nel solco di queste riflessioni mettendo insieme un'analisi articolata e multidisciplinare sullo Statuto dei Lavoratori provando a costruire un ponte tra passato e presente.

Classificazione Jel: *J51, J53, J83*

Parole chiave: *Organizzazioni sindacali, Relazioni Industriali, Diritti dei lavoratori*

## *The Statute of Workers' Rights: a contemporary history*

---

### *Abstract*

*On May 20, 1970, the Italian Parliament approved the Statute of Workers' Rights. The need for a Statute to protect labor rights had been discussed at length over the years. It was first advocated by Filippo Turati, illustrated by Giuseppe Di Vittorio during the national congress of chemical workers and finally officially proposed by the general secretary at the Cgil congress in Naples in 1952.*

*There have been numerous initiatives over the last year to reflect and reason about that historical, juridical and social process that marked a decisive turning point in the Italian industrial relations. This issue of *Storia&Storie* follows in the wake of these reflections by putting together an articulate and multidisciplinary analysis of the Workers' Statute, trying to build a bridge between past and present.*

Jel Classification: J51; J53; J83

Keywords: Trade Unions; Industrial Relations; Workers' Rights

---

## Introduzione<sup>1</sup>

Cinquanta anni or sono è stato finalmente approvato dal Parlamento italiano lo Statuto dei Diritti dei Lavoratori.

Di uno Statuto dei Diritti di chi lavora se ne parlava da tempo immemorabile. Era stato auspicato la prima volta da Filippo Turati in anni ormai lontani e infine era stato riproposto con determinazione da Giuseppe Di Vittorio nel congresso della Cgil di Napoli tenutosi nel 1952 dopo che quel dirigente sindacale lo aveva in un primo tempo illustrato nel congresso nazionale dei chimici allora diretti dal giovane Luciano Lama.

Il segretario generale della Cgil aveva contribuito da protagonista alla definizione, alla approvazione e alla promulgazione della Costituzione repubblicana che affonda le proprie radici nella Resistenza al nazi-fascismo e che afferma al suo primo articolo che "L'Italia è una Repubblica fondata sul lavoro".

Nel paese che si ricostruisce, nel difficile clima della guerra fredda, Di Vittorio capisce però che lo sviluppo dell'economia nazionale si va consolidando su una competizione incentrata sul taglio dei costi e non sulla innovazione, che punta le sue carte sui bassi salari, sul contenimento dei diritti, su un fragile sistema di tutele sociali; in definitiva sulla svalorizzazione del lavoro.

Quando un lavoratore era licenziabile "ad nutum", cioè con il semplice gesto del dito di una mano, veniva colpito nella sua dignità di persona e il diritto al lavoro perdeva tutto il significato che il primo articolo della nostra Costituzione gli attribuiva; il lavoro stesso diventava oggettivamente la forma dello sfruttamento e non certo lo strumento principale per accedere alla fruibilità di tutti i diritti della cittadinanza rendendo anche il lavoratore un cittadino a pieno titolo della Repubblica. Il grande sindacalista di Cerignola immagina uno sviluppo diverso del Paese, ha in mente un protagonismo vero dei lavoratori nella nuova Italia democratica, una dignità piena del lavoro e propone di conseguenza prima il Piano del Lavoro e subito dopo lo Statuto dei diritti dei Lavoratori.

Propone in buona sostanza all'Italia un obiettivo chiaro: sviluppo sì ma con i diritti e con il riconoscimento pieno della centralità del valore del lavoro in una società moderna.

L'approvazione di uno Statuto dei Diritti dei Lavoratori diviene poi uno dei cardini che il Psi pone alla base del programma dei diversi Governi di centro-sinistra che si affermano e si alternano dopo la sconfitta del Governo Tambroni e del suo tentativo reazionario consumatosi nel 1960.

Il Partito Socialista propone per tutto un decennio il conseguimento di tale obiettivo ma stenta nel conseguire risultati finché non si giunge al culmine della riscossa operaia e alla esplosione del ciclo di lotte che caratterizzano l'autunno caldo del 1969 che portano a due consistenti approdi.

Il primo è la conquista, negli accordi aziendali di alcuni grandi gruppi industriali, di tanti diritti sindacali: il diritto di tenere le assemblee in orario di lavoro con i dirigenti sindacali presenti in azienda, il riconoscimento dei consigli dei delegati, il monte ore che viene messo a loro disposizione

---

<sup>1</sup> Di Carlo Ghezzi, Segretario nazionale Anpi.

per svolgere la propria attività, la possibilità di proseguire le trattative tra le parti senza sospendere gli scioperi a sostegno delle piattaforme rivendicative. Infine la tutela della salute in fabbrica e la possibilità di contrattare l'organizzazione del lavoro.

Il secondo approdo si ha con la sottoscrizione di alcuni grandi contratti collettivi nazionali di lavoro come quelli dei metalmeccanici, dei chimici e degli edili che estendono e generalizzano le conquiste grazie alla forza di una rinnovata unità sindacale che garantisce ai lavoratori una nuova forza della propria rappresentanza.

Intanto in Parlamento, con lo stimolo del socialista Giacomo Brodolini, il ministro del Lavoro che viene a mancare pochi mesi prima della firma della legge sullo Statuto dei lavoratori che aveva così tenacemente voluto, le forze politiche si misurano sulle grandi questioni che la conflittualità operaia ha posto all'ordine del giorno con la conflittualità del "secondo biennio rosso" e finalmente il 20 maggio 1970, con il democristiano Carlo Donat-Cattin al Ministero del Lavoro, il testo definitivo dello Statuto viene approvato con una larga maggioranza che comprende anche il Partito Liberale e che si avvale della astensione dei comunisti che nella loro opposizione ai Governi di centro sinistra avevano sino ad allora sostenuto solo la nazionalizzazione della energia elettrica.

Anche in questo caso, dunque, si è, come sempre, partiti dalla contrattazione e dalla conquista dei diritti e delle tutele nei luoghi di lavoro per costruire i presupposti perché questi fossero successivamente assunti dal legislatore e da questo consolidati ed estesi. E lo Statuto dei lavoratori regola, codifica ed estende un ampio sistema di diritti individuali e collettivi determinando uno straordinario fatto democratico e una grande svolta partecipativa nel paese.

Il suo contenuto trae alimento da una costante interazione con le riflessioni avanzate dalle organizzazioni sindacali e dalle Acli; organizzazioni, peraltro, caratterizzate da culture assai diverse tra loro e che hanno da sempre opinioni divergenti sul rapporto che debba intercorrere tra la legislazione e la contrattazione.

Per arrivare a questa importante conquista era stata necessaria l'elaborazione intellettuale delle migliori competenze giuslavoristiche a partire dal contributo fornito da Federico Mancini e da Gino Giugni.

La conquista dello Statuto dei diritti dei Lavoratori rappresenta una pietra miliare nella storia del diritto del lavoro ed esprime una sintesi di altissimo livello a cui partecipa anche il parlamentare comunista Giuseppe Sacchi, un ex sindacalista della Fiom-Cgil che insieme con il giovane Pierre Carniti e con la sua Fim-Cisl aveva avviato a Milano la riscossa operaia culminata con la clamorosa manifestazione degli elettromeccanici nel Natale del 1960, in Piazza del Duomo. Sacchi, nonostante la posizione ufficiale del partito, fornisce contributi preziosi e certosini alle formulazioni finali contenute nello Statuto. Anche Giuseppe Glisenti, il presidente dell'Intersind, partecipa in maniera significativa con tutte le competenze del mondo imprenditoriale.

Con l'approvazione dello Statuto dei Diritti dei Lavoratori la Costituzione repubblicana finalmente entra in azienda. Ma tanti sono stati i ritardi accumulati nel corso degli anni. La Costituzione era entrata in vigore nel gennaio del 1948 e da allora sono dovuti passare ben 22 anni

per varcare i cancelli della fabbrica. Questo ci fa riflettere su un dato: se la nostra Carta fondamentale fosse entrata subito nelle aziende quali e quanti scenari nuovi si sarebbero dischiusi per il Paese e per il mondo del lavoro? Quale sviluppo economico e sociale diverso ci sarebbe stato nella nostra società, quali relazioni sindacali innovative avrebbero potuto segnare la storia della moderna Italia repubblicana?

Riflettiamo ancora: ci vorranno altri 23 anni per giungere a definire un compiuto sistema di relazioni industriali organico con l'accordo mediato tra i sindacati confederali e gli imprenditori dal Governo diretto da Carlo Azeglio Ciampi che viene sottoscritto il 23 luglio 1993.

Una intesa valida per ogni ordine di impresa piccola, media o grande che sia; valida per ogni comparto della nostra economia, industriale, agricolo, del settore terziario o della pubblica amministrazione.

Anch'esso ha rappresentato un'altra pietra miliare nella storia della relazioni sindacali. Ma quanta fatica e quanta sofferenza per giungere nel 1970 come nel 1993 a definire un sistema di diritti e di doveri, di procedure e di garanzie.

Oggi le cronache ci restituiscono un mondo e una società nella quale la svalorizzazione del lavoro, della sua dignità e dei suoi diritti stanno avanzando in forme e modalità preoccupanti; è, dunque, ancor più importante riflettere sui passaggi significativi della storia grazie ai quali abbiamo conquistato un valido sistema di diritti e di doveri, di relazioni tra le persone che lavorano, tra i loro sindacati liberamente scelti e le parti datoriali. Riflettere sul prezzo che tutti abbiamo pagato e su quanto stiamo rischiando di perdere vanificando sacrifici, lotte e diritti acquisiti. Riflettere sulla reversibilità di qualsiasi conquista, sulla necessità certo di attualizzare problemi e soluzioni ma anche di tener fermo un orizzonte valoriale e una visione della società che resti legata ai temi dell'uguaglianza e della solidarietà.

Manca a tutt'oggi una intesa solida e un supporto legislativo chiaro per la regolamentazione della rappresentanza che tuttavia la nostra Costituzione prevede debba essere normata (articolo 39). Questa lacuna lascia ancora numerosi problemi irrisolti nel settore privato. In particolare come sciogliere i nodi della democrazia sindacale, della rappresentanza e della validazione degli accordi sottoscritti.

Nonostante gli attacchi e qualche dolorosa amputazione lo Statuto dei Diritti dei Lavoratori compie 50 anni e li porta ancora molto bene anche se alcune parti andrebbero arricchite ed estese a settori nuovi del mondo del lavoro, come la Cgil ha recentemente richiesto, avanzando la proposta di una nuova Carta dei Diritti. E' opportuno allora ricordare e saper riflettere su quanto avvenne cinquanta anni or sono anche per trarvi tanti insegnamenti utili per affrontare le sfide non facili che oggi abbiamo di fronte.



---

## 1. L'Italia nell'autunno caldo: la necessità di cambiare, la tentazione di resistere<sup>2</sup>

La riflessione sull'Autunno caldo, e in generale sul 1969 comprensiva della complessa gestazione e del varo dello Statuto dei Lavoratori nella primavera del 1970 può giovare, oggi, sia delle analisi ad esso coeve di sociologi, economisti, giuristi, sia di alcuni studi più recenti che hanno provato a storicizzare questo periodo. Il riferimento a questa nuova e fertile stagione di studi sull'Italia repubblicana - vista e letta dal punto di vista delle trasformazioni del lavoro e delle relazioni sindacali - si rivela particolarmente utile perché, inserendo all'interno di una prospettiva storica più ampia la vicenda del 1969 e dell'autunno caldo, pone una domanda sull'insieme di fenomeni economico-sociali e politico-istituzionali precipitati nello shock del 1969 e che coinvolgono frontalmente il sindacato.

La risposta a questo quesito appare un dato già acquisito dalla letteratura giuridica, sociologica ed economica, ma se lo si considera da un punto di vista storico acquista ben altro significato. Ci troviamo di fronte, infatti, alla verifica di alcuni caratteri specifici della storia dell'Italia repubblicana, di cui il '69 diventa un momento di svolta in un duplice senso: esso rappresenta il cuore di un periodo lungo e omogeneo - che comincia nel 1967-68 e finisce nel 1972-73 (forse potremmo dire nel 1976, che vede ancora una stagione di contratti collettivi acquisitivi pur in una situazione economica profondamente peggiorata) - e si inserisce all'interno di un ciclo che ha solo pochi ma significativi precedenti nella storia dell'Italia unita, quelli del 1901-1904, del 1919-1922, o del 1943-1947. Questo ciclo, a sua volta, è il baricentro di un ventennio, 1960-1980, nel quale si afferma compiutamente e inizia a tramontare il fordismo maturo con tutte le caratteristiche specifiche della realtà italiana, all'interno del quale il miracolo economico dispiega le sue conseguenze, certo in termini di ricchezza e affermazione di una moderna società consumistica di massa, ma anche con tutte le sue diseguaglianze, criticità e iniquità che approfondiranno le debolezze del modello di sviluppo italiano. Un periodo di grandi contraddizioni nel quale emergono nuovi soggetti sociali (i giovani, gli operai dequalificati, le donne), si impongono nuovi costumi e rivoluzioni culturali (nella musica, nella moda, nella sessualità), si disarticolano vecchi mondi all'apparenza eterni e immutabili (il mondo contadino e agricolo con i suoi codici familiari e di comportamento), si mettono in discussione le ortodossie delle chiese (quella cattolica e quella comunista) in un Paese eternamente in bilico tra la spinta alla modernità e resistente di un *passato che non vuole passare*, tra sviluppo e arretratezza.

Da questo punto di vista lo Statuto dei lavoratori, ovvero, l'intervento legislativo del 20 maggio 1970 proverà a dare, con un documento che può essere definito il capolavoro del giuslavorismo italiano, una risposta alle criticità della società fordista affermando come mai nella storia del Paese la garanzia dei diritti e delle protezioni dei lavoratori nel senso indicato dalla Carta costituzionale. Superando le logiche del liberalismo storico, lo Statuto dei lavoratori conferisce sostanza all'idea

---

<sup>2</sup> Di Edmondo Montali, Responsabile Area Storia e Memoria (e.montali@fdv.cgil.it).

del cittadino come soggetto titolare di diritti civili, politici e sociali, ribadendo come il lavoro sia il presupposto indispensabile per l'esercizio di una piena cittadinanza. In linea con il compromesso costituzionale, personalistico e solidaristico, lo Statuto ne incarna il profilo prescrittivo che ruota attorno alla necessità di garantire il diritto/dovere al lavoro.

Lo Statuto del 1970 è dunque, il punto di arrivo di una lunga marcia con la quale si attuò la Costituzione anche nei luoghi di lavoro, cercando di annullare lo iato tra la Costituzione formale e quella materiale. Una marcia piena di ostacoli, che aveva alle spalle una lunga elaborazione politica e giuridica iniziata con Filippo Turati, ripresa da Di Vittorio e che trovò interpreti sensibili in figure decisive come i due ministri del Lavoro Giacomo Brodolini e Carlo Donat-Cattin, oltre che nella competenza di due grandi scuole di diritto del lavoro come quella di Bologna e Bari incarnate da grandi giuslavoristi come Gino Giugni e Federico Mancini. La proposta originaria per uno Statuto dei diritti dei cittadini lavoratori risale alle riflessioni elaborate da Giuseppe Di Vittorio nell'ottobre 1952 e presentate al Congresso dei chimici e poi in forma organica al congresso di Napoli della Cgil nel dicembre 1952. L'idea di Di Vittorio era strettamente collegata alla elaborazione e alla realizzazione del piano del lavoro proposto al precedente Congresso di Genova 1949. Un unico filo conduttore legava le due proposte del Segretario generale della Cgil: porre al centro della ricostruzione economica del Paese il ruolo fondamentale del lavoro promuovendo un vasto e organico piano di investimenti pubblici volti al riassorbimento della disoccupazione di massa sia sul versante del coinvolgimento, attivo e responsabile dei lavoratori occupati, in tutti i settori, nella ripresa produttiva nelle fabbriche e negli uffici.

La centralità del lavoro che Di Vittorio aveva imposto a fondamento del patto costituzionale non poteva rimanere una semplice affermazione di democrazia formale e istituzionale. La democrazia sancita dalla Costituzione non era solo il fondamento dello Stato parlamentare garantito dal suffragio universale ma trovava il suo vero fondamento nell'affermazione integrale delle libertà e dei diritti del lavoratore in quanto tale, giacché egli era cittadino dello Stato democratico proprio in virtù del suo essere cittadino lavoratore di quello Stato. È da questa premessa che Di Vittorio, nel pieno della bufera reazionaria nei primi anni '50 e in presenza di una persistente ostilità di una larga parte dei datori di lavoro a collocare la loro legittima attività in questo quadro giuridico e normativo costituzionale, ritiene di dover proporre in primo luogo al mondo economico un patto, chiaro e semplice per introdurre nei luoghi di lavoro principi sottoscritti di tutela della dignità del lavoratore.

È di grande significato che l'enunciato di Di Vittorio comprendeva il ruolo decisivo che il riconoscimento delle libertà e dei diritti del lavoratore poteva dare alla ripresa economica delle aziende, delle campagne, degli uffici, dunque, al pari del Piano del Lavoro concorrere a un diverso e più equilibrato sviluppo economico dell'Italia. Tra le proposte emerse in quegli anni del lungo dopoguerra quella dello Statuto dei diritti del cittadino lavoratore rimane, a mio giudizio, non solo la più organica, perché unisce ai diritti e alla libertà le esigenze economiche dello sviluppo, ma anche perché prefigura la modalità di svolgimento ordinato di quel ciclo espansivo fordista che, altrimenti, avrebbe assunto, come poi avverrà, caratteristiche tumultuose e profondamente squilibranti del tessuto sociale, umano e lavorativo del Paese.

All'interno di questo lungo ciclo confluiscono due processi ugualmente decisivi sui quali è bene preliminarmente soffermarsi.

Il primo è rappresentato dall'esaurirsi della formula del centro-sinistra e del suo portato riformatore. Storicamente esso acquista rilevanza a partire dalla cesura del luglio 1960, allorché i movimenti di massa, guidati dal sindacato, indicano alla politica la via per uscire dall'*impasse* politico-parlamentare nel quale il ministro Tambroni aveva gettato nel Paese. Lo sciopero generale proclamato dalla Camera del lavoro di Genova contro la decisione di tenere il VI Congresso del Movimento sociale a Genova, città medaglia d'oro della Resistenza, la grande partecipazione popolare colorata dai ragazzi con le magliette a strisce, i gravi fatti di sangue dei giorni seguenti (gli eccidi di Reggio Emilia, Palermo, Catania, Licata, Porta San Paolo a Roma), resero evidente che un antifascismo ancora ben solido e militante avrebbe impedito una uscita a destra della crisi di Governo. La Democrazia Cristiana, infine, si convinse di quanto sostenuto dalla sua ala più riformatrice: l'esperienza storica della stagione del centrismo era arrivata al suo tramonto e bisognava aprire alla formula del centro-sinistra per dare un rinnovato consenso popolare a ministeri ormai troppo distaccati dal Paese. Fanfani e Moro e per un altro verso Nenni e, in parte Togliatti, interpretano questo mutamento sociale e politico. I primi costruiscono concretamente il centro-sinistra organico, il secondo, nonostante l'opposizione parlamentare, in verità lo giudica un terreno più avanzato del panorama politico, da guardare e seguire con attenzione. Tutti hanno in comune il riconoscimento, ineludibile, del più incisivo ruolo assunto dal sindacato sia sul piano politico, con il protagonismo assunto contro il governo Tambroni, sia sul piano sociale con l'inizio della riscossa operaia nei primi anni Sessanta. Su questa base, l'Italia vede progredire nuove strategie in grado di accompagnare lo sviluppo del Paese, dalla programmazione al ruolo strategico delle imprese pubbliche, e un rinnovamento su, come si sarebbe detto allora, un terreno più avanzato, di pratiche e modalità di intervento attento a interpretare il cambiamento sociale in atto sulla spinta di uno sviluppo economico tanto poderoso quanto disorganico. Il nodo delicato consiste nelle grandi resistenze, nazionali e internazionali, che l'esperienza di centro-sinistra innesca sia sul terreno politico-istituzionale (il protagonismo della presidenza della Repubblica, la minaccia più o meno concreta di golpe autoritari, l'attivazione dei settori maggiormente conservatori dell'atlantismo), sia sul piano sociale. Di fronte alle grandissime speranze che la nuova formula di governo aveva generato, ovvero di conferire al caotico ma impetuoso sviluppo economico una maggiore equità sociale e una direzione politica che ne avrebbe esteso i benefici anche ai territori e ai soggetti sociali più ai margini, si fa strada progressivamente una fatale e amara disillusione che si nutre di una pericolosa contraddizione: mentre le aspettative crescono, diminuisce il portato riformista del centrosinistra lasciando la società italiana in preda alle sue incoerenze e antinomie che, una volta certificata la paralisi della proposta politica, non potranno trovare altra strada che esplodere in una crescente conflittualità.

Un angolo di visuale necessario e molto indicativo ci è restituito dalle posizioni da parte del mondo economico e imprenditoriale; nonostante il dato positivo, e a suo modo dirimpente, rappresentato dagli accordi con le Partecipazioni statali. Più lenta e faticosa, invece, è la percezione da parte di settori consistenti del capitalismo italiano della necessità di un cambiamento che tenga conto delle richieste che iniziano a sollevarsi, anche caoticamente, da una società attraversata da imponenti fenomeni di modernizzazione. Utilizzando l'ancoraggio atlantico e i finanziamenti del Piano Marshall, essi avevano per lungo tempo impostato la modernizzazione economica anche al

prezzo di dissociare, almeno parzialmente, lo sviluppo sociale e politico del Paese dalle dinamiche aziendali, separando quindi, e quasi contrapponendo, la democrazia politica dalle logiche del capitalismo industriale. Fedeli a questo modello, le élite economiche tendono a sottovalutare i grandi cambiamenti che iniziano a manifestarsi all'alba del decennio Sessanta, scanditi da un rinnovato protagonismo operaio e dall'affermazione di nuove e inedite richieste di libertà, emancipazione e partecipazione ai risultati di un progresso economico di cui si vedono i grandi benefici senza poterne usufruire. Viene ignorata, ma a volte anche combattuta aspramente, la traduzione di questo cambiamento nei luoghi di lavoro: la richiesta di diritti sindacali, l'affermarsi della necessità della contrattazione articolata (sulla quale investono moltissimo in termini di politica sindacale ma anche di cultura sindacale tanto la Cisl, quanto la Cgil dopo la svolta del 1955), e si sottovaluta il valore delle lotte degli elettromeccanici nonostante il fatto che i fatti di Piazza Statuto del 1962 a Torino dimostrino con tutta evidenza la radicalità e la serietà di un rinnovato protagonismo sociale. Tuttavia ancora per l'intero decennio l'orizzonte delle élite economiche, quelle del capitalismo familistico e delle "grandi dinastie", rimane ancorato a un duplice atteggiamento non privo di contraddizioni: da una parte l'attenzione al perfezionamento delle pratiche fordiste e tayloristiche capaci di garantire la competitività delle merci italiane sui mercati internazionali (in linea con un modello di sviluppo che sacrifica i salari e il costo del lavoro come dimostra ancora una volta la pratica del cosiddetto *supersfruttamento* a metà del decennio); dall'altra, legata a doppio filo con la prima, una concezione classista, autoritaria e privatistica delle relazioni sindacali, dei rapporti con i lavoratori, della prospettiva politica. Il risultato è l'adesione a un fordismo selvaggio, sostenuto dalle caratteristiche strutturali della ricostruzione economica del dopoguerra e dai grandi tassi di crescita del miracolo economico, la costruzione di un rapporto di grande autonomia dai partiti e dalla politica, a cui non di rado si cerca di imporre alcune decisioni per adattare il modello politico-istituzionale al modello economico e sociale, l'affermazione di un controllo crescente dell'informazione di cui si percepisce l'importanza in una società di massa, e il dispiegamento di una pressione costante sulle istituzioni democratiche, a cominciare dal Parlamento e dal Governo, per tenere fuori dal gioco i dettati *pro labour* della Costituzione. Tra queste élite economiche il panorama non è monolitico, tutt'altro: accanto a settori più *illuminati*, che tendono a interpretare i valori del cosiddetto "neocapitalismo" italiano, la variante vincente del trentennio glorioso del capitalismo occidentale, con imprenditori come Olivetti ma anche per certi versi Leopoldo Pirelli e i sostenitori della riforma di Confindustria avanzata da Umberto Agnelli nei primi anni Settanta (tutti, però, ed è bene sottolinearlo, attardati in una visione antisindacale delle relazioni industriali, vera caratteristica storica del capitalismo italiano), ci sono, di converso, ampi settori industriali che alimentano la convinzione della necessità di quel sistema di sostituzione della Costituzione repubblicana con la Costituzione materiale, messa a regime negli anni Cinquanta con i governi centristi, che va sotto il nome di "duopolio". Nemmeno gli Enti pubblici, che pure giocano un ruolo molto importante nel rinnovare le relazioni industriali italiane nei primi anni Sessanta, riescono a rompere alcuni schemi consolidati finendo per appiattare le proprie posizioni su quelle dell'imprenditorialità privata pagando un prezzo altissimo alla compenetrazione degli interessi tra classe dirigente politica e vertici delle aziende pubbliche.

Pur ispirandosi ad alcuni principi di maggiore attenzione ai più moderni standard di regolazione dei rapporti con la forza lavoro e con le rappresentanze sindacali, dall'insieme del conglomerato delle imprese che rientrano nelle Partecipazioni Statali non si riesce a produrre che una maggiore sensibilità verso una evoluzione più aperta del quadro politico. Ma non è chiaro se ciò sia stato concepito nel senso della reintegrazione delle funzioni della rappresentanza democratica, ovvero come un disegno tecnico e tecnocratico in sostanza post costituzionale, di ulteriore emarginazione del sistema politico e istituzionale e della rappresentanza sindacale del lavoro. Ed è con questa cultura ibrida che gli ambienti direttivi dell'economia giungono all'impatto con il biennio '68-'69 e soprattutto con il grande shock dell'autunno caldo del '69, disorientati dall'esplosione di una conflittualità senza precedenti per estensione e radicalità e preoccupati dalla amara constatazione che lo svuotamento del programma riformatore del centro-sinistra negli anni sessanta, non apriva la strada a un consolidamento dei rapporti politici in senso conservatore ma apriva un futuro nebuloso e altamente imprevedibile.

Per un verso esplose la conflittualità studentesca, una grande rivolta mondiale segnata dai temi dell'antiautoritarismo e dal protagonismo dei giovani, per la prima volta nella storia, soggetto sociale autonomo e radicalmente contestatario di una *società dei padri* nei quali non si riconoscono minimamente. Dall'altra parte, si muovono altri soggetti alla ricerca di un ruolo che la società ancora non riconosce: le donne, principalmente, autrici di una rivoluzione destinata a modificare nel giro di pochi decenni tutti i codici culturali e comportamentali delle società occidentali prima e mondiali poi.

Ma soprattutto si assiste a un'accelerazione progressiva dei conflitti di lavoro qualitativa e quantitativa. Il percorso segue una linea curva: cresce decisamente nei primi anni Sessanta, torna a decrescere a metà del decennio, per impennarsi alla fine con un'accelerazione senza precedenti. L'analisi qualitativa delle vertenze e della conflittualità ci restituisce un quadro nel quale appare chiaro che è il 1968 l'anno di svolta sia per i contenuti e le forme delle principali lotte aziendali (Pirelli, Porto Marghera, Marzotto), sia per l'andamento delle più importanti vertenze nazionali (pensioni e gabbie salariali) e soprattutto per l'egemonia assunta da una nuova cultura sindacale.

La stagione del centro-sinistra era sembrata alleggerire il sindacato italiano dalla rappresentanza politica del lavoro. Questa percezione era divenuta addirittura parte integrante del programma del governo come sottolineava il messaggio lanciato da Pietro Nenni, leader del partito socialista, sull'ingresso dei lavoratori nella stanza dei bottoni che, letto alla luce di queste affermazioni, suonava meno retorico e assumeva una profonda valenza storica. Infatti, dopo il 1943-45 il lavoro e la sua rappresentanza politica, ancorché in forma parziale (limitata al solo Psi e con l'esclusione del Pci), in qualche modo apparivano giungere alla direzione politica dello Stato. In tal modo sembrava compiersi un percorso storico di integrazione delle classi lavoratrici nello Stato realizzando così quella coesione nazionale sulla quale dirigenti come Moro e Fanfani cercavano di appoggiarsi per raggiungere la svolta politica del nuovo governo e porre in scacco, seppur temporaneamente, il vasto fronte conservatore e reazionario, interno ed esterno alla Dc, largamente pervasivo della società civile, della Chiesa e delle istituzioni giudiziarie, degli apparati preposti all'ordine pubblico e delle istituzioni culturali e mediatiche.

E' in questa prospettiva che la politica assume una sorta di delega diretta della rappresentanza del mondo del lavoro e dei suoi problemi e si propone di operare una modernizzazione economica e sociale del Paese compatibile con il ruolo, i diritti e le funzioni del lavoro. E' in questo passaggio che si affermava il significato storico, oltre che politico, del centro-sinistra; ma esso fallisce e il suo fallimento è drammatico, ben oltre i limiti della soluzione politico-parlamentare e della crisi dei partiti, che pure ben presto appare come un dato oggettivo non rimovibile nella realtà italiana.

L'esito a cui si giunge favorisce un processo destinato a far ricadere nuovamente in misura insolita straordinaria (nel senso letterale di non ordinaria) sul sindacato l'onere della rappresentanza politica del mondo del lavoro, che però nel frattempo è stata deformata, resa complicata e difficile da un insieme di fattori. Il sindacato, infatti, si trova di fronte alla necessità di dover dare rappresentanza politica a un mondo del lavoro solcato - in positivo e in negativo - dai travagli di una società fordista e industriale immatura, formata in ritardo, senza welfare, con bassi salari, incapace di risolvere il profondo dualismo socio-territoriale del Paese e con laceranti e persistenti fratture di reddito. Dunque senza quei prerequisiti che rendono l'impianto della società industriale fordista premessa a un compromesso politico di alto profilo, ossia un compromesso di tipo europeo - socialdemocratico o meno - tra classi dirigenti e lavoro, reale presupposto delle democrazie di massa, che era appunto la sostanza del centro-sinistra e insieme la sostanza del suo progressivo fallimento.

Inoltre, il sindacato entra nel secondo *biennio rosso* come *oggetto della contestazione*, specie di quella studentesca ma anche, in diverse occasioni, della contestazione spontanea da parte di gruppi operai. E' evidente uno scollamento della rappresentanza dai rappresentati, con i secondi protagonisti di una radicalità di contenuti rivendicativi, forme di lotta e metodi di partecipazione che entrano in evidente contraddizione con la proposta sindacale fatta di piattaforme timide, la firma di accordi moderati su obiettivi perlopiù tradizionali (come i premi di produzione e la riduzione degli orari di lavoro) e con un'organizzazione verticistica e burocratica abbastanza incompatibile con le spinte al rinnovamento. La costituzione dei Comitati unitari di base (Cub), nuovi organismi di rappresentanza che restarono autonomi dal sindacalismo confederale di Cgil, Cisl, Uil, è la spia più evidente delle difficoltà del sindacato.

La forza del sindacato fu la capacità, tutt'altro che scontata, di risalire la corrente, di interpretare correttamente le richieste di cambiamento e di sottoporre a verifica e autocritica tutto il proprio assetto organizzativo e rivendicativo, anche a causa di decisioni complesse e traumatiche. Nel giro di pochi mesi, il movimento sindacale divenne, poco a poco, un *soggetto della contestazione* avanzando rivendicazioni sempre più incisive, articolando la sua azione nei luoghi di lavoro, facendo propria la novità dei delegati e dei Consigli di fabbrica. Le Confederazioni, dunque, attraversarono momenti di difficoltà ma avevano le risorse teoriche e politiche per cambiare, in linea con quanto chiedeva una società in ebollizione, costruendo una nuova rappresentanza, modificando le proprie rivendicazioni e trasformando le proprie modalità di azione.

È in questa capacità di interpretare correttamente le richieste sociali, di fornire loro un orizzonte rivendicativo credibile e di dar loro una rappresentanza reale che matura quella strana condizione che una lucida diagnosi di Gino Giugni ha chiamato di "supplenza sindacale". Dentro questo processo la concezione dell'autonomia sindacale, che aveva alimentato la parte migliore del

sindacalismo cislino, trova nella eclissi della politica e nel radicalismo del fronte industriale, una forte legittimazione e una decisiva spinta politico-culturale ad inoltrarsi sull'inedito terreno dell'unità sindacale. Anche la Cgil, alle prese con l'esaurirsi della lunga e importante stagione della direzione di Agostino Novella e con l'inizio della complessa direzione confederale di Luciano Lama, si produrrà sul duplice terreno della ricostruzione dell'organizzazione sindacale a partire dalle strutture dirette di rappresentanza e di potere dei lavoratori nel processo produttivo (delegati, consigli di reparto, consigli di fabbrica) e dalla ridefinizione della strategia riformatrice sulla quale basare il nuovo e più incisivo ruolo di rappresentanza generale, e dunque anche politica degli interessi e dei valori dell'insieme del mondo del lavoro. Naturalmente scontando laceranti e inediti conflitti in primo luogo con i partiti politici di riferimento ma anche con il Governo, con le istituzioni parlamentari, con gli apparati centrali e periferici dello Stato e con la loro crescente inadeguatezza.

Ma è con le controparti padronali che il '69 funge da vero e proprio detonatore, travolgendo gli assetti tradizionali delle relazioni sindacali e rimettendo in discussione poteri, funzioni, gerarchie, organizzazione del lavoro nella fabbrica e nei rapporti con le rappresentanze formali. Un aspetto centrale sarà costituito dal conflitto e dalla stabilizzazione dei contratti, soprattutto dei diversi livelli di contrattazione, a cominciare dalla fabbrica. Drammatico sarà poi per la Confindustria e il mondo economico la stabilizzazione legislativa di questi mutamenti sanciti con l'approvazione dello Statuto dei Lavoratori che essi considerano una indebita alterazione giuridica del diritto al comando unico nell'azienda riservata alla proprietà e al management.

Supplenza, autonomia, potere dei lavoratori e del sindacato, strategia riformatrice su base programmatica divengono così gli elementi che rendono possibile un progetto unitario credibile ancorché limitato. Questo prenderà corpo faticosamente, subito dopo gli eventi esplosivi dell'autunno del '69 attraverso diverse e complesse fasi che a partire dal '70-'71 e attraverso un durissimo scontro interno con le componenti antiunitarie presenti soprattutto in alcuni settori della Cisl e della Uil e in forma più cauta e diplomatica nella stessa Cgil, approderanno alla costituzione della Federazione unitaria nel 1972. Nasceva in tal modo un soggetto inedito, sindacale e insieme politico, burocratico e insieme rappresentativo, forte per alcuni versi delle relazioni istituzionali, pieno di contraddizioni nei rapporti interni e soprattutto con i lavoratori.

Ma sarà subito evidente che l'insieme dell'Italia repubblicana non appariva in grado di metabolizzare questo nuovo scenario. Né tanto meno era in grado di elaborare al suo interno i requisiti atti a fissare più adeguate regole condivise di questo diverso paradigma. Non è certo priva di significato la lettura storica con la quale viene introdotto il documento costitutivo della Federazione unitaria. In quella analisi si ripercorre l'evoluzione del percorso unitario dopo la parentesi unitaria del '45-'48 inquadrandolo correttamente all'interno di una comune valutazione circa la costante immaturità strutturale delle classi dirigenti volte a rifiutare un confronto positivo con l'ascesa delle classi lavoratrici e delle rappresentanze sindacali. Il progetto così si configurava come un tentativo di risoluzione di questa frattura strutturale e come un'offerta alle classi dirigenti di provare a risintonizzarsi con i cambiamenti profondi della società e del mondo del lavoro. La storia prenderà, come noto, ben altro corso: mentre la rappresentanza sociale non sarà in grado di trovare un orizzonte politico riformista in grado di consolidarsi attraverso una maggiore

codificazione delle relazioni industriali e un riconoscimento definitivo della centralità dei corpi intermedi sindacali per il rafforzamento della democrazia (sia per mancanza di interlocutori davvero interessati a questo tipo di progetto, sia per le contraddizioni interne di un movimento che non abbandona alcuni atteggiamenti di esasperato classismo e di indomita radicalità), e mentre il quadro politico sbanderà visibilmente tra impotenza, tentazioni autoritarie e infine l'illusione del compromesso storico che paradossalmente tenderà a silenziare tutte le voci di dissenso e contestazione provenienti dalla società, il tessuto civile italiano verrà inquinato dall'esplosione della violenza. La strategia della tensione, aperta dallo scoppio della bomba a Piazza Fontana (non a caso in concomitanza con la lotta per la firma del contratto dei metalmeccanici), l'eversione neofascista e il terrorismo delle Brigate rosse precipiteranno il paese in un vortice di orrori culminato con l'omicidio di Aldo Moro, forse l'atto conclusivo (simbolico se non cronologico) della prima Repubblica.

Cambiare non è facile per nessuno in quegli anni. Forse cambiare veramente non si può. Anche il sindacato si confronta in maniera "straordinaria" con il protagonismo delle masse e di quella società che non solo sta scontando gli effetti dell'industrializzazione e del fordismo, ma sta reagendo a essi. Infatti, così come sottolineato dai più recenti studi storici, il '69 comincia molto prima; esso non è un fenomeno improvviso, ma è frutto di un processo di trasformazione che sorge dalle strutture profonde della società: dalle campagne, dall'esaurirsi del loro lungo ciclo di egemonia che è ormai giunto a maturazione; dalle istituzioni come l'università o la magistratura; insomma da tutti i gangli essenziali, ma anche dalla condizione civile.

Il sindacato si trova, quindi, a dover dare una direzione e disciplinare esigenze profonde che, non solo hanno una valenza contrattuale e rivendicativa, ma pongono grandi problemi di riforma, di distribuzione del reddito, di equilibri di potere. Pongono, in definitiva, un problema di democrazia che non poteva certo esaurirsi dentro il perimetro della rappresentanza sociale.

Naturalmente, con l'avanzare del '68 e soprattutto con il '69 poi, si diffonde nelle grandi fabbriche - ma anche nel tessuto articolato - un movimento rivendicativo sindacalmente puro, un sindacalismo fatto di conflitto e di contratto, di negoziazione e di rottura del negoziato; insomma, un archetipo del sindacato da cui traspare ciò che è realmente l'attività sindacale: conflitto, rivendicazione, trattativa, disciplina, rottura della disciplina.

Si pone, quindi, al sindacato un problema di rifondazione democratica che travolge le tradizionali strutture di rappresentanza e ne apre delle nuove - i delegati e i Consigli - che tuttavia coesistono con le precedenti esperienze; esse hanno tra loro un rapporto complesso, ma non c'è spazio nuovo che schiaccia il vecchio, piuttosto una compresenza di esperienza, di capacità di direzione, di mobilitazione. Al tempo stesso si assiste all'emergere di una spinta qualitativamente nuova, sia nella dimensione che nella rivendicazione, che presenta al sindacato il problema di rilegittimarsi su una nuova base di massa.

Questi due fenomeni "straordinari", che normalmente avvengono in fasi distinte, in Italia si concentrano in un breve lasso di tempo.

Ma il '69 è anche la stagione dei congressi sindacali; nel volgere di pochi mesi le tre confederazioni e, poco prima, tutte le principali categorie e i territori si trovano a doversi confrontare con un duplice ordine di problemi: andare oltre rispetto al sistema istituzionale e



politico delle relazioni industriali e, al tempo stesso, andare più a fondo rispetto al rapporto democratico con i lavoratori.

Riguardo allo snodo del '69 non si può, pertanto, dare né una lettura spontaneista, né una semplice risposta consolatoria. Da una attenta lettura storica emerge infatti tutta la complessità di questo travaglio, sia in termini di risultati che di una loro assenza.

La Federazione unitaria è sicuramente un approdo, ma è anche un limite; le stagioni contrattuali segnano sicuramente questa fase caratterizzata dal più grande spostamento di reddito, ma naturalmente la gestione e la traduzione nella stabilizzazione delle conquiste salariali sul piano della politica dei prezzi e dei consumi non segnano un avanzamento. Il potere in fabbrica è pagato con il decentramento, con lo sciopero degli investimenti, con la fuga dei capitali, con l'uso politico della congiuntura. Quindi, si hanno risultati sicuramente contraddittori, ma non è questo il problema storico più importante. Non si può, infatti, procedere a una lettura di questi anni incentrata sul sindacato che lo isola come attore del sistema Paese, poiché, proprio nel momento in cui il sindacato raggiunge lo stadio di soggetto politico, esso viene a interagire con l'insieme del sistema.

La domanda da porsi, quindi, diventa: perché proprio il sindacato diventa protagonista di questa stagione? E la risposta implica come e perché il sistema accoglie o non accoglie questo nuovo soggetto; cosa succede al sistema nel momento in cui con spinte e contropunte, con governi finti, con scioperi generali annunciati, con Confindustria che è in una fase di stallo, si afferma questa nuova forma di rappresentanza "ibrida" del lavoro che è insieme politica, contrattuale, rivendicativa e conflittuale.

Questo è uno dei grandi nodi della storia italiana e, quindi, non solo del sindacato.

Un punto di vista privilegiato per leggere l'evoluzione politica italiana è sempre stato quello esterno, e in particolare quello americano sul quale abbiamo ormai una ricca documentazione in relazione agli anni di cui ci stiamo occupando. Ciò che più colpisce è la sensazione dell'assenza di soluzioni realistiche, dal momento che le tre possibili vie d'uscita risultavano impraticabili: il centro-sinistra più avanzato, ossia una formula simile al governo Moro del '62 che ingloba il Pci di Berlinguer come già fatto col Psi di Nenni, appare improbabile; la riproposizione di un nuovo centrismo è auspicabile per gli americani ed essi lo cercano, lo evocano, ma senza risultati soddisfacenti; infine, un'aperta reazione, prefigurata da Andreotti e Malagodi, e un ritorno a forme di gestione della società e dello Stato con la testa rivolta all'indietro appare assolutamente irrealistica e totalmente in contrasto con un sentire sociale profondamente cambiato (la sconfitta democristiana nel referendum abrogativo del 1974 avente per oggetto l'istituto del divorzio previsto dalla legge del 1° dicembre 1970, n. 898, testimonierà l'impraticabilità di una svolta meramente conservatrice).

Parafrasando Moro, «tutto cambia, ma noi che facciamo, stiamo fermi lì nel mezzo?» E ciò viene ripetuto più volte, ma non vi è una risposta a questo interrogativo da parte della politica e delle istituzioni poiché il sistema non risponde dando prova di capire quali sono i termini nuovi all'interno dei quali va collocata la storia della Repubblica. Dunque, una volta bloccato il primo percorso, quello che porta al centro-sinistra, entra in campo un soggetto diverso che svolge funzioni e compiti che sono quelli previsti dalla Costituzione materiale che si è affermata in Italia a partire dagli anni Cinquanta.

L'evento dirimente della storia italiana è, quindi, rappresentato insieme dalla riacquisizione della rappresentanza politica del lavoro da parte dei sindacati e per la prima volta di un suo radicamento di massa in una forma di sindacalismo industriale - che nelle principali categorie richiama addirittura l'esperienza del sindacalismo americano - che mette alla prova la fragilità strutturale della democrazia repubblicana, così come il ciclo del 1901-1902-1904 aveva messo alla prova l'Italia liberale.

Sullo sfondo rimane la lunga vicenda degli anni Settanta. In questa fase si assiste all'introduzione di forme anomale di uso politico della violenza come strumento permanente nel percorso decisionale della democrazia e non come fatto astratto. Permane il lungo processo di confronto del sindacato con il Partito comunista, che prosegue parallelamente alla definizione di una strategia politica che avrebbe permesso l'inserimento del Pci nell'area di governo. Un processo che fallisce e il cui punto più drammatico è rappresentato, come detto, dall'omicidio di Aldo Moro.

Questo coinvolge anche il complicato percorso unitario, avviato negli anni Sessanta; il suo non compiuto approdo negli anni Settanta e la sua implosione a partire dagli anni Ottanta, nonché la ricorrente problematica della democrazia sindacale e delle modalità più efficaci del rapporto tra sindacato e lavoratori.

Si è molto discusso sul carattere dello Statuto dei Lavoratori tra coloro che l'interpretavano come un accorto espediente per neutralizzare e sterilizzare le spinte più radicali che provenivano dal movimentismo operaio e dal sindacalismo estremista e coloro che vi leggevano un necessario strumento giuridico di sostegno per le lotte dei lavoratori e di riconoscimento del ruolo del sindacato nelle aziende. Se consideriamo che lo Statuto, non solo segna il culmine di un ciclo conflittuale ma che in realtà stabilizza i nuovi rapporti di forza a favore del lavoro e del sindacato e aiuta quindi il permanere della pressione sul sistema delle imprese, che condurrà al secondo grande ciclo contrattuale del '72, si può sostenere che, nello spirito aggiornato dell'intuizione di Di Vittorio, ha insieme registrato e favorito la modifica della curva autoritaria del fordismo, introducendo nelle relazioni industriali i principi della libertà, dei diritti e della dignità dei lavoratori nonché la legittimità del sindacato, delimitando il ruolo di comando unilaterale della proprietà. Dunque un valido strumento di regolazione delle relazioni di lavoro e dell'organizzazione del sistema produttivo nella fase finale del fordismo.

Lo Statuto, nei decenni successivi, non sarà mai accettato dal tutto mondo economico, una cui parte non indifferente legherà la riaffermazione del proprio ruolo di comando unilaterale quasi esclusivamente sulla compressione di quella frontiera giuridica fissata dai principali articoli dello Statuto. Per i lavoratori e il sindacato molti di quegli articoli, se non proprio il trasferimento della Costituzione nei luoghi di lavoro, rimarranno un presidio e un regolatore del grado di sostenibilità che il sistema economico capitalistico poteva imporre ai lavoratori e alla loro rappresentanza sindacale senza provocare una frattura insanabile tra lavoro e impresa. Una valida condizione giuridica e normativa per accompagnare il superamento del fordismo verso soluzioni positive e competitive per il sistema economico delle imprese e scongiurare quel blocco della riproduzione del ciclo produttivo, ove si fosse continuato da parte dell'élite dirigenti ad escludere o a marginalizzare il lavoro e la sua piena valorizzazione.

## Bibliografia

- Accornero A., *La parabola del Sindacato*, Bologna, il Mulino, 1992.
- Accornero A., *Era il secolo del lavoro*, Bologna, il Mulino, 2000.
- Baglioni G., *Il sindacato dell'autonomia. L'evoluzione della Cisl nella pratica e nella cultura*, Bari, De Donato, 1975.
- Baldissara L., (a cura di), *Gli anni dell'azione collettiva. Per un dibattito sui movimenti politici e sociali nell'Italia degli anni Sessanta e Settanta*, Bologna, Clueb, 1997.
- Baldissara L., (a cura di), *Le radici della crisi. L'Italia tra gli anni Sessanta e Settanta*, Roma, Carocci, 2000.
- Berta G., *Conflitto industriale e struttura d'impresa alla Fiat (1919-1979)*, Bologna, il Mulino, 1998.
- Berta G., *Mirafiori*, Bologna, il Mulino, 1999.
- Berta G., *L'Italia delle fabbriche. La parabola dell'industrialismo nel Novecento*, Bologna, il Mulino, 2009.
- Bertuccelli L., *Piazze e palazzi. Il sindacato tra fabbrica e istituzioni. La Cgil (1969-1986)*, Milano, Edizioni Unicopli, 2003.
- Bertuccelli L., Pepe A., Righi M. L., *Il sindacato nella società industriale*, Roma, Ediesse, 2008.
- Castronovo V., *Fiat 1899-1999. Un secolo di storia italiana*, Milano, Rizzoli, 1999.
- Cella G., Manghi B., Piva P., *Un sindacato italiano negli anni sessanta. La Fim-Cisl dall'associazione alla classe*, Bari, De Donato, 1972.
- Colarizi S., *Storia politica della Repubblica. Partiti, movimenti e istituzioni. 1943-2006*, Bari, Laterza, 2007.
- Crainz G., *Il paese mancato. Dal miracolo economico agli anni Ottanta*, Roma, Donzelli, 2005.
- Craveri P., *La Repubblica dal 1958 al 1992, Storia d'Italia, diretta da G. Galasso, Vol. XXIV*, Torino, Utet, 1995.
- De Bernardi A.; Flores M., *Il Sessantotto*, Bologna, il Mulino, 1998.
- De Felice F., *Storia dell'Italia Repubblicana: Nazione e sviluppo, Nazione e crisi*, Torino, Einaudi, 2003.
- De Luna G., *Le ragioni di un decennio. 1969-1979. Militanza, violenza, sconfitta, memoria*, Milano, Feltrinelli, 2009
- Di Loreto P., *La difficile transizione. Dalla fine del centrismo al centro-sinistra, 1953-1969*, Bologna, il Mulino, 1993.
- Flores M., Gallerano N., *Sul Pci. Un'interpretazione storica*, Bologna, il Mulino, 1992.
- Foa V., *Sindacati e lotte operaie (1943-1973)*, Torino, Loescher Editore, 1975.
- Galli G., *Storia del Pci. Il partito comunista italiano: Livorno 1921, Rimini, 1991*, Milano, Kaos, 1993.
- Galli G., *Storia della Dc. 1943-1993: mezzo secolo di Democrazia cristiana*, Milano, Kaos Edizioni, 2007.
- Ginsborg P., *Storia d'Italia. 1943-1996*, Torino, Einaudi, 2000.
- Gotor M., *L'Italia nel Novecento*, Torino, Einaudi, 2020.
- Gualtieri R., (a cura di), *Il Pci nell'Italia repubblicana. 1943-1991*, Roma, Carocci, 2001.
- Isnenghi M., *Breve storia d'Italia ad uso dei perplessi (e non)*, Roma-Bari, Laterza, 2012
- Lama L., *Il Sindacato nel secondo dopoguerra*, Roma, Giuffrè, 1991.
- Lanaro S., *Storia dell'Italia Repubblicana. L'economia, la politica, la cultura, la società dal dopoguerra agli anni '90*, Venezia, Marsilio Editori, 1997.

- Magnanini C., *Autunno caldo e "anni di piombo". Il sindacato milanese dinanzi alla crisi economica e istituzionale*, Milano, Franco Angeli, 2006.
- Michelino M., *La lotta di classe nelle grandi fabbriche di Sesto San Giovanni. 1970-1983*, Firenze, Nuova Cesat Edizioni, 2003.
- Montali E., *1968: l'Autunno caldo della Pirelli. Il ruolo del sindacato nelle lotte operaie della Bicocca*, Roma, Ediesse, 2009.
- Montali E., *L'insurrezione legale Italia, giugno - luglio 1960. La rivolta democratica contro il governo Tambroni*, Roma, Ediesse, 2010.
- Pizzorno A., Regini M., Santi S., Reyneri E., Dolci L., *Lotte operaie e sindacato in Italia (1968-1972), Vol. II*, Bologna, il Mulino, 1980.
- Romagnoli G., *Consigli di fabbrica e democrazia sindacale*, Milano, Mazzotta, 1976.
- Romagnoli G., *La sindacalizzazione fra ideologia e pratica. Il caso Italiano (1950-1970)*, Roma, Edizioni Lavoro, 1980.
- Sangiovanni A., *Tute blu. La parabola operaia nell'Italia Repubblicana*, Roma, Donzelli, 2006.
- Trentin B., *Il sindacato dei consigli. Intervista di Bruno Ugolini*, Roma, Editori Riuniti, 1980.
- Trentin B., *Autunno caldo. Il secondo biennio rosso, 1968-1969. Intervista di Guido Liguori*, Roma, Editori Riuniti, 1999.
- Turone S., *Storia del sindacato in Italia. Dal '43 alla caduta del comunismo*, Roma-Bari, Laterza, 1992.

---

## 2. Lo Statuto dei lavoratori: il lungo viaggio dei diritti sociali<sup>3</sup>

Per cogliere l'importanza dello Statuto dei lavoratori dal punto di vista storico, può essere utile adottare all'inizio una prospettiva di lungo periodo, a sua volta sviluppata su più cerchi concentrici: quelli relativi all'avvento dei diritti sociali nel costituzionalismo, e quelli che – all'interno di questo contesto più ampio – riguardano lo sviluppo del diritto del lavoro in Italia. Alle origini nei sistemi costituzionali dell'800 e dell'inizio del '900 le leggi sociali venivano considerate un tassello che si aggiungeva al sistema normativo "ordinario" per affrontare quel particolare fattore di perturbazione chiamato "questione sociale". Erano norme interpretate come delle eccezioni, che servivano a mettere gli ordinamenti in condizione di reggere l'urto delle masse e dei conflitti, in un assetto altrimenti armonico, perché frutto dell'interazione spontanea fra gli individui<sup>4</sup>. Nel corso del '900, però, il progressivo avvento e poi la definitiva affermazione della società di massa indussero a modificare approccio. I soggetti destinatari delle costituzioni novecentesche non furono più infatti gli individui intesi astrattamente dagli Statuti ottocenteschi, bensì le persone e i cittadini colti nella loro concreta rete di relazioni, bisogni, aspettative<sup>5</sup>. I diritti sociali diventavano così dei "diritti-presupposto", necessari persino per garantire l'esercizio autonomo delle stesse libertà civili e politiche precedentemente concepite<sup>6</sup>.

È in questo contesto che si inserisce la Costituzione repubblicana, la quale incorpora le due anime fin lì sviluppate del costituzionalismo: l'idea tipicamente ottocentesca della Carta fondamentale come garanzia dei diritti di libertà, nonché l'idea peculiare del Novecento della Costituzione come indirizzo, orientato verso un più alto progetto di convivenza sociale<sup>7</sup>. Perciò, come uno zoom stringe progressivamente la lente sull'obiettivo, è qui che il lavoro entra nel testo costituzionale italiano: esso è indicato come lo strumento di realizzazione per ogni individuo e delle libertà garantite a ciascuno; inoltre è visto come il mezzo di partecipazione del cittadino alla comunità, per realizzare le linee di indirizzo e di progetto.

A questo punto però, nello stringere ulteriormente la lente verso il cerchio più stretto della legislazione del lavoro italiana, emerge una forte contraddizione. La caduta del fascismo e l'avvento

---

<sup>3</sup> Di Paolo Mattera, Università degli Studi di Roma, Tre Dipartimento di Studi Umanistici (paolo.mattera@uniroma3.it).

<sup>4</sup> Cfr. P. Grossi, *L'Europa del diritto*, Laterza, Roma-Bari, 2007, pp. 65-75.

<sup>5</sup> P. Costa, *Cittadinanza sociale e diritto del lavoro nell'Italia repubblicana*, in G.G. Balandi, G. Cazzetta (a cura di), *Diritti e lavoro nell'Italia repubblicana*, Giuffrè, Milano, 2009, pp. 28-34.

<sup>6</sup> I. Stolzi, *Il diritto, i diritti*, in S. Musso (a cura di), *Storia del lavoro in Italia*, vol. VI, *Il Novecento. 1945-2000*, Castelveccchi, Roma, 2015, p. 345.

<sup>7</sup> M. Fioravanti, *La scienza del diritto pubblico: dottrine dello Stato e della Costituzione tra Otto e Novecento*, Giuffrè, Milano, 2001, pp. 871-890.

della conseguente Costituzione democratica non portarono con sé il crollo di tutte le preesistenti norme sul lavoro inserite nel codice civile approvato nel 1942. Soppressi infatti i riferimenti diretti al corporativismo, il codice mantenne le disposizioni che ne rivelavano lo spirito più profondo, su almeno due livelli<sup>8</sup>. Il primo riguarda l'origine privatistica delle regole sul mercato del lavoro, per cui si riconosceva grande flessibilità sia nelle modalità di entrata, sia – anzi: soprattutto – in quelle di uscita, nei punti che tutelavano la libertà del datore di lavoro di licenziare. Il secondo è relativo a una questione solo apparentemente lessicale. Il codice del 1942 riportava due volte la parola “capo”: nell'art. 144 per il marito e nell'art. 2086 per l'imprenditore; un lessico rivelatore, perché – è stato osservato – «famiglia e impresa erano i luoghi di un ordine sociale costruito sulla soggezione all'autorità e su quella visione comunitaria che li reputava organismi portatori di interessi superiori a quelli individuali, fusi nella retorica della prosperità (economica e demografica) della Nazione»<sup>9</sup>.

Questo contrasto fra le tutele progettate dalla Costituzione e le indicazioni fornite dal codice richiedeva un intervento politico che negli anni Cinquanta non si realizzò. C'era un fattore di lungo periodo, quale l'idea che i lavoratori fossero una “classe pericolosa” da contenere e irreggimentare. Su di esso si innestò l'anticomunismo, ulteriormente alimentato dal clima della Guerra Fredda. Entrambi gli aspetti portavano a scorgere in ogni manifestazione di sinistra il segno di una pericolosa sovversione. Risultato: fino all'inizio degli anni Sessanta «le libertà fondamentali (di espressione, del pensiero, di associazione) sembravano arrestarsi sulla soglia della fabbrica»<sup>10</sup>.

In primi segnali di discontinuità arrivarono non a caso col primo governo di centro-sinistra “organico” Moro-Nenni, il cui programma presentato in Parlamento proponeva di «definire, sentite le organizzazioni sindacali, uno Statuto dei diritti dei lavoratori al fine di garantire dignità, libertà e sicurezza nei luoghi di lavoro»<sup>11</sup>. Fu solo un inizio, tuttavia, e nemmeno particolarmente incisivo, perché la maggioranza di Centro-sinistra, sottoposta a forti e contraddittorie pressioni, fu indotta a rallentare il suo passo e ad attenuare la carica riformatrice. Passarono mesi prima che, in seguito a una nuova crisi di governo, Nenni riuscisse a ottenere dal Ministro del Lavoro, il democristiano Delle Fave, la nomina di una commissione nella quale furono chiamati due giuristi, destinati ad assurgere al ruolo di protagonisti: Gino Giugni e Federico Mancini.

Ormai la formula che indica in Giugni il “padre” dello Statuto è diventata frequente, quasi rituale. Ma chi erano i due giovani studiosi proposti dal Psi? E perché il loro contributo fu così importante? Per rispondere a queste domande è necessario ripercorrere il loro cammino, attingendo sia agli studi

---

<sup>8</sup> Cfr. P. Cappellini, *Il fascismo invisibile. Un'ipotesi di esperimento storiografico sui rapporti tra codificazione civile e regime*, in “Quaderni fiorentini per la storia del pensiero giuridico moderno”, 28, I, 1999, pp. 175-292; R. Del Punta, *Il lavoro*, in *Il contributo italiano alla storia del pensiero*, VIII appendice, *Diritto*, Treccani, Roma, 2012, pp. 3-14.

<sup>9</sup> R. Voza, *Il diritto come progetto politico: Gino Giugni e lo Statuto dei lavoratori*, in “Centre for the Study of European Labour Law - Massimo D'Antona”, Working Paper, 418/2020, pp. 33-34. Un'ulteriore e approfondita analisi nell'illuminante studio di P. Passaniti, *Diritto di famiglia e ordine sociale. Il percorso storico della “società coniugale” in Italia*, Giuffrè, Milano, 2011.

<sup>10</sup> P. Costa, *Cittadinanza sociale*, cit., p. 38.

<sup>11</sup> Camera dei Deputati, Atti parlamentari, IV Legislatura, Discussioni, 12 dicembre 1963, p. 3953.

degli storici del diritto sia alle fonti d'archivio. È solo così che l'operato dei due giuristi può essere sottratto alla cronaca e liberato dagli orpelli retorici, per essere valorizzato alla luce del più ampio contesto nel quale si inseriva.

Gino Giugni era ancora un giovane laureando di Giurisprudenza quando, poco attratto dai formalismi della cultura giuridica dell'epoca, aveva cominciato ad appassionarsi ai problemi concreti dei lavoratori, al punto da scrivere all'ormai anziano fondatore della Cgdl Rinaldo Rigola per chiedere dei suggerimenti bibliografici<sup>12</sup>. Vinta una borsa Fulbright, nel 1951 era andato negli Stati Uniti<sup>13</sup>. Durante il viaggio di studio si era verificato l'incontro con Federico Mancini; da lì era nato un sodalizio fondato sulla comune insofferenza verso un'accademia che successivamente Giugni avrebbe descritto come «dominata dai dogmatici»<sup>14</sup>. Sicché, tornati in Italia, entrambi si erano impegnati per sostenere il rinnovamento metodologico del diritto del Lavoro. Compito non facile: negli anni Cinquanta la giuslavoristica era dominata dagli studiosi di diritto civile. Secondo questa linea il perno era il contratto, inteso come il momento in cui si incontravano le due parti, il datore di lavoro e il lavoratore, formalmente liberi nella espressione della loro volontà e uguali davanti alla legge<sup>15</sup>. Era una descrizione corrispondente alla realtà? Giugni e Mancini la consideravano un'astrazione avulsa dalle relazioni di potere che in concreto agivano nel mercato: «Il diritto del lavoro – aveva scritto Giugni a Adriano Olivetti nel 1954 – è praticamente arenato in una formalistica considerazione delle norme codificate dal Codice Civile» per cui – aggiungeva – «l'attività scientifica in questo settore si fossilizza sempre più nel formalismo dottrinale e nel contorto concettualismo che affligge la nostra dottrina giuridica»<sup>16</sup>. Formulata la diagnosi, bisognava proporre la terapia. Giugni e Mancini l'avevano indicata nella interdisciplinarietà, che doveva coniugare il diritto con la sociologia e l'economia: solo così la giuslavoristica sarebbe uscita dalle astrazioni teoriche e avrebbe fondato la dottrina sulla realtà dei fatti. Le indagini nelle fabbriche mostravano che il mercato non era il luogo dove tutto si risolveva con il contratto, ipoteticamente fondato sull'incontro fra contraenti uguali; al contrario era il luogo dove si scontravano due poteri: quello dell'imprenditore e quello dei lavoratori. Si trattava di contraenti dotati della medesima forza contrattuale? Nient'affatto: i lavoratori si trovavano in una condizione reale di debolezza. Perciò, per bilanciare la forza dell'imprenditore bisognava opporgli la forza data

---

<sup>12</sup> Fondazione Nenni, Archivio Gino Giugni, busta 2, fasc. 8, Rinaldo Rigola a Gino Giugni, 14 aprile 1949.

<sup>13</sup> L. Gaeta, *L'influenza delle culture giuridiche straniere sul diritto del lavoro italiano*, in «Rivista italiana per le Scienze giuridiche», 6, 2015, pp. 224-225.

<sup>14</sup> Fondazione Nenni, Archivio Gino Giugni, busta 4, fasc. 7, Giugni a Mancini, 25 novembre 1959.

<sup>15</sup> P. Ichino, *I primi due decenni del diritto del lavoro repubblicano: dalla Liberazione alla legge sui licenziamenti*, in Id. (a cura di), *Il diritto del lavoro nell'Italia repubblicana. Teorie e vicende dei giuslavoristi dalla Liberazione al nuovo secolo*, Giuffrè, Milano, 2008, pp. 21-24; M. G. Garofalo, *Diritti e poteri nell'analisi giuslavoristica*, in G.G. Balandi, G. Cazzetta (a cura di), *Diritti e lavoro*, cit., pp. 190-191.

<sup>16</sup> Fondazione Nenni, Archivio Gino Giugni, busta 3, fasc. 20, Gino Giugni a Adriano Olivetti, 23 novembre 1954.

dall'organizzazione collettiva, ovvero i sindacati<sup>17</sup>. Fu con questo bagaglio teorico e culturale che i giovani giuristi si avvicinavano all'area di governo per provare a incidere in modo più concreto sul panorama delle leggi sul lavoro.

Le tensioni interne alla maggioranza di Centro-sinistra non permettevano però di procedere con velocità. Più volte il leader socialista Nenni si trovò stretto a tenaglia fra i colleghi di partito, che premevano per un'accelerazione, e i ministri democristiani, che invece frenavano<sup>18</sup>. La soluzione fu trovata nello stralcio di una parte dei progetti complessivi. Per il lavoro il risultato fu la legge n. 604 del 1966, che introduceva la disciplina per i licenziamenti individuali e cercava di mitigare la piena libertà fino ad allora concessa – si è detto – ai datori di lavoro.

Nel corso della V legislatura, iniziata nel 1968, si verificò invece un'importante accelerazione. Il primo impulso, che segnò l'inversione di tendenza, avvenne in dicembre con la nomina a Ministro del Lavoro di Giacomo Brodolini nel Governo presieduto da Mariano Rumor. In un memorabile discorso improvvisato a capodanno del 1969 davanti ai lavoratori di una fabbrica romana, Brodolini definì sé stesso il «ministro dalla parte dei lavoratori»<sup>19</sup>. È una citazione più volte ripetuta (e anch'essa talvolta diventata rituale) che però non è vano ricordare, perché corrispondeva alle effettive intenzioni del ministro e rappresentava una sorta di programma politico per realizzare – avrebbe scritto alcuni mesi dopo a Nenni - «un allargamento reale delle basi della democrazia»<sup>20</sup>. Per di più, colpito da una malattia molto aggressiva, Brodolini era determinato a raggiungere i propri obiettivi il più velocemente possibile, portando quindi a un cambio di passo fondamentale rispetto ai rallentamenti della legislatura precedente. Infatti, il 4 gennaio 1969, in un discorso davanti al municipio di Avola, dove un mese prima le forze dell'ordine avevano sparato contro i manifestanti uccidendone due, il ministro annunciò l'intenzione di varare uno «Statuto dei lavoratori» inserito in una più ampia politica legislativa<sup>21</sup>. Si arrivò quindi velocemente alla nomina di una nuova commissione, presieduta ancora una volta da Gino Giugni che, a capo dell'ufficio legislativo del ministero, condusse i lavori con particolare alacrità<sup>22</sup>.

Quali erano le caratteristiche del progetto di Statuto? La ricostruzione dei fatti si connette qui alle prospettive analitiche di lungo periodo menzionate all'inizio, permettendo di cogliere il significato più profondo degli eventi nonché i meccanismi del dibattito successivo. Il testo

---

<sup>17</sup> F. Mancini, *Personale occupato nell'impresa e Commissione Interna*, in «Diritto dell'Economia», 1957, pp. 1161-1194; G. Giugni, *Introduzione allo studio dell'autonomia collettiva*, Giuffrè, Milano, 1960.

<sup>18</sup> Fondazione Nenni, Archivio Pietro Nenni, Serie Partito, busta 92, fasc. 2231, Riunione della Direzione del Psi, 9 febbraio 1965; ivi, Serie Governo, b. 111, fasc. 2369, Riunione del Consiglio dei Ministri, 1° giugno 1965.

<sup>19</sup> E. Stolfi, *Da una parte sola. Storia politica dello Statuto dei lavoratori*, Longanesi, Milano, 1976, pp. 52-53.

<sup>20</sup> Fondazione Nenni, Archivio Pietro Nenni, Serie Carteggio, busta 20, fasc. 1162, Brodolini a Nenni, 1° luglio 1969.

<sup>21</sup> A. Forbice, *Giacomo Brodolini dalla parte dei lavoratori*, Lerici, Cosenza, 1979, p. 253.

<sup>22</sup> Fondazione Nenni, Archivio Gino Giugni, busta 50, fasc. 2, Decreto di nomina della «Commissione consultiva per lo Statuto dei lavoratori»; ivi, fasc. 3, Commissione per lo Statuto dei lavoratori, riunioni del 6 febbraio 1969, nonché antimeridiana e pomeridiana del 7 febbraio 1969.



presentato reggeva infatti su due pilastri che ne sostenevano l'intera architrave. Il primo era il pilastro individuale, contenuto nel titolo I del dispositivo di legge finale, che richiamava i principi costituzionali delle garanzie per i diritti di libertà. L'intento era chiaro: colmare le lacune delle leggi ordinarie e del codice civile, per consentire nei luoghi di lavoro il pieno esercizio delle libertà fondamentali, come quella di espressione, e per regolamentare le modalità di licenziamento. Ma il progetto non si fermava qui. Secondo Giugni (e Federico Mancini) il riconoscimento dei diritti di base rischiava di restare un'astrazione se non avesse tenuto conto degli effettivi rapporti di forza presenti sul mercato, che risultavano sbilanciati a favore degli imprenditori. Reduce da un ulteriore soggiorno negli Usa, Giugni aveva infatti studiato l'applicazione del rooseveltiano Wagner Act, che imponeva agli imprenditori l'interlocuzione col sindacato<sup>23</sup>. Perciò propose un secondo pilastro, di carattere collettivo: l'ingresso dei sindacati nei luoghi di lavoro. Anche qui, l'intento era evidente: equilibrare il potere degli imprenditori con la forza dell'organizzazione dei lavoratori. Dimensione individuale e collettiva si reggevano reciprocamente; anzi, la presenza del sindacato serviva proprio per assicurare l'esercizio delle libertà individuali.

Le accoglienze furono tutt'altro che unanimesi e positive. Nel rivedere il dibattito a decenni di distanza, può sorprendere un dato: la proposta di legge che prevedeva l'esplicita tutela dei sindacati nei luoghi di lavoro non incontrò il consenso immediato proprio delle due principali organizzazioni sindacali. E tuttavia, nell'approfondire l'analisi si vede che, così come il progetto di Giugni e Brodolini si inseriva in un contesto teorico più ampio e attingeva a categorie concettuali profonde, altrettanto le obiezioni dei sindacati affondavano le radici nel terreno di posizioni consolidate. La Cisl da tempo aveva indicato nel contratto collettivo lo strumento col quale tutelare i lavoratori e promuovere le proprie attività. Sin dal 1964, quando – come detto – si era cominciato a parlare di uno Statuto per il lavoro, il Segretario Bruno Storti aveva dichiarato: «Noi conosciamo un unico tipo di statuto che regoli la posizione del lavoratore nel suo luogo di lavoro: il contratto»<sup>24</sup>. Già da allora Giugni aveva replicato con articolate argomentazioni. In primo luogo, la necessità che la «difesa della libertà» passi per via di una legge, perché è «un problema che per propria natura precede la contrattazione e non si può pensare di affrontarla o risolverla attraverso quest'ultima»<sup>25</sup>. In secondo luogo, le ricerche empiriche condotte, oltre che dallo stesso Giugni, anche da Federico Mancini, mostravano chiaramente quanto, fuori dalle astrazioni dottrinarie, l'efficacia dei contratti fosse spesso limitata da pratiche consolidate, imperniate sui valori di autorità e lesive delle libertà

---

<sup>23</sup> G. Giugni, *La lunga marcia della concertazione*, il Mulino, Bologna, 2003, p. 22.

<sup>24</sup> *Conferenza stampa di inizio d'anno del Segretario generale della Cisl Bruno Storti*, in «Sindacalismo», 3/1964, p. 125. Per un'analisi più ampia cfr. il volume (che nel titolo riprende la formula usata da Storti) di G. Graziani, *Il nostro statuto è il contratto. La Cisl e lo Statuto dei lavoratori*, Edizioni Lavoro, Roma, 2007.

<sup>25</sup> G. Giugni, *Iniziativa legislativa ed esperienza sindacale in tela di licenziamento*, in «Rivista giuridica del lavoro», 1, 1966, pp. 123-124. Per la polemica con Cisl nel 1965-66 cfr. anche R. Voza, *Il diritto come progetto politico*, cit., pp. 22-23.

dei singoli lavoratori<sup>26</sup>. Obiezioni che, tuttavia, non sembravano nel frattempo aver fatto molta breccia, visto che ancora all'inizio del 1969 la freddezza della Cisl permaneva.

Ancora più aspro fu il confronto con la Cgil, nonché in parlamento con Pci e Psiup. L'urto qui avveniva con una posizione strutturatasi nel tempo intorno alla «Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale», che sin dal primo numero aveva proposto una linea definita “costituzionalista”. Che significava? Un'eventuale legge doveva difendere il primo principio di base della Costituzione: le libertà dei dipendenti nel luogo di lavoro, a presidio dei diritti individuali. Sicché, le proposte di intervento erano benvenute solo se andavano a limitare il potere datoriale là dove ostacolava l'esercizio dei diritti costituzionali, in un'ottica concentrata sulle garanzie per i singoli individui. In questa direzione andava il progetto di legge presentato dal Pci che – con un richiamo molto simbolico – presentava come primo firmatario Umberto Terracini, che da presidente dell'Assemblea Costituente aveva posto la propria firma alla Costituzione. E sulla stessa linea si poneva anche il progetto presentato dal Psiup<sup>27</sup>. Le critiche si concentrarono perciò sul secondo pilastro del progetto di Giugni e Brodolini, là dove Ugo Natoli, il Direttore della “Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale”, vedeva «un'assai opinabile istituzionalizzazione delle organizzazioni sindacali» e, di conseguenza «una regolamentazione, sotto vari aspetti, d'autorità della loro attività»<sup>28</sup>. Gli oppositori della legge temevano insomma che le norme avrebbero intrappolato il sindacato in strutture fissate con rigidità, limitandone l'autonomia e finendo col produrre due effetti: imbrigliare la libertà associativa e ridurre la spontaneità rivendicativa. Essi ammonivano perciò sul rischio che la presenza di questo secondo pilastro collettivo avrebbe compromesso l'efficacia anche del primo pilastro individuale. Non è vero, argomentava Giugni: «Lo Statuto dei diritti dei lavoratori resta una formula povera di contenuto se non è basata sul presupposto che tali diritti devono esercitarsi in forma collettiva», altrimenti – avvertiva - le garanzie individuali sarebbero diventate «astratte enunciazioni precettive, ma in concreti rapporti di forza»<sup>29</sup>.

In questo quadro fluido e magmatico, in cui spinte opposte sembravano annullarsi reciprocamente, il progetto di Statuto corse il rischio di essere soffocato nella culla. Infatti, i contrasti del Partito socialista sfociarono in una nuova scissione lacerante per gli equilibri della maggioranza di governo. In più, nel luglio 1969 Giacomo Brodolini morì, lasciando lo Statuto

---

<sup>26</sup> F. Mancini, *Libertà sindacale e contratto collettivo erga omnes*, in «il Mulino», 1964, pp. 315-327; Id., *Le commissioni interne nel sistema di relazioni industriali*, in «il Mulino», 1965, pp. 1130-1148; Id., *Il progetto di legge sulla “Giusta causa” e la disciplina del licenziamento nel diritto comparato*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», 1966, 1, pp. 111-122. F. Liso, *Gino Giugni: appunti per la storia di un progetto di modernizzazione mancato*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», 157, 2018, pp. 1-46.

<sup>27</sup> L. Gaeta, *Lo Statuto in Parlamento*, in M. Rusciano, L. Gaeta, L. Zoppoli (a cura di), *Mezzo secolo dallo Statuto dei Lavoratori*, Editoriale Scientifica, Napoli, 2020, pp. 108-109.

<sup>28</sup> U. Natoli, *Luci e ombre del disegno di legge n.738 sui diritti dei lavoratori*, in «Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale», 1969, 1, pp. 320-321.

<sup>29</sup> G. Giugni, *Le legislazione promozionale dell'attività sindacale*, in «Economia e Lavoro», 1968, n. 3, pp. 275-76.

momentaneamente orfano del suo principale promotore politico. A quel punto subentrarono però impulsi nuovi che fecero pendere la bilancia a favore dell'approvazione.

La mobilitazione dell'autunno caldo era alle porte, preannunciata dalle manifestazioni universitarie e dai preesistenti fermenti operai. Si sviluppò così una singolare convergenza tra studenti e lavoratori, uniti nella lotta a tutte le forme di autoritarismo, i primi soprattutto contro le gerarchie dell'accademia, i secondi contro gli arbitri degli imprenditori. In questa azione antiautoritaria divennero un bersaglio anche i sindacati, le cui strutture burocratiche venivano accusate di essere «un limite alla partecipazione dei lavoratori»<sup>30</sup>. E così, nella fase iniziale di uno dei movimenti di mobilitazione più intensi della recente storia del paese, le organizzazioni sindacali si trovarono nell'inattesa condizione di essere non soggetti attivi, bensì oggetti e destinatari della contestazione<sup>31</sup>. Il disappunto e l'allarme al vertice della Cgil furono quindi notevoli e spinsero a riprendere l'iniziativa al fine di – ammoniva Luciano Lama sin dall'estate del 1968 – «esaltare la funzione dirigente del Sindacato», però a condizione che fosse «un Sindacato che si rinnova»<sup>32</sup>.

A queste spinte dal basso si aggiunsero le iniziative istituzionali. Sin dalla primavera il Partito socialista, sebbene dilaniato dai contrasti interni, sembrava orientato a insistere con maggiore determinazione, per non pagare nuovi prezzi elettorali sull'altare della stabilità di governo e dell'armonia con le organizzazioni sindacali<sup>33</sup>. Una differente attenzione ai problemi operai si stava intanto diffondendo tra i parlamentari, anche grazie alle audizioni che nel marzo 1969 la Commissione Lavoro del Senato svolse coi rappresentanti di alcune direzioni aziendali e dei sindacati, i quali riferirono un quadro di frequente negazione dei diritti dei lavoratori<sup>34</sup>. A succedere a Brodolini fu infine scelto il democristiano Carlo Donat-Cattin che, già di provenienza sindacale e dotato di una spiccata sensibilità verso il mondo operaio, colse lo spirito dei tempi e decise di procedere con rinnovato vigore, confermando Giugni a capo dell'ufficio legislativo del ministero<sup>35</sup>.

L'interazione di impulsi sociali provenienti “dal basso” e di iniziative politico-istituzionali sviluppate “dall'alto” è uno dei temi chiave del 1969-70 e – segnatamente – dell'approvazione dello Statuto dei Lavoratori. È una dinamica meritevole di ulteriore approfondimento, sulla quale però sin da ora, anche alla luce delle fonti d'archivio, è possibile individuare alcuni passaggi fondamentali. Il nuovo Ministro Donat-Cattin chiarì i motivi della sua determinazione in un eloquente intervento al Senato, quando sottolineò come fosse «più urgente che mai favorire il cambiamento degli equilibri sociali [...] per porre rimedio a squilibri atavici che mortificano il valore dell'uomo»<sup>36</sup>.

---

<sup>30</sup> Cgil, Archivio Storico, Comitato Direttivo, 18 aprile 1968, intervento di Didò, p. 14.

<sup>31</sup> A. Ciampani, G. Pellegrini (a cura di), *L'autunno sindacale del 1969*, Rubbettino, Soveria Mannelli, 2013.

<sup>32</sup> Cgil, Archivio Storico, Comitato Direttivo, 10 luglio 1968, intervento di Lama, p. 20.

<sup>33</sup> Fondazione Turati, Archivio Partito Socialista, *Circolari*, busta 137, circolari del 1° e 7 febbraio 1969.

<sup>34</sup> Archivio Storico Senato della Repubblica, Bollettino delle Commissioni, 26 marzo 1969, pp. 13 ss., 27 marzo 1969, pp. 4 ss.

<sup>35</sup> L. Gaeta, *Lo Statuto in Parlamento*, cit., p. 113.

<sup>36</sup> Senato della Repubblica, Atti Parlamentari, Seduta antimeridiana del 9 dicembre 1969, p. 11649.

Intanto, il Psi ribadiva la propria determinazione con un documento interno firmato da Enzo Bartocci, chiaro nello spiegare che una delle difficoltà passate del Centro-sinistra era stata proprio nel debole legame tra politica economica e politica sociale; da qui derivava la necessità di insistere su riforme più concrete, capaci di incidere immediatamente nella vita effettiva dei cittadini comuni<sup>37</sup>.

Era il clima dell'epoca che spingeva a rompere gli indugi, vinceva antiche inerzie e creava inedite aperture. E così, il 21 novembre 1969 si riunì il gruppo parlamentare della Dc al Senato, il cui documento finale, nel proporre il voto favorevole al progetto, recitava: «Il ruolo della Dc non può essere passivo o rassegnato, non può risolversi in una sterile battaglia di retroguardia»<sup>38</sup>. E i sindacati? L'azione concentrata di Donat Cattin al ministero e della pressione sociale nelle fabbriche indusse la Cisl ad ammorbidire enormemente le proprie posizioni, al punto che Bruno Storti intervenne al Senato affermando «l'opportunità di una normativa» che si determinava «con la persistente situazione di illegalità nei luoghi di lavoro e per la sistematica elusione dei principi costituzionali»<sup>39</sup>. Intanto la Cgil, preoccupata di essere scavalcata a sinistra e dai Comitati di Base, cercò di riprendere l'iniziativa, ponendosi alla testa delle rivendicazioni e proponendo la decentralizzazione delle contrattazioni. L'atteggiamento verso il progetto di Statuto si modificò: dalla contrarietà alla freddezza (per una legge che comunque era frutto di una proposta di vertice e non di un'azione di base), accompagnata al sollievo, implicito ma trasparente, verso norme che facilitavano la presenza sindacale nei luoghi di lavoro<sup>40</sup>. Così in Senato l'opposizione di Pci e Psiup divenne astensione, con alcune persistenti critiche (sui pericoli per le libertà politiche nelle fabbriche) e alcune osservazioni, più di forma che di sostanza, sul fatto che una legge arrivasse troppo tardi<sup>41</sup>. A rimarcare il mutato atteggiamento, fatto ormai di implicita acquiescenza, stava soprattutto la rinuncia a presentare emendamenti<sup>42</sup>. L'atmosfera di quei giorni permise anche di eludere la prevedibile opposizione della Confindustria, tanto che Giugni avrebbe testimoniato che l'elaborazione finale dello Statuto si realizzò «nell'ambito quasi esclusivo dell'asse Ministero del lavoro-Sindacato-Senato»<sup>43</sup>.

La rapidità con cui si arrivò all'approvazione del Senato sorprese al punto tale i protagonisti da indurre Gino Giugni a desiderare degli emendamenti da presentare alla Camera, per apportare dei ritocchi al testo. Fu però il Segretario socialista De Martino a dissuaderlo. Bisognava cogliere l'attimo senza indugi: dal Psi arrivavano preoccupazioni per imminenti contraccolpi moderati verso destra, per cui era necessario «che la legge fosse rapidamente approvata in blocco per evitare

---

<sup>37</sup> Fondazione Turati, Archivio Partito Socialista, *Circolari*, 1969, fasc. 157, circolare in data 21 ottobre 1969.

<sup>38</sup> Archivio Storico Luigi Sturzo, Fondo Dc-Ppi Senato della Repubblica, Serie 1, Verbali, 21 novembre 1969.

<sup>39</sup> Cit. in G. Graziani, *Il nostro Statuto*, cit., p. 106.

<sup>40</sup> Cgil, Archivio Storico, Comitato Direttivo, 13 novembre 1969.

<sup>41</sup> Senato della Repubblica, Archivio Pietro Nenni, 4 dicembre 1969, intervento di Michele Magno, p. 11786-87; intervento di Vittorio Naldini, p. 11773

<sup>42</sup> Ivi, seduta pomeridiana del 4 dicembre 1969, pp. 11825 e 11829.

<sup>43</sup> G. Giugni, *Prefazione*, in E. Stolfi, *Da una parte sola*, cit., p. 8.

complicazioni e sorprese dell'ultima ora»<sup>44</sup>. Si arrivò così alla seduta del 14 maggio 1970, quando la legge per lo Statuto dei Lavoratori fu approvata anche alla Camera con il voto della maggioranza di governo e l'astensione delle opposizioni di sinistra. Donat-Cattin se ne rallegrò in un'intervista a "La Stampa", dove affermava che la maturità di un sistema politico-sociale si misurava «nel modo in cui un Paese occidentale accetta[va] il cambiamento, senza perdite economiche e anche senza perdite di libertà» e, parlando implicitamente ai settori più moderati dell'elettorato, invitava a raccogliere la sfida delle riforme perché «il rischio in Italia non [era] la repubblica bolscevica ma una reazione di destra»<sup>45</sup>. Il Pci a sua volta motivò l'astensione per «sottolineare le serie lacune della legge», riconoscendo tuttavia: «non è privo di valore che alcuni di questi diritti vengano generalizzati nella grande maggioranza delle aziende e codificati»<sup>46</sup>.

Quali sono il senso e la portata della riforma? «Prima ancora di essere una legge», osserva Paolo Passaniti, lo Statuto «costituisce un messaggio politico che si traduce in principi ideali riguardanti tutto il mondo del lavoro»<sup>47</sup>. Esso sortì quindi importanti effetti già nel breve periodo, quasi nell'immediato. Le organizzazioni sindacali riuscirono in quella che Giugni definì la «sindacalizzazione della contestazione», divenendo nuovamente soggetti attivi della mobilitazione<sup>48</sup>. In più, sin dalle settimane immediatamente successive i dirigenti del Psi registrarono con compiacimento la spinta per interventi ulteriori<sup>49</sup>. Uno dei più rilevanti fu la legge n. 533 approvata nel 1973, che riformava la giustizia del lavoro e che rappresentò «il consolidamento sul piano processuale del quadro di tutele riconosciute ai lavoratori»<sup>50</sup>.

E in una prospettiva più lunga? Per rispondere a questa domanda si può partire da un'osservazione: non è una semplice coincidenza, bensì l'evidente segno dei tempi, che il 1970 sia anche l'anno di approvazione delle legge sul divorzio. La famiglia e l'impresa erano – come ricordato all'inizio – i due ambiti per i quali il codice civile del 1942 prevedeva la parola "capo" e dove quindi più stridente appariva il contrasto tra la legge ordinaria e la dimensione progettuale della Costituzione. Per colmare questo divario era necessario un cambiamento nella società,

---

<sup>44</sup> Archivio Storico Senato della Repubblica, Fondo Francesco de Martino, Serie 2, Attività di Partito, Sottoserie 3, Segretario Politico Psi, fasc. 386 "Corrispondenza politica 1970", lettera di Vincenzo Caruso, da Trani, 18 gennaio 1970, lettera della federazione di Bologna, 21 marzo 1970, lettera della segreteria provinciale di Savona, 6 aprile 1970, lettera del Vice segretario socialista di Ferrara, 15 aprile 1970. La testimonianza delle parole di De Martino in G. Giugni, *La memoria di un riformista*, (a cura di Andrea Ricciardi), il Mulino, Bologna, 2007, p. 82.

<sup>45</sup> A. Levi, *Tra rinnovamento e disordine: si può andare avanti così? Severi giudizi di Donat-Cattin su scioperi, produzione e riforme*, in "La Stampa", 23 maggio 1970.

<sup>46</sup> *Lo Statuto dei lavoratori definitivamente approvato*, in "L'Unità", 15 maggio 1970.

<sup>47</sup> P. Passaniti, *L'Italia dello Statuto*, in M. Rusciano, L. Gaeta, L. Zoppoli, *Mezzo secolo*, cit., p. 103.

<sup>48</sup> G. Giugni, *Il sindacato tra contratto e riforme*, De Donato, Bari, 1973, p. 12.

<sup>49</sup> Fondazione Turati, Archivio Partito Socialista, *Circolari*, 1970, fasc. 160, circolare n. 81 in data 3 settembre 1970.

<sup>50</sup> P. Curzio, L. Di Paola, R. Romei, *Prefazione*, in *Processo del Lavoro*, Giuffrè, Milano, 2017, p. VII; cfr. anche R. Voza, *Il diritto come progetto*, cit., p. 47.

soprattutto nella mentalità e nei costumi del paese. Il percorso iniziato in Assemblea Costituente giunse quindi a un importante compimento nel 1970. In una prospettiva del medio-lungo periodo, questo è il più importante significato storico dello Statuto dei Lavoratori. Espressione di un nuovo clima culturale, catalizzatore di impulsi differenti e insieme volano per progetti nuovi, lo Statuto costituì senza dubbio una svolta. Non c'erano solo luci, tuttavia. Per indagare anche le ombre appare molto efficace un'evocativa metafora di Umberto Romagnoli: «Come i generali dell'esercito francese che, ormai giunti alle porte di Mosca, stavano pregustando il sapore della vittoria e videro la città bruciare, così i luogotenenti delle Confederazioni sindacali a cui lo Statuto aveva acconsentito l'accesso nei luoghi di lavoro videro la grande industria svuotarsi e la popolazione operaia che vi si concentrava disperdersi in filiere produttive di piccole dimensioni»<sup>51</sup>. Lo Statuto arrivava infatti al momento della massima espansione del sistema fordista nonché, però, anche alla vigilia del suo declino. L'avvento del sistema post-industriale provocò (com'è noto) una proliferazione di inedite figure professionali nonché una moltiplicazione dei «possibili fronti di conflitto interni all'universo lavoro»<sup>52</sup>. Questo fenomeno si associò, in una complessa interazione, a quella che nel linguaggio anglosassone viene definita *race to bottom*, una gara al ribasso che le varie economie attivano da tempo per attirare i capitali, puntando sull'abbassamento del costo del lavoro e sulla diminuzione delle garanzie per i lavoratori<sup>53</sup>. Ad accentuarne gli effetti si aggiunge “il grande raddoppio” (*The Great Doubling*), ovvero la formula individuata dall'economista Richard Freeman per indicare l'ingresso sul mercato del lavoro globale delle masse di salariati di India, Cina e, dopo il 1991, ex-Unione Sovietica<sup>54</sup>. Sfide epocali, che spingono i giuristi alla ricerca di strumenti nuovi di regolazione e gli storici nell'impresa di adottare prospettive di studio più ampie, in una dimensione sovranazionale e globale<sup>55</sup>.

---

<sup>51</sup> U. Romagnoli, *Lo Statuto ha 50 anni*, in M. Rusciano, L. Gaeta, L. Zoppoli, *Mezzo secolo*, cit., p. 33.

<sup>52</sup> I. Stolzi, *Il diritto, i diritti*, cit., p. 360.

<sup>53</sup> D. Kucera, *Core Labour Standards and Foreign Direct Investments*, in «International Labour Review», 2002, 1, pp. 31-69; M. Rama, *Globalization and Workers in Developing Countries*, Washington, World Bank, Paper 2958, 2003; A. K. Ghose, *The Global Employment Challenge*, Ginevra, International Labour Organization, 2008.

<sup>54</sup> R. B. Freeman, *The Great Doubling: The Challenge of the New Global Labour Market*, in J. Edwards, M. Crain, A.L. Kalleberg (eds.), *Ending Poverty in America: How to Restore the American Dream*, New Press, New York, 2007, pp. 51-64.

<sup>55</sup> S. Bellucci, *Storia del lavoro. Un futuro globale?*, in «Contemporanea», 2013, XVI, n. 1, pp. 159-167; Ch. De Vito, *La proposta della Global Labour History nell'era della “globalizzazione”*, in «Passato e presente», 2012, XXX, n. 85, pp. 177-188; G. Gozzini, *Come cambia il lavoro*, in «Passato e presente», 2013, vol. XXXI, pp. 51-83; M. G. Meriggi, *Sull'utilità euristica (e non solo) di continuare a studiare il lavoro e i lavoratori*, in «Italia Contemporanea», 2014, n. 275, pp. 367-371; P. Passaniti, *Per una storia del lavoro senza frontiere: lavori, storie, diritti*, in L. Cerasi (a cura di), *Le libertà del lavoro. Storia, diritto e società*, Sislav, New Digital Frontiers, Palermo, 2016, pp. 191-208; J. Lucassen, *Global Labour History. A State of the Art*, Peter Lang, Berna, 2006; J. D. French, *Another “World History” Is Possible*, in L. Fink (ed.), *Workers Across the Americas: The Transnational Turn in Labour History*, New York, New York University Press, 2011.

---

### **3. Le relazioni industriali fra Autunno caldo e Statuto: quali eredità per le sfide dell'oggi<sup>56</sup>**

#### **Premessa**

Pochi eventi nella storia repubblicana hanno assunto una valenza tanto emblematica e straordinaria da assurgere, nella comune e condivisa interpretazione degli analisti, ad autentico spartiacque fra un prima e un dopo, come il '69 operaio. Analogamente a ciò che immediatamente lo precede - il '68 studentesco - e allo Statuto dei lavoratori, che un anno dopo, nel 1970, suggellerà per legge buona parte delle sue conquiste. Valenza attestata non solo dalla sterminata letteratura che già da subito inizierà ad alimentare le ricostruzioni e l'elaborazione di quel tornante storico, ma forse soprattutto dalla continuità con cui ad ogni decennio che si è succeduto si è tornati a riflettere sui suoi lasciti, come raramente si è visto per altri pur importanti snodi della vita nazionale (Fondazione G. Brodolini, 1981; Ghezzi, 2010; LD, 2020).

Letti nel contesto dell'evoluzione della società italiana del secondo dopoguerra, e dell'accelerazione che su scala mondiale viene impressa dagli anni '60, gli anni che vanno dal 1968 e al 1970 rappresentano indiscutibilmente una tappa fondamentale nel processo di modernizzazione del nostro paese, all'insegna di una autentica "rifondazione democratica" (Pepe, 2010), che ne avrebbe profondamente e a lungo modificato i connotati civili, sociali e politici. Lo Statuto dei lavoratori ne sarà l'approdo normativo più celebre e rappresentativo. "La risultanza – dirà Piero Boni nel primo decennale dal suo varo – di un periodo della storia del paese nel quale legittime e disattese fino ad allora istanze sociali di libertà e dignità, hanno ricevuto finalmente sanzione istituzionale nella lettera e nello spirito della Costituzione attraverso una legge tempestiva che ha rafforzato la democrazia italiana" (Boni, 1981; p. 109). Ciò fu reso possibile da un protagonismo delle masse come solo di rado si verifica nella storia di una nazione (Foa, 1975; Pizzorno et al., 1978; Bertuccelli et. al., 2008), e che non a caso ha indotto alcuni analisti i, nonché protagonisti di quella stagione, a istaurare un parallelo fra questo biennio e pochi e non meno cruciali altri, come quello del 1943-45 e, soprattutto, quello del 1920-21; primo dei due "bienni rossi" vissuti nell'Italia del '900 (Trentin, 1999).

Tornarvi ancora una volta, come si è fatto in vari modi nell'arco dei mesi scorsi, costituisce – a mezzo secolo di distanza – un omaggio doveroso e pressoché ineludibile, per mantenere viva la memoria di uno dei frangenti più significativi e qualificanti della nostra storia nazionale. E con essa, auspicabilmente, la coscienza civile di cui ogni democrazia necessita per alimentare – insieme al ricordo del passato – la speranza di un futuro che da ciò possa ricavarne moniti e insegnamenti. A partire dal significato che la partecipazione e la lotta per la dignità e l'emancipazione di tutti rappresentano valori universali ed eterni, da trasmettere fra le generazioni, alla stregua di una religione laica e repubblicana, a prescindere dalle circostanze più o meno irripetibili che li

---

<sup>56</sup> Di Salvo Leonardi, Area Relazioni industriali FDV (s.leonardi@fdv.cgil.it).

produssero. Una lezione, dunque, che diviene particolarmente indispensabile nel processo di consolidamento identitario di organizzazioni come quelle sindacali, in cui il ricordo e la trasmissione inter-generazionale dei sacrifici e delle conquiste dei padri e dei nonni, insieme al senso delle sconfitte e delle perdite patite successivamente, possono contribuire a rivitalizzare una coscienza collettiva (Thompson, 1969; Bauman, 1982) – altrimenti scoraggiata e resa passiva nell’immaginario dominante – intorno al nesso ineludibile fra lotte e conquiste, fra lavoro ed emancipazione, fra poteri e diritti, fra solidarietà e uguaglianza, fra libertà e dignità della persona. Nessi che, la generazione che animò quella stagione, seppe apprendere nel vivo della propria condizione materiale, e a trasformare in una “pratica dell’obiettivo”, secondo una ispirazione che – al netto di contesti pur radicalmente mutati – deve costituire il senso stesso di rievocazioni come queste. E che attraverso la formazione, un sindacato come quello confederale, co-protagonista di quelle vicende, deve saper trasmettere alle nuove leve dei suoi iscritti e delegati. Con la consapevolezza che, insieme ai ricordi e forse anche una certa malinconia (Traverso, 2016), vada coltivata – come ha scritto Pierre Carniti – la speranza, senza troppa nostalgia o mitizzazione, anche quando si tratta – come in questo caso – di una bella storia. Una suggestione che il compianto leader della Fim-Cisl doveva aver tratto dal nesso *fra esodo e rivoluzione*, secondo la memorabile interpretazione che ne ha fornito Michael Walzer (1986): “La terra promessa sta in una dimensione morale, etica, che ci spinge all’azione. E la via che porta ad un ‘posto migliore’ passa inevitabilmente attraverso il deserto. Sempre. Che, oltre che inevitabile, è necessario”, e ciò in quanto il “cammino non è meno importante della meta. Il cammino è infatti ciò che si fa assieme, che accomuna, che stabilisce i legami umani e sociali durante la ricerca continua del ‘posto migliore’” (Carniti, 2009). Ed è in questa prospettiva, fatta di ricordo, speranza, deserto e cammino da fare insieme verso ‘un posto migliore’ che – crediamo – vada ancora una volta richiamata e discussa la lezione di quel formidabile biennio.

### **3.1 L’Autunno caldo: contesto, fasi, attori**

Se si vuole comprendere il “perché” dell’Autunno caldo italiano, la sua relativa peculiarità nel contesto del Novecento italiano ed europeo dal punto di vista del suo “come” (Cella, 2010), occorre evidentemente richiamarne, sia pure per sommi capi, le condizioni *oggettive* e *soggettive* che lo resero possibile, nella fase ascendente della “parabola sindacale” italiana (Accornero, 1992). E la cui smobilitazione, già a partire dal decennio successivo, ne prefigurerà la lenta discesa, e con essa gli innumerevoli arretramenti a cui abbiamo assistito in questi ultimi decenni.

Allora come oggi, buona parte della *grande trasformazione* si determina su una scala mondiale, sebbene le interdipendenze globali e i vincoli esogeni fossero allora ancora un po’ meno cogenti che adesso. E il cambiamento ha più tratti politici, che non economici e socio-tecnici, come oggi, visto che la rivoluzione taylor-fordista, come pure il compromesso keynesiano-socialdemocratico che la addomestica, sono in campo da qualche tempo. Vi è dovunque, in quegli anni, un grande fermento di movimenti, di idee e di lotta, che a ridosso di quel biennio annuncia una svolta negli equilibri politici e sociali nel mondo intero, e non soltanto di quello occidentale. Basti qui citare, solo per titoli, l’elezione di Kennedy, il Concilio Vaticano II, l’Algeria e le lotte anti-coloniali, la



resistenza vietnamita, i movimenti per i diritti civili degli afro-americani, la rivoluzione culturale cinese, il maggio francese e il '68 studentesco nel mondo, i movimenti anti-autoritari e la controcultura hippie, la *Ost-politik*, la primavera di Praga.

La lotta operaia è tornata a farsi acuta, anche in paesi che – diversamente dal nostro – hanno già sperimentato cicli intensi di conflitto industriale (Crouch, Pizzorno, 1977; Cella, 1979), tramutandoli in livelli di riconoscimento istituzionale ben più solidi che da noi. Basti pensare ai britannici negli anni '20 e poi nuovamente nei primi anni del secondo dopoguerra; agli scandinavi, ai francesi e agli americani negli anni '30, ai tedeschi, a cui le potenze vincitrici alleate impongono un peculiare sistema di rappresentanza e di cogestione nelle imprese, nel solco di una esperienza giuridica e teorica che negli anni di Weimar aveva fertilizzato la cultura costituzionale e lavorista, non soltanto in Germania. Da questo punto di vista, seppure ampiamente sfalsato rispetto alle altre esperienze, il nostro exploit non può essere ritenuto un unicum mondiale (Accornero, 2010). In un'ampia parte dell'Europa centro-settentrionale, le organizzazioni politiche e sindacali del movimento operaio beneficiano già di un elevato grado di istituzionalizzazione; sia nelle pratiche partecipative in seno alle imprese, che nella sfera macro-economica dello scambio politico di stampo neocorporativo (Maraffi, 1981; Vardaro, 1988). Da noi, l'elevato grado di conflittualismo industriale costituisce il sintomo di una forte difficoltà del movimento operaio e delle sue organizzazioni, sociali e politiche, ad essere pienamente riconosciuto quale interlocutore di uno scambio politico che, assai più tardivamente che altrove, stenta a configurarsi (Paggi, D'Angelillo, 1986). Esso costituisce il sintomo di una strenua "lotta per il riconoscimento" (Pizzorno et. al., 1978), per usare una formula divenuta nel frattempo decisiva nella sociologia politica contemporanea (Honneth, 2019).

In Italia, nulla del genere ha ancora avuto luogo, se non nel pur fondamentale, ma a lungo inoperante compromesso storico-sociale compiuto con la stesura della Carta Costituzionale del 1948 (Accornero, 1976). Dopo la breve ed intensa insorgenza seguita alla resistenza partigiana, e culminata nel ripristino delle Commissioni interne, con la concomitante stagione dei Consigli di gestione (Leonardi, 1997; Amari, 2014), si apre un ventennio caratterizzato da una estromissione pressoché totale del lavoro e delle sue rappresentanze politiche e sociali dalla gestione del paese, sia a livello macro-economico, che in quello micro, ovvero a livello di imprese e luoghi di lavoro. La restaurazione del potere padronale procede spedita e non di rado implacabile, specialmente ai danni dei settori più attivi fra le maestranze, fra licenziamenti politici, reparti-confino, discriminazioni e intimidazioni nei luoghi di lavoro (si pensi al ruolo esercitato dalle guardie giurate e dai capi-reparto), ricorso a sindacati di comodo, contrasto al proselitismo sindacale, divieto di assemblea con la presenza di sindacalisti esterni nel luogo di lavoro. Prevaricazioni e arbitri a cui, le lotte contrattuali dell'Autunno caldo prima e lo Statuto dei lavoratori solennemente poi, porranno fine, decretando il valore incompressibile della libertà e della dignità della persona che lavora (Ghezzi, 1971; Mancini, 1975). E con esso, il principio che la cittadinanza e la Costituzione repubblicana, come fu detto, non si arresta sulle soglie dei metaforici "cancelli della fabbrica", ma vi penetra dentro per rimanervi, ridimensionando e contro-bilanciando, sul versante dei lavoratori subordinati, quel potere direttivo e gerarchico dell'imprenditore, postulato dal codice civile del 1942, e che la Costituzione del '48 non ammette più che possa essere esercitato in contrasto coi

principi di utilità sociale (art. 41) e, più in generale, di rispetto del valore della persona che lavora. Fino a postulare, non senza qualche ambiguità semantica, il suo diritto a collaborare nell'impresa (art. 46), nella prospettiva di una sempre più completa partecipazione alla vita economica e sociale, oltre che politica, del paese (art. 3) (Leonardi, 2006).

Appare evidente oggi quanto, lungi dall'essersi stabilmente e definitivamente inverati, questi principi e questi diritti richiedano ogni giorno di essere riaffermati e difesi, aggiornandone taluni contenuti alle nuove caratteristiche del lavoro odierno, certamente più frammentato e destandardizzato di quanto non fosse nel 1970, per ampliarne inclusivamente la platea, secondo un'istanza oramai ampiamente condivisa nel discorso pubblico e specializzato, ma che ha stentato finora a tradursi in politiche del diritto coerenti. Ad esempio, a vantaggio di quel segmento del mercato del lavoro, in costante crescita, oggi composto da lavoratori parasubordinati o finti-autonomi, solitamente impiegati nel nuovo terziario, polarmente dislocati – secondo proporzioni oggi di difficile quantificazione – fra una élite di *knowledge workers* ed una massa, quasi invisibile, di *crowd-workers* e di super-precarì della Gig economy.

Il '69, si dice giustamente, *comincia prima* e – oltre a durare all'incirca un decennio, come forse in nessun altro caso comparabile era mai avvenuto – e si annuncia forte già negli “anni dell'incubazione” (Lama, 1977); quelli compresi fra il 1962 e il 1968 (Righi, 2008). Una fase decisiva nel fertilizzare il terreno che aprirà la strada alla fase immediatamente successiva, e che comprende le lotte contrattuali degli elettromeccanici, la prima contrattazione articolata nelle imprese pubbliche, il varo del primo governo di centrosinistra e, grazie ad esso, l'adozione di alcune importanti leggi in materia lavoristica e sociale di contrasto alla precarietà del lavoro (contratti a termine; licenziamenti individuali, divieto di intermediazione di manodopera, collocamento dei braccianti), che anche allora era tutt'altro che un fenomeno residuale e in via di naturale riassorbimento (Betti, 2019). E poi le tappe di riavvicinamento fra le tre centrali sindacali, segnate da congressi confederali e di categoria, da memorabili convegni e tavole rotonde, da iniziative avviate in singoli territori o aziende. Impossibile rievocarli tutti: i congressi confederali del '65 e quelli dei metalmeccanici; il convegno Acli del '66 su *Sindacato di partito o unità sindacale democratica?*, ed il suo congresso di qualche mese successivo, gli incontri Cgil, Cisl, Uil in tema di «accordo-quadro», il convegno Cisl di Montecatini nel '67 e quello della Cgil ad Ariccia, nello stesso anno; l'astensione dei parlamentari comunisti della Cgil sulla programmazione del centrosinistra nel 1967 (Turone, 1988).

Regalia, Regini, Rayneri (1977) e Pizzorno et al. (1978), nella loro periodizzazione degli eventi che scandiranno le lotte operaie fra il 1968 e il 1972, hanno distinto fra la *fase di innesco*, fra l'inverno '67 e la primavera '68, in cui il movimento non si forma spontaneamente, ma si innesta su una preesistente tradizione e presenza di elementi organizzativi; la *fase di crescita*: autunno '68/primavera '70, in cui il movimento prevale sul sindacato; e la *fase di riassetto*, ai primi anni '70, nella quale il sindacato torna ad esercitare un controllo sul movimento, decidendo sul piano della strategia “ciò che dura e ciò che cade delle novità del ciclo di lotte”. Le lotte partono da settori relativamente più anziani, qualificati e sindacalizzati, contro la perdita di privilegi relativi, ma poi le parti si invertono, e a guidare le lotte diventano i giovani lavoratori meridionali delle catene di montaggio. Trentin dirà che il sindacato si fa “apprendista stregone”: “mette cioè in moto un processo di cui poi non

è in grado di controllare gli imprevisti sviluppi” (1977), cosicché subentra una reazione di timore, con la speranza di poter fino all’ultimo ripristinare un controllo, diminuendo il potere dei delegati e ricentralizzandone almeno in parte le decisioni. “(..) L’ideologia dello Statuto – scriverà Gino Giugni – era la valorizzazione di una conflittualità ma orientata in senso riformistico, e guidata da parte delle confederazioni ed a ragion veduta dei lavoratori. E questo fu un punto che venne molto criticato dalla sinistra extra-parlamentare, ma lo Statuto era e voleva essere una struttura normativa che favorisse una conflittualità guidata da parte delle confederazioni” (Giugni, 1981; p. 51).

Contro talune interpretazioni spontaneiste, in voga soprattutto in quegli stessi ambienti a cui alludeva Giugni, e nelle quali il ruolo del sindacato viene sostanzialmente relegato al margine, Alessandro Pizzorno, a proposito di quelle che definisce “le due logiche dell’azione di classe”, sosterrà come: “affinché inizi una fase di lotta dopo un periodo di scarsa militanza è necessaria la presenza di soggetti che hanno esperienza di cosa sia un conflitto collettivo, di come si conduca, di quali siano le tecniche di solidarietà e le probabilità che si attui (..). Questi soggetti non possono che essere il sindacato o gruppi che hanno già fatto queste esperienze”. E aggiunge: “Un movimento non si forma ‘spontaneamente’, bensì si innesta su una preesistente tradizione e presenza di elementi organizzativi” (1978, p. 21)<sup>57</sup>. Una tesi che, oltre ad essere più che plausibile con riguardo a quegli eventi, assume una evidente valenza generale, di carattere organizzativo e strategico, anche per le sfide che da tempo ormai impegnano il sindacato nello sforzo di tenere viva una coscienza dei diritti, e delle lotte per conseguirle, fra quei settori del mondo del lavoro che oggi stentano a manifestarsi, o comunque a consolidarsi. Ci torneremo in conclusione.

Prima che tutto esploda, c’è un forte ritardo di democrazia sociale e industriale che il nostro paese deve colmare; anche in rapporto ad altri paesi comparabili. A metà degli anni ’60, ad esempio, l’Italia vanta uno dei tassi di sindacalizzazione più bassi. Nel 1967, alla vigilia cioè dello straordinario ciclo di lotte che sta per avviarsi, la Cgil raggiunge (come del resto – si badi – anche il Pci) il suo punto più basso: 2.420.000 iscritti. E a dispetto della modernizzazione industriale e urbana che ormai percorre il paese, in pieno boom economico, sarà la sua federazione dei braccianti – ancora fino al 1969 – a sveltare su tutte le altre categorie. La dura repressione in fabbrica – congiuntamente alle conseguenze negative indotte dalla duplice scissione sindacale del biennio 1948-50, e a taluni errori strategici e tattici delle confederazioni di allora (l’iper-centralismo della Cgil; il moderatismo

---

<sup>57</sup> Anche da parte di intellettuali generalmente poco indulgenti verso il sindacato, come quelli che gravitano intorno alla rivista Quaderni Rossi, ci fu una presa di distanza da quel genere di approccio volto a leggere l’esplosione del movimento in termini di spontaneismo. Con riferimento alle prime lotte degli anni ’60, Raniero Panzieri scriveva: “Molte volte noi assistiamo ancor oggi a scioperi c.d. spontanei, che non sono affatto spontanei, perché quando uno sciopero arriva a porre rivendicazioni di questo genere, evidentemente non è uno sciopero spontaneo; ci può essere un certo grado di spontaneità, in realtà c’è una coscienza operaia (..). In questi anni il sindacato di classe, alcuni suoi settori, alcune sue componenti, con uno sforzo che è stato anche collettivo, ha portato il suo notevole contributo alla formazione di una coscienza operaia adeguata al livello raggiunto dal capitale”; *Lotte di classe nello sviluppo capitalistico*, Einaudi, 1976

accomodante e non di rado subalterno di Cisl e Uil, nei confronti sia dei governi che del padronato) – ha determinato una grave debolezza del sindacato nei luoghi di lavoro. Le Commissioni interne patiscono di un difetto strutturale di rappresentatività, dovuto al rapporto troppo esiguo e lasco fra numero dei delegati e lavoratori; non dispongono di poteri autonomi nell'esercizio del conflitto e della contrattazione, e da anni attraversano un sostanziale appannamento, dovuto a un mancato rinnovamento dei quadri sindacali di fabbrica, testimoni e protagonisti di troppe sconfitte per poter ancora interpretare con il dovuto slancio, le nuove lotte che si annunciano, o comunque rendono necessarie. Dopo i primi sussulti fra il 1960 e il 1962, il periodo 1963-67 era trascorso con un netto abbassamento della conflittualità, ed un recupero temporaneo di egemonia padronale in fabbrica. I rinnovi del 1966, coi loro deludenti progressi, riflettevano questa temporanea battuta d'arresto.

Quando nel '69 “scoppia” l'Autunno caldo, l'Italia è ovviamente un paese molto diverso da come si presenta oggi. L'industrializzazione fordista e la proletarizzazione urbana procedono spedite (Turone, 1976), favorite da una condizione generalizzata di bassi salari e alimentate da migrazioni interne al ritmo di 120 mila trasferimenti in media l'anno. L'occupazione manifatturiera è aumentata del 20 per cento e una nuova generazione di classe operaia irrompe gradualmente nel sistema della fabbrica, giunto ormai nella sua fase di piena maturazione taylor-fordista. Serge Mallet (1970), osservando gli avvenimenti italiani e francesi, parlerà (e teorizzerà) di una “nuova classe operaia”. La dequalificazione del lavoro che accompagna il completo consolidamento dell'organizzazione scientifica del lavoro” (Sohn-Rethel, 1977; Braverman, 1978), e il passaggio al c.d. *operaio massa*, di cui si sancisce d'ora in poi la centralità produttiva e rivendicativa, modificano la composizione interna della classe e ne accelerano –sul terreno sindacale e delle lotte – talune contraddizioni. L'avvicinamento alla piena occupazione, accompagnata dal contrasto riformatore alla precarietà nella legislazione lavoristica dei governi di centrosinistra, comporta un rafforzamento sul mercato del lavoro, e con esso, del peso della classe “verso l'esterno”. L'omogeneizzazione uniformante e a suo modo egalitaria, generata dal gigantismo fordista e dall'alienazione taylorista, determina a sua volta una più intensa consapevolezza della propria identità di classe, coi corollari che ciò è destinato a generare, dal punto di vista del potere organizzativo e contrattuale, nei rapporti di lavoro e nelle relazioni industriali, ovvero “verso l'interno”.

Ne scaturisce – insieme ad una conflittualità e ad un protagonismo operaio senza precedenti (Cella, 1979) – una sequenza straordinariamente intensa, e persino clamorosa, di conquiste sociali, destinate a cambiare radicalmente il volto del nostro sistema produttivo, giuslavoristico e del welfare state, solo per rimanere all'ambito più ristretto delle relazioni industriali. Si pensi alle affermazioni sindacali in tema di riforma pensionistica, all'abolizione delle “zone salariali”, al superamento di certe disparità di trattamento fra operai e impiegati, all'incredibile contratto nazionale dai metalmeccanici, alla nascita e al primo consolidamento dei Consigli di fabbrica, agli aumenti in cifra fissa per tutti, alla riduzione dell'orario a 40 ore settimanali, alla conquista dei primi diritti per l'esercizio attivo della rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoratori, ai diritti sanciti dallo Statuto dei lavoratori, al balzo in avanti nel tesseramento sindacale, all'imminente stagione della Federazione unitaria fra Cgil, Cisl e Uil (De Amicis, 2010; Vitaletti, 2017).

Senza indulgere ad interpretazioni troppo schematiche e scolastiche, negando in tal modo quel certo grado di casualità che accompagna sempre l'insorgere dei grandi eventi della storia umana

(Cella, 2010), è innegabile che – in questo caso – lo sviluppo impetuoso delle forze produttive abbia avuto più che un riverbero diretto e potente sui rapporti di produzione. Ovvero, le relazioni sindacali o – come si dirà proprio a partire da quegli anni – *relazioni industriali*, secondo un lessico già ampiamente in uso nel mondo anglosassone, e fino ad allora poco frequentato, quando non anche apertamente stigmatizzato, dalle componenti più antagoniste del movimento operaio italiano. Sarà grazie all'opera di mediazione culturale di grandi comparatisti del diritto sindacale, per lo più vicini alla Cisl di allora, a “sdoganare” quel concetto, tramutandolo in un vero e proprio indirizzo di studi e di pratiche sociali. Su tutti, ovviamente, il nome di Gino Giugni.

### **3.2 Le relazioni industriali**

Ogni modello di relazioni industriali, come sappiamo, costituisce un sub-sistema del sistema politico, incarnandone un certo grado di differenziazione funzionale, e riflette la “varietà dei capitalismi” (Hall, Soskice, 2001) e delle istituzioni che ne governano nazionalmente il mercato del lavoro e i rapporti d'impiego. Quello italiano, che nel panorama internazionale si staglia con forti tratti di originalità, anche nei riguardi del cluster mediterraneo nel quale viene non di rado (e un po' superficialmente) classificato, deve buona parte della sua attuale configurazione ai lasciti più durevoli e strutturali del biennio 1969-70. Poco o nulla, da allora, ha concorso dall'esterno a modificarne i contorni più salienti, diversamente che nella sfera del diritto del lavoro, in cui le influenze e le contaminazioni provenienti da altri ordinamenti, e segnatamente da quello dell'UE, sono state estremamente incisive. Si conferma, secondo una diagnosi che era già stata di Otto Kahn-Freund, la resilienza e la *path dependency* dei sistemi nazionali delle relazioni industriali, dinanzi alla possibilità di un *legal transplant*, improntato all'emulazione e alla convergenza verso modelli stranieri. Eravamo e restiamo fra i paesi col più basso grado di giuridificazione legislativa nella sfera delle relazioni sindacali, anche quando essa era stata espressamente configurata nella nostra Costituzione. Ad eccezione del pubblico impiego, non abbiamo norme di legge sulla rappresentatività sindacale e sul sistema della contrattazione collettiva, sulla partecipazione nell'impresa, sullo sciopero (eccetto che per i servizi pubblici essenziali), sul salario minimo (ad eccezione di alcune realtà della cooperazione). Tutto scaturisce essenzialmente dalla volontà e dalla capacità delle parti sociali di accordarsi secondo i criteri dell'autonomia collettiva, al riparo da ciò che a lungo si è ritenuto, e paventato, quale rischio di ingerenza da parte dello Stato nella sfera delle relazioni industriali. In questa rivendicazione di autonomia dallo Stato, di *libertà da* in nome di un principio intersindacale di autogoverno, risiede a tutt'oggi uno dei tratti più distintivi del modello italiano nel panorama internazionale delle relazioni industriali. I suoi contorni iniziano a manifestarsi poco dopo l'entrata in vigore della Costituzione, quando le scissioni sindacali e gli orientamenti delle sigle minori renderanno impraticabile l'attuazione della seconda parte dell'art. 39, lasciando inevaso il problema della misurazione della rappresentatività sindacale e dell'efficacia dei contratti nazionali di categoria.

A dotare della massima coerenza queste “ideologie sindacali” (Tarello, 1974) sarà indubbiamente Gino Giugni, con la sua teoria dell'ordinamento intersindacale (Giugni, 1960), frutto – allora sì – delle influenze mutate, per il tramite della sua straordinaria competenza di comparativista, da altri modelli teorici ed istituzionali (Cella, 2007; Sciarra, 2020). Segnatamente quelli anglosassoni della

Scuola del Wisconsin e della Scuola di Oxford, alle cui dottrine verrà formata una parte dei nuovi quadri e gruppi dirigenti della Cisl. L'essenza di quelle teorie consiste nell'approccio pluralista con cui interpretano la logica dell'azione e della rappresentanza, con una regolazione degli interessi fondata sulla presenza di grandi gruppi organizzati in concorrenza e conflitto fra loro, con lo Stato in un ruolo ausiliario e di arbitro. L'introduzione stabile del pluralismo nella società italiana, e segnatamente nel suo sistema delle relazioni industriali, può ritenersi fra i lasciti più importanti dell'autunno (Cella, 2010). La lezione del c.d. *pluralismo conflittuale* è che, dal costituzionalismo sociale in poi (leggi Weimar): "l'ordinamento giuridico non nega e non soffoca la lotta di classe, ma non le concede nemmeno una libertà illimitata. Piuttosto tenta di delinearne, con norme giuridiche, la modalità di svolgimento nell'ambito del sistema capitalistico, e di utilizzare i risultati delle sue singole fasi evolutive ai fini di un complessivo sviluppo dell'ordinamento giuridico"<sup>58</sup>. E' il conflitto il "padre di tutte le cose", secondo un insegnamento che Giugni chiarirà sin dalle prime pagine del suo fortunato manuale di "Diritto sindacale", letto e studiato da generazioni di sindacalisti, oltre che di studenti universitari. La diversità e il contrasto di interessi, la "contesa industriale", costituiscono elementi insopprimibili e vitali di una società democratica e dinamica. Il sindacato nasce dal conflitto industriale e il diritto di sciopero rappresenta il sostrato del diritto di organizzazione sindacale. E dunque, con riferimento al nostro ordinamento, l'art. 40 della Costituzione svolge un ruolo primario persino rispetto allo stesso art. 39 (Giugni, 1973). Per chi proviene da una formazione marxista, ad esempio nel campo della Cgil, tutto questo può suonare sin troppo ovvio, sicché il dissenso coi pluralisti si sposta sul terreno della visione complessiva che si ha del sistema capitalistico, e del suo superamento quale scopo finale, al di là del rivendicazionismo empirico che, proprio con riguardo al modello pluralista anglosassone, viene imputato quasi sprezzantemente alla forma "tradeunionistica" di essere e fare sindacato. Di talune elaborazioni che si producono nel campo della sociologia industriale e del nuovo *human resource management* si tratterà in modo anche caustico, stigmatizzandole alla stregua di "ideologie neocapitaliste" (Trentin, 1962), foriere di una cooptazione subalterna del lavoro dentro la logica del capitale. E in cui al primato della coscienza di classe si sostituisce quella di posto di lavoro (*job consciousness*). La sinistra extra-parlamentare di allora accentuerà ancora di più queste critiche.

Riformismo e antagonismo rivoluzionario concorrono, da due correnti differenti, nel grande e montante flusso delle lotte sociali e di classe di quegli anni (Gambilonghi e Tedde, 2020).

### 3.2.1 Le forme del conflitto

Della centralità del conflitto, qualunque sia stata la molla strumentale e/o ideologica che l'ha provocato, l'autunno del '69 offrirà una testimonianza per molti versi unica. E' in virtù del suo dispiegarsi, clamoroso per quantità e qualità delle forme che assume, che diviene possibile conseguire tutto il resto; come vincere il confronto col governo, prima – su questioni come la

---

<sup>58</sup> O. Kahn-Freund, *Il mutamento della funzione del diritto del lavoro* (1932), in G. Arrigo e G. Vardaro (a cura di), «Laboratorio Weimar», Edizioni Lavoro, 1984; p. 232

riforma pensionistica e l'abolizione delle gabbie salariali – e superare poi tutte le pregiudiziali datoriali, sul versante della struttura contrattuale, a cominciare da quelle che vorrebbero impedire la formazione di un sistema articolato, basato sul ruolo sempre più trainante del livello aziendale. Se il numero totale di scioperi proclamati nel 1969 non si discosta troppo da quello fatto registrare nella prima metà del decennio (3.788), ed è persino inferiore a quello degli anni immediatamente successivi (1970-74), è il numero di giornate di lavoro perse che non ha precedenti e non sarà mai più superato: quasi 38 milioni. Nel 1962 e nel 1975, gli altri due maggiori picchi storici, non si arriverà a 23 milioni (Bordogna, Provasi, 1979; Ciampani, 2017). Un dato quantitativo già di per sé impressionante, a cui fa il paio quello qualitativo, inerente alle modalità del tutto inedite con cui vengono condotte le lotte e le mobilitazioni. Vi è innanzitutto una forte istanza di democrazia diretta, tendente al ritiro della delega all'organizzazione sindacale, a vantaggio di forme più spontanee di verifica del consenso, basate sul ricorso per lo più concomitante dell'assemblea e del referendum, spesso per alzata di mano, con rivendicazioni "secche" (pochi obiettivi e molto chiari; scomparsa delle piattaforme diffuse; poco o nessun margine di manovra per le delegazioni trattanti) e in taluni casi la c.d. "pratica dell'obiettivo" ("non si chiede ma si prende"). Dieci anni dopo, però, un protagonista e osservatore attento di quella stagione, Piero Boni, avrebbe rilevato criticamente come uno strumento di democrazia sindacale previsto dallo Statuto, come il referendum, non sarebbe quasi più stato utilizzato.

La fabbrica e il reparto (si parlerà di "repartismo") divengono i luoghi centrali in cui si dispiega la conflittualità permanente, con tecniche radicali, attraverso l'articolazione delle modalità di sciopero (a scacchiera; a singhiozzo), il rallentamento della produzione nel sistema di cottimo, i cortei interni, i picchetti con blocco degli uomini e delle merci, i blocchi stradali e gli scontri coi crumiri e con la polizia, lo sciopero a rovescio, come nel caso dei lavoratori sospesi all'Alfa e alla Ladyland-Innocenti. L'obiettivo è quello di portare al massimo grado il danno per l'azienda, senza aumentare quello per i lavoratori, magari riducendo la produzione ma continuando a lavorare così da percepire un salario ridotto ma meno che proporzionalmente (Regalia, Regini, Rayneri, 1977).

Lo sciopero diviene un'occasione per dimostrare a se stessi la propria forza, dopo anni di subordinazione ed isolamento, nonché il surrogato plebiscitario dell'assenza di procedure certe e formali per prendere le decisioni (Pizzorno et al., 1978). "Un mezzo costoso per consultare la base, per sapere se questa segue o meno la linea dell'organizzazione" (Regini, 1981; p. 77). Paggi ed altri osservatori, sulla scorta di quanto teorizzato da alcuni studiosi di area neocorporativa (Korpi e Shalev, 1980), rilevano come tanta conflittualità scaturisca dalla debolezza politica del movimento operaio a vedere riconosciuto istituzionalmente il suo ruolo, diversamente da quanto è già da tempo in atto in contesti politici e istituzionali più aperti alle istanze della classe operaia; alla sua stessa legittimazione quale partner istituzionale (Paggi, D'Angelillo, 1986).

La Corte Costituzionale, dal 1960, ha abrogato il reato penale per sciopero ex art. 502 del vecchio codice, e ciò sia riguardo ai modi che ai fini, che si spingono ad ammettere – caso piuttosto unico, al mondo – lo sciopero per motivi extra-contrattuali e persino politici. Ciò non impedirà ai datori di lavoro di effettuare ben quattordici mila denunce, soprattutto per il reato di violazione della proprietà privata, imputata a quei sindacalisti esterni introdotti nei locali aziendali, in occasione di assemblee e mobilitazioni. Vi fu anche chi imputò allo Statuto, e alla sua norma che fa divieto al

datore di indagare sulle idee politiche del personale, la colpa di aver agevolato il terrorismo. Ad esempio Giorgio Bocca, a cui replicò Giugni, osservando come quella norma fosse una conquista di civiltà, come già lo era a riguardo la Costituzione (Giugni, 1981).

Il conflitto, da quegli anni in poi, si pone anch'esso in alternativa al dato costituzionale (art. 40), risultando privo di un fondamento legislativo immediato, e secondo il principio privatistico della titolarità individuale ad esercizio collettivo, opposto a quello sindacale-collettivo ad esercizio individuale, ben più limitativo, adottato da quei paesi che negli stessi anni consolidano relazioni industriali di stampo neocorporativo e cogestionale. E già per ciò solo, invisibili alla parte allora maggioritaria del sindacalismo confederale, incluso quello di matrice cislina, storicamente più incline alla dimensione partecipativa, ma in quella fase indisponibile ad un eventuale scambio di tipo "tedesco". Per la tradizionale riluttanza verso ogni interventismo statale in materia lavoristica, e a maggior ragione se ciò dovesse comportare una compressione del diritto di sciopero.

Per questa forte vocazione al conflitto, di stampo pluralistico "anglosassone" in alcune sue componenti e antagonistico "rivoluzionario" in altre, il sistema italiano vanterà fino a tempi recenti alcuni fra i tassi più elevati nell'area dei paesi più industrializzati. Con ciò configurando, a lungo, uno dei tratti più distintivi rilevati dalla letteratura internazionale, relativamente alle caratteristiche del nostro modello, alla stregua degli altri paesi mediterranei, a cui non ha caso ci accomuna la forte presenza di un sindacalismo, quasi sempre maggioritario, di origine o ispirazione comunista.

### *3.2.2 La rappresentanza nei luoghi di lavoro*

Ad animare quella conflittualità permanente vi fu una nuova soggettività operaia e impiegatizia, destinata a forgiare un'idea e un modello di democrazia sindacale, il cui lascito organizzativo ha segnato peculiarmente il sistema italiano della rappresentanza nei luoghi di lavoro. Fra le realizzazioni più originali e durevoli del biennio 1969-70 vi è indubbiamente la creazione del Consiglio dei delegati di fabbrica (Cdf) (Albanese, Liuzzi, Perrella, 1973; G. Romagnoli, 1976). Fino ad allora, quel ruolo, era spettato alle Commissioni interne (C.I.). Nate nel 1906 e abolite dal fascismo nel 1925, vengono ripristinate dall'accordo Buozzi-Mazzini del 1943. Sono elette da tutti i lavoratori, per liste concorrenti e con sistema proporzionale, e non hanno poteri contrattuali che invece, dal 1962 e nelle sole imprese pubbliche, spettano ai sindacati provinciali di categoria. Il loro ruolo sui problemi della fabbrica si rivelerà del tutto inadeguato, e ciò malgrado i loro rinnovi costituiscano un momento di verifica importante relativamente dello stato di salute delle organizzazioni sindacali. Basti qui ricordare la clamorosa sconfitta della Fiom nel '55, in Fiat, passata letteralmente alla storia per il significato politico di cui venne da subito caricata. Il rapporto fra delegati e lavoratori rappresentati è estremamente lasco. Nel 1963 c'erano in tutto 1023 C.I. in tutta l'industria metallurgica, per 550.000 operai. Nel 1968, la C.I. di Mirafiori si compone di 20 delegati in tutto, in rappresentanza di ben 60.000 lavoratori.

I primi delegati di linea e di reparto vengono eletti nelle fabbriche tessili del biellese e in quelle chimiche (Pirelli e Porto Marghera), nel 1968. Nascono come organi unitari e agenti unici della rappresentanza; vengono eletti su scheda bianca e uninominalmente da tutti i lavoratori del "gruppo omogeneo"; il loro mandato è sempre revocabile e la sua durata non è specificata. I delegati sono in genere i lavoratori più combattivi, a prescindere dalla loro collocazione politico-sindacale. La



loro autonomia, come quella del consiglio, si definisce e si verifica nella realtà delle lotte e non su schemi ideologici o di appartenenza precostituiti.

I Consigli di fabbrica rappresentano il momento dell'unità della classe operaia e della socializzazione delle conoscenze, indispensabile per rivendicazioni circostanziate e avanzate. Un elemento di democrazia di fabbrica che, al contempo, esprime il controllo operaio sull'organizzazione della produzione; il suo contropotere immediato e organizzato (G. Romagnoli, 1976). Inizialmente frutto dell'iniziativa spontanea e non di rado contestativa del sindacato e delle C.I. (i primi Comitati Unitari di Base alla Bicocca e a Porto Marghera sono di forte estrazione extra-parlamentare), pongono immediatamente la sfida sul modello di sindacato che d'ora in poi s'intende adottare nei luoghi di lavoro. Tra autorganizzazione generale e diretta della classe e rappresentanza sindacale di base. Le tesi della sinistra extra-parlamentare sull'autonomia operaia (Avanguardia Operaia; Potere Operaio; il Manifesto), rievocano quelle gramsciane dell'Ordine Nuovo, e sono volte ad affermare un ruolo dei delegati interamente svincolato dal sindacato. Ad esse si contrappongono le tesi che in particolare elabora la Fiom torinese, più prossime a quelle che nel primo biennio rosso aveva sostenuto Angelo Tasca. Trentin (1977) ne offrirà la teorizzazione probabilmente più sistematica, ovvero quella di rendere per così dire "anfibo", il ruolo dei delegati di reparto, eletti da iscritti e non iscritti, ma fatti coincidere con quello di rappresentanti dell'organizzazione dei sindacati confederali a livello di impresa. L'approccio di Trentin mira a scongiurare una "deriva autarchica e corporativa" dei consigli, nella direzione di una unità di classe che si esprime attraverso una nuova articolazione di tutti i poteri democratici che è in grado di esercitare. Al Congresso di Livorno del 1969, Novella e tutta la Cgil, prenderanno atto della nuova realtà dei Consigli, assumendola come "il basamento su cui far poggiare solidamente tutto l'edificio dell'unità sindacale", in fabbrica come a livello generale, per poter condurre con successo la lotta per le riforme. Una posizione che viene ulteriormente sviluppata in occasione della conferenza unitaria di Fiom, Fim e Uilm, tenuta a Genova, nel marzo '70: il nuovo sindacato unitario che si sta costruendo si dovrà poggiare sul nucleo fondamentale del consiglio di fabbrica. Il patto federativo del 1972 ribadirà anch'esso su questo assunto. "Il sindacato è stato accettato dalla base quando ha accettato che la base proclamasse: il sindacato siamo noi", riassumerà efficacemente Federico Mancini poco dopo.

Lo Statuto del 1970 prende atto di questa nuova situazione; ignora, deliberatamente l'impianto predisposto nella seconda parte dell'art. 39 e, senza qualificare giuridicamente il sindacato, ne dispone una promozione selettiva nell'impresa, intorno al criterio della "maggiore rappresentatività" (art. 19). In una situazione di sostanziale oligopolio esercitato dalle sole tre confederazioni "storiche" - per giunta in procinto di sviluppare forme sempre più coordinate e organiche di un'unità d'azione, il rischio di contrarre il pluralismo ex primo comma dell'art. 39 Cost. a vantaggio di forme autoreferenziali di autoselezione, su base confederale e di contrattazione sovra-aziendale (lettere *a* e *b* dell'art. 19) - non sembra in quella fase dover destare particolari preoccupazioni. Fuori dalla c.d. "Triplice", allora, non vi è praticamente nulla. Le parti si identificano per mutuo riconoscimento. La rappresentatività che, sola, consente l'accesso alle importanti prerogative disposte nel titolo III, è una qualità generica, virtuale, presuntiva, riconosciuta indipendentemente dal seguito effettivo e dalla possibilità di certificare e ponderare

per importanza e seguito tra i sindacati rappresentativi. Senza il bisogno di ulteriori verifiche oggettive. Lo Statuto presuppone il pluralismo (dei sindacati rappresentativi) ma – come ebbe a notare fra gli altri Massimo D’Antona (1989) – non lo organizza. E’ un riconoscimento politico, a cui la legislazione offre un sostegno destinato ad ampliarsi, col conferimento di prerogative contrattuali sempre più vaste, secondo uno schema di rinvii che dalla c.d. legislazione della crisi (1977-83) non ha più smesso di espandersi.

Cosa accadrà negli anni a venire è materia troppo vasta e complessa per essere evocata se non per sommi capi, per meri titoli. La crisi progressiva dei Cdf, coi delegati – come si scrisse – “eletti e abbandonati” (Regalia, 1984); l’offensiva datoriale nello scompaginare la rappresentanza a partire dai reparti, trasferendo internamente i delegati; la rottura della federazione unitaria nel 1984; l’insorgere di una nuova concorrenza fra le tre sigle storiche; l’emersione di nuovi soggetti, autonomi ed extra-confederali; l’amputazione referendaria dell’art. 19, e con essa di buona parte della ratio stessa che aveva ispirato il legislatore del ’70. Fino all’anomia in cui si è a più riprese rischiato di precipitare negli ultimi dieci anni, fra accordi separati, col clamoroso caso Fiat, ed ora i contratti “pirata”, cresciuti esponenzialmente, al riparo da qualunque vaglio sull’effettiva rappresentatività delle sigle che li stipulano, allo scopo di eludere o abbassare il livello delle tutele lavoristiche garantito dai contratti maggiori.

Sono tutti eventi in grado di corrodere irreparabilmente ciò che – rimaneggiato varie volte, fra il 1993 ed oggi – era rimasto dello spirito dello Statuto. Esso ha tuttavia mantenuto vivo alcuni dei tratti che ancora oggi caratterizzano il nostro modello di rappresentanza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, e che ritroveremo nel Protocollo Ciampi del 23 luglio del 1993; nella legge sulla rappresentanza nel pubblico impiego del 1997; fino al trittico di accordi siglati fra il 2011 e il 2014, con quel Testo Unico sulla rappresentanza, da più parti ritenuto come il nucleo intorno al quale – interrompendo decenni di astensionismo legislativo – sarà necessario, e non più solo opportuno, predisporre una nuova disciplina normativa (Carrieri e Treu, 2013; Riv. Giur. Lav., 2016; i giuslavoristi dell’associazione “*Frecciarossa*”; quelli facenti capo alla rivista “*Lavoro, diritto, mercati*”). Quella “fase due della legislazione di sostegno”, di fatto sempre rinviata e mai raggiunta, sola in grado oggi di sanare il sistema delle troppe disfunzioni manifestate in questi anni, preservando e rilanciando ruolo e funzioni del sindacato confederale, senza con ciò comprimere verticisticamente la libertà e il pluralismo sindacale. Questi tratti caratteristici ereditati da quella stagione, dicevamo, consistono in un canale unico – se non addirittura “unicissimo”, come ebbe a definirlo Accornero – di rappresentanza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, eletto senza distinzioni da iscritti e non iscritti, e dotato al contempo sia di prerogative partecipative che di veri poteri contrattuali di secondo livello. Altrove accade che o le due funzioni sono suddivise fra due organismi differenti (*dual channel*), in cui quello elettivo è di norma privo di potere contrattuale, ma solo di prerogative informative e consultive (la maggior parte dei paesi continentali), o il canale è unico (*single channel*), dotato questa volta di potere contrattuale, ma a vantaggio di un organismo di esclusiva emanazione sindacale (ad esempio in Svezia o nel mondo anglosassone). Un tratto particolarmente democratico, dunque, che con le Rsu il nostro modello mutua di fatto dal modello consiliare, ulteriormente corroborato sia dal principio di maggioranza che dalla possibilità di ricorrere al referendum, qualora nella coalizione di forze espresse nell’organo elettivo si manifestassero dei dissensi. Un indirizzo

accentuato dalla recente cancellazione della c.d. “clausola del terzo”, e dalla co-titolarità negoziale del sindacato esterno, voluti nel 1993 per scongiurare il rischio che fra il livello nazionale e quello aziendale della contrattazione vi potesse essere uno scollamento soggettivo, suscettibile di compromettere quel coordinamento organizzato e discendente (Traxler et. al., 2001) che le parti sociali avevano inteso perseguire con l'architettura basata sui due livelli contrattuali, col Protocollo del '93.

Al contempo, per ciò che attiene alla selezione della rappresentanza ai fini della contrattazione nazionale di categoria, i vari accordi inter-confederali stipulati sul solco di quelli con Confindustria, fra il 2011 e il 2014, fuoriescono da ogni generico rimando al principio della maggiore rappresentatività, recependo quel criterio misto e ponderato fra dato associativo e dato elettorale, con soglie definite per accedere ai negoziati e per potervi infine stipulare accordi vincolanti, sulla base di un principio di maggioranza e con la possibilità di ricorso al referendum, da parte di minoranze dissenzienti qualificate. E' un assetto che si discosta dal dettato dell'art. 39, nel quale rileva il solo dato associativo, ma che ne rispetta pienamente l'ispirazione democratica, scongiurando eventuali censure da parte della Corte Costituzionale, qualora tali accordi si tramutassero in disciplina di legge. Come, del resto, testimonia la proficua e ormai ultra-ventennale esperienza nel pubblico impiego.

### *3.2.3 La contrattazione collettiva*

Le annotazioni precedenti ci introducono al terzo ed ultimo capitolo di questa breve trattazione, che tale non è per ordine d'importanza, costituendo piuttosto lo snodo principale in cui – in un sistema moderno di relazioni industriali – si convogliano le energie dispiegate dal conflitto e dalla rappresentanza dei lavoratori, in azienda e a livello settoriale. Si sta parlando, evidentemente, della contrattazione collettiva. Le innovazioni che l'autunno del '69 produce anche su questa materia non sono meno clamorose che per le precedenti due, fornendo una rappresentazione particolarmente plastica dei frutti raccolti, sia sotto il profilo procedurale e degli assetti che di quello dei contenuti rivendicativi e delle conquiste conseguite. All'ambito procedurale e degli assetti appartiene il radicale mutamento di prospettiva che si realizza dal punto di vista dei livelli contrattuali e del loro grado di raccordo. Fino ad allora, il sistema contrattuale si era caratterizzato per un forte grado di centralizzazione, confederale e poi settoriale, frutto dei diversi calcoli con cui gli attori principali avevano paventato lo sviluppo di una negoziazione di tipo aziendale. Ad esempio, da parte della Cgil, il timore di avallare processi disgregativi e corporativi in seno alla classe operaia, in un paese già gravemente afflitto da profonde spaccature fra aree geografiche e settori produttivi. La Cisl, dal canto suo, coltiva da sempre ben altra disposizione, ritenendo essenziale per un sindacato la capacità di interpretare il bisogno dei lavoratori di vedersi riconosciute le proprie condizioni di lavoro; la professionalità, il tipo di organizzazione del lavoro (Baglioni, 1975). Il padronato italiano, tuttavia, non ha alcuna intenzione di ridurre o condividere il proprio monopolio nel governo della forza lavoro, attutendo nelle imprese la propria interpretazione iper-autoritaria del taylor-fordismo. Nemmeno se esempi, a tal riguardo, giungono dalla patria stessa di quel modello, gli Stati Uniti (Berta, 2010), o per offrire una sponda alle richieste della Cisl in modo da aggravare, in quel frangente, l'isolamento in cui già versa la maggiore (e più

conflittuale) confederazione italiana. Sarà l'impresa pubblica, da poco emancipatasi dall'egemonia organizzativa delle grandi famiglie del capitalismo italiano, a infrangere – coi tanti manager illuminati ed intellettuali che gravitano nei suoi (molto rimpianti) centri studi – quel blocco monolitico (Sciarra, 2020). Nel 1962, coi protocolli Intersind e Asap, vengono gettate le basi di quel sistema contrattuale su due livelli (Drago et al., 1971) di cui, trent'anni dopo, Giugni – che in gioventù aveva fortemente collaborato al varo di quei protocolli – vorrà ripristinarne in gran parte lo spirito, strutturando quel modello articolato su due livelli coordinati centralmente, che rappresentano anch'essi un altro tratto molto caratteristico del nostro attuale ordinamento sindacale (Sciarra, 2020).

L'autunno del '69 ha una ispirazione ancora più radicale, nel senso di rovesciare integralmente l'ordine fra i livelli (Giugni, 1976), postulando un alto grado di autonomia della classe operaia di fabbrica e, con esso, la centralità del contratto aziendale rispetto a quello nazionale. Diversamente dai protocolli pubblici del '62, il secondo livello non sarà più “applicativo” del Ccnl, bensì “integrativo” – secondo un lessico che è giunto fino a noi – e sostanzialmente libero dai vincoli eventualmente imposti a livello nazionale di settore. Quest'ultimo serve per lo più a generalizzare ciò che si è conquistato nelle vertenze più avanzate dei grandi gruppi, per poi irradiare i suoi effetti – con effetto domino – sia alle imprese più piccole che a quelle sindacalmente deboli, collocate nel Mezzogiorno. Nel giro di poco tempo, gli accordi aziendali passano dai 700 del 1967, ai 3.870 del 1968, ai quasi 8.000 del 1971. La contrattazione raggiunge il massimo di decentramento col minimo di istituzionalizzazione, come con la ipotesi avanzata allora dal ministro Sullo e dalla Cisl di Storti, di un accordo quadro. Saltano poi le clausole di tregua, ovvero il principio che quando si negozia non si lotta (Giugni, Mancini, 1972), come nei protocolli del '62 e poi nuovamente degli anni '90. Non ci sono scadenze prefissate e la trattativa deve poter riguardare tutti i temi della condizione di lavoro; senza preclusione alcuna.

Se poi si passa a considerare i contenuti delle rivendicazioni, in quella stagione che in un anno chiamò al rinnovo una cinquantina di categoria per un totale di circa sette milioni di lavoratori, possiamo in sintesi raggrupparne tre tipi: a) l'*egualitarismo*, ovvero il superamento di buona parte di quelle disparità di trattamento – spesso del tutto pretestuose e anacronistiche – che distinguevano e separavano per tipologia di impiego (operai e impiegati), livello di qualifica e, come nel caso delle gabbie salariali, per zone del paese. “La qualifica ci divide” sarà uno degli slogan, come pure “la seconda categoria per tutti”, col passaggio automatico di qualifica. Col Ccnl dei meccanici, siglato alla vigilia del Natale del '69, l'aumento salariale sarà uguale per tutti e in cifra unica, per 40 ore pagate 48. Secondo Accornero, l'egualitarismo costituirà un elemento portante di quel “modello proletario” che caratterizza l'esperienza sindacale di quegli anni (1992). E' una istanza, questa, molto spiccata fra i metalmeccanici della Cisl e i gruppi extra-parlamentari, con forti riserve invece nella Cgil e, notoriamente, da parte di Bruno Trentin.

Trentin che invece può ritenersi fra gli interpreti più autorevoli delle rivendicazioni in tema b) di *organizzazione del lavoro*, e di contestazione della sua presunta organizzazione “scientifica”. Con una forte attenzione al tema del controllo operaio e dell'inchiesta quale metodo conoscitivo e al contempo strumento propedeutico con cui costruire le piattaforme rivendicative. Sono temi su cui da qualche anno ha cominciato a riflettere attentamente quella parte del neo-marxismo italiano,

raccolta intorno alla rivista “Quaderni Rossi”, in grado in quella fase di esercitare, col suo “operaismo”, un forte ascendente sui quadri più intellettuali della classe operaia del nord (Milana, Trotta, 2008). Del resto, come fu osservato: “Sono degli intellettuali, nel sindacato o nei gruppi di sinistra, che elaborano nuovi obiettivi e forme di lotta” (Pizzorno et al., 1978; p. 75). Già alla fine degli anni '50, due giovani della sinistra socialista, Lucio Libertini e Raniero Panzieri<sup>59</sup>, avevano pubblicato “*Sette tesi sul controllo operaio*”, in cui veniva ripreso un certo filone del c.d. “*Linkskommunismus*” degli anni '20, incluso quel “*consiliarismo*” di cui l'italiano Gramsci era stato fra i massimi teorici. Si tratta di una nuova teoria della democrazia industriale, radicalmente in contrasto con quelle di stampo socialdemocratico, elaborate e sperimentate ad esempio in Germania, con la c.d. *Mitbestimmung*, destinata a rimanere del tutto impopolare per una o due generazioni ancora di quadri sindacali del nostro paese.

Terzo e ultimo capitolo, non certo per ordine di importanza, è quello c) relativo ai *diritti sindacali nei luoghi di lavoro*. Di alcuni di essi si è già detto in precedenza; per gli altri può essere sufficiente scorrere lo Statuto, posto che per quasi ognuno di quei diritti vi era già stata una presa di coscienza, anche a livello contrattuale, nelle mobilitazioni rivendicative dell'anno prima. Non solo il titolo III, relativo all'attività sindacale (e dunque Rsa, assemblea, referendum, affissioni, trattenute associative, locali, nonché – fondamentale – il divieto di attività anti-sindacale), ma anche il titolo I, sulla libertà e dignità del lavoratore (di pensiero e parola, di ricorso alle guardie giurate, di disciplina degli impianti audiovisivi, di imparzialità negli accertamenti sanitari, di procedimentalizzazione delle sanzioni disciplinari, di divieto di indagini sulle opinioni ai fini dell'assunzione e nello svolgimento del rapporto di lavoro, il divieto di *jus variandi* e il diritto alla qualifica e alle mansioni per le quali si è stati assunti), e il titolo II, sulla libertà sindacale, collettiva (a partire da quella di costituire e aderire, o non aderire, ad associazioni sindacali, il divieto di atti discriminatori di qualunque tipo da parte del datore, come anche di costituire sindacati di comodo, le tutele supplementari per i delegati e – come nel caso dell'articolo sul divieto, con sanzioni, di attività anti-sindacali – un'altra norma di chiusura del sistema, quella del diritto alla reintegra in caso di licenziamento ingiustificato.

Si tratta di un elenco, quello che lo Statuto recepisce e articola autonomamente, in grado di conferirgli immediatamente il profilo di un documento straordinario nella storia internazionale del

---

<sup>59</sup> Nel ricordarne recentemente la figura, nel centenario dalla nascita, Marco Revelli ha così parlato di Raniero Panzieri “In un'Italia in cui pressoché tutti sembravano credere alla favola bella neo-capitalista dell'esaurimento del conflitto grazie allo sviluppo e alla razionalizzazione capitalistica (in cui l'antagonismo sociale sembrava assorbito e messo fuori gioco dall'avvento della società dei consumi e del fordismo degli alti salari e della pianificazione d'impresa), Panzieri proclamava – da «visionario», poteva sembrare allora – l'avvento di un nuovo, più radicale antagonismo «di classe». (...) Il suo saggio *Sull'uso capitalistico delle macchine*, pubblicato sul numero uno di *Quaderni rossi* nel 1961, rappresentò una breccia nel muro ancora compatto del produttivismo e dello «sviluppo» dominanti: in quella cultura di matrice secondo e terzo-internazionalista impregnata del mito dello «sviluppo delle forze produttive» come leva strategica per far saltare l'involucro dei rapporti sociali di produzione, affascinata dalla tecnologia come fattore di potenza e naturale alleata del «lavoro»; “Sovversione di un irregolare”, su «il Manifesto», 14/2/2021.

diritto sindacale, alla stregua del celebre Wagner Act roosveltiano del 1935, in grado a sua volta di influenzare la legislazione di altri ordinamenti, come nel caso della Spagna, esattamente dieci anni dopo. Nello Statuto dei lavoratori, “L’incentivazione verso la contrattazione collettiva costituisce uno degli obiettivi centrali della legge ma avviene in via indiretta e strumentale attraverso il rafforzamento della presenza sindacale in azienda e mediante la sanzione dell’anti-sindacalità nei confronti della violazione delle clausole obbligatorie e, a certe condizioni, delle clausole normative dei contratti collettivi” (Scarponi, 2020; p. 111). La contrattazione degli anni a seguire ne preciserà e amplierà taluni contorni laddove la giurisprudenza pretorile si troverà a ricoprire un ruolo determinante nel sancire l’effettività di questi diritti e il loro rispetto (Treu, 1974).

Nel primo decennale dal suo varo, Treu osserverà come le regole fondamentali dello Statuto “proprio quelle più classicamente garantistiche dei diritti individuali e dei diritti collettivi in azienda, in questo decennio sono state acquisite dalla società italiana, e soprattutto nella gran parte delle aziende, quelle a cui lo Statuto beninteso si rivolgeva, cioè l’area forte del lavoro” (Treu, 1981; p. 21). E aggiunge un tema che, evidentemente, appare chiaro già allora e che nei 40 anni successivi si è solo aggravato, e di molto. Ovvero che il problema dello Statuto sia stato da subito quello di aver lasciato fuori una vasta parte dell’economia italiana.

Si potrebbe rilevare, e infatti c’è chi lo ha fatto con la consueta capacità e precisione esegetica (Gaeta, 2010; Caruso, 2010), quanto di quell’elenco sia stato oggi sviluppato nella legislazione successiva – spesso di origine comunitaria, come su salute, sicurezza, privacy, diritto anti-discriminatorio – o al contrario, svuotato o sminuito dal susseguirsi di interventi volti in questi anni ad allentare quel regime vincolistico che, già da subito, verrà imputato allo Statuto dai settori più liberal-liberisti del paese. Basti solo evocare diritti come quello alla reintegra (art. 18) o al divieto di *jus variandi* (art. 13). O all’eterogenesi dei fini, rivelato dalla scelta – in quel caso invocata da sinistra – di abrogare una parte essenziale dell’art. 19 (lett. A). O a come taluni diritti appaiano oggi inadeguatamente formulati, per poter far efficacemente fronte alle nuove sfide del management attraverso algoritmi, come nel caso dei controlli a distanza. O ancora, a come la soglia dei 15 dipendenti, per poter eleggere rappresentanze nei luoghi di lavoro ed esercitare i diritti del titolo III (art. 35), si sia rivelata troppo alta, per un paese dove la dimensione tipica è significativamente più bassa. E che tale sarebbe diventata, secondo alcuni, proprio per aggirare ed eludere il duro scoglio sindacale, emerso nei luoghi di lavoro, grazie alle previsioni dello Statuto.

Vi sono, evidentemente, molti elementi di verità in queste valutazioni e in questi giudizi, con cui occorre certamente fare i conti. A partire dal dato sempre più drammatico di quanti oggi risultano esclusi da quei diritti, vuoi in virtù del loro rapporto molto atipico di impiego o per via delle dimensioni molto piccole della propria unità lavorativa. Le varie proposte che in questi anni si sono succedute per un nuovo *Statuto dei lavori*, fino alla “Carta Universale dei Diritti dei Lavoratori” della Cgil, recano più o meno tutta questa consapevolezza e questa ambizione. Resta tuttavia il valore di un documento legislativo che, proprio perché tale, ha potuto resistere per quasi mezzo secolo ad una offensiva che, nel frattempo, ha assunto una forza quasi vorticosa, investendo e sgretolando tanta parte di quell’edificio. E se alla fine, dopo tanti tentativi andati invano, una profonda breccia ha infranto la tutela reale garantita dall’art. 18, possiamo facilmente immaginare con quanto anticipo ciò sarebbe accaduto, se quel diritto non avesse trovato con lo Statuto il suo baluardo più coriaceo,

nel presidio democratico che di esso ne ha fatto la magistratura e una parte del movimento sindacale.

### **3.3. Le sfide per l'oggi**

Il mondo che mezzo secolo fa rese possibile quella straordinaria ventata di modernizzazione democratica e sociale del nostro paese è mutato radicalmente. I rapporti di forza fra il capitale e il lavoro, che in quella fase conobbero il massimo accorciamento possibile in una cornice pur sempre dominata dall'economia capitalistica di mercato, sono tornati a divaricarsi, a vantaggio del primo. Sono tanti, e per lo più univoci, gli indicatori che empiricamente ci restituiscono in questi anni il segno di questa "reconquista", di questa "lotta di classe dall'alto" – come l'ha definita il compianto Luciano Gallino (2012) – ad opera del capitale. Basterebbe guardare, ovunque, al rapporto fra le quote del salario e del profitto sul prodotto interno lordo; ai divari persino premoderni, assunti dalla distribuzione del reddito e dalla diseguaglianza all'interno dei vari paesi (Piketty, 2014); alla de-regolazione del diritto del lavoro; all'erosione dello stato sociale; alla crescente disintermediazione e, più in generale, alla crisi democratica che sta investendo tanta parte di quei sistemi che più avevano saputo intestarsene, orgogliosamente, lo sviluppo civile, politico e sociale. Un saldo complessivamente negativo, che fra le voci positive, porta da un lato l'accorciamento delle distanze fra paesi e aree regionali un tempo dislocate ad estremi siderali, sulla scala globale del benessere, e dall'altro gli innegabili progressi compiuti nella sfera del lavoro, per quanti sono in grado di beneficiare dei miglioramenti socio-tecnici indotti dalla quarta rivoluzione tecnologica (Cipriani, Gramolati, Mari, 2018). Una minoranza assoluta, e destinata probabilmente ad esserlo ancora di più domani, già oggi in grado di sperimentare nel lavoro un sostanziale arricchimento cognitivo e discrezionale, attenuando taluni aspetti della vecchia subordinazione, a vantaggio di spazi maggiori per il coinvolgimento individuale e collettivo e in ambienti lavorativi ed ergonomici incomparabilmente migliori che in passato. Un segmento privilegiato, a fronte del quale si staglia il duplice incubo di una disoccupazione tecnologica senza precedenti (Ford, 2015; Frey, 2020) e di una dequalificazione neo-taylorista e neo-servile del lavoro, nella c.d. "*Gig economy*", senza nemmeno il conforto e la speranza di quella uniformazione che, col sistema della fabbrica, aveva preparato l'insorgenza antagonista di una classe operaia soggettivamente compatta, cosciente di sé e mobilitata per la propria emancipazione. Proprio in ciò risiede, infatti, una delle chiavi con cui interpretare – come del resto viene fatto dagli analisti – il passaggio da quella fase a questa. Il fordismo spersonalizzava il lavoro, ovvero de-soggettivizzava e dis-integrava il lavoratore nei suoi saperi e poteri sulla prestazione di lavoro, ma integrandolo in vasti agglomerati urbani e produttivi, dentro schemi giuridico-sociali standardizzati, ne favoriva una formazione della coscienza di classe. E con essa, un potere sociale e collettivo di cui i grandi sindacati e i partiti di massa erano la conseguente incarnazione. Il post-fordismo, autentica cifra – con la globalizzazione – di questa nuova grande trasformazione, compie un processo rovesciato e, ideal-tipicamente, ri-soggettivizza ed integra senza residui il lavoratore, favorendo una parziale ricomposizione della sua prestazione, fra ideazione ed esecuzione. Ma, frammentando e de-standardizzando il lavoro nel territorio (ora coincidente col mondo intero) e nelle forme giuridiche (attraverso un numero sconcertante di tipi contrattuali), ne pregiudica la formazione di una coscienza di classe o persino, talvolta, anche di

una mera, blanda comunanza di interessi (Leonardi, 1996; Revelli, 2020). Favorendo, in definitiva, una certa *riscoperta dell'individuo* nell'organizzazione e nel diritto del lavoro, ma per lo più a danno del potere collettivo e del senso di solidarietà che, soli, possono garantire un'effettiva emancipazione del mondo del lavoro nel suo insieme.

La subordinazione attenua, per alcuni, solo talune sue connotazioni esteriori e modali, ma non anche quelle essenziali, che non solo vengono confermate sul piano della doppia eteronomia (dell'organizzazione e del risultato), ma si spingono sino a forme inedite di pervasività e disciplinamento, grazie alle opportunità che fornisce ora la tecnologia digitale (Bavaro, 2018; Aloisi e De Stefano, 2020).

Le istituzioni delle relazioni industriali, da questo punto di vista, possono svolgere e di fatto svolgono un ruolo importante nell'arginare queste spinte, in ragione del diverso grado di consolidamento conseguito in fasi in cui il mondo del lavoro disponeva della forza sociale e politica per rivendicare ed imporre alcune delle sue condizioni. Ed è in virtù di ciò che, a dispetto degli imperativi comuni dettati dalla convergenza neoliberista di questi anni, persiste fra paesi e modelli, un certo grado di divergenza. La teoria della *varietà dei capitalismi*, da questo punto di vista, ha buon gioco nel sottolineare le differenze che c'erano e permangono, ad esempio, fra il modello nordico e quello anglosassone (Trigilia, 2020; Burrioni e Pedaci, 2020). Ma i fautori della tesi della convergenza non hanno dal canto loro torto nel sottolineare come la globalizzazione neoliberista stia imponendo ovunque la stessa agenda, riplasmando in profondità le istituzioni, che solo alla superficie potrebbero apparire poco o per nulla scalfite da questa nuova grande trasformazione (Baccaro e Howell, 2013).

L'allargamento dell'Ue a paesi con relazioni industriali deboli ha conferito una valenza quanto mai rilevante ed urgente al tema della convergenza verso l'alto, posto che i bassi livelli di copertura contrattuale e sindacalizzazione dei luoghi di lavoro, in quei paesi, sta da anni generando un sostanziale dumping sociale, fra le cause di indebolimento dei sistemi più maturi; fra i quali il nostro. Un ulteriore fattore di convergenza verso il basso, che – all'insegna delle delocalizzazioni e della competizione regolatoria – si aggiunge ai tanti altri che, a titolo puramente esemplificativo, possiamo elencare sotto le voci: finanziarizzazione, massimizzazione di breve termine dei rendimenti azionari, privatizzazioni e liberalizzazioni, esternalizzazioni, precarizzazione dei rapporti di impiego, individualismo, declino della rappresentanza politica del lavoro, sempre più tentato dalle ricette populiste di destra, all'insegna del sovranismo, della xenofobia, del tradizionalismo sui valori civili e sulle libertà personali (Piketty, 2020; Leonardi e Carrieri, 2020).

E' in questa durissima congiuntura, che rischia di divenire strutturale e definitiva, che i sindacati devono reinventare le loro agende, salvaguardando i loro tradizionali insediamenti sociali e produttivi, estendendoli il più possibile a tutti quegli ambiti che oggi sono in gran parte sguarniti di diritti e tutele adeguate. Se la vecchia *città del lavoro* non saprà colmare, con un adeguato movimento centrifugo (o centripeto, a seconda di come la si voglia guardare), la distanza e lo scarto che già oggi la separano dalle periferie degradate della precarietà, l'accerchiamento e la capitolazione finale potranno solo essere rinviate ma non impediti.

I sindacati italiani, da questo punto di vista, appaiono oggi fra quelli più attrezzati e capaci nel far fronte alle sfide che abbiamo testé evocato. Lo attesta il ragguardevole livello di



sindacalizzazione che, malgrado tutto, sono riusciti a salvaguardare in questi anni, a fronte degli autentici smottamenti che investivano organizzazioni e paesi di assoluto rispetto. Le statistiche nazionali e internazionali ci accreditano intorno a un lusinghiero 36% (Feltrin, Carrieri, 2016; Muller et. al., 2018; Visser, 2019), stabile quando non anche in crescita, laddove il numero totale di iscritti supera ampiamente la soglia degli 11 milioni, con un rapporto quasi sbalorditivo fra gli iscritti e il totale della popolazione adulta (Leonardi, 2018). Un dato che, pressoché unico nel panorama sindacale internazionale, include una quota molto elevata di pensionati – un'ampia parte dei quali già protagonisti delle lotte e delle conquiste rievocate in questa pubblicazione – e che non deve in alcun caso costituire oggetto di ironie, rappresentando piuttosto una peculiare capacità di rendersi interpreti di un pezzo crescente della popolazione, sempre più avanti con l'età, e bisognosa anch'essa di forme specifiche di rappresentanza sociale. Sul dato generale della sindacalizzazione va inoltre aggiunto come esso vada letto per difetto, non includendo la quota di iscritti alle organizzazioni autonome minori, prudenzialmente stimabile fra uno e due milioni. Altri indizi positivi si possono ricavare dall'elevato grado di copertura contrattuale, superiore all'80% (D'Amuri et al, 2017), senza disporre di meccanismi formali di estensione erga omnes. Permane, seppur indebolito, un certo grado di coordinamento centralizzato, intorno al primato del contratto nazionale di categoria, secondo un impianto che è quasi divenuto una rarità nel panorama internazionale (Leonardi, Pedersini, 2018). Il rapporto fra i salari minimi contrattuali e quelli mediani – di norma ritenuto un indicatore di equilibrio e prevenzione del lavoro povero – ci vedono in cima alle graduatorie internazionali, con un indice (detto *di Kaiz*) pari a circa l'80% (Garnero, 2015), quando nel più virtuoso dei paesi a minimo legale non oltrepassa mai la soglia convenzionale del lavoro povero, al 60% (Muller, Schulten, 2019). Quanto al protagonismo politico, siamo ovviamente lontani dalle inarrivabili vette raggiunto negli anni '70, laddove lo scambio concertativo di stampo tripartito e neocorporativo, praticato fra gli anni '80 e '90 (Carrieri, 2008), è declinato fino ad un suo tramonto, nell'ultimo decennio, salvo ultimamente rivelare una incoraggiante rinascita, nel cruciale concorso offerto in questi mesi ad una gestione consensuale del lavoro in sicurezza, al tempo della pandemia da Covid-19 (Di Nunzio, De Sario, Leonardi, 2021).

Detto ciò, sarebbe sciocamente auto-consolatorio eludere il tema delle gravi difficoltà che stanno investendo il nostro movimento sindacale, non meno di altri. Si potrebbe anzi rilevare polemicamente come, tanta forza associativa e negoziale, si sia poco e male tradotta in risultati e conquiste conseguenti. In altre parole, si obietta da destra e da sinistra, come mai un sindacato ancora tanto solido e comparativamente vitale, dal punto di vista delle sue risorse di potere, non è riuscito e non riesce a trascinare il lavoro italiano in zone meno anguste nelle statistiche internazionali; che si tratti di contrasto alla precarietà, dinamica salariale, durata degli orari di lavoro, investimenti in formazione, qualità dell'innovazione nell'organizzazione del lavoro, diritti e pratiche partecipative nell'impresa? Sono, evidentemente, obiezioni non prive di presa, come attestano vari sondaggi quando si misura la popolarità delle maggiori istituzioni che operano nel paese. Per tentare una spiegazione, occorre rifuggire da semplici schematismi, del tipo di quelli per cui quando si cresce il merito è tutto soggettivo delle leadership sindacali, e quando si declina la colpa è tutta dei fattori oggettivi che ne minano i presidi, a livello materiale e dei rapporti di produzione. O al contrario, attribuire l'ascesa a fattori oggettivi congiunturalmente positivi – ad esempio, la piena

occupazione – e all’incapacità soggettiva delle leadership sindacali nell’interpretare il cambiamento, la fase di declino. Chiavi di lettura di questo tipo si posero già rispetto alla parabola del sindacato fra l’Autunno caldo e i primi anni ’90 (Accornero, 1992) e li si ritrova riproposti oggi, più o meno apertamente.

Di certo bisogna tenere conto dell’intreccio che si instaura fra i due piani: quello relativo al cambiamento materiale, del lavoro e della società, e quello delle organizzazioni, nel saperlo interpretare e tradurlo in politiche e strategie al passo coi tempi. Sul dato italiano, ovvero sul suo gap fra potenza associativa del sindacato e qualità generale della condizione lavorativa, non si può eludere né lo stato complessivo in cui versa da anni l’economia del paese, né la persistenza dei dualismi che la solcano, fra realtà altamente innovative e in grado di reggere il confronto con le migliori esperienze internazionali, ed altre che invece ci avvicinano pericolosamente ai sistemi più attardati del nostro continente. Un panorama frastagliato e complesso, da più parti afflitto da un deficit di efficienza imprenditoriale, amministrativa e di governo, rispetto al quale si potrebbe rovesciare l’ordine sfidante del rapporto fra lavoro, società e sindacato, per azzardare una conclusione del tutto diversa. Ovvero che, a dispetto di un quadro mediamente arretrato e in ogni caso meno efficiente e innovativo di quanto non sia in altre esperienze nazionali comparabili, il sindacato italiano ha saputo ritagliarsi e preservare quote significative di insediamento e presidio organizzativo. Evitando che si traducessero in un arretramento ancora più grave di quanto non sia effettivamente accaduto (Leonardi, 2018).

Restano in definitiva alcune sfide che, in tempi brevi, il nostro movimento sindacale dovrà essere in grado di sostenere e auspicabilmente vincere. Sono varie e le ricapitoliamo secondo la tripartizione che abbiamo utilizzato per leggere il biennio 1969-70, sul terreno delle relazioni industriali: la rappresentanza, la contrattazione e il conflitto, aggiungendovi anche la partecipazione, che in quegli anni non aveva ancora ricevuto la tematizzazione rivendicativa che avremmo incontrato a partire dalla seconda metà degli anni ’70 (Giugni, Cafagna, 1977). Si tratta di un’agenda che, dev’essere riconosciuto, è già nell’indirizzo programmatico e strategico del nostro sindacalismo confederale, e di certo in quello della Cgil. La parola chiave è “inclusione”. In sintesi: sulla rappresentanza vi è una duplice sfida da raccogliere e da tradurre in azioni e in fatti, ed attiene alla necessità – propedeutica a qualunque altra – di riaffermare la propria rappresentatività, sociale e giuridica. Nel primo caso si tratta di salvaguardare il proprio nucleo di insediamento associativo – oggi dislocato principalmente fra i dipendenti cinquantenni con rapporti standard e livelli di norma medio-bassi di qualificazione e scolarità (bancari e insegnanti sono la maggiore eccezione a questo sintetico ritratto) – per attrarre quella quota crescente di lavoratori, giovane e con contratti atipici, dislocati alle estremità del nuovo lavoro digitalizzato; all’apice dei super-professionalizzati e fra gli invisibili *crowdworkers* della *Gig economy*. Due profili rispetto ai quali è più probabile e realistico conseguire risultati sul versante dei secondi (Vandaele, 2018), posto che una nuova normativa, sospinta dal sindacato, dovrà rimodulare per tutti coloro che operano con utilizzo prevalente delle tecnologie digitali, i diritti sindacali oltre che quelli del lavoro e della protezione sociale. Le iniziative organizzative intraprese a questi fini sono piuttosto note, sicché mi limiterò qui solo ad evocarle; dalla costituzione dei sindacati degli atipici e dei quadri, alla creazione di una Consulta delle professioni, fino agli uffici e alle campagne dedicate al lavoro digitalizzato, con vere e proprie linee-

guida negoziali, attivismo vertenziale con la magistratura, proposte legislative. La mobilitazione a fianco dei ciclo-fattorini da un lato e dei magazzinieri ed auto-trasportatori addetti all'e-commerce dall'altro costituiscono un segno tangibile di questo impegno (Tassinari e Maccarrone, 2017). Come pure fra i super-sfruttati delle nostre campagne, immigrati e spesso irregolari, con un sindacalismo di strada che arricchisce il già ampio repertorio di iniziative volte alla tutela dei lavoratori stranieri. La cui presenza nelle file sindacali – sia detto per inciso – è uno dei fattori determinanti che ha consentito la sostanziale tenuta associativa di questi anni. Occorre dunque l'“organizing” (Di Nunzio, 2018), come quello portato avanti nei comparti del terziario c.d. “povero”, e il “servicing”, dalle cui strutture (patronati, caf, uffici legali) passa oggi un numero altissimo di persone e futuri iscritti. La parte terza dello Statuto richiederà l'adattamento di alcune disposizioni al nuovo lavoro digitalizzato o da remoto, attraverso le nuove strumentazioni dell'Ict (Faioli, 2017; Recchia, 2018), anche solo attraverso la leva contrattuale.

Dal punto di vista formale e legale, la sfida è quella sin troppo nota ormai di debellare il fenomeno del dumping contrattuale, accogliendo anche nei settori privati quell'impianto che – reso legge nei comparti pubblici – ha poi ispirato il confronto inter-confederale di questi ultimi anni, intorno alla necessità di misurare e certificare la rappresentatività degli attori, al fine di conferire – insieme alla trasparenza democratica – una forza vincolante e generalizzata ai loro atti negoziali. La Corte Costituzionale, nel 2013, ha in tal senso incoraggiato il legislatore, anche per ciò che attiene il vuoto e il vulnus creati dall'abrogazione referendaria di un pezzo importante del vecchio art. 19 dello Statuto.

Questo si conduce direttamente al tema della contrattazione collettiva, che della rappresentanza/rappresentatività sindacale costituisce pur sempre lo sbocco più importante. A dispetto dei reiterati e in definitiva maldestri tentativi di sovvertire l'ordine del sistema, privilegiando il livello decentrato (art. 8 della L. 148/2011) o equiparando indistintamente fra livelli (art. 51 del d.lgs. 81/2015), il nostro sistema contrattuale è riuscito a preservare il suo carattere organizzato e coordinato centralmente, intorno al primato del Ccnl. Lo ha fatto perché le parti sono riuscite ad accordarsi intorno ad una idea flessibile ma non aziendalistica del decentramento contrattuale, secondo un uso accorto e proceduralizzato di deleghe e discostamenti. E anche perché, fra le associazioni datoriali delle Pmi, il contratto nazionale è garanzia di concorrenza ordinata e rapporti più collaborativi nei luoghi di lavoro. Lo si è visto anche in altri paesi dove la dimensione media delle aziende è, come da noi, piccola o molto piccola: in casi del genere, un sistema sbilanciato sul versante decentrato lascerebbe scoperte troppe realtà (Leonardi e Pedersini, 2018). Ragion per cui, piuttosto, è opportuno dotare il Ccnl di prerogative redistributive che travalichino quell'ambito sempre più ininfluente, rappresentato dal mero recupero del potere d'acquisto. Ormai è abbastanza chiaro che, proprio a causa di ciò, la dinamica salariale italiana si è in questi ultimi due decenni rivelata tanto asfittica, anche al cospetto degli altri paesi, che pure hanno fatto i conti con ampie fasi di moderazione rivendicativa (Giangrande, 2020). I sindacati italiani, e in generale le nostre parti sociali, sono notoriamente contrarie all'introduzione di un salario minimo legale, come sempre più pressantemente si è fatta strada fra i progetti legislativi di questi ultimi anni. La ragione risiede nelle buone performance mediamente fornite dall'attuale sistema, in termini di copertura e di livelli minimi, che se però nella stragrande maggioranza dei casi

si stagliano a livelli uguali o superiori a quelli vantati dai paesi con minimi legali, a noi comparabili, non mancano di realtà contrassegnate da importi francamente inammissibili. E che tali resterebbero anche con un eventuale estensione dell'efficacia. Per ovviare a ciò, rivendicando ancora il primato dello strumento contrattuale, potrebbe essere utile seguire l'esempio del sindacato austriaco, che come noi (e i nordici), rifiuta una ingerenza statale sulla sovranità salariale della negoziazione collettiva. Ovvero condurre una campagna nazionale per l'aumento dei salari minimi, secondo il principio unificante e non più esclusivamente settoriale, che al di sotto di una quota "x" l'ora, nessuno nel paese potrà e dovrà più essere pagato. In quel caso, si tratta di 10 euro lordi l'ora; da rivendicare contrattualmente in tutti i tavoli dei rinnovi. Un approccio che avrebbe il merito di unificare in modo inclusivo tutto il lavoro, in senso solidaristico e ad elevata riconoscibilità a livello mediatico e di forza lavoro.

Altri interventi dovranno riguardare, a) *verso l'alto*, la contrattazione sovranazionale (Guarriello e Stanzani, 2018), settoriale e di gruppo, mediante opportuni meccanismi democratici di mandato e successivamente di recepimento ed esigibilità, anche attraverso strumenti di risoluzione arbitrare dei conflitti applicativi; b) *verso il basso*, ridisegnando il perimetro delle unità di negoziazione in senso multi-datoriale (di sito, filiera, distretto, etc.), in modo da ricomporre ed unificare ciò che esternalizzazioni, appalti e sub-appalti, scompongono e mettono in competizione fra loro. Ma anche trovando il modo per tornare a discutere di quella soglia dei 15 dipendenti, che nello Statuto del 1970 costituì un grande progresso rispetto alle vecchie soglie per la costituzione delle C.I., e che da allora concorse ad incentivare il *downsizing* delle aziende, con scopi elusivi, e su cui si esercitò molto la sociologia economica degli anni '70 e '80. Anche con riguardo allo sviluppo della c.d. "Terza Italia"<sup>60</sup>. Ebbene quella soglia è divenuta nei decenni troppo alta per poter offrire adeguate coperture ad un mondo del lavoro sempre più frammentato in micro-imprese. In passato comparti come quello del tessile-abbigliamento, ora del terziario-commercio e ancora dell'artigianato, hanno pattuito soglie più basse, per designare un proprio delegato. Ma se la diffusione della contrattazione aziendale è ancora tanto insufficiente, pur a dispetto di tutte le agevolazioni fiscali e normative con cui da anni la si incoraggia, ciò è essenzialmente dovuto all'assenza di rappresentanze sindacali nelle piccolissime aziende, solo limitatamente surrogata dalla contrattazione territoriale, quando è prevista. I dati fra la copertura della contrattazione aziendale e quelli relativi alla presenza di Rsu/Rsa sono quasi coincidenti (Cnel, 2016).

Riguardo alle materie, i dati forniti in questi anni dagli osservatori che monitorano la contrattazione (Adapt, 2021; Ocsel; 2020; FDV, 2020; Cnel, 2020) offrono un dato incoraggiante sotto il profilo della loro varietà e anche creatività, a livello decentrato e aziendale. Tuttavia, sull'organizzazione del lavoro gli approcci prevalenti appaiono ancora molto tradizionali, ad esempio nell'utilizzo del team work, o ancor più sulla gestione delle nuove tecnologie digitali. E' l'ormai famosa questione degli algoritmi, la cui contrattazione dovrebbe stare alle piattaforme rivendicative del post-fordismo come quella dei tempi e metodi all'epoca del taylor-fordismo e dei delegati di

---

<sup>60</sup> Ne tratterà problematicamente Bruno Trentin, in *Da sfruttati a produttori* (1977), prendendo a bersaglio le teorie a riguardo di Giorgio Fuà.

reparto o gruppo omogeneo. Non è semplice, come del resto non doveva esserlo stato allora. Lì c'erano i cronometristi e i tecnici a capo-reparto; qui c'è una tecnologia disegnata e posta in essere da soggetti e con procedure del tutto oscure e spersonalizzate (Aloisi e De Stefano, 2020). Dalla lezione di allora, andrà probabilmente appresa quella capacità di condurre inchieste fra i lavoratori, in modo da poter ricostruire dal basso quelle regolarità che disciplinano ritmi e movimenti, al fine di confutarne la pretesa neutralità, in ambito negoziale se possibile, ma fino al punto di “praticare l'obiettivo” – come nel gergo operaista dell'autunno – qualora fosse l'unico modo rimasto per rallentare la disumana frenesia imposta in tutti i passaggi della catena dell'e-commerce (Cattero e D'Onofrio, 2018) o nelle saturazioni prive di porosità e “tempi morti” dell'Ergo-Uas e del just-in-time dell'*automotive* (Fondazione Di Vittorio, Fondazione Sabattini, 2020).

Abbiamo in questo modo introdotto l'ultimo punto, all'estremo opposto da dove – rievocando l'autunno del 1969 – avevamo iniziato: il conflitto. Molto in breve; la lezione, a suo modo indelebile, di quella stagione è che i diritti non si conquistano mai per grazia ricevuta, o per gentile concessione delle controparti. Essi scaturiscono quale possibile esito di un certo esercizio del potere. Che a sua volta si manifesta mediante il dispiegamento, sia spontaneo che strategico, del conflitto. In un confronto pubblico che anni dietro vide a Milano dibattere Ichino e D'Antona intorno all'attualità dello Statuto, a 25 anni dalla sua entrata in vigore (Amato, 1996), il primo chiese polemicamente del perché gli insiders godessero di tante e tutele e gli outsiders di così poche. Al che il secondo rispose che gli insiders le avevano perché avevano lottato per conquistarsele, e gli altri evidentemente non ancora o non abbastanza, deboli come sono nel mercato e nel rapporto di lavoro. Certo, il quadro che allora rese possibile quelle conquiste era oggettivamente e soggettivamente più favorevole, molto più favorevole che non oggi per quanti volessero ripercorrere quei sentieri. E non si trattò nemmeno, in quella stagione, di una rivendicazione meramente corporativa, avendo piuttosto esercitato un forte impulso trainante ed emulativo, anche ambiti più attardati nello sviluppo o meno inclini alla pratica della lotta sociale. Dagli impiegati statali a quelli delle banche o del commercio, nell'edilizia, nelle piccole imprese come nelle realtà poco sindacalizzate del sud. Era una fase espansiva, ed alcuni settori della classe operaia si candidavano naturalmente al ruolo di avanguardia per tutto il movimento dei lavoratori. Era stato così internazionalmente coi braccianti, poi coi tessili, poi ancora coi chimici e infine coi metalmeccanici. La domanda, da qualche decennio a questa parte ormai è: chi può, oggi, nel mondo della produzione, raccogliere il testimone delle lotte passate (Silver, 2003), traguandole verso i nuovi obiettivi di una economia sempre più digitalizzata e robotizzata, e di una società sempre più individualistica, atomizzata e disincantata sull'utilità e le virtù dell'impegno, della solidarietà e della lotta? Probabilmente una categoria di lavoratori con questa capacità e con questa forza non esiste e per qualche tempo stenterà a manifestarsi, se mai ciò accadrà. Non saranno i riders del food delivery, per capirci, e neppure i magazzinieri di un colosso dell'e-commerce. Ma loro, insieme a tutti gli altri, se il sindacato confederale riuscirà nello sforzo di mettere in relazione tutti questi frammenti di conflitto, sincronicamente, operando al contempo diacronicamente, ovvero alimentando e trasferendo – su un piano inter-generazionale – quella memoria e quel sapere organizzativo, che in altre stagioni aveva reso possibile prima l'innescare di un ciclo e poi la sua metabolizzazione sistemica e ordinamentale. E' la lezione che il grande storico marxista inglese,

Edward P. Thompson, trasse nel connettere l'ascesa e la sconfitta delle prime gilde artigiane con la nascita del primo movimento operaio della storia (1969). Come pure l'interpretazione che Pizzorno e i suoi collaboratori diedero del ciclo delle lotte operaie fra il 1969 e il 1972; ovvero che l'irruzione dell'operaio comune, giovane e meridionale, fu sì determinante nel fornire una nuova identità di classe al proletariato industriale di quegli anni e alle sue lotte, ma senza gli operai specializzati e con precedente esperienza di militanza sindacale (o allora anche di partito) quelle lotte non avrebbero avuto luogo, o comunque senza la stessa efficacia. "Le lotte nuove nascono spontaneamente dal bisogno di certi gruppi operai; ma è il sindacato a tradurle successivamente in una strategia rivendicativa organica e di largo respiro, faticosamente ricercata nel 1969 e che finalmente si consolida dal 1970 in poi" (Regalia, Regini, Reyneri, 1978; p. 29). Ed è in ciò, a mio avviso, che si può provare a riallacciare un filo fra quella storia e il presente, nonché fra le tante storie sparse che animano caoticamente il presente (Romagnoli, 2020; LD, 2020). Consegnando al sindacato, l'onore e l'onere di mantenere viva quella memoria e quel sapere organizzativo e diffuso che, nell'intelligenza del sistema come totalità, sa individuare i margini per la lotta, nonché gli attori, che accompagnerà con la sua esperienza e i suoi ancora ragguardevoli mezzi. Uno sforzo rispetto al quale l'investimento sulla formazione culturale e politica dei propri quadri e delegati sarà indispensabile. Non solo su cos'è tecnicamente e come si contratta un algoritmo, ma anche sul sistema che lo incorpora e lo perverte nell'assoggettamento disumano del lavoratore. Ma anche, e siamo forse allo scopo di una pubblicazione come questa, sui modi e gli obiettivi con cui dinanzi ad altre trasformazioni epocali, le donne e gli uomini seppero organizzarsi e lottare insieme in difesa della propria dignità e del proprio diritto a vivere liberi dal bisogno e dall'asservimento a un potere cinico e disumano. Lo Statuto dei lavoratori del 1970 e le lotte che occorsero per conseguirlo ci testimoniano ancora oggi che ciò è già stato possibile e che forse può esserlo ancora. Non nostalgia, dunque, come ammoniva Carniti nella citazione che abbiamo riportato in principio, ma speranza. Un principio senza il quale nulla potrebbe in alcun modo mutare il suo corso.

## Bibliografia

- Accornero A. (a cura di), *Problemi del movimento sindacale in Italia 1943-73*, Fondazione G. Feltrinelli, 1976
- Accornero A., *La parabola del sindacato*, il Mulino, 1992
- Accornero A., Intervento in Ghezzi C. (a cura di), *Autunno caldo, quarant'anni dopo*, Ediesse, 2010
- Adapt, *La contrattazione collettiva in Italia (2020), VII Rapporto*, Adapt University Press, 2021
- Albanese L., Liuzzi F., Perrella, *I Consigli di fabbrica*, Editori Riuniti, 1973
- Aloisi A., De Stefano V., *Il tuo capo è un algoritmo. Contro il lavoro disumano*, Laterza, 2020
- Amari P. (a cura di), *I consigli di gestione e la democrazia industriale e sociale in Italia*, Ediesse, 2014
- Baccaro L., Howell C., *Il cambiamento delle relazioni industriali nel capitalismo avanzato: Una traiettoria comune in direzione neoliberista*, in Carrieri M., Treu T. (a cura di), *Verso nuove relazioni industriali*, il Mulino, 2013, pp.189-238
- Baglioni G., *Il sindacato dell'autonomia*, Di Donato, 1975
- Ballestrero M.V., *Uno Statuto lungo cinquant'anni*, «Rivista Giuridica del Lavoro», 1, 2020
- Bavaro V., *Questioni in diritto su lavoro digitale. Tempo e libertà*, «Rivista Giuridica del Lavoro», 1, 2018
- Barbera M., *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale, fra differenziazione e universalismo delle tutele*. «Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali», 158(2), 2018, pp. 403-422
- Bauman Z., *Memorie di classe*, Einaudi, 1982
- Berta G., *Lotte operaie e tramonto del fordismo*, in Ghezzi C. (a cura di), 2010
- Bertuccelli L., Pepe A., Righi M.L. (a cura di), *Il sindacato nella società industriale*, Ediesse, 2008
- Betti E., *Precari e precarie: una storia dell'Italia repubblicana*, Carocci, 2019
- Boni P., *Costituzione e Statuto nei posti di lavoro*, in Fondazione G. Brodolini, 1981
- Bordogna L., Provasi, *Il movimento degli scioperi in Italia*, in G.P. Cella (a cura di), 1979
- Braverman H., *Lavoro e capitale monopolistico. La degradazione del lavoro nel XX secolo*, Einaudi, 1978
- Burroni L., Pedaci M., *Le relazioni industriali: rappresentanza, inclusione e competitività*, in Trigilia C. (a cura di), 2020
- Carniti P., *La dignità del lavoro subordinato*, in *Autunno caldo e le lotte del 1968-69, Il tempo degli operai*, «Rassegna Sindacale», Speciale 1° Maggio, 2009
- Carrieri M., *L'altalena della concertazione*, Donzelli, 2008
- Cella G.P. (a cura di), *Il movimento degli scioperi nel XX secolo*, il Mulino, 1979
- Cella G.P., *Il cammino del pluralismo: Giugni e le relazioni industriali*, in *Scritti su Gino Giugni*, «Giornale di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali», 2, 2007, pp. 1-19
- Cella G.P., Intervento in Ghezzi C. (a cura di), 2010
- Cipriani A., Gramolati A., Mari G., *Il lavoro 4.0. La Quarta Rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze University Press, 2018
- Caruso B., *Lo Statuto dei lavoratori è morto: "viva lo Statuto"*, «Lavoro e Diritto», 1, 2010
- Cattero B., D'Onofrio M., *Lavoratori, sindacati e le fabbriche terziarie digitalizzate*, «Quaderni di Rassegna Sindacale», 1, 2018
- Ciampani A., *Profili storici e snodi socio-politici del 1969*, «Economia&Lavoro», 3, 2017

- Crouch C. e Pizzorno A. (a cura di), *Conflitti in Europa. Lotte di classe, sindacati e Stato dopo il 1968*, Etas Libri, 1977
- D'Amuri, F., Nizzi R., *Recent developments of Italy's industrial relations system*, «*Questioni di Economia e Finanza*», 416, 2017
- D'Antona M., *Sindacati e Stato a vent'anni dallo Statuto dei lavoratori*, «*Rivista Giuridica del Lavoro*», 1, 1989
- De Amicis N., *La difficile utopia del possibile. La Flm nel 'decennio operaio'*, Fondazione Di Vittorio, Ediesse, 2010
- Di Nunzio D., *L'azione sindacale nell'organizzazione flessibile e digitale del lavoro*, «*Economia e società regionale*», XXXVI(2), 2018, pp. 77-92.
- Di Nunzio D., De Sario B., Leonardi S., *Azione sindacale e contrattazione collettiva per la tutela della salute e sicurezza sul lavoro nella fase 1 dell'emergenza da pandemia di covid-19*, «*Rivista Giuridica del Lavoro*», 1, 2021
- Drago F., Giambarba E., Guidi E., La Porta A., Salvarani G., Valcavi D., Vinay G., *Movimento sindacale e contrattazione collettiva 1945-1970*, Franco Angeli, 1971
- Faioli M., *Jobs "App", Gig economy e sindacato*, «*Rivista Giuridica del Lavoro*», 2, 2017;
- Feltrin P., Carrieri M., *Il sindacato al bivio*, Donzelli, 2016
- Foa V., *Sindacato e lotte operaie 1943-1975*, Loescher, 1975
- Fondazione G. Brodolini (a cura di), *Lo Statuto dei lavoratori dieci anni dopo*, Marsilio, 1981
- Fondazione Di Vittorio, Fondazione Sabattini (a cura di), *Lavorare in fabbrica oggi. Inchiesta sulle condizioni di lavoro in Fca/Cnh*, Fondazione Giangiacomo Feltrinelli, Feltrinelli, 2020
- Ford M., *Il futuro senza lavoro*, Il Saggiatore, 2015
- Frey C.B., *La trappola della tecnologica. Capitale, lavoro e potere nell'era dell'automazione*, Franco Angeli, 2020
- Gallino L., *La lotta di classe dopo la lotta di classe*, Laterza, 2012
- Gambilonghi M., Tadde A. (a cura di), *Progettare l'uguaglianza. Momenti e percorsi della democrazia sociale*, Mimesis, 2020
- Gaeta L., *Che cosa è oggi lo Statuto dei lavoratori*, «*Lavoro e Diritto*», 1, 2010
- Ghezzi C. (a cura di), *Autunno caldo, quarant'anni dopo*, Ediesse.
- Ghezzi G., *Statuto dei diritti dei lavoratori*, Ndi, Utet, 1971
- Giangrande N., *La questione salariale in Italia Un confronto con le maggiori economie dell'Eurozona*, Fondazione Di Vittorio, 2020, <https://www.fondazionedivittorio.it/it/questione-salariale-italia-confronto-maggiori-economie-dell%E2%80%99eurozona>, consultato il 07.04.2021
- Giugni G., *Il sindacato fra contratti e riforme: 1969-1973*, De Donato, 1973
- Giugni G., *Critica e rovesciamento dell'assetto contrattuale*, in Accornero A. (a cura di), 1976
- Giugni G., *L'introduzione allo studio dell'autonomia collettiva*, 1960, Giuffrè, (Rist.) 1977
- Giugni G., *Garantismo e rigidità dello Statuto dei lavoratori*, in Fondazione G. Brodolini (a cura di), 1981
- Giugni G., Cafagna L., *Democrazia industriale: tesi per un dibattito*, «*Mondo Operaio*», 5, 1977
- Giugni G., Mancini F., *Contratto collettivo e tregua aziendale*, «*Mondo Operaio*», 7-8, 1972
- Guarriello F., Stanzani C. (a cura di), *Sindacato e contrattazione nelle multinazionali*, Franco Angeli, 2018



- Hall P.A., Soskice D., *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford University Press, 2001
- Honneth A., *Riconoscimento. Storia di un'idea europea*, Feltrinelli, 2019
- Kahn-Freund O., *Il mutamento della funzione del diritto del lavoro* (1932), in Arrigo G., Vardaro G. (a cura di), *Laboratorio Weimar*, Edizioni Lavoro, 198, pp. 232 e sgg.
- Korpi W., Shalev M., *Strikes, Power and Politics in the Western Europe: 1900-1976*, in M. Zeitlin (Ed.), *Political Power and Social Theory*, JAI Press, 1980
- Lama L., *Il sindacato nella crisi italiana*, Editori Riuniti, 1977
- LD, *Statuto 50*, «Lavoro e Diritto», 4, 2020
- Leonardi S., *Partecipazione e comando nell'impresa fordista e in quella post-fordista*, «Rivista Critica di Diritto del Lavoro», 1, 1996
- Leonardi S., *La partecipazione dei lavoratori in una prospettiva storica: i Consigli di gestione*, «Lavoro e Diritto», 3, 1997
- Leonardi S., *Ideologie giuridiche e politiche sindacali nel dibattito costituente sulla partecipazione operaia: l'art. 46*, in Casadio G. (a cura di), *I diritti sociali e del lavoro nella Costituzione italiana*, Ediesse, 2006
- Leonardi S., *Trade unions in Italy*, in Lehndorff S. (Ed.), *Rough Waters. Trade Unions in Europe*, Etui
- Leonardi S., Pedersini R. (Eds.), *Multi-employers bargaining under pressure*, Etui, 2018
- Leonardi S., Carrieri M., *Populism and trade union internationalism. The case of Italy*, «Transfer», 3, 2020
- Mancini F., *Costituzione e movimento operaio*, Il Mulino, 1975
- Mallet S., *La nuova classe operaia*, Einaudi, 1970
- Maraffi M. (a cura di), *La società neocorporativa*, Il Mulino, 1981
- Milana F., Trotta G., *L'operaismo degli anni Sessanta. Da «Quaderni rossi» a Classe Operaia*, Derive Approdi, 2008
- Muller T., Schulten T., *What's in a name? From minimum wages to living wages in Europe*, «Transfer», 3, 2019
- Muller T., Vandaele K., Waddington J. (Eds), *Collective bargaining in Europe: towards an endgame*, Etui, 2018
- Garnero A., *Minimum wages across the Oecd and Eu Countries*, <file:///C:/Users/SALVAT~1/AppData/Local/Temp/Minimum%20wages%20across%20OEC D%20and%20EU%20countries%20-%20Andrea%20Garnero.pdf>, 2015, consultato il 07.04.2021
- Paggi L., D'Angelillo M., *I comunisti italiani e il riformismo*, Einaudi, 1986
- Panzieri R., *Lotte di classe nello sviluppo capitalistico*, Einaudi, 1976
- Piketty T., *Il Capitale nel XXI Secolo*, Bompiani, 2014
- Piketty T., *Capitale e ideologia*, La Nave di Teseo, 2020
- Pizzorno A., Reyneri E., Regini M., Regalia I., *Lotte operaie e sindacato: il ciclo 1968-1972 in Italia*, il Mulino, 1978
- Recchia G., *Lavoratori digitali unitevi. Spunti di un rinnovamento sindacale*, «Quaderni di Rassegna Sindacale», 2, 2018: 91-106.
- Regalia I., Regini M., Rayneri E., *Conflitti di lavoro e relazioni industriali in Italia, 1968-75*, in Crouch e Pizzorno (a cura di), *Conflitti in Europa. Lotte di classe, sindacati e Stato dopo il 1968*, Etas Libri. 1977

- Regini M., *Tipi di conflittualità operaia e loro funzioni nella strategia sindacale*, in Fondazione G. Brodolini, 1981
- Revelli M., *Lavoro, trasformazioni sociali e scelte di vita*, «Rivista Giuridica del Lavoro», 1, 2020
- Revelli M., *Sovversione di un irregolare*, «il Manifesto», 14 febbraio 2021
- Righi M.L., *Gli anni dell'azione diretta (1963-1972)*, in Bertuccelli et al. (a cura di), 2008
- Rivista Giuridica del Lavoro (a cura di), *L'attuazione degli artt. 39 e 46 della Costituzione*, Ediesse, 2016
- Romagnoli G., *Consigli di fabbrica e democrazia sindacale*, Mazzotta, 1976
- Romagnoli U., *Tornare allo Statuto*, «Lavoro e Diritto», 1, 2010
- Sciarra S., *Gino Giugni. Idee per il lavoro*, Laterza, 2020
- Silver B.J., *Le forze del lavoro. Movimenti operai e globalizzazione dal 1870*, Mondadori, 2003
- Sohn-Rethel A., *Lavoro intellettuale e lavoro manuale*, Feltrinelli, 1977
- Tassinari A., Maccarrone V., *The mobilization of Gig economy couriers in Italy, some lessons for the trade union movement*, «Transfer», 23 (3), 2017; 353
- Thompson P.E., *Rivoluzione industriale e classe operaia in Inghilterra*, Il Saggiatore, 1969
- Traverso E., *Malinconia di sinistra*, Feltrinelli, 2016
- Traxler, F., S. Blaschke, B. Kittel, *National labour relations in internationalized markets*, Oxford University Press, Oxford, 2001
- Trentin B., *Ideologie del neocapitalismo*, Editori Riuniti, 1961
- Trentin B., *Da sfruttati a produttori*, Di Donato, 1977
- Trentin B., *Autunno caldo. Il secondo biennio rosso 1968-1969*, Editori Riuniti, 1999
- Triglia C. (a cura di), *Capitalismi e democrazia*, il Mulino, 2020
- Treu T., *Condotta antisindacale e atti discriminatori*, il Mulino, 1974
- Treu T., *Statuto e prospettive di democrazia industriale ed economica*, in Fondazione G. Brodolini, 1981
- Turone S., *Sindacato e classi sociali*, Laterza, 1984
- Turone S., *Storia del sindacato in Italia*, Laterza, 1988
- Vandaele K., *Will trade unions survive in the platform economy?* W.P. Etui, 2018
- Vardaro G. (a cura di), *Diritto del lavoro e corporativismi in Europa: ieri e oggi*, Franco Angeli, 1988
- Visser J., *Can unions revitalize themselves?*, «International Journal of Labour Research», 2019
- Walzer M., *Esodo e rivoluzione*, Feltrinelli, 1986

---

## 4. La dottrina giuridica sullo statuto dei diritti dei lavoratori<sup>61</sup>

### 4.1 Questione tecnica e politica sullo Statuto dei lavoratori

Più o meno ogni dieci anni i giuristi del lavoro italiani si interrogano sulla Legge 300 del 1970, nota come *Statuto dei diritti dei lavoratori*. A voler essere più precisi dovrei dire che l'interrogativo è diventato sempre più insistente fra i giuslavoristi italiani mano a mano che l'evoluzione storico-economica ha modificato l'assetto del mercato del lavoro italiano (in linea con una profonda modificazione dei rapporti economici in tutta Europa e – diciamo pure – nelle economie capitalistiche occidentali). È abbastanza normale fra i giuristi del lavoro chiedersi in che modo una certa legge risponde ai bisogni di regolazione del mercato del lavoro in ragione della quale essa è stata posta. D'altronde, le leggi rappresentano sempre la risposta a un bisogno di regolazione sociale; questo vale anche per la Legge n. 300/1970.

Vorrei richiamare l'attenzione su questo caposaldo della scienza giuridica perché una legge ha sempre due dimensioni, collegate l'una per l'altra: quella politica e quella tecnica. La dimensione politica deriva dal bisogno sociale cui quella legge è finalizzata a soddisfare (o almeno prova a fare); essa connota il contenuto normativo. La dimensione tecnica, invece, si esprime nella formulazione esecutiva di questo contenuto; si esprime nella forma del sintagma linguistico e nella dogmatica concettuale di quel contenuto. Si tratta di due dimensioni che è bene tenere sempre distinte quando si commenta una legge, anche se occorre essere avvertiti – come dicevo – del fatto che 'forma' e 'contenuto' di una norma sono strettamente correlate non fosse altro perché quel contenuto può agire nei rapporti sociali solo tramite la sua forma. Per essere più chiaro, prendiamo ad esempio il diritto alla tutela della dignità della persona che potrebbe essere tradotto nel diritto a non essere licenziati senza giustificazione. Ebbene, questo contenuto politico – cioè proteggere i lavoratori nella conservazione dell'occupazione acquisita mediante contratto di lavoro – viene tradotto in modo diverso a seconda del tipo di tutela giuridica apprestata per il lavoratore in caso di licenziamento ingiustificato: chiunque può cogliere la differenza che c'è nella attuazione di quel contenuto politico fra garantire il diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro oppure garantire soltanto un risarcimento del danno, perdendo comunque il posto di lavoro. Come si vede, la differenza fra le tecniche di tutela (come si usa dire oggi fra i giuslavoristi - fra i rimedi) incide sul contenuto del diritto tutelato.

Insomma, per venire al tema specifico della Legge 300/1970, qualunque discorso deve reggersi su questa doppia dimensione che comporta separare la tecnica normativa dalla politica legislativa; separazione utile a meglio analizzare e valutare l'intreccio fra l'una e l'altra.

Tale separazione occorre praticarla già a partire dall'analisi della denominazione della legge cui sono dedicate queste pagine. Mi pare utile cominciare a mettere in evidenza che la Legge n.

---

<sup>61</sup> Di Vincenzo Bavaro, Università degli Studi di Bari Aldo Moro, Dipartimento di Scienze politiche (vincenzo.bavaro@uniba.it).

300/1970, che noi abitualmente indichiamo con la formula *Statuto dei diritti dei lavoratori*, è formalmente intitolata «*Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento*». La più comune intitolazione ha due spiegazioni: una storica e una concettuale. La prima rimanda alla proposta che Giuseppe Di Vittorio enunciò al congresso della federazione dei lavoratori chimici nel 1952 parlando di «Statuto dei diritti per i lavoratori». La parola «statuto» richiama l'insieme di diritti che configurano la condizione giuridica di un soggetto, in questo caso il lavoratore. Lo *Statuto dei lavoratori* cui ambiva Di Vittorio presupponeva un insieme di regole finalizzate a predisporre l'intero apparato regolativo di protezione giuridica dei lavoratori. Richiesta più che giustificata se pensiamo all'apparato regolativo posto a tutela del lavoro vigente negli anni '50: non c'era granché, fatta eccezione per le poche e asettiche norme del *Codice civile* del 1942. Al di là di qualche legge vigente all'epoca di una qualche rilevanza (su tutte il regio decreto-legge del 1923 sull'orario di lavoro), quando Di Vittorio lancia la proposta di uno *Statuto*, egli auspicava la creazione di un sistema normativo di protezione del lavoro.

In questo senso, la Legge 300/1970 è certamente in linea con quell'aspirazione dato che il suo contenuto politico è connotato dall'attribuzione di diritti a tutela della libertà e dignità dei lavoratori, fra cui la specifica attribuzione di diritti di libertà sindacale. Insomma, possiamo dire giustificato l'uso del titolo con cui la legge fu denominata nel dibattito pubblico e scientifico: *Statuto dei lavoratori*. Sebbene quei complessivi 41 articoli non costituirono un testo organico e complessivo dei diritti del lavoro subordinato (come invece accadrà in alcuni altri Paesi europei, come la Spagna con lo *Estatuto dos trabajadores* o la Francia col *Code du travail* – cfr. Dorssemont 2020 – eppure in quella legge c'era tutto ciò che, in quel momento storico, poteva servire a strutturare uno statuto giuridico del lavoro salariato, uno statuto giuridico in linea con l'ispirazione politico-giuridica del c.d. costituzionalismo sociale.

Com'è espressione nota, con la legge 300 la Costituzione repubblicana entrava nelle fabbriche. La Legge 300/1970 rispondeva alle istanze politiche del movimento operaio, come e più di quanto accadeva nell'Europa occidentale perché la storia della Liberazione italiana aveva prodotto una Costituzione repubblicana che sanciva l'Italia come Repubblica democratica fondata sul lavoro. Tenendo ben presente tale spirito costituzionale, occorre altresì tenere presente il contesto storico in cui matura la Legge 300 testimoniato anche dalla vicenda parlamentare che portò alla legge (cfr. Gaeta 2020; Ferrara 2020) per distinguere ciò che il tempo può presentare oggi come vizi di questa legge. Vizi che emergono sempre più chiaramente con l'evoluzione del tempo storico-sociale, con la trasformazione del contesto economico e dei rapporti materiali che quei 41 articoli avevano disciplinato. Quando si passa dai 'principi' costituzionali alle 'regole' di diritto positivo è normale che la prospettiva temporale muti il valore di quella regola, consapevoli però che il tempo non produce gli stessi effetti su una norma fondamentale come quella di una Costituzione o su una norma di legge ordinaria: il principio resta (almeno idealmente, come fine), la regola, tendenzialmente, cambia.

Questo è il doppio piano analitico da tenere presente allorché si intenda celebrare o commemorare lo *Statuto dei diritti dei lavoratori*.

## **4.2 Principi e regole nella Legge 300/1970: una retrospettiva su fatti e norme**

Per questa ragione sono preziosi tutti i contributi che aiutano a inquadrare il contesto storico (politico, economico, sociale, giuridico) in cui viene a collocarsi la Legge 300 del 1970. Dopo l'entrata in vigore della Costituzione repubblicana del 1948, l'Italia è ancora un Paese in cui la libertà sindacale non ha ancora trovato piena ed effettiva attuazione. Risale al 1952 il licenziamento di Battista Santhià, dirigente nella Fiat presieduta da Valletta, in ragione della sua militanza comunista ritenuta incompatibile con la sua mansione aziendale. Sono anni nei quali le manifestazioni operaie vengono affrontate dalle forze di polizia essenzialmente come fossero atti di disordine pubblico fino ad arrivare – solo per fare un esempio – agli scontri della polizia coi braccianti agricoli siciliani ad Avola, il 2 dicembre 1968, durante i quali le forze dell'ordine usarono armi da fuoco contro quei lavoratori (Passaniti 2020; Voza 2020b). Insomma, la Legge 300 del maggio 1970 trae origine da un contesto storico-sociale che faticava a conformare le relazioni di lavoro allo spirito costituzionale.

Conformazione che, però, nell'ordinamento giuridico italiano era già cominciata dal momento che lo *Statuto dei lavoratori* non nacque sul nulla. Intanto, esso poggiava – come detto – non solo sullo spirito costituzionale ma anche su un apparato normativo che nel frattempo si era andato piano piano edificando. Limitandomi a farne sono un elenco, ricordiamo: 1) la Legge n. 264 del 1949 sul collocamento pubblico che assunse un ruolo fondamentale per contrastare pratiche illegali di avviamento al lavoro come il caporalato o la discriminazione; 2) Legge n. 264 del 1958 sui lavoratori a domicilio (proteggendo lavoratori in un sistema radicato di sostanziale esternalizzazione dei processi produttivi presso i domicili dei lavoratori) e la Legge n. 339 dello stesso anno sui lavoratori domestici (ultimo retaggio di forme servili e patriarcali di lavoro); Legge n. 1369 del 1960 sul divieto di interposizione illecita di manodopera e sulla parità di trattamento negli appalti interni, legge fondamentale per il contrasto al caporalato in ogni forma; Legge n. 7 del 1963 sul divieto di licenziamento per motivi di matrimonio seguita nel 1966 dalla Legge n. 604 che introdusse in Italia l'obbligo di giustificazione del licenziamento; Legge n. 230 del 1962 che introdusse causali specifiche e tipizzate per le assunzioni a termine (cfr. Ichino 2008).

Come si può notare da questa rapida ed essenziale elencazione, il diritto del lavoro italiano si andava strutturando con una successione di interventi protettivi del lavoro, qualche volta selettivi altre volte generali, tutti finalizzati a limitare l'espressione della libera volontà contrattuale che – giova sempre rammentarlo - nei rapporti di lavoro subordinato significa espressione del potere datoriale.

La progressiva accumulazione di protezione giuridica del lavoro (in un contesto di crescita economica – i c.d. «trent'anni gloriosi») rappresenta contemporaneamente la causa ed l'effetto dello sviluppo di un movimento operaio e sindacale che non ha precedenti nella storia nazionale (ma direi anche internazionale). Il processo storico-sociale che si innescò in Italia alla fine degli anni '60 costituisce senza dubbio l'acceleratore per una legge che avrebbe dovuto ampliare (se non proprio completare) il catalogo di diritti dei lavoratori che configurava lo Statuto giuridico del lavoro subordinato in Italia. La Legge 300 del 1970 non fece altro che introdurre ciò che, *lì e allora*, mancava nel diritto del lavoro vigente proveniente dalla pressione sociale emancipatrice che

il movimento operaio stava esercitando sul sistema economico-produttivo italiano (e direi sulla società tutt'intera).

È in questo contesto che vanno interpretati alcuni fatti accaduti in quel tempo e che si riflettevano nel dibattito della dottrina giuslavorista di quegli anni (Carinci 2020; Siotto 2020). Mi riferisco – per esempio – alla polemica fra la componente c.d. costituzionalista vicina al Pci riunita attorno alla *Rivista Giuridica del Lavoro*, favorevole alla legificazione dei diritti costituzionali, e la componente culturalmente più vicina al partito socialista, più favorevole a una legge che valorizzasse l'autonomia collettiva, che aveva fra i suoi esponenti, prima di tutti, Gino Giugni (si veda Voza 2020b; già De Luca Tamajo 2008).

Riguardo al contesto politico-parlamentare, com'è noto, da alcune ricerche storiche, emerge che la ragione principale della critica che il Pci mosse alla Legge 300 riguardava la differenza di tutela in caso di licenziamento ingiustificato per i lavoratori sulla base della dimensione aziendale (con più o meno di 15 dipendenti) (Ranieri 2020). Inoltre, i comunisti avrebbero voluto un pieno riconoscimento del diritto di sciopero anche per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni, il cui regime era allora diverso da quello del settore privato. Infine, alcune perplessità furono sollevate anche per il fatto che le rappresentanze sindacali aziendali introdotte con l'art. 19 erano sostanzialmente vincolate al collegamento organizzativo con i sindacati confederali (all'epoca, Cgil, Cisl e Uil), temendo che ciò avrebbe limitato la forza del movimento dei consigli di fabbrica connotata da un forte spontaneismo (si veda De Luca Tamajo 2008).

Queste posizioni, come accennavo in precedenza, trovavano sponda nella dottrina giuslavorista vicina ai Pci che aveva una posizione più favorevole alla giuridificazione dei diritti dei lavoratori nutrendo scetticismo verso la tecnica della cd. legislazione promozionale. A tal proposito, proprio la vicenda del licenziamento è emblematica: in Parlamento, il Pci aveva votato a favore della legge 604 del 1966 che introdusse l'obbligo di giustificazione del licenziamento, mentre avevano votato contro (oltre alla Destra) alcuni esponenti della Dc vicini alla Cisl, adducendo come motivo la tesi secondo cui si trattava di materia di pertinenza della contrattazione collettiva su cui la legge non doveva intervenire. Ad ogni modo, questa divergenza culturale finì per trovare una sostanziale composizione nel fatto che la Legge 300 vide l'astensione del Pci in Parlamento e non certo il voto contrario. Si trattò di una tipica espressione di «pragmatismo» della cultura giuridica dei primi anni '70 (L. Zoppoli 2020) che permise di superare i limiti pur presenti nella legge. Solo che i vizi considerati tali da parte della dottrina più conservatrice (per esempio la tutela reintegratoria prevista per legge) erano considerati come virtù da parte della dottrina “costituzionalista”, e così al contrario per altri casi (cfr. Ichino 2020). Nondimeno, sebbene la Legge 300 sia stata il risultato della mediazione fra interessi divergenti (da cui derivano i dispositivi tecnico-normativi), essa esprimeva un orizzonte di valore (la politica della legge) che irrobustiva lo statuto giuridico dei lavoratori subordinati, attualizzando nei rapporti di lavoro due principi cardine del costituzionalismo repubblicano: libertà e democrazia.

### **4.3 Il principio di libertà dell'individuo che lavora: la separazione fra lavoro e persona**

Benché la Legge 300/1970 sia suddivisa in 6 Titoli (parti) i primi tre Titoli sono quelli che più di tutti realizzano la finalità politico-costituzionale repubblicana. I primi due Titoli sono intitolati alla *Libertà*: libertà dell'individuo lavoratore come espressione della sua dignità e libertà dell'individuo che lavora di agire per fini sindacali.

Si tratta della dimensione individuale della libertà che si esprime nella libertà di opinione (art. 1) e nel conseguente divieto del datore di lavoro di effettuare indagini sulle opinioni politiche, religiose, sindacali, sessuali, razziali, etnico-linguistiche dei lavoratori (art. 8). Siamo in presenza di due norme di straordinario valore simbolico perché si fondano su un presupposto essenziale per comprendere l'idea di protezione del lavoro insita in questa legge: la separazione fra il lavoro come attività oggetto di contratto e la persona che lavora.

La libertà dei lavoratori viene tutelata separando ciò che attiene alla dimensione identitaria della persona che lavora da ciò che invece, è oggetto di negoziazione contrattuale, cioè l'obbligazione di lavoro. Questa è la ragione per cui le opinioni politiche, religiose, sindacali dei lavoratori hanno piena cittadinanza dentro i luoghi di lavoro e – all'inverso – non devono suscitare alcun interesse per il datore di lavoro se non quando (e limitatamente al caso in cui) siano «rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore» (v. l'art. 8). Ciò che conta ai fini del contratto di lavoro deve essere solo l'esatto adempimento della prestazione di lavoro senza pretendere che il lavoratore si annulli nella sua identità. Vengono in mente le pagine scritte da Gramsci nei *Quaderni su Americanismo e fordismo*, a proposito dell'operaio come «gorilla ammaestrato» che – in ogni caso – non perde la sua capacità di pensiero. La legge 300/1970 mira a riconoscere e proteggere l'identità del pensiero antagonista (in senso tecnico e politico) del lavoratore nei luoghi di lavoro e a separarla da ciò che, invece, è oggetto di scambio contrattuale e su cui può esercitarsi il potere di direzione e organizzazione da parte del datore di lavoro.

Così si spiega la filosofia delle norme dello Statuto che – per esempio - limitano l'azione di vigilanza delle guardie armate solo alla protezione dei beni aziendali e non al controllo sull'attività dei lavoratori perché questa attività può essere controllata solo nei limiti dell'esatto adempimento della prestazione, solo nei limiti di ciò a cui il lavoratore è dovuto (art. 2). Si comprende bene, allora, qual è la filosofia della norma sul divieto di effettuare accertamenti sanitari perché quelle informazioni attengono a elementi che possono essere estranei all'adempimento contrattuale; sicché, qualora rilevanti, occorre che siano acquisite e gestite dalle autorità sanitarie pubbliche (art. 5).

Alla stessa filosofia è ispirata la norma sulle garanzie procedurali da osservare in materia disciplinare per assicurare il diritto dei lavoratori di potersi difendere da contestazioni basate su fatti non veri o comunque non rilevanti sul piano dell'esatto adempimento della prestazione di lavoro (art. 7). Non si tratta soltanto di un mero limite procedimentale: quel procedimento ha la funzione di assicurare che il licenziamento possa essere adeguatamente giustificato sul piano dell'inadempimento notevole degli obblighi contrattuali (come prevede la Legge n. 604/1966) e

non sia invece motivato da altre ragioni che non attengono strettamente e rigorosamente alla dimensione contrattuale.

Come si vede, la filosofia di fondo nella tutela della libertà dei lavoratori è sempre la stessa: proteggere non un'astratta libertà di chi lavora, ma la concreta libertà di chi sta nei vincoli della subordinazione contrattuale e che, nondimeno, è persona con la propria identità (Voza 2020a). La protezione di questa persona avviene non tanto predicando una irrealistica condizione di lavoro libero, dato che la subordinazione è il contrario della libertà, quanto praticando prima di tutto la separazione dell'individuo-persona dal lavoro oggetto dell'obbligazione. Ciò che conta nella subordinazione non è l'identità della persona ma soltanto l'esatto adempimento della prestazione. Separare l'identità della persona dall'adempimento contrattuale è strumento di protezione della libertà del lavoratore; la libertà possibile in un rapporto contrattuale di subordinazione. Sebbene materialmente nel contratto di lavoro vi sia implicazione della persona, si tende a mischiare soggetto e oggetto, *personalizzando* il contratto di lavoro (cfr. da ultimo Maio 2020); ci si dovrebbe rendere conto, invece che occorre rafforzare il confine fra ciò che appartiene all'obbligazione del contratto e ciò che appartiene alla persona e che è irrilevante per il contratto. Separare il lavoro (che è oggetto del contratto) dalla persona che lavora non è una *deminutio* squalificante della dignità della persona – come tende a pensare la gran parte della dottrina giuslavoristica (si veda per tutti, da ultimo, Laforgia 2018) – ma il modo effettivo di tutelare la libertà della persona *dal* lavoro e la dignità della persona *nel* lavoro (*amplius* Bavaro 2021).

Ecco perché la prima parte della Legge 300 è intitolata non soltanto al diritto alla libertà ma anche alla dignità; dignità che tutela anche chi non è libero perché è in condizione di subordinazione nell'adempimento della prestazione contrattuale di lavoro. La dignità dell'individuo che lavora consiste proprio nel delimitare la subordinazione, non potendola negare; delimitare l'assoggettamento al potere altrui; delimitare all'interno di ciò che è necessario per il processo produttivo, tenendo fuori dalla subordinazione ciò che attiene all'identità della persona, non rilevando ai fini del lavoro (cfr. Rusciano 2020).

#### **4.4 Il principio di democrazia nei luoghi di lavoro: la partecipazione individuale e collettiva al processo produttivo**

Ma la libertà – per parafrasare il grande cantautore Giorgio Gaber – per essere tale ed effettiva deve implicare partecipazione. La libertà dell'uomo non esiste a prescindere dalla considerazione che l'uomo vive nella società e che, quindi, non può non essere concepita come «libertà sociale», per dirla con Axel Honneth (Honneth 2015). Allo stesso modo, la libertà individuale del lavoratore, sancita e protetta nella Legge 300, non può restare limitata alla mera sfera dell'identità personale ma deve potersi esprimere anche quando l'individuo lavora in subordinazione, poter cioè – come detto in precedenza – avere la possibilità di esprimere la propria identità di lavoratore subordinato. L'identità della persona che si esprime innanzitutto mediante l'espressione del proprio pensiero, quando attiene alla persona in quanto lavoratore, è un pensiero che attiene all'organizzazione entro cui quella persona è inserita come lavoratore. Possiamo dire che la libertà di pensiero del lavoratore subordinato, in quanto tale, è libertà di pensiero sull'organizzazione del lavoro, cioè su ciò che rappresenta la causa stessa del contratto di lavoro (cfr. Persiani 1966).



Per questa ragione il Titolo II della Legge 300 è intitolato alla *Libertà sindacale* come specificazione della libertà e dignità protette nel Titolo I. Garantire il diritto di associarsi in sindacato e di fare proselitismo (art. 14) nonché il diritto di non subire alcun trattamento discriminatorio per ragioni sindacali (oltre che per altri motivi personali identitari) (artt. 15 e 16) hanno la finalità di rafforzare la protezione di una specifica libertà attiva, positiva, quella finalizzata a consentire a ciascun lavoratore di esprimere la propria opinione sull'organizzazione del lavoro e sulla più generale condizione di lavoro, un diritto di *voice* (come si dice nella letteratura anglosassone), un diritto di azione a tutela dei propri interessi come la più efficace forma di espressione della libertà dei lavoratori, a partire dalla loro condizione di subordinazione. Non si tratta di una libertà che sovverte la condizione di subordinazione ma di una libertà che permette di agire sul piano della relazione contrattuale; insomma, dare espressione collettiva alla libertà contrattuale.

In questo senso, la libertà sindacale è una libertà individuale perché muove dalla libera espressione di ciascun individuo che lavora, ma è riconosciuta nella sua specifica forma di libertà che si compie e realizza nell'esercizio collettivo. Per questa ragione la Legge 300 protegge questa libertà collettiva proteggendo la genuinità del processo di autonomia collettiva e quindi vietando la costituzione di sindacati di comodo (art. 17). Si tratta di una norma che protegge la libertà collettiva del lavoro nella sua finalità genuinamente contrattuale nel mercato del lavoro. Il sindacato di comodo è vietato perché si presume non essere espressione pura e genuina della libertà degli individui che si associano.

Nello spirito della Legge 300 vi è una idea di protezione, quanto più alta possibile, della libera identità della persona che lavora attribuendole tutti gli strumenti utili a renderla libera come contraente di lavoro, pur nel rispetto dei vincoli di subordinazione. La concezione della libertà del lavoratore subordinato è quella di essere un contraente quanto più libero possibile, assoggettato soltanto a ciò che è necessario ai fini dell'adempimento contrattuale. Ecco perché il titolo II sulla Libertà sindacale si chiude con l'art. 18 che aveva garantito la tutela reintegratoria in caso di licenziamento ingiustificato.

Non intendo discutere in questa sede le ragioni che, nel 1970, avevano portato a garantire questa tutela solo ai lavoratori addetti nelle unità produttive con più di 15 dipendenti. Ciò che è importante mettere in evidenza è la funzione protettiva della libertà sindacale, sia individuale sia collettiva, assolta dall'art. 18 della Legge 300. Non è difficile comprendere che la garanzia di essere reintegrati nel posto di lavoro in caso di licenziamento ingiustificato è il più importante mezzo di protezione della libertà di manifestazione del pensiero delle persone che lavorano perché le libera dal timore reverenziale (se non proprio dal ricatto) del licenziamento come ritorsione del datore di lavoro. Non basta obbligare i datori di lavoro alla giustificazione del licenziamento se, poi, resta pur sempre efficace la perdita del lavoro per il lavoratore.

Di questo nesso funzionale era consapevole sia il Parlamento italiano (si rammenti la principale obiezione del Pci nel dibattito parlamentare) sia la maggior parte della dottrina giuridica degli anni '70-'80, cui non mancavano argomenti a sostegno della piena e necessaria costituzionalità della tutela reintegratoria prevista dall'art. 18 (mi limito a rinviare a Napoli 1980 e D'Antona 1979; sul dibattito attuale Barbieri 2020). Si tratta di una tecnica normativa – quella della Legge 300 – che prese sul serio il fine di protezione della libertà del lavoro concepita come libertà da esercitare

in quanto contraente, cioè attore nel mercato del lavoro, sia come attore individuale (il libero lavoratore contraente) sia come attore collettivo che può più efficacemente riequilibrare il rapporto di potere nell'organizzazione del lavoro.

Appare con una certa evidenza, quindi, che i diritti sanciti nella Legge 300 non possono essere classificati soltanto secondo la classica distinzione fra diritti individuali e collettivi. Non ha molto senso - quanto meno non ha il senso costituzionale delle origini - concepire e qualificare la protezione dalla discriminazione politico-sindacale come mero diritto individuale (come tende a fare la dottrina giuridica sul diritto antidiscriminatorio - si veda da ultimo Fontana 2020) posto che questa protezione è una preconditione della libertà sindacale collettiva. Piuttosto occorre leggere l'intero corpus normativo della legge 300 alla luce dello *spirito costituzionale* che l'anima, cioè nella loro funzione unitaria di sostegno e promozione della effettiva libertà dei lavoratori in qualità di agenti nel mercato del lavoro. Insomma, in funzione della libertà quanto più effettiva possibile dei lavoratori in quanto *contraenti deboli*. Siccome l'individuo che lavora non è una monade solitaria ma è inserito nell'organizzazione produttiva - che normalmente è collettiva - la libertà individuale del lavoratore deve potersi esercitare nella dimensione collettiva.

In questa prospettiva d'analisi, la previsione dei diritti sindacali previsti nel Titolo III della Legge 300 è giustamente intitolata all'*Attività sindacale* innanzitutto perché non esiste libertà dell'individuo se egli non ha un qualche potere di azione: promuovere l'azione sindacale è dunque la logica conseguenza della scelta di proteggere l'effettiva libertà di ciascun lavoratore. D'altronde, che sussista un nesso fra l'individuo che lavora e l'organizzazione collettiva di rappresentanza è confermato nella stessa norma sulle r.s.a. (art. 19) la quale ne consente la costituzione su «iniziativa dei lavoratori», cioè come libera scelta degli individui. Come si vede, anche la norma della Legge 300 (e dell'intero diritto del lavoro vigente) che più istituzionalizza la dimensione collettiva della protezione del lavoro presuppone la scelta libera dei singoli individui.

Eppure, l'individuo-monade libero è una rappresentazione inefficace della reale condizione di chi lavora se non inserita nella dimensione collettiva dell'organizzazione sindacale; anzi, dell'organizzazione sindacale di un certo tipo. Questa è la concreta scelta tecnico-politica sottesa all'art. 19 sul sindacato in azienda. L'art. 19 rappresenta un brillante esempio di questo equilibrio, *lì e allora*: l'iniziativa dei lavoratori doveva intrecciarsi al sindacato confederale perché il processo spontaneo di mobilitazione operaio nell'esperienza consiliare poteva trovare espressione «nell'ambito» del sindacato confederale che, dall'esterno, assicurava coerenza al sistema di relazioni industriali; coerenza fra relazioni sindacali in azienda e sistema contrattuale nazionale. Peraltro, il pragmatismo non escludeva che la libertà sindacale dei lavoratori potesse anche esprimersi in altri ambiti organizzativi riconoscendo comunque la possibilità di costituire r.s.a. «nell'ambito» di altre associazioni sindacali non confederali, purché inserite in un sistema di contrattazione nazionale. Si tratta di una scelta tecnica che risponde a un obiettivo politico che promuove un sistema di relazioni industriali non soltanto (anzi direi, non tanto) aziendalizzato ma anche (direi, quanto) nazionale (Mazzotta 2020). In fin dei conti, si tratta di un sistema regolativo che fa della libertà di organizzazione sindacale dei lavoratori uno strumento di democrazia nei luoghi di lavoro e - più in generale - di «effettiva partecipazione di tutti i lavoratori

all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese» come sancito nell'art. 3, comma 2, della Costituzione.

#### **4.5 La Legge 300 dopo 50 anni fra tecnica e politica: lo Statuto dei diritti dei lavoratori oggi**

In modo opportuno, alcuni autorevoli giuristi del lavoro chiamati a celebrare i 50 anni della Legge 300 sottolineano il fatto che, a partire dal 1990, ogni 10 anni la comunità scientifica dei giuslavoristi italiani si ritrova a interrogarsi su qual è lo “stato di salute” di questa legge dividendosi fra coloro che pensano che lo Statuto sia integralmente vivo ed efficace e coloro che, invece, considerano questa legge ormai inadatta al tempo presente (si veda Mariucci 2020). Ovviamente le due categorie così descritte non escludono che vi siano molte e articolate posizioni interpretative e politiche da parte dei giuristi intermedie fra questi due estremi. Però mi sembra che, al fondo, la distinzione abbia ragion d'essere rispetto all'atteggiamento politico-culturale (prima ancora che euristico) dei giuristi del lavoro di fronte alla Legge 300, *qui e ora*.

Cominciamo col dire che non c'è nessun giurista del lavoro che ritiene che questa legge sia l'espressione massima ed indiscutibile di uno *Statuto dei diritti dei lavoratori*. La spiegazione di questa condivisa valutazione, a mio parere, è esplicabile fondamentalmente con due argomenti: il primo riguarda il fatto che lo Statuto dei diritti dei lavoratori, oggi, è costituito da tutte le leggi che regolano il mercato del lavoro e che sono state promulgate dopo il 1970. Nessuno può pensare che la legislazione sui contratti di lavoro c.d. flessibili, oppure la disciplina su appalti ed esternalizzazione, sui licenziamenti collettivi o sugli ammortizzatori sociali, o su altro ancora, non costituisca, tutta insieme, lo Statuto dei diritti dei lavoratori subordinati italiani nel tempo presente. Pertanto, quando si parla dello ‘Statuto dei lavoratori’ identificandolo con la Legge 300 si commette l'errore di sovraccaricare di funzione una Legge e, così, attribuirle critiche che, in buona parte, non si merita (v. la brillante interpretazione di Loffredo 2020).

A tal proposito, mi sembra ingeneroso l'atteggiamento di quasi sufficienza nei confronti della Legge 300 da parte di chi pone l'accento soprattutto su quello che questa legge non regola né prevede (questa è l'impressione che mi suscita, per esempio, Barbera 2020). Un atteggiamento che finisce per offrire una rappresentazione della legge 300 come fosse un cimelio (se non proprio un feticcio) del secolo scorso; il secolo del fordismo. La tesi – abbastanza diffusa nella dottrina giuridica italiana, anche in una parte di quella progressista – è che vi sia una correlazione essenziale fra Legge 300 e modo di produzione fordista, cioè a dire che si tratterebbe di norme scritte avendo in mente la marxiana «classe operaia», ossia il trontiano «operaio massa». Pertanto – ecco la conclusione di questa dottrina – una volta che l'organizzazione fordista della fabbrica è venuta a trasformarsi, una volta che la fabbrica stessa ha perso centralità in favore di una produzione terziarizzata, una volta che il lavoro salariato manifatturiero ha lasciato il posto al lavoro al lavoratore individualizzato cognitivo, anche la legge tarata su quel prototipo sociale dovrebbe lasciare il posto ad un altro *Statuto*, nuovo e più adeguato al nuovo prototipo (ragionamento spesso sviluppato anche con riferimento all'intero diritto del lavoro).

Non è questa la sede per affrontare analiticamente e criticamente questo aspetto (ho formulato già qualche osservazione in Bavaro 2018) anche se vi sono diverse ragioni per considerare

infondato il sillogismo ‘Legge 300 = lavoro fordista’. Innanzitutto, perché basterebbe tornare con la mente al contesto storico-politico che ha preceduto la legge per rammentare che quella legge fu sospinta in modo determinante dal movimento sindacale – prima – e operaio – dopo, ma che non si trattava solo del movimento operaio manifatturiero industriale non dovendo trascurare un «dato non troppo paradossale rispetto all’immaginario fordista del diritto del lavoro, [e cioè che] è costituito da uno *Statuto* pensato per la prima volta dal sindacalista che si era formato nelle campagne di Cerignola e lanciato definitivamente dopo un eccidio nelle campagne siciliane» (Passaniti 2020, p. 93; si veda anche Voza 2020b).

Certo, non si può negare che il movimento operaio che scuote l’Italia e il suo sistema produttivo sia stato rappresentato dall’operaio manifatturiero della grande fabbrica industriale: basti pensare al campo di applicazione della Legge 300 tendenzialmente limitato alle imprese di medie e grandi dimensioni (si veda Di Noia 2020). Nondimeno, va contestata l’idea che il lavoro post-fordista sia estraneo all’apparato regolativo della Legge 300 dovendo quantomeno chiarire quali sarebbero le caratteristiche del lavoro post-fordista, non tanto in generale (Revelli 2020) quanto con riferimento alla concezione che ne hanno i giuristi del lavoro e che li renderebbe sfalsati rispetto a quelle regole.

La questione rimanda alla correlazione concettuale fra lavoro “salariato”, lavoro “taylor-fordista” e lavoro “subordinato”. Ebbene, a me pare ci sia un equivoco sul rapporto fra *Statuto* e taylor-fordismo a sua volta generato da un altro equivoco: l’identificazione del lavoro “astratto” (in senso marxiano) col lavoro “taylor-fordista” e quindi col lavoro “subordinato” tipizzato nell’art. 2094 c.c. L’equivoco sta nell’utilizzare formule linguistiche senza il rigore necessario dei significati propri. Infatti, questa dottrina giuridica parla di lavoro “astratto” e lavoro “concreto” senza riferirsi precisamente al significato che ne ha dato Marx (visto che si allude a quelle categorie concettuali). Si utilizzano le formule «lavoro astratto» e «lavoro concreto» in parallelo al discorso sull’ambivalenza del diritto del lavoro connessa alla concezione del «lavoro come oggetto» e del «lavoro come soggetto».

Tutt’altra cosa rispetto a Marx secondo cui «da una parte, ogni lavoro è dispendio di forza-lavoro umana in senso fisiologico, e *in tale qualità di lavoro umano eguale o astrattamente umano* esso costituisce il valore delle merci. Il lavoro «astratto» – secondo Marx – è la forza produttiva che l’uomo mette a disposizione del capitalista per produrre valore di scambio e che costituisce l’architrave della teoria del valore; di contro, il lavoro «concreto» è il lavoro che produce valori d’uso e che non rilevano per la teoria del valore. In altre parole, il lavoro «astratto» è il lavoro utile al capitalista che lo acquista dal lavoratore (il lavoro “astratto” è ciò che Marx chiama anche forza-lavoro); il lavoro «concreto», invece, è il lavoro utile a chi usa e consuma ciò che quel lavoro ha prodotto. Pertanto, continuare a rappresentare questa nuova fase di sviluppo capitalistico dei modi di organizzazione della produzione come se non ci fosse scambio di lavoro “astratto” con le sue forme giuridiche mi sembra una posizione non fondata sulle condizioni materiali dello sviluppo economico.

Ma facciamo pure il caso che il lavoro post-fordista abbia mutato il prototipo sociale di riferimento della Legge 300, nondimeno non vedo come si possa negare al contemporaneo lavoratore post-fordista il diritto alla protezione della sua libertà e dignità garantito nel Titolo I,

oppure il diritto alla protezione della libertà di azione sindacale del Titolo II o il diritto di partecipare democraticamente alla vita economica e sociale del Paese anche attraverso il godimento dei diritti sindacali previsti dal Titolo III. La domanda a cui stranamente ci si sottrae riguarda proprio le ragioni politiche sulla persistenza dello spirito costituzionale di libertà e democrazia sancito originariamente nella Legge 300. La discussione che occorre animare sulla Legge 300 a cinquant'anni dalla sua promulgazione deve vertere innanzitutto sul piano politico della persistenza o meno dello spirito originario e solo dopo affrontare il piano tecnico riguardo al modo più efficace di assicurare libertà e democrazia alle forme contemporanee di lavoro.

D'altro canto, la discussione politica deve assumere un dato ormai acclarato, e cioè che la Legge 300 è cambiata in questi cinquant'anni (direi, soprattutto negli ultimi dieci) modificando alcuni articoli fra cui i due che possono essere considerati l'architettura dello *Statuto*, l'art. 18 e l'art. 19: «l'art. 18 non c'è più e...l'art. 19 è stato stravolto dal legislatore popolare» (si veda Romagnoli 2020, p. 34). Modifiche che hanno colpito i valori (Mazzotta 2020) come nel caso della modifica dell'art. 18 abolendo la regola secondo cui in caso di licenziamento ingiustificato si ha diritto a tornare sul posto di lavoro. Questo è il secondo argomento cui accennavo prima per il quale non c'è oggi giuslavorista che pensi che la Legge 300, quella oggi vigente, sia un *totem*, un tabù intangibile, non fosse altro perché questa legge non è più la stessa rispetto a quella promulgata nel 1970 e le sue trasformazioni (piccole o grandi) sono state animate da un altro spirito costituente.

Sul piano politico-culturale mi sembra doveroso richiamare l'ultimo scritto di un grande giurista del lavoro italiano laburista, Luigi Mariucci, quando si chiedeva se «nell'idea dello *Statuto* siamo in grado di distinguere ciò che effettivamente è figlio di una congiuntura politica e sociale irripetibile (l'autunno caldo, le lotte degli studenti e degli operai ecc.), da quello che invece non è che sia imperituro, perché nella vicenda umana non c'è nulla di imperituro, ma che ha una stabilità, una sua forza, anche guardando alla prospettiva del presente-futuro», rispondendo che nella dimensione intrecciata di individuale e collettivo, così come l'abbiamo vista, «ci sia la sostanza della modernità dello *Statuto*» (Mariucci 2020).

Ma si tratta di una modernità politico-metodologica che esige di realizzarsi attraverso la forma concreta della salvaguardia del diritto alla libertà della persona separata dal lavoro, l'idea di contrastare il dogma liberista fondato sulla ammaliante sussunzione della persona stessa nella dinamica contrattuale, l'idea che il lavoro non è una forza che un lavoratore cede a un datore di lavoro, ma un capitale umano esposto al rischio come ogni capitale. A cominciare dal rischio della perdita del posto di lavoro anche quando non vi siano giustificazioni contrattuali. Oppure contrastare l'idea che la rappresentanza collettiva dei lavoratori possa essere solo espressione burocratica di apparati sindacali sostanzialmente estranei ai luoghi di lavoro oppure – al contrario – espressione particolare e feudale della sola componente aziendale, recidendo ogni legame solidarista con la rappresentanza generale del lavoro (si veda Forlivesi 2020).

Lo spirito costituzionale dello Statuto dei lavoratori trova ancora nella Legge 300 un tronco su cui reinnestare la pianta originaria della libertà e dignità della persona che lavora e la democrazia nei luoghi di lavoro (con questo intendimento v. anche De Simone 2020; Centamore 2020). Allo

spirito costituzionale dello *Statuto dei lavoratori* spetta rigenerare la Legge 300 e tutto il diritto del lavoro.

## Bibliografia

- Ballestrero M.V., *Uno Statuto lungo cinquant'anni*, «Rivista giuridica del lavoro», p. 20, 2020
- Barbera M., *Statuto, contesti organizzativi e lavori cinquant'anni dopo*, «Rivista giuridica del lavoro», p. 39, 2020
- Barbieri M., *Statuto e tutele contro i licenziamenti illegittimi. Erosione e necessità della reintegrazione*, «Rivista giuridica del lavoro», p. 85 sgg., 2020
- Bavaro V., *Il concetto giuridico di lavoro fra merce e persona*, «Lavoro e diritto», p. 43 sgg., 2021
- Bavaro V., *Questioni su lavoro digitale, tempo e libertà*, «Rivista giuridica del lavoro», I, p. 124 sgg., 2018
- Carinci F., *Lo Statuto dei lavoratori: un parto cesareo*, <https://www.lavorodirittieuropa.it/dottrina/principi-e-fonti/487-lo-statuto-dei-lavoratori-un-parto-cesareo>, consultato il 07.04.2021
- Centamore G., *Lo Statuto intermittente dei lavoratori*, «Lavoro e diritto», 4, p. 589 sgg., 2020
- D'Antona M., *La reintegrazione nel posto di lavoro: art. 18 dello Statuto dei lavoratori*, Cedam, Padova, 2020
- De Luca Tamajo R., *Spunti per un bilancio senza retorica o enfasi da "reduci"*, <https://www.lavorodirittieuropa.it/dottrina/principi-e-fonti/519-spunti-per-un-bilancio-senza-retorica-o-enfasi-da-reduci>, consultato il 07.04.2021.
- De Luca Tamajo R., *Gli anni '70: dai fasti del garantismo al diritto del lavoro dell'emergenza*, in P. Ichino (a cura di) *Il diritto del lavoro nell'Italia repubblicana*, Giuffrè, Milano, 2008, p. 79 sgg.
- De Simone G., *Pandemia. L'ennesimo stress test per lo Statuto dei lavoratori*, «Lavoro e diritto», 4, p. 743 sgg., 2020
- Di Noia F., *Sul campo di applicazione dello Statuto: nello specchio di Dorian Gray*, «Lavoro e diritto», 4, p. 697 sgg., 2020
- Dorssemont F., *Lo Statuto all'avanguardia: uno strumento pionieristico per l'Europa e oltre*, «Diritti Lavori Mercati», 8, p. 57 sgg., 2020
- Ferrara M.D., *1970-2020: resistenza e resilienza delle idee ispiratrici all'origine dell'avventura statutaria*, «Diritti Lavori Mercati», 8, p. 149 sgg., 2020
- Fontana G., *Statuto e tutela antidiscriminatoria (1970-2020)*, «Diritti Lavori Mercati», 8, p. 209 sgg., 2020
- Forlivesi M., *La rappresentanza e la sfida del contropotere nei luoghi di lavoro*, «Lavoro e diritto», 4, p. 673 sgg., 2020
- Gaeta L., *Lo Statuto in Parlamento*, «Diritti Lavori Mercati», 8, p. 105 sgg., 2020
- Honneth A., *Il diritto della libertà*, Codice edizioni, Torino, 2015
- Ichino P., *I primi 50 anni dello Statuto dei lavoratori: principi immutabili e regole da aggiornare*, <https://www.lavorodirittieuropa.it/dottrina/principi-e-fonti/526-i-primi-50-anni-dello-statuto-dei-lavoratori-principi-immutabili-e-regole-da-aggiornare>, consultato il 07.04.2021
- Ichino P., *I primi due decenni del diritto del lavoro repubblicano: dalla Liberazione alla legge sui licenziamenti*, in P. Ichino (a cura di) *Il diritto del lavoro nell'Italia repubblicana*, Giuffrè, Milano, p. 3 sgg., 2008
- Laforgia S., *Diritti fondamentali e tecniche di tutela. Discorso sulla dignità sociale*, Esi, Napoli, 2018
- Loffredo A., *Le interviste impossibili: lo Statuto dei lavoratori*, «Diritti Lavori Mercati», 8, p. 317 sgg., 2020

- Maio V., *Il Titolo primo dello Statuto e il principio personalista*, «Diritti Lavori Mercati», 8, p. 165 sgg, 2020
- Mariucci L., *Evitare la tendenza all'amarcord. Tra apocalittici e integrati*, <https://www.lavorodirittieuropa.it/dottrina/principi-e-fonti/478-intervento-al-convegno-verso-i-cinquant-anni-dello-statuto-dei-lavoratori-cnel-20-febbraio-2020>, consultato il 07.04.2021
- Mazzotta O., *Poteri e contropoteri nello Statuto dei lavoratori cinquant'anni dopo*, «Lavoro e diritto», p. 759 sgg., 2020
- Napoli M., *La stabilità reale del rapporto di lavoro*, Franco Angeli, Milano, 1980
- Passaniti P., *L'Italia dello Statuto*, «Diritti Lavori Mercati», 8, p. 85 sgg., 2020
- Persiani M., *Contratto di lavoro e organizzazione*, Cedam, Padova, 1966
- Ranieri M., *Il Partito Comunista Italiano e lo Statuto: ben oltre una mera astensione*, «Diritti Lavori Mercati», 8, p. 157 sgg., 2020
- Revelli M., *Lavoro, trasformazioni sociali e scelte di vita*, «Rivista giuridica del lavoro», p. 3 sgg., 2020
- Romagnoli U., *Lo Statuto ha 50 anni!*, «Diritti Lavori Mercati», 8, p. 31 sgg., 2020
- Rusciano M., *I pilastri del diritto del lavoro: prima e dopo lo Statuto*, «Diritti Lavori Mercati», 8, p. 17 sgg., 2020
- Siotto F., 1970. *Il «rombo di tuono» dello Statuto dei lavoratori*, <https://www.lavorodirittieuropa.it/dottrina/principi-e-fonti/508-1970-il-rombo-di-tuono-dello-statuto-dei-lavoratori>, consultato il 07.04.2021
- Voza R., *Statuto, poteri dell'imprenditore e tutele della persona del lavoratore*, «Rivista giuridica del lavoro», p. 65 sgg., 2020a
- Voza R., *Il diritto come progetto politico: Gino Giugni e lo Statuto*, «Diritti Lavori Mercati», 8, p. 125 sgg, 2020b
- Zoppoli L., *Dall'effettività alla sostenibilità: mezzo secolo di pragmatismo dei giuslavoristi*, «Diritti Lavori Mercati», 8, p. 75 sgg., 2020

## 5. Alle origini dell'articolo 18: il dibattito parlamentare sulla stabilità lavorativa e la regolamentazione dei licenziamenti<sup>62 63</sup>

La proposta di uno “Statuto dei lavoratori”, avanzata da Giuseppe Di Vittorio al Congresso nazionale della Cgil del 1952<sup>64</sup> e ripresa negli anni del centro-sinistra dalla Commissione ministeriale composta da Gino Giugni e Federico Mancini<sup>65</sup>, mirava espressamente a consolidare la stabilità lavorativa disciplinando i licenziamenti. Lo “Statuto dei diritti dei lavoratori nelle aziende” proposto da Di Vittorio affrontava direttamente il tema, proponendo, pur non esplicitamente, il principio di una giustificatazza dei licenziamenti. Precisava, infatti, che tale interruzione non sarebbe dovuta avvenire per «ragioni estranee alle esigenze della produzione, né per rappresaglia contro il dipendente a causa della sua appartenenza a determinate organizzazioni o a causa delle sue convinzioni politiche o religiose, né per vendetta contro il lavoratore che intenda far rispettare la propria libertà di cittadino»<sup>66</sup>.

Alcuni principi espressi dal documento del 1952 costituiranno, quasi un quindicennio dopo, il fulcro dell'articolo 4 della legge approvata nel 1966. Quest'ultima fu l'esito di un percorso parlamentare ultradecennale che modificò il Codice civile del 1942 e la norma fino all'epoca in vigore del recesso *ad nutum*, ponendo per la prima volta dei limiti significativi alla facoltà di licenziare senza giusta causa<sup>67</sup>.

Nel primo ventennio dell'Italia Repubblicana, infatti, furono migliaia i licenziamenti per rappresaglia politico-sindacale. In base alla definizione data dalla legge del 1974<sup>68</sup>, poteva essere riconosciuto lo status di licenziato per rappresaglia a chi era stato licenziato nel periodo compreso tra il 1947, anno in cui era terminato il blocco dei licenziamenti, e il 1966, anno di approvazione della legge sui licenziamenti individuali. L'importanza della disciplina dei licenziamenti individuali e del successivo articolo 18 dello Statuto dei diritti dei lavoratori può essere compresa proprio alla

---

<sup>62</sup> Di Eloisa Betti, Università di Bologna Alma Mater studiorum (eloisa.betti2@unibo.it).

<sup>63</sup> In questo capitolo si riprendono temi sviluppati in: Eloisa Betti, *Precari e Precarie. Una storia dell'Italia Repubblicana*, Roma, Carocci, 2019, al quale si rimanda per una trattazione esaustiva.

<sup>64</sup> Cgil, *I congressi della Cgil*, vol. IV, *III Congresso nazionale della Cgil (Napoli, 26 novembre- 3 dicembre 1952)*, Editrice sindacale italiana, Roma, 1956, pp. 36-41.

<sup>65</sup> Mattera P., *Legislazione sociale e welfare*, in S. Musso (a cura di), *Il Novecento, 1945-2000. La ricostruzione, il miracolo economico, la globalizzazione*, Castelvechi, Roma, 2015, pp. 378 -415.

<sup>66</sup> Cgil, *I congressi della Cgil*, cit., p. 38.

<sup>67</sup> Alleva P., *I licenziamenti individuali dal codice civile allo statuto dei diritti dei lavoratori*, in *Lo statuto dei lavoratori. Atti del convegno promosso dal Comitato regionale Emilia e Romagna della cgil sulla nuova legge sui diritti dei lavoratori (Budrio, 26-27 giugno 1970)*, Editrice sindacale italiana, Roma, 1970, pp. 47 -61.

<sup>68</sup> Legge 15 febbraio 1974, n.36, *Norme in favore dei lavoratori dipendenti il cui rapporto di lavoro sia stato risolto per motivi politici e sindacali*, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale 5 marzo 1974, n. 60.



luce dell'ampiezza del fenomeno dei licenziamenti per rappresaglia nel periodo pre-1966. Dal 1974 alla fine degli anni Ottanta furono presentate 32.252 domande di riconoscimento dello status di licenziato/licenziata per rappresaglia<sup>69</sup>; contando sia le domande approvate che quelle pendenti alla fine degli anni Ottanta si raggiungono i 40.000 licenziamenti complessivi<sup>70</sup>. Questi dati, poi ripresi da una parte della storiografia<sup>71</sup>, sono per loro stessa natura parziali, in quanto riportano solo i casi di coloro che ingaggiarono una procedura legale per vedersi riconosciuto il carattere discriminatorio del licenziamento. Non tengono conto, invece, di tutti coloro che, pur essendo stati licenziati per una qualche forma di rappresaglia, a distanza di anni non richiesero il riconoscimento del loro status.

La discussione sulla regolamentazione dei licenziamenti, a differenza di altre coeve, vide protagonisti negli anni Cinquanta quasi esclusivamente esponenti dei partiti comunista e socialista. In prima linea, vi erano parlamentari che svolgevano attività sindacale nelle file della CGIL, come Giuseppe Di Vittorio e Luciano Lama. La prima proposta di legge volta a disciplinare i licenziamenti individuali, *Regolamentazione del licenziamento*, fu presentata nel febbraio del 1957<sup>72</sup> e vedeva tra i primi firmatari proprio Di Vittorio e il socialista Oreste Lizzadri, oltre al futuro ministro del Lavoro e promotore dello Statuto dei diritti dei lavoratori, il socialista Giacomo Brodolini. Alla base del testo vi era la considerazione che il potere dell'imprenditore di licenziare (senza giusta causa) fosse incompatibile con la Costituzione: la garanzia del posto di lavoro era ritenuta il fondamento delle libertà politiche e sindacali sancite dalla stessa e messe in discussione dal persistere di una grave condizione di disoccupazione e sottoccupazione.

Due erano i capisaldi del testo, poi adottati nella legge 604/1966: i concetti di "giusta causa" e "giustificato motivo" a motivazione del licenziamento, altrimenti da considerarsi illegittimo. La libera espressione delle proprie idee e l'esercizio dei diritti sindacali non potevano, invece, essere ritenuti una giusta causa di licenziamento: il problema dei licenziamenti per rappresaglia politico-sindacale era espressamente menzionato e ritenuto un possibile punto di convergenza con organizzazioni come le Acli. Tali licenziamenti saranno, poi, qualificati come nulli dalla legge 604/1966 in quanto discriminatori. La proposta di legge Di Vittorio-Lizzadri non venne mai discussa in aula, ma deferita, come molte altre, alla Commissione Lavoro della Camera e sarebbe stata ripresa solo all'inizio degli anni Sessanta.

---

<sup>69</sup> Betti E., Giovannetti E., *Senza giusta causa. Le donne licenziate per rappresaglia politico-sindacale a Bologna negli anni Cinquanta*, Editrice Socialmente, Bologna, 2014; Ballone A., *Uomini, fabbrica e potere. Storia dell'Associazione nazionale perseguitati e licenziati per rappresaglia politica e sindacale*, Franco Angeli, Milano, 1987.

<sup>70</sup> Agosti A., *Prefazione* in Ballone A., *Uomini, fabbrica e potere*, cit., p.VII.

<sup>71</sup> Baldissara L., *Democrazia e conflitto. Gli anni Cinquanta come storia* in Id. (a cura di), *Democrazia e conflitto. Il sindacato e il consolidamento della democrazia negli anni Cinquanta (Italia-Emilia-Romagna)*, Franco Angeli, Milano, p.49; Colarizi S., *La seconda guerra mondiale e la repubblica*, Tea. Milano, p.517.

<sup>72</sup> Proposta di legge di iniziativa dei deputati Giuseppe Di Vittorio, Oreste Lizzadri et al., *Regolamentazione del licenziamento*, annunciata il 19 febbraio 1957.

Proprio negli anni del boom economico, la discussione sui licenziamenti individuali si intrecciò con quella contro i licenziamenti per matrimonio e pratiche connesse, che aveva generato fin dalla seconda metà degli anni Cinquanta una mobilitazione trasversale, che vide in prima linea parlamentari, sindacaliste, leader di associazioni femminili e la Società Umanitaria di Milano<sup>73</sup>. Il dibattito giuridico evidenziò come anche la riflessione sul fenomeno dei licenziamenti per matrimonio fosse strettamente connessa alla discussione più generale sulla necessità di limitare il potere unilaterale dell'imprenditore. Nel caso del licenziamento delle donne per matrimonio, quel potere era in aperto contrasto con i principi sanciti dalla Costituzione che garantivano alla donna lavoratrice il diritto e gli strumenti per assolvere alla sua funzione materna e familiare, definita dalla stessa Carta "essenziale"<sup>74</sup>.

Le proposte di legge sui licenziamenti per matrimonio generarono un acceso dibattito anche fra i giuristi, che vedevano in questa azione legislativa un'occasione per mettere in discussione, anche se limitatamente alle lavoratrici, il principio del recesso *ad nutum*. Secondo alcuni, il larghissimo consenso che si ottenne tra la maggioranza fu in larga parte dovuto alle motivazioni di carattere conservatore, legate alla morale e al costume, in nuce al provvedimento: nella discussione parlamentare l'accento sul diritto al matrimonio e sulla necessità di salvaguardare la famiglia era stato decisamente maggiore di quello sul diritto al lavoro della donna. Strategia politico-discorsiva o convinzione reale, la legge 7/1963<sup>75</sup> fu la prima a sancire il reintegro delle lavoratrici per un licenziamento illegittimo e a porre un limite al potere unilaterale di recesso del datore di lavoro. La legge vietava i licenziamenti per matrimonio e dichiarava nulle le clausole di nubilito contenute nei contratti: il divieto previsto dalla legge si estendeva dalla richiesta di pubblicazione del matrimonio all'anno successivo alla sua celebrazione e comportava la nullità di ogni licenziamento intervenuto in tale periodo. La lavoratrice licenziata, con tale legge, acquisiva il diritto a essere riammessa in servizio e alla retribuzione non percepita nel periodo in cui era stata ingiustamente licenziata. Il licenziamento per matrimonio, con il suo corollario di pratiche, fu quindi dichiarato illecito in base ai principi costituzionali e alle leggi vigenti.

La discussione sui licenziamenti individuali riprese nel 1961, quando la proposta Di Vittorio Lizzadri del 1957 venne ripresentata, a firma del deputato comunista Egidio Sulotto e del deputato socialista Mario Bettoli, con alcune modifiche<sup>76</sup>. Nella presentazione della proposta di legge alla Camera, nel settembre 1962, Sulotto sottolineava come i licenziamenti per rappsaglia si fossero tutt'altro che arrestati dalla presentazione della prima proposta di legge, ricordando il caso di 84 licenziamenti avvenuti alla Fiat di Torino. Nel ribadire la necessità del provvedimento per allineare

---

<sup>73</sup> Si rimanda a Betti E., *Precarie e precarie*, cit.

<sup>74</sup> Ballestrero M.V., *Dalla tutela alla parità. La legislazione italiana sul lavoro delle donne*, il Mulino, Bologna, 1979.

<sup>75</sup> Legge 9 gennaio 1963, n. 7, *Divieto di licenziamento delle lavoratrici per causa di matrimonio e modifiche alla legge 26 agosto 1950, n. 860: "Tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri"*, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale 30 gennaio 1963, n. 27.

<sup>76</sup> Proposta di legge di iniziativa dei deputati Egidio Sulotto, Mario Bettoli et al., *Regolamentazione del licenziamento*, annunciata il 22 aprile 1961.

l'Italia alle altre nazioni "civili", evidenziava come lo stesso fosse indispensabile per rendere operante attraverso la stabilità del posto, il diritto al lavoro sancito nella nostra Costituzione. Anche questa seconda proposta si arenò.

Contestualmente, nel febbraio del 1961 il deputato democristiano Vittorino Colombo fu il primo firmatario della proposta di legge *Limitazione al potere di recesso dell'imprenditore dal rapporto di lavoro*<sup>77</sup>. Anche nel testo Dc la garanzia dell'occupazione rappresentava il punto di riferimento concettuale per limitare la libertà imprenditoriale di licenziare. La stabilità dell'impiego era infatti ritenuta fondamentale per lo stesso godimento dei diritti civili e politici, nonché per il pieno sviluppo della personalità umana. La proposta individuava due ordini di ragioni che potevano giustificare il recesso da parte dell'imprenditore: il comportamento del lavoratore o le esigenze di organizzazione del lavoro. Analogamente all'altra proposta, l'esercizio dei diritti religiosi, civili, politici e sindacali non poteva essere motivo di licenziamento. Anche questa proposta venne deferita in Commissione Lavoro e mai discussa in aula.

L'iter della legge sui licenziamenti individuali del 1966 all'indomani del boom si intrecciò con quello per l'elaborazione dello Statuto dei diritti dei lavoratori. Del 1964, infatti, è l'istituzione della prima Commissione deputata ad elaborare una bozza dello Statuto, voluta dall'allora vicepresidente del Consiglio, il socialista Pietro Nenni. Tra gli aspetti qualificanti l'azione della Commissione, e la prima bozza dello Statuto, figurava proprio la giusta causa nei licenziamenti individuali. I lavori della Commissione si arenarono per la crisi di governo del luglio 1964, che segnò la fine del primo governo di centro-sinistra<sup>78</sup>. L'impegno per l'approvazione della legge sui licenziamenti individuali, già assunto nel 1964 da Pietro Nenni, fu formalmente rinnovato dallo stesso ministro del Lavoro e della Previdenza sociale, Umberto delle Fave, nel 1965.

Il disegno di legge<sup>79</sup>, alla base della futura legislazione, venne presentato nel giugno dello stesso anno e conteneva i capisaldi della legge 604/1966. Il testo menzionava espressamente le novità normative sopra ricordate e la legislazione vigente nei principali paesi europei (e non), a sostegno della necessità di approvare una legge che regolasse i licenziamenti individuali. Garantire la continuità del lavoro non solo era un obiettivo dichiarato del testo, ma si rendeva necessario per riequilibrare le disparità esistenti tra datore di lavoro e lavoratore. Dalla presentazione del disegno di legge, occorse oltre un anno per arrivare all'approvazione della norma (15 luglio 1966). La relazione delle Commissioni Lavoro e Giustizia sulle varie proposte di legge sui licenziamenti individuali, era composta da una relazione "per la maggioranza" a firma del deputato socialista

---

<sup>77</sup> Proposta di legge di iniziativa dei deputati Vittorino Colombo, Fortunato Bianchi et al., *Limitazione al potere di recesso dell'imprenditore dal rapporto di lavoro*, annunciata il 28 febbraio 1961.

<sup>78</sup> Mattera P., *Legislazione sociale e welfare*, pp. 404-5.

<sup>79</sup> Disegno di legge presentato dal ministro del Lavoro e della Previdenza sociale Umberto Delle Fave di concerto con il ministro di Grazia e Giustizia Oronzo Reale, il ministro dell'Agricoltura Mario Ferrari Aggradi e il ministro dell'Industria e Commercio Edgardo Lami Starnuti, *Norme sui licenziamenti individuali*, presentato alla Presidenza il 15 giugno 1965.

Loris Fortuna e del democristiano Raffaello Russo Spena e una relazione “di minoranza” siglata da Francesco Cacciatore, aderente al Psiup. Tra le critiche avanzate dalla minoranza: la limitazione dell'applicazione della legge alle imprese con più di 35 dipendenti; le modalità di comunicazione del licenziamento; la scelta tra il reintegro del lavoratore licenziato e la corresponsione di un'indennità<sup>80</sup>.

Il testo frutto del lavoro delle Commissioni venne discusso ampiamente alla Camera tra aprile e maggio 1966, quando venne approvato a larghissima maggioranza (422 voti favorevoli su 470 complessivi)<sup>81</sup>. Al convinto sostegno al provvedimento da parte di tutte le componenti socialiste (Psi, Psiup, Psdi), di comunisti e repubblicani, che riconoscevano nel testo un avanzamento importante verso il raggiungimento della stabilità dell'impiego, nel fronte democristiano maturò una spaccatura che vide schierarsi su fronti opposti i parlamentari afferenti alle Acli e alla Cisl. Questi ultimi erano contrari alla regolamentazione per via legislativa dei licenziamenti. Bruno Storti, Segretario generale della Cisl, affermò che i licenziamenti dovevano essere regolati per via contrattuale, senza ledere l'autonomia della contrattazione e delle stesse organizzazioni sindacali, annunciando l'astensione nella successiva votazione.

Oltre all'insistenza della Cgil, sostenuta in Parlamento da Luciano Lama, che nel marzo del 1965 aveva sollecitato la discussione della proposta Sulotto, importanti novità intervenute a livello sia nazionale sia internazionale avevano reso ormai maturo il varo del provvedimento. Accanto alla già citata legge che vietava i licenziamenti per matrimonio, nell'aprile del 1965 era stato firmato un accordo interconfederale sui licenziamenti nell'industria, che aveva a sua volta messo in discussione il principio del recesso *ad nutum*. Nel maggio dello stesso anno, una sentenza della Corte costituzionale aveva ribadito il valore normativo dell'articolo 4 della Costituzione, affermando la necessità di adeguare la legislazione esistente per garantire la continuità del lavoro. Infine, la Raccomandazione 119, adottata dall'Organizzazione internazionale del lavoro nel giugno 1963, affermava che l'iscrizione a un sindacato o l'attività sindacale non potevano essere un valido motivo per il licenziamento, il quale sarebbe dovuto avvenire unicamente per ragioni legate al comportamento del lavoratore o per necessità organizzative dell'azienda.

La legge *Norme sui licenziamenti individuali* venne finalmente approvata il 15 luglio 1966<sup>82</sup>, dopo un iter parlamentare quasi decennale dalla prima proposta di legge e un altrettanto lungo dibattito giuridico. Essa stabiliva che il licenziamento del lavoratore poteva avvenire solo per giusta causa o giustificato motivo, dichiarando nulli i licenziamenti per credo politico, fede religiosa, appartenenza a un sindacato o partecipazione ad attività sindacali. Al datore di lavoro spettava l'onere della prova:

---

<sup>80</sup> Relazione delle Commissioni permanenti IV e XIII sul Disegno di legge, Norme sui licenziamenti individuali e sulla proposta di legge Regolamentazione del licenziamento (relatori Loris Fortuna e Raffaello Russo Spena, per la maggioranza, Francesco Cacciatore, di minoranza), presentata alla Presidenza il 10 dicembre 1965.

<sup>81</sup> Camera dei deputati, IV Legislatura, Discussioni, Seduta del 12 maggio 1966.

<sup>82</sup> Legge 15 luglio 1966, n. 604, *Norme sui licenziamenti individuali*, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale 6 agosto 1966, n. 195.

in caso di controversia avrebbe dovuto dimostrare l'esistenza di una giusta causa o un giustificato motivo. La comunicazione del licenziamento doveva avvenire per iscritto e il lavoratore poteva richiederne i motivi e impugnarlo entro 60 giorni, anche grazie all'intermediazione e al supporto delle organizzazioni sindacali, il cui ruolo era espressamente contemplato. Qualora il licenziamento fosse avvenuto non per giusta causa o giustificato motivo, il datore di lavoro era tenuto a riassumere il lavoratore o, in alternativa, a versare una indennità (compresa tra 2,5 e 6 mensilità). Tale disciplina dei licenziamenti si applicava a operai e impiegati che lavoravano nelle aziende con più di 35 dipendenti.

L'innovazione fondamentale dello Statuto, rispetto alla legge sui licenziamenti individuali del 1966, risiedeva nell'obbligo per il datore di lavoro non solo di corrispondere un risarcimento economico al lavoratore ingiustamente licenziato, ma anche di riassumerlo. L'obiettivo dichiarato era eliminare il comportamento illecito del datore di lavoro che privava ingiustamente lavoratrici e lavoratori del loro impiego, che grazie alla nuova legge avrebbe potuto essere riottenuto<sup>83</sup>. Proprio per tale ragione, l'approvazione dello Statuto dei diritti dei lavoratori, e in particolare l'articolo 18, segnò secondo molti il raggiungimento dell'effettiva stabilità del posto di lavoro<sup>84</sup>. L'iter che portò all'approvazione dello Statuto, ricostruito in studi storici<sup>85</sup> e di storia del diritto<sup>86</sup>, esula dall'economia di questo contributo. Merita invece di essere richiamata brevemente la genesi dell'articolo 18, fulcro della "via italiana" alla stabilità del rapporto di lavoro<sup>87</sup>. La proposta di reintegrare il lavoratore il cui licenziamento veniva dichiarato nullo, perché avvenuto per motivi politici, religiosi, sindacali vietati dalla legge 604/1966, figurava già nell'articolo 10 del disegno di legge presentato dal Ministro del Lavoro e della Previdenza sociale, il socialista Giacomo Brodolini, nel giugno 1969<sup>88</sup>. Nella relazione di accompagnamento, Brodolini evidenziava l'importanza di proteggere i lavoratori, e in particolare i rappresentanti sindacali, dai licenziamenti discriminatori, stabilendone il reintegro.

Una prima versione dell'articolo 18, che generalizzava la reintegrazione per i licenziamenti dichiarati illegittimi, venne proposta nel corso dei lavori parlamentari e inserita nel nuovo testo del disegno di legge approvato dal Senato e trasmesso alla Camera nel dicembre 1969. Ampio spazio alla disamina dell'articolo venne dato anche nel rapporto redatto da Vincenzo Mancini, relatore del

---

<sup>83</sup> Alleva P., *I licenziamenti individuali*, cit.

<sup>84</sup> Napoli M., *La stabilità reale del rapporto di lavoro*, FrancoAngeli, Milano, 1980.

<sup>85</sup> Mattera P., *Legislazione sociale e welfare*, cit.

<sup>86</sup> Passaniti P., *Lo Statuto dei lavoratori nel Novecento giuslavoristico*, in Balandi G.G., Cazzetta G., *Diritti e lavoro nell'Italia repubblicana. Materiali dall'Incontro di studio (Ferrara, 24 ottobre 2008)*, Giuffrè, Milano, 2009, pp. 118-29.

<sup>87</sup> Mazzotta O., *La reintegrazione nel posto di lavoro: ideologie e tecniche della stabilità*, in «Lavoro e diritto», 4 (2007) pp. 537-47.

<sup>88</sup> Disegno di legge presentato dal ministro del Lavoro e della Previdenza sociale Giacomo Brodolini, di concerto con il ministro di Grazia e Giustizia Silvio Gava, *Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro*, presentato alla Presidenza il 24 giugno 1969.

provvedimento alla Camera, che non ne modificasse sostanzialmente l'impianto già varato dal Senato. Fu quindi durante il dibattito parlamentare tra Camera e Senato, nel periodo di forte conflittualità sociale dell'autunno caldo, che l'articolo 18 assunse la forma conosciuta. Lo Statuto mirava infatti a riequilibrare i rapporti di forza tra lavoratore e datore di lavoro, mettendo definitivamente in discussione la concezione liberale alla base del licenziamento *ad nutum*<sup>89</sup>, ovvero il principio di parità tra le parti in base al quale sia l'imprenditore sia il lavoratore potevano volontariamente porre fine al rapporto di lavoro. Quest'ultimo divenne, all'indomani dell'approvazione dello Statuto, sempre più stabile e garantito dall'articolo 18. Numerose furono, tuttavia, le categorie di lavoratori e lavoratrici escluse dai benefici dello Statuto, in primis quelli delle piccole aziende, da cui nuove rivendicazioni e una rinnovata discussione sul tema della stabilità lavorativa all'ombra della crisi degli anni Settanta.

---

<sup>89</sup> Mancini F., *Lo statuto dei lavoratori dopo le lotte operaie del 1969*, in Id., *Costituzione e movimento operaio*, il Mulino, Bologna, 1976, pp. 187 -224; Giugni G., *Il sindacato tra contratti e riforme. 1969-73*, De Donato, Bari 1973.

---

## 6. Dal lavoro senza Statuto alla Carta dei diritti universali: una testimonianza<sup>90</sup>

Il posto fisso non esiste più. Questa affermazione ha accompagnato, quasi quotidianamente, la crescita di quelli che sono stati giovani negli anni '90. Erano gli anni in cui i partiti politici di tutto l'occidente, compresa una buona parte di quelli del centro sinistra, avevano sposato la tesi thatcheriana del *there is no alternative* (più o meno amichevolmente detto Tina)<sup>91</sup>. E diventarono gli anni in cui iniziò la grande deregolamentazione del lavoro e il progressivo restringimento degli spazi d'accesso all'Università. Intendiamoci, i contratti di lavoro che all'epoca si chiamavano atipici, esistevano in parte anche prima, ma l'approvazione del pacchetto Treu (L. 196/97) rappresentò un punto di svolta epocale. La retorica de "il posto fisso non esiste più" aveva trovato adeguato strumento normativo, e il tutto era supportato da un dibattito pubblico che rilanciava *flexicurity* e modello danese con la stessa protervia, superficialità ed efficacia dei dibattiti che si fanno oggi sui *social network*. E così anche io, in quello stesso anno, ebbi il mio primo incarico di lavoro occasionale, come *mystery shopper*<sup>92</sup>, cominciando a sperimentare quelle forme di lavoro *atipico* destinate a diventare sempre più tipiche, per me come per la gran parte della mia generazione e di quelle successive. Ci avviavamo a diventare lavoratori senza Statuto, ma di questo mi sarei reso conto solo a posteriori, trovandomi ad affrontare, e a scontrarmi, con questa condizione individuale e sociale, molto prima di essere in grado di metterla razionalmente in questi termini. Quando finì di girare per l'Italia, con la macchina assegnatami dall'azienda, fingendomi un cliente alla ricerca di un nuovo cellulare, feci domanda per poter fare uno stage in Enea, per la mia tesi di laurea. Entrare in un grande centro di ricerca come quello di Frascati fu una grande emozione e lavorare al fianco di quei ricercatori fu un'esperienza di quelle che ti segnano per la vita, professionale e non. Mi sarebbe piaciuto rimanere anche dopo la laurea, ma anche lì il posto fisso non esisteva più o comunque le prospettive di una possibile assunzione erano lunghe e piene di incertezze. Mi offrirono un primo incarico, pagato come prestazione occasionale, per una ricerca per conto del Ministero dell'Ambiente, che diventò poi una parte del Rapporto Energia Ambiente 2001. Fu in quel periodo che incontrai per la prima volta il sindacato. In effetti avevo già incontrato la Cgil, perché era l'unica grande organizzazione che partecipava, con un proprio rappresentante, alle assemblee che facevamo all'interno della Casa dello Studente, ma era la prima volta che la incontravo da lavoratore, seppure precario. Fu un incontro facilitato dai ricercatori dell'Enea con cui collaboravo e iniziò come un rapporto professionale. Il sindacato dei bancari, insieme all'associazione dei quadri e delle alte professionalità, ci affidò l'incarico di realizzare una ricerca comparativa sugli istituti previsti per i Quadri nei diversi Contratti Collettivi Nazionali. Insieme ad un'altra giovane ricercatrice precaria passammo alcuni mesi a leggere e confrontare Ccnl, scoprendo e imparando

---

<sup>90</sup> Di Paolo Terranova, Segretario della Fondazione Di Vittorio, già presidente di Agenquadri Cgil.

<sup>91</sup> *Es gibt keine Alternative*, nella versione tedesca, adottata dal cancelliere socialdemocratico Gerhard Schröder.

<sup>92</sup> Il *mystery shopper*, chiamato anche cliente misterioso, è una persona che viene ingaggiata da una società, per fare una valutazione di un servizio o di un punto vendita, fingendosi un normale cliente. Io ero un cliente misterioso Tim, in un'epoca in cui negozi e modelli di cellulari erano ancora pochi.

molto. In quei documenti erano formalizzate regole, obblighi, diritti, garanzie, tutele che avrebbero dovuto riguardare tutti i lavoratori ma che a noi apparivano appartenenti a un mondo diverso e distante dal nostro, che pure eravamo lavoratori. Mi iscrissi ad Agenquadri, credo fosse la prima volta che l'associazione dei quadri e delle alte professionalità affiliata alla Cgil tesserasse un lavoratore non dipendente. Era bello tenere rapporti con il sindacato, entrare in quel palazzone di corso d'Italia, così pieno di storia e di storie, ma la nostra relazione rimase per i primi anni su un piano principalmente individuale, un confronto utile e stimolante tra intellettuali e sindacalisti di diverse età ed esperienze professionali e sindacali. L'inclusione dei non dipendenti all'interno delle dinamiche collettive del sindacato, negoziali e organizzative, non era ancora un tema<sup>93</sup>. E poi io volevo continuare a fare il ricercatore. I casi della vita mi portarono all'Università di Tor Vergata. Frequentare il corso di Dottorato in Economia e gestione delle aziende e delle amministrazioni pubbliche mi aprì nuovi mondi e mi offrì una nuova professione. Continuai a fare attività di ricerca socioambientale, in collaborazione con il gruppo dell'Enea ma per lo più con committenti privati, e intanto iniziavo la mia carriera di consulente e formatore, dentro quel grande processo di cambiamento delle amministrazioni pubbliche italiane, iniziato alla metà degli anni '90 e che proseguì fin oltre la metà del primo decennio del nuovo secolo. Tutto questo accumulando incarichi professionali, prestazioni d'opera, contratti di collaborazione, prestazioni occasionali, cessione di diritti d'autore. Costruivo il mio percorso professionale, affastellando pile di contratti di breve durata, nella continua ricerca di un equilibrio, non sempre possibile, tra lunghi e irregolari tempi di pagamento, necessità della vita quotidiana, progetti personali, nuovi incarichi. Lavorare senza mai smettere di cercare lavoro. Faldoni pieni di contratti, *time sheet*, relazioni, richieste di pagamento, solleciti, certificazioni, che conservo ancora, per ricordare le fatiche di quel periodo. Chi non ha mai fatto il mestiere del *free lance*, difficilmente può capire la quantità di lavoro e incartamenti che servono per raggiungere un risultato che dovrebbe rientrare nell'ordinario, ma a volte diventa la parte più faticosa della professione: farsi pagare. Eppure quel lavoro mi piaceva, mi dava soddisfazione. Mi permetteva di gestire il mio tempo con una relativa flessibilità, mettere a frutto le cose che avevo imparato, lavorare sempre in relazione con altri, continuando ad imparare ad ogni lavoro nuovo e ad ogni nuovo incontro professionale. Non lo avrei cambiato, nonostante le fatiche e le incertezze. E infatti non lo cambiai, anzi, rifiutai una proposta di assunzione a tempo indeterminato. Il dirigente che me l'aveva proposta rimase sbalordito. Avrei guadagnato un po' meno di quanto ero capace di mettere insieme da consulente, ma avrei avuto sicurezza, ferie, malattia pagata e tutti i benefici dell'essere dipendente di un grande ente privato, ma di proprietà statale. Rinunciavo al posto fisso, un posto fisso *quasi* pubblico. Lo facevo perché non ero disposto a scambiare la mia libertà professionale, e la possibilità di crescere professionalmente, con la sicurezza di un posto da impiegato. Certo, mi sarebbe piaciuto avere più diritti e tutele, ma non volevo stare *sotto padrone*. E così quel dirigente non mi chiamò più neanche come collaboratore. Poco male, si trattava di un grande Ente, era il mio committente principale e continuai a lavorare con altri dirigenti, su altre linee di attività. Con alcuni svolgevo attività da *professional*, da consulente

---

<sup>93</sup> In realtà, era già nato da un paio di anni il NIdiL Cgil, il cosiddetto sindacato dei precari, ma era ancora in fase di prima attività.



esperto su specifiche materie, mentre altri mi affidavano il coordinamento di progetti o di azioni all'interno di grandi progetti. Era una buona condizione, ma piena di paradossi. Lavoravo per un unico datore di lavoro, ma era come lavorare con tre committenti diversi. Avevo una mia postazione in tre uffici diversi, due nel palazzo dell'Ente e uno presso la sede del Ministero della Funzione Pubblica. Avevo anche quattro o cinque contratti contemporaneamente, il che comportava una grande mole di lavoro per adempimenti burocratici continui. Lavoro non retribuito ma indispensabile per essere pagato. Tutti i contratti, in ogni caso, si concludevano entro la fine di luglio e quelli nuovi ripartivano dal mese di settembre. Avevamo tutto agosto di ferie, ma solo 11 mensilità di retribuzione. Intanto svolgevo il mio dottorato di ricerca all'Università di Tor Vergata e cominciavo a sperimentare le gioie e i dolori del lavoro universitario, che mi portò a svolgere diverse docenze, collaborazioni in attività svolte dai professori, nei corsi e nei master, ed anche a comprendere la precarietà e le incerte dinamiche dei percorsi di carriera universitaria.

Fu in questo periodo, intorno al 2004, che insieme ad altri colleghi cominciammo a ragionare sulle nostre condizioni di lavoro. Capitava di condividere l'ufficio e le attività con altre persone, tutte con lo stesso livello di professionalità e facendo, in linea di massima, lo stesso lavoro. Ma capitava, su tre persone, che una fosse un dipendente a tempo indeterminato, l'altro un collaboratore co.co.co. e il terzo una partita iva. Il dipendente ci invidiava la maggiore flessibilità, il fatto che non dovevamo giustificare le assenze purché rispettassimo le scadenze di lavoro, il maggiore riconoscimento di autonomia da parte dei committenti, che ci consentiva di avere un rapporto con i dirigenti meno subordinato nei modi e nella sostanza. Noi eravamo soddisfatti di tutto questo, anche se a volte gli invidiavamo il fatto che allo scadere dell'orario di lavoro andasse via, mentre noi rimanevamo sempre fino a tardi. Gli invidiavamo però sempre le ferie pagate, le tredicesime e quattordicesime mensilità, i buoni pasto, gli anticipi per le trasferte, la partecipazione alla formazione aziendale, il riconoscimento della malattia, che per noi, a differenza sua, significava poter rimanere a casa ma dover comunque rispettare le scadenze. Anche tra noi collaboratori c'erano delle differenze. Alcuni lavoravano in partita iva. Una scelta dettata principalmente dal fatto di appartenere ad una categoria professionale con un Ordine e una cassa previdenziale privata, come ad esempio gli psicologi o gli ingegneri. Condividevo con loro gioie e dolori della condizione, che percepiamo come fortunato *free lance* o sfigato *precario* sulla base soprattutto dell'andamento dei pagamenti e della quantità di spese che avevamo dovuto anticipare. Facevamo lo stesso lavoro, ma con trattamenti diversi: ad esempio, noi parasubordinati rientravamo nella gestione del personale e venivamo pagati mediamente ogni tre mesi; i colleghi con partita iva rientravano in una gestione diversa e venivamo pagati mediamente ogni sei mesi, a volte anche peggio. In un periodo particolarmente difficile, venimmo a sapere di un'assemblea sindacale che si sarebbe tenuta a breve. Ne parlammo insieme al nostro gruppo e decidemmo di partecipare. Avremmo posto le nostre questioni. Ci presentammo tutti insieme. Per noi non era facile, io ero l'unico ad avere qualche contatto con un sindacato e gli altri non si erano mai nemmeno posto il tema di organizzarsi o farsi rappresentare per chiedere qualcosa. Eravamo tutti abituati a contrattare individualmente. Era per noi un passo importante. Eravamo emozionati. Non ci fecero entrare. Non abbiamo mai saputo a quale organizzazione appartenessero i sindacalisti con cui parlammo, ma furono molto intransigenti. Era l'assemblea dei lavoratori dell'Ente, noi non rientravamo in quella categoria. Non

potevamo partecipare all'assemblea. Eravamo scioccati. Certo, con il senno di poi sarebbe facile dire che avremmo potuto forzare, entrare ugualmente e costringerli a darci la parola. Ma era il 2005, *il precariato* era visto come una sorta di limbo temporaneo, da cui prima o poi saresti uscito con un'assunzione. A meno che tu non avessi gli agganci giusti per diventare uno di quei ricchi consulenti che dialogavano direttamente con i piani alti dell'organizzazione. In ogni caso, non era un problema per quei sindacalisti e noi eravamo troppo scossi e disorientati per fare altro. Per noi era già tanto aver deciso di andare in un'assemblea dove rischiavamo di aprire un conflitto con l'Ente. Aprire un conflitto doppio, con il datore di lavoro e con il sindacato, era fuori discussione. Capimmo in seguito che in quell'assemblea avrebbero discusso di un percorso di stabilizzazione per i dipendenti a tempo determinato. E che noi eravamo visti come una minaccia. Avevano dato per scontato che noi volessimo entrare nel percorso di stabilizzazione. Un errore. Noi non volevamo diventare dipendenti, volevamo più diritti e più tutele, per noi, lavoratori non dipendenti. Non passò molto tempo che uno dei *junior* che lavorava con noi si ruppe una gamba. Con grande serenità, come se fosse la cosa più normale del mondo, il capo progetto, un dipendente, chiese al coordinatore del gruppo di lavoro di interrompere il contratto di collaborazione del ragazzo: era costretto a casa per più di un mese, non avrebbe potuto lavorare. La parola licenziamento non si adatta a un collaboratore, ma la sostanza era quella. Peggio, in realtà, perché il giovane non avrebbe ricevuto alcuna buonuscita, nessun trattamento di malattia, nessuna indennità di disoccupazione. Era un'ingiustizia eccessiva. Eravamo senza parole. Ma eravamo furiosi e trovammo le parole e il coraggio per andare dal dirigente: non potevamo accettarlo. Andò bene, il dirigente si convinse a non interrompere il contratto, in cambio noi avremmo garantito le condizioni per consentirgli di lavorare. Lo *smart working* non c'era ancora, il primo *smartphone touchscreen* sarebbe arrivato solo due anni dopo, internet era ancora molto lento, ma ci organizzammo per fare in modo che potesse lavorare da casa, nonostante la gamba ingessata. Nel 2006, dopo il cambio di Governo, il nostro progetto con il Ministero venne chiuso. Non ricevemmo nessuna comunicazione. Come oggi ai *riders* e ai lavoratori di piattaforma può venire chiuso il proprio account senza nessun avviso, così a noi tolsero la "connessione" con il nostro lavoro, senza preavviso, senza spiegazione, in effetti senza neanche una comunicazione. Come se non fossimo realmente esistiti.

Stavamo sperimentando cosa volesse dire lavorare senza Statuto, anche se questa espressione non era ancora in uso e ci sarebbero voluti quasi dieci anni prima che entrasse, come questione non residuale, all'interno del dibattito sindacale e politico, o almeno in una parte di esso.

Era un periodo molto intenso e la mia frequentazione con il sindacato si era rarefatta, se non per qualche piccolo coinvolgimento in attività specifiche. Fino al 2008. Allora, in modo del tutto inaspettato, un compagno di Agenquadri mi chiamò e mi disse che la nuova Presidente stava cercando un collaboratore, qualcuno che le desse una mano a rilanciare l'associazione, e che proprio in quest'ottica avrebbero voluto coinvolgere un *professional*. Era una prospettiva interessante, anche se per farlo avrei dovuto ridurre una parte della mia attività lavorativa e anche il mio reddito. Le cosiddette agibilità sindacali non erano previste, e non lo sono ancora, per i lavoratori non dipendenti. Ma l'idea di poter fare qualcosa all'interno del sindacato, della Cgil, e poter finalmente portare nel giusto contesto le riflessioni e le esperienze fatte con i colleghi, mi attirava inevitabilmente. Così accettai la proposta.

Ormai frequentavo la sede della Cgil di corso d'Italia da diversi anni e cominciava ad essermi familiare. In Agenquadri, e nel suo Comitato Direttivo, trovo compagne e compagni che avevano esperienze diverse dalle mie, ero l'unico lavoratore non dipendente, ma sentivamo di appartenere alla stessa categoria di lavoratori.

Scoprii che alcune categorie avevano iniziato a porsi il tema dei lavoratori non dipendenti. Lo avevano fatto partendo da un punto di vista diverso rispetto al più diffuso dibattito sulla precarietà. I processi di ristrutturazione di medie e grandi imprese, guidate dai principi del *downsizing* e dell'*outsourcing* secondo un modello di competitività basato su flessibilità e riduzione dei costi, avevano portato ad esternalizzare una serie di funzioni classicamente svolte all'interno dell'azienda. Nell'esperienza delle compagne e dei compagni questo si era in alcuni casi manifestato con licenziamenti e successivo ricorso a società esterne, in altri con il licenziamento del dipendente e la ricontrattualizzazione dello stesso come consulente. Così alcuni quadri si erano trovati ad avere come consulenti esterni persone che fino a poco prima erano dipendenti, loro collaboratori, con all'incirca le stesse funzioni. Ma con condizioni di lavoro diverse, ovviamente. Questo ha dato loro una rappresentazione plastica inequivocabile del *free lance* come "lavoratore", una persona che appartiene senza dubbio alla classe lavoratrice, anche se con condizioni contrattuali diverse. Un'assunzione di principio, all'epoca tutt'altro che scontata. Era la manifestazione della precarizzazione delle alte professionalità, come esito della riorganizzazione dei cicli produttivi e dell'evoluzione dei modelli manageriali. Una lettura diversa da chi vedeva la precarietà come risultato di un processo normativo. Letture diverse ma complementari, che col tempo avrebbero portato ad una sintesi, in un percorso che all'inizio non fu privo di attriti e incomprensioni.

Una delle conseguenze di questa lettura fu assumere che la risposta alla precarietà andava cercata prima di tutto attraverso la contrattazione collettiva, innovando la contrattazione, in coerenza con quello che stava succedendo nel rapporto tra impresa e catena di fornitura, tra impresa e filiera.

Scoprii anche che alcuni quadri avevano già sperimentato un tentativo di elaborazione che andava in questa direzione, proponendo una specifica parte del contratto collettivo che riguardasse i consulenti delle imprese e desse loro alcuni riconoscimenti, a partire dai diritti di informazione e partecipazione.

Fu probabilmente per questi vissuti, non ancora diventati elaborazione politica, che il gruppo dirigente di Agenquadri accettò di buon grado, ovviamente con sfumature che andavano dal vivo interesse alla semplice accettazione, di inserire la questione delle alte professionalità non dipendenti all'interno dei propri temi e del proprio dibattito. Ma fu soprattutto la spiccata sensibilità dell'allora Presidente Carla Pecchioni, la sua capacità di coglierne l'urgenza e l'importanza storica, a consentirci di andare oltre le semplici riflessioni.

Agenquadri non era, ovviamente e per fortuna, l'unico soggetto all'interno della Cgil ad aver avviato un percorso di lavoro su questi temi. Fu una lunga fase di emersione, in cui ognuno si scontrava e provava a rispondere, dal proprio punto di vista e con la propria identità, alla durezza della realtà che si trovava di fronte.

Già al Congresso del 2002 la Cgil aveva approvato uno specifico ordine del giorno, relativo al lavoro professionale, che indirizzava sia l'azione confederale sia quella delle categorie verso alcuni precisi obiettivi, tra cui contrattare diritti e regole per i lavoratori con partita Iva individuale, a

partire da chi opera in monocommittenza, o esegue prestazioni strutturali nel ciclo produttivo. Fu l'avvio di un percorso che portò, negli anni immediatamente successivi, alla definizione di una prima piattaforma e all'elaborazione di posizioni sulla riforma delle professioni, del recepimento della Direttiva europea sul riconoscimento delle qualifiche professionali (36/2005), in alcuni casi anche unitariamente con Cisl e Uil.

Nel 2009, l'allora responsabile dell'ufficio Lavoro Professionale della Cgil, Davide Imola, avviò quell'ampio percorso di approfondimento e confronto che avrebbe portato alla nascita della Consulta delle professioni della Cgil, ufficializzata a Milano il 5 febbraio del 2010. Obiettivo dichiarato della Consulta era quello di rendere strutturale il dialogo tra i diversi mondi: il sindacato e le sue diverse articolazioni, le associazioni professionali, i singoli professionisti, gli studiosi che, da diversi punti di vista, si occupano di lavoro professionale. Un lavoro che nel tempo si dimostrò essenziale<sup>94</sup>.

L'incontro con Davide Imola fu travolgente. Con Davide era inevitabile, entrambi eravamo molto sicuri dei nostri percorsi e delle nostre elaborazioni, ma lui aveva una personalità dirompente, di quelle che non possono che suscitare reazioni forti. Davide è una testimonianza di come la storia delle grandi organizzazioni non sia determinata soltanto dal più alto gruppo dirigente. Non smetteremo mai di ringraziarlo, per il suo lavoro e per il piacere di aver potuto fare un pezzo di strada insieme.

Il confronto tra di noi diventò presto solido, ma in una continua tensione dialettica: io più concentrato sugli aspetti contrattuali e sulle dinamiche legate all'organizzazione del lavoro e ai cicli produttivi, lui più attento alle dinamiche politiche, agli aspetti di *policy*, ai rapporti con il mondo esterno alla Cgil e alla rappresentanza. Entrambi convinti che l'inclusione dei non dipendenti nell'azione sindacale e l'estensione dei diritti e delle tutele fossero essenziali e non rinviabili, sia per le lavoratrici e i lavoratori, sia per lo stesso sindacato.

Alla fine di aprile dello stesso anno si tenne il terzo Congresso di Agenquadri. Tra i temi centrali del documento e del dibattito congressuale c'era ovviamente la contrattazione, ma per la prima volta con la richiesta di un'apertura verso le alte professionalità non dipendenti, e un intero capitolo dedicato al lavoro professionale, frutto anche del confronto con la Consulta delle professioni. La strada era stata segnata.

Ma l'evento più significativo di quell'anno, per la storia del rapporto tra sindacato e lavoro senza Statuto, fu il Seminario che la Cgil svolse a Todi nel mese di settembre<sup>95</sup>.

Nella relazione introduttiva, affidata all'allora Vicesegretaria Generale Susanna Camusso, riprendendo le conclusioni del Congresso svolto nello stesso anno, la Cgil ribadì la centralità della contrattazione, ponendogli accanto l'obiettivo di unificare il lavoro. Parlare a tutti i lavoratori che non sono garantiti dal contratto, estendere la contrattazione, riconoscere i limiti della contrattazione attuale e lavorare ad una proposta innovativa e unificante. Queste le parole d'ordine lanciate al seminario, il cui valore viene ripreso nelle conclusioni del Segretario Generale Guglielmo

---

<sup>94</sup> Gli atti delle prime iniziative di avvio della Consulta sono raccolti e pubblicati nel volume: (a cura di) Davide Imola, *I professionisti e il sindacato: tra scoperta e innovazione*, Ediesse, 2011

<sup>95</sup> Cgil, Seminario sulla contrattazione, Todi, 22-23 settembre 2010

Epifani che, per spiegare la situazione, richiama una metafora spesso usata da Vittorio Foa: se devi imparare a nuotare, non puoi stare sempre a correre sulla spiaggia.

E così ci tuffammo.

Ma come stabilire i nuovi perimetri contrattuali e di rappresentanza? Come decidere i limiti dell'estensione delle tutele e delle garanzie? Dove porre i confini tra precarietà come abuso, mancato riconoscimento della condizione di lavoratore subordinato, e precarietà come condizione storica di una parte del lavoro autonomo? Come stabilire quale parte del complesso e variegato mondo del lavoro autonomo dovevamo considerare "lavoratori"? Con quali modalità estendere al lavoro non dipendente del XXI secolo diritti e tutele, avendo in campo strumenti pensati per rispondere alle esigenze del lavoro subordinato, spesso costruiti sull'idealtipo novecentesco di maschio, bianco, operaio? Come consentire ai lavoratori senza Statuto non solo di essere rappresentanti e tutelati, ma di diventare essi stessi parte dell'organizzazione sindacale? Come rendere praticabile tutto questo?

Queste domande avrebbero accompagnato noi e la Cgil per molti anni, e in parte ci accompagnano ancora.

Intanto, la Presidente di Agenquadri mi propose la candidatura alla presidenza dell'associazione. In accordo con la segreteria confederale della Cgil, mi disse, volevano consolidare il rilancio di Agenquadri, investendo su un giovane *professional* che portasse avanti quel percorso, indicato dal Congresso e dal nuovo Patto di Affiliazione tra Agenquadri e la Cgil, di innovazione politica e organizzativa e di apertura verso il mondo del lavoro professionale e non dipendente. Io avevo 36 anni d'età e quasi 10 di esperienza professionale e non mi sentivo particolarmente giovane, ma compresi il senso di quella proposta. Ne fui onorato e allo stesso tempo disorientato. Era una di quelle proposte che capitano una volta nella vita, e sicuramente non nella vita di tutti. Nonostante le condizioni di precarietà, il mio lavoro mi piaceva e mi sarebbe dispiaciuto interrompere quel percorso. Ma avevo l'opportunità di portare le mie esperienze e le mie competenze dentro una grande organizzazione come la Cgil. Avevo la possibilità di contribuire a far diventare pratica politica e sindacale quelle riflessioni e quelle istanze, che appartenevano a molte lavoratrici e lavoratori della mia generazione, ma che faticavano ad uscire dai luoghi di vita e di lavoro del precariato ad alta professionalità ed a trovare rappresentanza. Potevo davvero pensare di rinunciare a tutto questo? A dicembre del 2010 il Comitato Direttivo mi elesse Presidente di Agenquadri. Il primo Presidente proveniente dal mondo del lavoro autonomo e, con molta probabilità, uno dei primi dirigenti della Cgil a provenire dal lavoro non dipendente.

Sollecitato dalle indicazioni della Cgil a ragionare su un nuovo modello contrattuale, dando coerentemente seguito alle riflessioni del Seminario di Todi, la mia prima proposta al Direttivo di Agenquadri fu quella di creare un gruppo di lavoro sulla contrattazione che provasse ad elaborare delle prime risposte, ovviamente dal punto di vista dei quadri, dei professionisti e delle alte professionalità.

Mettemmo insieme giovani quadri e *professional* con quadri e funzionari con lunga esperienza sindacale e contrattuale, provenienti da diversi settori e diverse categorie. Fu un lungo percorso in cui trovammo il modo di conciliare le istanze dei quadri, alcune storiche, con le nuove domande che la sfida dell'unificazione del lavoro e dell'inclusione contrattuale ci ponevano. Il risultato fu una

proposta organica di nuovo modello contrattuale, formalizzata nel documento “Agenquadri Cgil - Verso un nuovo modello contrattuale. Proposte per i Quadri, i Professionisti e le Alte Professionalità”<sup>96</sup> che fu discusso con il Segretario Generale della Cgil e con alcuni segretari generali di categoria in un seminario tenutosi nel giugno del 2011.

Fu il frutto di un lavoro complesso e faticoso, ma fu appassionante vedere come le nuove domande coinvolgessero le compagne e i compagni con più esperienza. La loro disponibilità a mettersi in gioco, a mettere in gioco le loro certezze, fu un elemento essenziale per condurci ad una prima definizione di analisi e proposta.

Ancora valida nella sua architettura complessiva, al capitolo Precarietà e inclusione il documento fissava alcuni punti che avrebbero segnato il dibattito successivo, compreso quello attorno all’elaborazione della Carta dei diritti universali del lavoro e che sono ancora attuali. In sintesi:

- Nel momento in cui una persona, come soggetto non organizzato in forma di impresa, entra in un rapporto di lavoro con un’impresa o con una pubblica amministrazione, a prescindere dalla forma contrattuale con cui esso si manifesta, quel rapporto deve rientrare nella sfera di applicazione dei contratti collettivi.
- Questa estensione della contrattazione collettiva deve riguardare tutti i rapporti di committenza, non solo le committenze prevalenti, e deve affiancarsi alla lotta contro l’uso improprio di forme di consulenza e collaborazione.
- L’inclusione contrattuale non deve partire dai “titoli”, come ad esempio l’etichetta formale di professionista, ma deve riferirsi all’organizzazione del lavoro e dei processi produttivi, che oggi non si risolvono del tutto all’interno della stessa azienda e dei suoi dipendenti.
- Serve costruire una nuova mappa del lavoro adeguata a rappresentare cosa fanno le persone all’interno dell’azienda, a prescindere dalle forme contrattuali che ne regolano il rapporto.
- Per ogni incarico attivato, a prescindere dalla forma contrattuale di prestazione professionale o collaborazione, dovrà essere individuato il livello di inquadramento contrattuale corrispondente. Questo agganciamento deve anche andare nella direzione di una maggiore sincronia tra le modificazioni nell’organizzazione del lavoro e i sistemi di classificazione contrattuali, anche per i lavoratori subordinati.
- Il contratto collettivo dovrà rappresentare la cornice, il sistema di vincoli collettivamente definito, entro cui potrà svolgersi la contrattazione individuale. Questa impostazione non dovrà riguardare solo i non dipendenti, ma anche i quadri e le alte professionalità in rapporto di subordinazione. Non si tratta dunque di annegare l’autonomia dei non dipendenti dentro i contratti collettivi ma di innovare i contratti, rendendoli adeguati a riconoscere l’autonomia professionale, anche di una parte del lavoro dipendente.
- In nessun caso, comunque, la retribuzione dei non dipendenti potrà essere inferiore a quella stabilita per l’inquadramento corrispondente, compresi eventuali istituti o maggiorazioni definite a livello di contrattazione aziendale.

---

<sup>96</sup> [https://www.apiq.it/download/1-0-agenquadri-proposta-contrattazione-21\\_06\\_2011/](https://www.apiq.it/download/1-0-agenquadri-proposta-contrattazione-21_06_2011/)

- L'azione sindacale sull'inclusione contrattuale deve continuare ad essere accompagnata dall'iniziativa generale in tema di diritti, mercato del lavoro, welfare, formazione professionale, riforma delle professioni e degli ordini professionali.

In questa elaborazione, i quadri e le alte professionalità presentavano un vantaggio dovuto al particolare punto di vista che li aveva visti coinvolti nei processi di riorganizzazione aziendale e di scomposizione dei cicli produttivi, che gli aveva consentito di misurare sulla propria pelle i limiti della contrattazione collettiva, anche per una parte del lavoro dipendente. Da anni ormai i quadri avevano segnalato l'inadeguatezza della contrattazione tradizionale a cogliere e regolare le modificazioni intervenute nel loro lavoro, denunciando anche come questo aveva determinato una fuga delle lavoratrici e dei lavoratori dalla dimensione collettiva e un sempre più massiccio ricorso alla contrattazione individuale. Tutto questo, anche per loro, non poteva essere recuperato negando la contrattazione individuale, ma bisognava trovare una nuova sintesi tra individuale e collettivo, innovando la contrattazione collettiva affinché questa potesse diventare un quadro generale di garanzia, all'interno del quale forme di contrattazione individuale fossero consentite, eliminando i rischi tipici di una contrattazione non regolata collettivamente: discriminazioni o arbitrarie delle attribuzioni, volatilità del potere contrattuale e non difendibilità nelle fasi di crisi, solitudine negoziale e professionale. Da questo punto di vista, le elaborazioni e le rivendicazioni dei quadri apparivano particolarmente coerenti con quello dei *professional* non dipendenti e con la strada dell'inclusione indicata dalla Cgil. Questo non succedeva casualmente, ma era frutto dell'esperienza e delle reali condizioni di lavoro.

Mentre Agenquadri procedeva nel suo lavoro di elaborazione, la Consulta delle Professioni si consolidava nel suo ruolo di costruzione di una rete di soggetti che coinvolgeva ormai molte categorie della Cgil, numerose associazioni professionali, dei più diversi settori, alcune delle quali stavano vivendo un importante momento di sviluppo, e sperimentava, con alterni successi, la possibilità di azioni unitarie su questi temi, anche con le altre confederazioni sindacali. L'azione di costruzione della rete si dimostrò da subito straordinaria anche dal punto di vista della sua capacità di favorire l'organizzazione dei lavoratori e la capacità complessiva di mobilitazione. Il primo esempio di tutto questo fu l'iniziativa *Abbracciamo il Colosseo*. Il 5 marzo 2011 una catena umana si strinse in un enorme abbraccio attorno al grande monumento romano<sup>97</sup>. Era la rappresentazione plastica della capacità di coalizione di una parte del mondo professionale, quello delle lavoratrici e dei lavoratori della cultura e delle associazioni che li rappresentavano, insieme al grande sindacato Confederale e alle sue articolazioni, con la significativa partecipazione del Segretario Generale della Cgil. Nell'appello che accompagnò la manifestazione, le rivendicazioni relative alla tutela ed alla politica dei Beni Culturali si accompagnavano ed erano integrate dalle richieste di riconoscimenti, professionali e procedurali, e tutele per i lavoratori del settore, a partire dai lavoratori professionali non dipendenti. Come nella migliore tradizione del movimento operaio, le battaglie generali e quelle per il miglioramento delle condizioni di lavoro camminavano insieme. *Abbracciamo il Colosseo* fu la prima di una serie di iniziative organizzate dalla coalizione *Abbracciamo la Cultura* e di un intenso

---

<sup>97</sup> Al link, il video dell'iniziativa, realizzato dall'Associazione Nazionale Archeologi (ANA):

<https://www.youtube.com/watch?v=jN0EoCUc4Bw>

e duraturo rapporto tra associazioni professionali e organizzazioni sindacali del settore, che ebbe nel tempo ricadute sia sui temi generali, sia su rivendicazioni specifiche, sia sull'elaborazione contrattuale delle categorie.

Nell'autunno del 2010, un altro importante soggetto era nato e si stava strutturando all'interno della Cgil, anticipato dalla campagna "Giovani (Non+) disposti a tutto". I giovani della Cgil segnalavano l'urgenza e la rabbia di una generazione di fronte alla difficoltà di trovare lavoro, alla mancanza di tutele e di welfare, al dilagare del precariato e delle forme di sfruttamento, anche mascherate da strumenti di apprendimento come gli stage e i tirocini. Molti di loro provenivano dalle organizzazioni studentesche e universitarie, la loro rete di relazione era ampia, fatta di giovani e giovanissimi, che si dividevano tra l'impegno sindacale e politico e le esperienze, spesso svalutanti e frustranti, di ingresso nel mondo del lavoro.

La forza di questa rete e dei suoi contenuti, che portò negli anni a diverse iniziative e all'introduzione di nuove forme di mobilitazione, si espresse a pieno il 9 aprile 2011, nella prima manifestazione organizzata da un insieme di organizzazioni di giovani donne e giovani uomini, che prese il nome di "Il nostro tempo è adesso. La vita non aspetta"<sup>98</sup>.

È l'idea di un presente dietro le quinte, a guardare gli altri che occupano la scena. È la sottrazione dell'età adulta, che è l'età dell'autonomia, impossibile in condizioni di precariato, senza lavoro o senza diritti. Se il lavoro è discontinuo, la vita delle persone non lo è. La vostra scommessa è la nostra scommessa. Queste sono le parole con cui il Segretario Generale annuncia la partecipazione della Cgil alla manifestazione<sup>99</sup>.

All'appello lanciato inizialmente da quindici organizzazioni risposero e aderirono, oltre a numerose strutture della Cgil, più di cento tra associazioni studentesche, universitarie, giovanili ma anche professionali, di lavoratrici e lavoratori autonomi e precari.

Fu l'urlo collettivo di una generazione. Precaria, sottopagata, tenuta ai margini. Era la precarietà come condizione esistenziale, di limitazione all'autonomia sociale ed alla capacità di costruire, nel giusto tempo, una prospettiva di vita indipendente al di fuori della famiglia di provenienza, che si legava indissolubilmente alle questioni sociali dell'occupazione e di un nuovo rapporto tra lavoro, diritti, politiche del lavoro e strumenti di tutela.

Tra le tante iniziative e campagne, i Giovani Non+ disposti a tutto si erano strutturati all'interno della Cgil, nei territori, nelle categorie e con un coordinamento nazionale, dandosi anche un grande appuntamento annuale con la Festa dei Giovani della Cgil<sup>100</sup>. Ogni estate, per due o tre giorni, una grande platea di composta da giovani lavoratrici, lavoratori, delegati e funzionari sindacali si è ritrovata insieme, condividendo spazi sociali, gruppi di lavoro e momenti seminariali con dirigenti territoriali e nazionali della Cgil, delle Categorie e con i dirigenti di associazioni del Sistema Cgil e delle sue reti più ampie. Nelle attività delle feste sono entrati tutti i temi tipicamente sindacali, ma

---

<sup>98</sup> Al link, il video di presentazione della manifestazione del 9 aprile: <https://www.youtube.com/watch?v=C3-QbA1nJgE>

<sup>99</sup> Al link, il videomessaggio del Segretario Generale Susanna Camusso, in preparazione del 9 aprile: <https://www.youtube.com/watch?v=AmCxOiwHJGk>

<sup>100</sup> La Festa si tenne, nel periodo estivo e in diverse località d'Italia, dal 2010 al 2015.



uno spazio consistente, per evidenti motivi, è stato sempre assunto dal confronto sulle questioni del lavoro senza Statuto: la precarietà, il lavoro autonomo e professionale, l'estensione della rappresentanza, dei diritti e delle tutele, del welfare. Furono momenti straordinari, per la capacità di fare rete ma soprattutto per la capacità di mettere in collegamento tutti i diversi livelli dell'organizzazione, dai luoghi di lavoro fino alla segreteria nazionale, in un contesto di scambio e reciproco apprendimento, in quel lungo percorso di costruzione di una visione organica e condivisa di analisi e risposta al lavoro senza Statuto. Percorso i cui esiti, in quella fase, erano ancora tutti da venire.

Fu soprattutto grazie all'entusiasmo e alla caparbietà di Davide Imola, oltre che ovviamente alla comunanza di obiettivi e al consolidamento dei percorsi, che si creò in Cgil uno spazio collettivo, inizialmente informale ma sistematico, di confronto sui temi del lavoro senza Statuto. Oltre alle strutture confederali, come la Consulta e i Giovani Non+, e trasversali come Agenquadri, vi partecipavano diversi esponenti delle categorie all'epoca più sensibili o che si erano già trovate di fronte alla necessità di dare risposte alle lavoratrici e ai lavoratori senza Statuto che cominciarono ad organizzarsi, come NIdiL, Filcams, Fillea, Slc e altre la cui presenza era meno costante. Era quasi sempre Davide a convocare e ospitare le riunioni, a cui ognuno di noi partecipava con le proprie preoccupazioni, i propri punti di vista, le proprie esperienze, le proprie elaborazioni, con in mente molte domande e qualche prima risposta. Condividevamo indubbiamente una visione di base che partiva da alcuni assunti di fondo: il lavoro precario non era un fenomeno passeggero e/o limitato ai giovani ed alla fase di ingresso nel mondo del lavoro; il precariato aveva molteplici facce e manifestazioni, coinvolgeva il lavoro manuale e quello professionale, incrociava in vario modo i mondi del lavoro autonomo a partita iva, e le sue evoluzioni, e quello dal rapporto tra formazione e lavoro, nonché tra università, ricerca e lavoro; affrontare in modo efficace i temi del lavoro precario e delle nuove forme di lavoro autonomo significava interrogarsi a fondo su questioni centrali come la rappresentanza e la contrattazione. E accettare interrogativi di questa portata non conduce mai a un percorso indolore. Le nostre discussioni erano un fatto nuovo, che ad alcuni di noi consentivano di trovare una dimensione collettiva per confrontarsi su temi che non avevano ancora trovato adeguato spazio all'interno del dibattito ufficiale delle strutture. Ma se erano tra di noi condivise la sensibilità, la passione, la percezione di un'urgenza e buona parte delle domande, non altrettanto lo erano gli approcci scelti per costruire le possibili risposte. Era inevitabile, perché ognuno di noi rappresentava in quella sede il portato delle proprie biografie individuali e organizzative: erano diversi i punti di vista, erano diverse le domande che le lavoratrici e i lavoratori che rappresentavamo ci ponevano, erano diverse le storie sindacali e contrattuali delle nostre organizzazioni di provenienza, erano diversi i sistemi di relazione esterni con cui ci confrontavamo. C'era una inevitabile complessità che rappresentava un mondo del lavoro altrettanto complesso. Ma ci eravamo messi in testa di cercare il più possibile una sintesi. Furono credo questi elementi comuni, insieme alla solidità della nostra appartenenza alla Cgil, che ci consentirono di confrontarci e scontrarci senza remore e senza sconti. Ci furono momenti davvero ardui, ma neanche nelle fasi in cui la dialettica si faceva più aspra, quando i toni si alzavano ben oltre il livello di un civile dibattito, nessuno mai, neanche dopo aver lasciato una riunione sbattendo la porta, pensò di poter interrompere o abbandonare quel percorso.

Era stato da subito facile trovare nei principi dell'estensione dei diritti e delle tutele una solida base comune. Più complicato stabilire i confini dell'estensione e le modalità con cui questa dovesse concretizzarsi. Tutto si snodava, fondamentalmente, attorno a due questioni di principio, tra di loro connesse.

Sul primo punto, come Agenquadri ci eravamo già espressi in maniera molto netta. In una prospettiva di riunificazione del lavoro, partendo dall'analisi della scomposizione dei cicli produttivi, delle modificazioni nell'organizzazione del lavoro e nelle catene di fornitura, considerando sia l'uso improprio dei contratti di lavoro non dipendente che l'evoluzione del lavoro autonomo e professionale, eravamo fermamente convinti che bisognasse considerare lavoratrici e lavoratori qualsiasi persona, non organizzata in forma d'impresa, nel momento in cui stabilisce un rapporto di committenza con un datore di lavoro pubblico o privato. Si trattava di un approccio universalistico, che puntava a stabile un criterio generale che consentisse di non lasciare nessuno escluso. Un criterio di questo genere, inoltre, consentiva di formulare una definizione stabile nel tempo, riferita alle condizioni oggettive di lavoro e dunque indipendente dalla forma contrattuale assunta dal rapporto di lavoro. Quest'ultimo era un aspetto essenziale, anche perché il dibattito sul precariato, a partire dal decennio precedente, si era incentrato proprio sulle forme contrattuali, determinando una sorta di inseguimento normativo tra tipologie, sigle, acronimi, precarietà più o meno regolate, che nel periodo di massima creatività si annoveravano in diverse decine, tra forme di collaborazione, somministrazione, lavoro accessorio, ripartito, occasionale, a chiamata, intermittente, continuativo, a progetto, ecc. E questo eterno dibattito sulle forme contrattuali era una delle trappole da cui bisognava uscire.

Questa prospettiva universalistica, che consentiva il pieno coinvolgimento del lavoro autonomo non organizzato in forma d'impresa e senza dipendenti, apriva numerosi interrogativi ed era disponibile a diverse interpretazioni, ma nella sua impostazione di fondo favoriva l'interlocuzione all'interno della Consulta delle professioni Cgil, con le molte associazioni professionali esterne alla Cgil, e le sue possibili ricadute erano colte positivamente dalle Categorie che avevano maggiore familiarità, all'interno dei propri settori, con figure professionali storicamente autonome. Di contro, essa trovava l'opposizione di quei soggetti che, partendo da punta di vista diversi, definivano il perimetro dell'estensione come allargamento dei confini del lavoro dipendente. Anche in questo caso l'assunto di fondo dava adito a diverse interpretazioni e sfumature, che ruotavano per lo più attorno al concetto di lavoro economicamente dipendente, evoluzione della più semplicistica nozione di monocommittenza, che pure era presente nel dibattito più tradizionale.

Già ad aprile del 2010, dopo un'istruttoria durata più di un anno, il Comitato Economico e Sociale europeo aveva adottato un parere sulle nuove tendenze del lavoro autonomo, in cui sollecitava le parti sociali ad occuparsi di questa tipologia di lavoratrici e lavoratori, fornendo anche una prima rappresentazione delle diverse definizioni e regolamentazioni, adottate da governi europei, che riguardavano quelle tipologie di lavoro non rientranti nel lavoro subordinato né in quello autonomo, compreso il caso italiano del lavoro parasubordinato<sup>101</sup>. La definizione normativa

---

<sup>101</sup> Parere del Comitato economico e sociale europeo sul tema «Nuove tendenze del lavoro autonomo»:

più completa di lavoro economicamente era, e rimase per molto tempo, quella adottata in Spagna e formulata all'interno dello Statuto del lavoro autonomo, approvato nel 2007<sup>102</sup>. Il primo esempio di ordinamento sistematico e unitario del lavoro autonomo nell'Unione Europea, come veniva affermato nella Premessa della stessa legge, definisce il lavoratore autonomo economicamente dipendente in base a più criteri: si tratta di una persona che esercita personalmente, direttamente e in modo abituale un'attività economica o professionale, a scopo di lucro prevalentemente a vantaggio di una persona fisica o giuridica, denominata cliente, da cui dipende per almeno il 75 % del reddito. Era una formulazione senza dubbio parziale, perché semplificava un fenomeno complesso riducendolo a poche variabili oggettive e misurabili, e lo faceva in maniera molto rigida, che rispondeva soprattutto al problema di trovare una soluzione "tecnica" alla questione dei parasubordinati. E forse proprio per questi motivi ebbe grande eco nel dibattito europeo e italiano, dando spunto per numerosi articoli e proposte di legge, di cui si può ancora trovare copiosa traccia. Di fatto, introdurre la nozione di lavoro economicamente dipendente consentiva di ritagliare uno spazio ben delimitato e ben definito, senza modificare il quadro normativo generale e senza modificare le nozioni classiche di lavoro autonomo e subordinato. Il rapporto tra il Trade<sup>103</sup>, per utilizzare la dizione iberica, e la contrattazione collettiva non era scontato. Anche all'interno del grande mondo Cgil le opinioni erano diverse. Nel dibattito a cui partecipavamo, prevaleva nettamente l'idea dell'inclusione contrattuale, che avrebbe tra l'altro rafforzato l'unità tra i lavoratori, le pratiche della rappresentanza dentro e fuori dai luoghi di lavoro, garantito agli economicamente dipendenti maggiori garanzie e tutele legate alla copertura contrattuale e all'azione sindacale nazionale, territoriale e aziendale. A questa visione si accompagnava quella sulla possibilità, non banale nel dibattito e nella pratica, di estendere anche gli istituti del welfare contrattuale. In opposto a questa, sussisteva una visione, che negli anni sarebbe diventata sempre più residuale, che individuava nell'estensione dei perimetri contrattuali un fattore di elevato rischio per la contrattazione collettiva e per lo stesso sindacato. Includere nei contratti collettivi fattispecie diverse da quelle del lavoro subordinato, nella sua definizione più tradizionale, avrebbe legittimato il precariato e finito per indebolire anche il lavoro dipendente. Questa, in sintesi, era l'affermazione che veniva fatta e rilanciata sia nel dibattito interno che in quello esterno. Era, posso dire a parere non solo mio, una visione alquanto arcaica, che si limitava alla mera difesa del fortino, senza tenere minimamente conto dei cambiamenti già avvenuti nel mondo reale. Per qualcuno era sicuramente una *comfort zone*, perché consentiva anche di non mettere in discussione le pratiche contrattuali abituali e di tener rinchiuso il precariato all'interno del dibattito sulla regolazione normativa del mercato del lavoro. Un dibattito che in Italia ha appassionato per anni, quasi quanto quello sulle

---

il caso specifico del lavoro autonomo economicamente dipendente» pubblicato in GU 18/2011 (<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:018:0044:0052:IT:PDF>)

<sup>102</sup> Ley 20/2007, "Estatuto del trabajo autónomo" pubblicato in BOE n. 166 del 12/07/2007 (<https://www.boe.es/eli/es/1/2007/07/11/20/con>)

<sup>103</sup> La sigla si riferisce alla nozione di *Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente* istituita dalla normativa spagnola.

leggi elettorali, forse convinti che le opere di ingegneria normativa siano sufficienti alla costruzione del mondo.

Sull'altro versante, le critiche al modello del committente principale erano numerose e muovevano da diversi punti di vista. Nella sua dimensione strategica e di prospettiva la proposta del lavoro economicamente dipendente non andava nella direzione della riunificazione del lavoro, ma proseguiva nella costruzione di recinti e steccati, rischiando di alimentare la frammentazione e la separazione tra persone che pure condividevano la condizione di essere lavoratrici e lavoratori. Sul piano pratico, l'idea di riconoscere diritti e tutele ai lavoratori autonomi sulla base del criterio della dipendenza economica portava con se alcune fondamentali contraddizioni. In primo luogo proprio sul piano del contrasto agli abusi, ovvero nell'utilizzo improprio di incarichi di lavoro autonomo per mascherare lavoro dipendente. Essendo molti di questi casi in regime di monocommittenza, o al limite di committenza prevalente, l'introduzione di un profilo contrattuale così specifico porterebbe con se il rischio di divenire una sorta di inquadramento di serie B, con un limitato riconoscimento di diritti e tutele, proprio per quelle situazioni di maggiore sfruttamento che dovrebbero invece emergere ed essere regolarizzate come lavoro dipendente. In secondo luogo, risultava critica proprio l'idea che solo i lavoratori autonomi economicamente dipendenti avessero bisogno di tutele e, d'altra parte, che tutti i lavoratori con un unico committente principale si trovassero in una condizione di debolezza economica e/o negoziale. Il confronto con le associazioni dei lavoratori autonomi aveva rafforzato l'idea, già presente in Agenquadri e nella Consulta delle professioni, che il diritto ad avere diritti e le necessità di tutela non dipendessero dal numero di committenti o dalla loro prevalenza. Sui diritti, in termini generali, era evidente che il tema della dipendenza economica non rispondeva in alcun modo al principio che tutte le persone che lavorano devono avere garantiti dei diritti fondamentali, a prescindere dalla forma contrattuale con cui svolgono la propria attività. E in particolare, le lavoratrici e i lavoratori autonomi che non rientravano nella condizione di avere un committente prevalente al 75%, si sentivano discriminati. Perché negare loro i diritti riconosciuti ad altri? Sul piano delle tutele, il discorso era un po' più complesso. Provando a semplificare, riducendo un tema molto ampio alle specificità che più hanno animato il dibattito di quel periodo, e che per buona parte lo animano ancora, si potrebbe partire dalla domanda: chi, e per quali motivi, deve essere destinatario di interventi di tutela e sostegno? Una lavoratrice in gravidanza o che diventa madre, ha diritto a sospendere o ridurre l'attività lavorativa? Quali altre motivazioni determinano lo stesso tipo di diritto? La salute, lo studio, la paternità, l'attività sindacale? In quali casi la perdita del lavoro o la riduzione dell'attività determinano un intervento di sostegno, sotto forme di reddito alternativo o di altri strumenti? La risposta a queste domande era strettamente legata al modello di inclusione che si sceglieva di adottare. E le critiche più forti al modello dell'economicamente dipendente facevano leva proprio su questi punti. Perché la maternità non dovrebbe essere riconosciuta ad una lavoratrice autonoma con molti committenti (e magari comunque a basso reddito)? Mentre magari viene riconosciuta ad una lavoratrice autonoma che lavora stabilmente per un grosso cliente?

All'origine di questi e altri paradossi, che le lavoratrici e i lavoratori autonomi percepivano come discriminazioni, c'erano alcuni assunti che, voluti o meno che fossero, accompagnavano il modello dell'economicamente dipendente. In primo luogo, emergeva l'idea che un autonomo con un

committente prevalente fosse un soggetto debole, da tutelare, mentre un *freelance* con numerosi committenti, nessuno prevalente oltre una certa soglia, fosse un soggetto forte e dunque non legittimato a ricevere tutele e sostegni. Due visioni che non corrispondono necessariamente alla realtà. Da una parte, infatti, può succedere nella vita di un professionista affermato di accettare un'offerta che, per un periodo più o meno breve, rappresenti da sola oltre il 75% dei suoi compensi. In alcuni settori quest'ipotesi si verifica con più facilità di altri: un avvocato che assume una causa particolarmente rilevante; un consulente a cui viene affidato un piano di riorganizzazione di un'impresa di medie dimensioni; un ingegnere o un architetto, ma anche un archeologo o un restauratore, chiamato a lavorare per un anno (o anche più) su un grande progetto; un informatico, uno psicologo o un formatore incaricati di presidiare un progetto strategico all'interno di un'azienda. Sono tutti casi in cui la committenza prevalente è semplicemente una condizione contingente e passeggera, dovuta a qualche particolare opportunità di mercato, che non rende quella lavoratrice o quel lavoratore più debole, bisognoso o meritevole di tutele. Dall'altro canto, il fatto che una lavoratrice o un lavoratore autonomo abbiano più committenti, nessuno dei quali prevalente oltre una certa soglia, non ci dice di per se nulla rispetto alle sue condizioni di mercato, al suo reddito, ai suoi bisogni, alle sue prospettive future, alla forza o alla debolezza delle sue condizioni lavorativa e professionale. In poche parole, la pretesa della commessa prevalente oltre una certa soglia di essere dirimente della condizione sociale del lavoratore non era realistica. Queste erano le critiche che provenivano dalle associazioni professionali e che una parte di noi condivideva. La logica dell'economicamente dipendente era però semplice, facilmente comprensibile e formalizzabile, e delle cose semplici aveva e continua ad avere il fascino. Essa, da sola, non mette in discussione il modello ormai affermato di parcellizzazione delle forme contrattuali e ritaglia un spazio intermedio che non necessita di ridefinire il modello del lavoro subordinato, né tantomeno quello del lavoro autonomo. In questo suo essere sostanzialmente conservatrice e tranquillizzante sta forse la chiave del suo successo.

In ogni caso, l'estensione di diritti e tutele ai lavoratori non dipendenti lasciava aperti non pochi interrogativi. Il dibattito interno ed esterno alla Cgil, il continuo confronto con le associazioni del lavoro autonomo, i risultati delle prime indagini sulle condizioni di lavoro, e in particolare la ricerca *Vita da professionisti*<sup>104</sup>, avevano ormai fornito numerosi elementi di conoscenza e consentito di formulare un'agenda delle questioni prioritarie, del loro livello di complessità, delle possibili strade da percorrere.

In particolare, dal dibattito seguito alla legge spagnola e alle diverse proposte che in Italia si stavano formulando, relative per lo più a ipotetici statuti del lavoro autonomo, era emersa molto

---

<sup>104</sup> Fortemente voluta da Davide Imola, alla cui memoria è dedicato il rapporto di ricerca, l'indagine dal titolo: *Vita da professionisti*, promossa dalla Consulta del lavoro professionale Cgil e dalla Filcams Cgil e realizzata dall'Associazione Bruno Trentin (oggi Fondazione Di Vittorio). Il percorso di ricerca, avviato nel 2011 e i cui approfondimenti sono proseguiti per diversi anni, ha visto il coinvolgimento di numerosi esperti, dirigenti sindacali e rappresentanti delle associazioni professionali, sotto la supervisione di Davide Imola e con il coordinamento di Daniele Di Nunzio. Il report di ricerca è scaricabile qui: <https://www.fondazionedivittorio.it/sites/default/files/content-attachment/Vita%20da%20Professionisti%20Rapporto.pdf>

forte la preoccupazione delle lavoratrici e dei lavoratori autonomi per il rischio di un'applicazione rigida, al lavoro autonomo, di istituti costruiti sulle esigenze e sulle caratteristiche del lavoro subordinato. Questa preoccupazione, vissuta da molti come un vero e proprio pericolo, si basava su elementi di realtà. In diverse proposte di regolazione del lavoro economicamente dipendente, compresa la legge spagnola, infatti, mentre da una parte si riconosceva l'autonomia funzionale del lavoratore, dall'altra si ipotizzavano regimi rigidi, ad esempio rispetto all'articolazione settimanale dell'orario di lavoro e del giorno di riposo.

Il pericolo derivante dall'applicazione di logiche del lavoro subordinato al lavoro autonomo è una delle questioni che hanno continuato, e continuano, a caratterizzare il dibattito, a volte per legittime preoccupazioni, altre volte in maniera strumentale per rafforzare l'opposizione all'idea che il sindacato e la contrattazione possano assumere un ruolo di rappresentanza e regolazione del lavoro non dipendente.

Ovviamente il tema rappresentava anche un problema reale per chi sosteneva la linea dell'inclusione contrattuale dei *freelance*. La sua soluzione prevedeva, necessariamente, un'innovazione nella contrattazione collettiva. Un cambiamento che, come avevamo già sostenuto per i quadri e le alte professionalità, poteva portare benefici, con una maggiore efficacia e adeguatezza, anche al lavoro subordinato. La proposta era di articolare il sistema di regolazione contrattuale in maniera progressiva, individuando prima di tutto quali istituti fossero applicabili nello stesso modo a tutti i rapporti di lavoro e quali invece avessero bisogno di forme applicative specifiche, per essere adeguati ed efficaci rispetto alle diverse condizioni di lavoro, derivanti dal diverso tipo di rapporto di lavoro o dalla diversa organizzazione del lavoro. Queste forme applicative andrebbero definite al livello contrattuale più adeguato, rispetto alle condizioni di settore, di gruppo, di impresa, fino al livello individuale. Una logica di questo tipo proponevamo anche per il sistema di regolazione normativa: partire dalla definizione di diritti universali, definire modalità specifiche per rendere questi diritti realmente esigibili sia dai lavoratori subordinati che dai non dipendenti. Un esempio significativo può essere fatto in relazione a un tema su cui la Cgil aveva già iniziato a ragionare all'inizio degli anni '10: l'estensione degli ammortizzatori sociali. Se assumiamo il principio che ogni lavoratore in (determinate condizioni di) difficoltà ha diritto a ricevere un sostegno, a prescindere dalla propria condizione contrattuale e professionale, dobbiamo anche riconoscere che i tradizionali strumenti delle politiche del lavoro, come la Cassa Integrazione e l'indennità di disoccupazione, non sono direttamente applicabili a tutte le condizioni di lavoro. Per un lavoratore autonomo, ad esempio, non ha senso parlare di licenziamento, nella stessa accezione utilizzata per il lavoro dipendente, né pare molto sensato inserire i *freelance* all'interno degli interventi di Cassa Integrazione. Serve uno strumento che intervenga nel reale momento di necessità, ad esempio a fronte di un calo dei ricavi significativo e duraturo. Dunque, assunto il principio generale, stabilire quando lo strumento attuativo di quel principio può essere universale o debba essere specifico. Proprio in tema di ammortizzatore sociale universale, in realtà una prima proposta di estensione, limitata ma coerente con la fase storica e lo stato del dibattito politico-

sindacale, fu elaborata dalla Cgil insieme all'Ires (oggi Fondazione Di Vittorio) e presentata nell'ottobre del 2010<sup>105</sup>.

Un'ulteriore questione particolarmente sensibile, e legata alle stesse riflessioni, era ovviamente la retribuzione. I bassi livelli di reddito erano, e sono ancora, una delle cause di maggior disagio per numerose lavoratrici e lavoratori non dipendenti. In ambito sindacale si era ormai affermata l'idea che il ricorso al lavoro precario dovesse essere, per l'azienda, più costoso del ricorso al lavoro dipendente. Questo sia per garantire al lavoratore retribuzione e contribuzione adeguate, sia per scoraggiare il ricorso al precariato da parte delle aziende private e pubbliche. Rimaneva il problema di come stabilire quale fosse il compenso adeguato. Mentre nel Paese cominciava a farsi strada il dibattito sull'equo compenso, nel nostro dibattito interno si affermava il principio che la retribuzione dei non dipendenti (o più limitatamente dei precari o degli economicamente dipendenti, in base al punto di vista adottato) dovesse essere stabilita, come compenso minimo, con riferimento alle previsioni contenute dai Contratti Collettivi. Ogni persona che lavora per un datore di lavoro o committente, pubblico o privato, anche se non dipendente, lo fa collegando la sua prestazione lavorativa ai cicli e ai processi aziendali. Il rapporto con l'organizzazione del lavoro, insieme alla natura della prestazione, alle competenze richieste per svolgerla, al livello di autonomia, responsabilità e risorse, rendono individuabile in maniera esplicita il livello di inquadramento contrattuale corrispondente a quel tipo di incarico o di prestazione.

Tutte queste elaborazioni avevano bisogno di approfondimenti e di sperimentazioni, ed alcune categorie avevano già avviato dei faticosi percorsi per tradurre questi principi all'interno delle proprie piattaforme rivendicative.

Mentre proseguivamo nel nostro percorso, anche utilizzando momenti collettivi particolarmente significativi come la Conferenza di Programma di Agenquadri del 2012 e la Conferenza di Indirizzo della Consulta delle professioni del 2013, per consolidare le pratiche di coinvolgimento reciproco, anche con i Giovani, le categorie e i territori, mettere a punto e condividere le nostre elaborazioni, anche le associazioni professionali proseguivano nei loro percorsi di crescita e nelle loro campagne.

Particolarmente significativa fu, nel 2013, la campagna "Dica: no33!", rappresentando, in quella fase, uno dei momenti di maggiore mobilitazione e coesione delle diverse associazioni professionali che si stavano consolidando nel panorama nazionale. Il fattore scatenante fu il progressivo realizzarsi dell'innalzamento, fino appunto al 33%, dell'aliquota contributiva per i lavoratori iscritti alla gestione separata Inps, stabilito dal Governo Monti. Il tema era sensibile e di facile comprensione. All'interno di un mondo del lavoro autonomo che segnalava già forti condizioni di disagio economico, la questione dell'innalzamento contributivo e le motivazioni addotte dalle associazioni professionali fecero grande presa. La posizione presa dalle associazioni professionali muoveva dal fatto che l'innalzamento dell'aliquota contributiva avrebbe determinato effetti diversi per i parasubordinati e per gli autonomi. Non solo in considerazione del fatto che, mentre per i

---

<sup>105</sup> Il testo della proposta di riforma organica degli ammortizzatori sociali è disponibile sul sito della Fondazione Di Vittorio: [https://www.fondazionedivittorio.it/sites/default/files/content-attachment/CGIL\\_Riforma%20Ammortizzatori\\_PROPOSTA\\_0.pdf](https://www.fondazionedivittorio.it/sites/default/files/content-attachment/CGIL_Riforma%20Ammortizzatori_PROPOSTA_0.pdf)

parasubordinati era plausibile che una parte dell'incremento contributivo andasse a carico delle aziende, per gli autonomi era verosimile il timore che il costo dell'operazione finisse tutto a carico delle lavoratrici e dei lavoratori. Le associazioni, con qualche buona ragione, sostenevano con abbondanza di calcoli e analisi l'insostenibilità dei costi, l'iniquità della loro distribuzione e degli effetti dell'incremento<sup>106</sup>.

La coalizione di associazioni che sosteneva la campagna, attraverso la Consulta delle professioni, chiese l'adesione della Cgil. L'adeguamento dell'aliquota contributiva per i parasubordinati era stato un punto di quel percorso per l'incremento del costo del lavoro precario sostenuto dalla Cgil. La questione della specificità delle partite Iva rappresentava una di quelle particolarità destinate a suscitare reazioni diversificate. E in effetti la richiesta di azione congiunta per il blocco dell'aumento agli autonomi impattò nel dibattito interno in maniera dirompente. Anche perché si trattava di partecipare o meno ad una presa di posizione lineare, non c'erano possibilità di mediazione. Nonostante alcune forti opposizioni interne, la segreteria confederale della Cgil decise di assumere la linea della richiesta del blocco dell'aumento per le sole partite Iva. E così andammo anche noi, io e Davide Imola, in rappresentanza di Agenquadri e della Cgil, in delegazione dal Viceministro all'Economia a presentare le motivazioni della richiesta di blocco dell'aumento, con un documento firmato da numerose associazioni professionali e anche dalla Cgil. Fu, nel suo piccolo, un evento storico. La campagna ebbe successo e l'aliquota non fu innalzata. A questo evento seguì, temporalmente, la diffusione da parte della segreteria confederale di un documento interno, che indicava in maniera chiara ed inequivocabile la via scelta della Cgil per l'estensione dei diritti e la contrattazione inclusiva. Anch'esso ebbe effetti significativi nel dibattito sindacale e insieme fecero del 2013 un anno di svolta nella storia della Cgil. Era l'anno in cui si avviava il XVII Congresso e questi temi entrarono a pieno titolo, ma non senza fatica e ripercussioni, dentro il percorso congressuale. Già in premessa, il documento congressuale "Il lavoro decide il futuro" affermava: oggi la priorità della nostra azione è il lavoro, nell'universalità dei diritti e delle tutele, per il contrasto alla precarietà, per ridurre le tipologie contrattuali e contro il dilagare del lavoro nero. Una formulazione che faceva una necessaria sintesi, ma segnava con quella "universalità dei diritti e delle tutele" la necessità di affrontare in termini ampi e profondi la questione dei lavoratori senza Statuto. Confederalità significa ricomporre, superare i dualismi del mercato del lavoro, anche allargando la sfera di applicazione dei contratti collettivi: le parole d'ordine indicavano una direzione chiara ma, come nel dibattito che aveva preceduto la stagione congressuale, lasciavano aperte diverse questioni. Il documento congressuale, nella sua articolazione interna, indicava come obiettivo la "riconquista di un quadro di regole del diritto comune del lavoro" attraverso l'inclusione di tutte le figure del mondo del lavoro, aprendo di fatto la strada a quel percorso che avrebbe portato a riflettere sulla proposta di un nuovo Statuto dei lavoratori. Più faticosa, lungo tutto il percorso congressuale, fu la definizione della linea di azione sindacale e sui confini, in coerenza con quanto era successo al dibattito interno nella fase precedente. Il risultato fu una formulazione di sintesi che

---

<sup>106</sup> Non potendo, per economicità del testo, riportare per intero le elaborazioni a sostegno della campagna "Dica: no33!", si rimanda all'esauriente Kit prodotto per l'occasione da Acta, una delle associazioni promotrici più attive [https://www.actainrete.it/wp-content/uploads/2013/02/KIT\\_inviato\\_ACTA.pdf](https://www.actainrete.it/wp-content/uploads/2013/02/KIT_inviato_ACTA.pdf)



metteva al centro la precarietà, anche nella sua interpretazione più tradizionale, ma dava anche cittadinanza al lavoro autonomo genuino: “occorre ottenere risultati tangibili per ridurre le tipologie contrattuali e ricondurre a lavoro subordinato, nelle modalità previste dai Ccnl, i rapporti di lavoro fondati sulla precarietà. In questa azione di contrasto alla precarietà è necessario anche riconoscere le vere forme di lavoro autonomo, che richiedono una specifica azione contrattuale volta al riconoscimento dei compensi minimi e dei diritti universali in capo alla persona”<sup>107</sup>. Quest’ultima espressione, in capo alla persona, sarebbe diventata una chiave fondamentale in molte elaborazioni successive, per i lavoratori senza Statuto e anche per i lavoratori dipendenti.

L’impulso dato dal passaggio congressuale ci spinse a ragionare anche sull’adeguatezza delle nostre soluzioni organizzative. La Consulta delle professioni aveva giocato un ruolo straordinario nel costruire quel sistema di relazioni, con il mondo del lavoro autonomo e delle associazioni professionali, che si era dimostrato un fondamentale strumento per la Cgil. L’apertura al lavoro autonomo, che Agenquadri aveva iniziato a praticare dal 2010, aveva consentito all’associazione di stare in quel percorso, mettendolo in relazione diretta con il mondo delle alte professionalità all’interno delle imprese, dei territori e nel rapporto con le categorie che iniziavano a sperimentare pratiche di contrattazione inclusiva. I due percorsi avevano dato buoni risultati, ma con Davide Imola e con la Cgil, nonché all’interno del gruppo dirigente di Agenquadri, discutemmo a lungo dei limiti che quell’impostazione aveva mostrato e di quale sarebbe stata la soluzione migliore per il futuro. Come capita in questi casi, ragionamenti e ipotesi si susseguivano numerosi, in un continuo dialogo tra di noi, con il mondo fuori di noi e con la fortuna di avere vicino compagne e compagni di lunga esperienza con cui poterci confrontare. Ma con Davide eravamo d’accordo. C’era bisogno di superare l’attuale assetto, andare oltre Agenquadri e la Consulta, per costruire un nuovo soggetto che fosse capace e legittimato ad interloquire su più fronti, con relativa autonomia, presenza sui territori, capacità di rappresentanza ma, come era da sempre per il modello Agenquadri, senza titolarità contrattuali, che dovevano rimanere in capo alle categorie e con le quali bisognava consolidare il rapporto di collaborazione. L’obiettivo era chiaro, trovare il giusto equilibrio richiedeva un percorso più lungo. Il Congresso di Agenquadri del febbraio 2015 avrebbe segnato l’inizio di un processo di trasformazione, che si sarebbe protratto fino alla nascita di Apiqa, nel gennaio del 2019. Un percorso che con Davide avevamo immaginato di fare insieme. Fino al 20 dicembre 2014. La morte di Davide fu dolorosissima, sul piano personale e sul piano politico.

Intanto, nel settembre del 2014, il Comitato Direttivo della Cgil aveva approvato la piattaforma rivendicativa alla base della grande manifestazione del 25 ottobre, che conteneva i 5 punti elaborati all’interno della Consulta delle professioni e che rappresentavano la posizione della Cgil in tema di lavoro professionale autonomo:

- una contribuzione che permettesse ai professionisti iscritti alla gestione separata di avere prestazioni adeguate e dignitose. Blocco dell’aliquota previdenziale fino a quando non verranno introdotti un equo compenso, la rivalsa obbligatoria, i diritti universali;

---

<sup>107</sup> *Il lavoro decide il futuro*, Documento del XVII Congresso della Cgil, Rimini, 7-8 maggio 2014

- riconoscimento e accesso agli ammortizzatori sociali attraverso l'integrazione del reddito, quando in ragione dell'andamento del lavoro esso risulti essere al di sotto di un minimale stabilito;
- diritto alla maternità e ai congedi parentali anche per i padri, cancellando l'obbligo, di fatto, alla scelta per la lavoratrice tra cessare l'attività o percepire l'indennità di maternità. Diritto al riconoscimento della malattia con particolare riferimento al trattamento per le malattie gravi;
- introduzione dell'equo compenso con riferimento ai minimi contrattuali ai quali attribuire valore legale anche al fine di permettere ai lavoratori autonomi professionisti di avere massima chiarezza, trasparenza e semplificazione degli adempimenti verso l'erario;
- estensione dello Statuto dei Diritti dei Lavoratori.

Non solo la Cgil assumeva come punti rivendicativi le posizioni che avevamo, con fatica, costruito in molti anni, ma apriva la strada al percorso di riforma, in senso inclusivo e universalistico, dello Statuto. In quei mesi Davide stava già combattendo la parte conclusiva della sua personale battaglia, ma quel risultato fu senza ombra di dubbio soprattutto una sua vittoria.

All'alba del dibattito sui contenuti di quello che sarebbe poi diventato la Carta dei diritti universali del lavoro, i nodi più critici ruotavano intorno ad assi non dissimili da quelli che avevano segnato la discussione del quinquennio precedente e che erano fortemente intrecciati tra loro: la definizione della platea, con le parti che utilizzavano l'espressione "universale" delimitando però l'universo con il perimetro del lavoro economicamente dipendente oppure con diverse e più ampie declinazioni del lavoro autonomo; il rapporto tra subordinazione e autonomia, ovvero se l'autonomia dovesse essere riconosciuta e tutelata in quanto tale o solo nella misura in cui essa fosse riconducibile, anche parzialmente, alle logiche del lavoro subordinato.

I due approcci convivevano, in un rapporto dialettico, sia all'interno del mondo dei sindacalisti, sia in quello dei giuristi. Nel primo caso, la dialettica era l'esatta evoluzione del dibattito che aveva attraversato l'organizzazione in tutto il periodo precedente. Tra i giuristi, la mia impressione era che si proponessero due approcci, diversi per punto di vista, per scenario di partenza e conclusioni. Da una parte, una visione che definirei più chiusa all'interno del diritto del lavoro, conservativa se non conservatrice, che alle proposte di estensione, che andassero oltre il lavoro economicamente dipendente, opponeva il Codice Civile, come fosse un totem immutabile, come se al centro della divisione tra lavoro subordinato e lavoro autonomo ci fosse un muro che il sindacato non avrebbe mai dovuto valicare. Dall'altra, una visione più costituzionale, che si poneva gli obiettivi di universalità e ricomposizione, e da questi partiva per stabilire il confine odierno di ciò che possiamo definire "lavoratore". Dal prevalere di uno dei due approcci dipendeva anche la natura della proposta di legge che ne sarebbe scaturita.

In fondo, tra sindacalisti ed esperti, si trattava sempre degli ormai classici due estremi interpretativi, con in mezzo un numero imprecisato di sfumature: a un polo, chi pensava che bisognasse recuperare, quasi reinternalizzare, quella parte di lavoro subordinato che la deregolamentazione normativa aveva portato fuori dal suo alveo naturale, e per farlo era disposto ad accettare qualche forzatura; all'altro polo, chi riteneva che le trasformazioni del lavoro, dipendente e non dipendente, fossero parte di una più ampia trasformazione della società, ancora non del tutto dispiegata, che coinvolgeva il modo di produrre e consumare, le relazioni sociali, i

sistemi di rappresentanza, le tecnologie, ecc., e servisse perciò ripartire da una nuova rappresentazione di lavoratore, per giungere ad un sistema di regolazione diverso da quello proposto dai governi e dalle imprese nell'ultimo ventennio. Ovviamente, la maggior parte dei protagonisti del dibattito si situava in posizioni intermedie, più o meno spostate verso i due estremi.

Fu un percorso lungo, con un dibattito animato da diversi protagonisti, sempre presidiato dalla segreteria confederale e sostenuto dal Segretario Generale della Cgil, che vide alcuni cruciali momenti di passaggio e di cui qualcun altro, quando sarà il momento, si incaricherà di raccontare la storia.

La Carta dei diritti universali del lavoro fu presentata a Roma il 18 gennaio 2016, in un'iniziativa pubblica sul piazzale della Stazione Termini che fu anche il momento simbolico dell'avvio della campagna a sostegno della proposta della Cgil<sup>108</sup>.

La Carta si presentava come proposta di Legge di un nuovo Statuto di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori<sup>109</sup>, puntando così al più alto livello. Nel suo percorso, era via via cresciuta fino alla consistente mole di 97 articoli, suddivisi in tre capitoli.

Il Titolo I è il capitolo dedicato a “Diritti fondamentali, tutele e garanzie di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori” e in apertura, all'articolo 1, dichiara il loro campo di applicazione: “le disposizioni del Titolo I della presente legge si applicano a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori titolari di contratti di lavoro subordinato e di lavoro autonomo, anche nella forma di collaborazione coordinata e continuativa, pure se occasionali, intercorrenti con datori di lavoro o committenti privati e pubblici, nonché alle lavoratrici e lavoratori che effettuino prestazioni di lavoro in ragione di contratti di tipo associativo. Le predette disposizioni si applicano altresì alle persone operanti nei luoghi di lavoro in esecuzione di relazioni giuridiche con i predetti datori, quali i tirocini di formazione e orientamento, le attività socialmente utili, o altre relazioni a queste assimilabili, comunque denominate”.

Un perimetro ampio, dunque, definito con riferimento e in coerenza con gli artt. 2 e 35 della Costituzione<sup>110</sup>, che introduce, con un'impostazione propria della Carta, quella logica progressiva di affermazione di principi universali, validi per tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori, la cui attuazione è affidata a strumenti, regolativi e di *policy*, declinati sulle diverse specificità, anche prevedendo delle limitazioni del campo di applicazione soggettivo<sup>111</sup>. Le previsioni a carattere universale, in tema di diritti, tutele e garanzie, riguardano numerosi aspetti: diritto al lavoro; diritto al lavoro dignitoso; diritto a condizioni di lavoro trasparenti e obbligo della forma scritta; diritto a

---

<sup>108</sup> <https://www.collettiva.it/rassegna/2016/01/18/news/carta-dei-diritti-la-presentazione-a-roma-491055/>

<sup>109</sup> Il testo completo della Carta è disponibile su <http://www.cartacgil.it/wp-content/uploads/2016/05/Testo-Carta-dei-Diritti.pdf>

<sup>110</sup> I molti riferimenti alla Costituzione sono esplicitati nell'edizione del testo commentato a cura dell'Ufficio giuridico della Cgil [http://www.cgil.it/admin\\_nv47t8g34/wp-content/uploads/2016/01/Commentario-Carta-dei-diritti.pdf](http://www.cgil.it/admin_nv47t8g34/wp-content/uploads/2016/01/Commentario-Carta-dei-diritti.pdf)

<sup>111</sup> Si veda ad esempio l'art.25, che pone una limitazione all'applicazione al comma 1 dell'art. 14 Diritto all'informazione e dell'art. 15 Diritto a ragionevoli in caso di disabilità oppure malattia di lunga durata, per i soli lavoratori autonomi, in funzione della durata del contratto con il committente.

un compenso equo e proporzionato, fissato in maniera non inferiore a quello previsto dai contratti collettivi, o dagli accordi collettivi stipulati della associazioni dei lavoratori autonomi; libertà di espressione; diritto a condizioni ambientali e lavorative sicure; diritto al riposo, prevedendo la possibilità di accordi specifici per i lavoratori autonomi, anche attraverso accordi collettivi stipulati dalle associazioni dei lavoratori autonomi; diritto alla conciliazione tra vita familiare e vita professionale; diritto alle pari opportunità; diritto alla non discriminazione; diritto alla riservatezza e divieto di controllo a distanza; divieto del trattamento dei dati ed estensione di tutele relative alla libertà e dignità dei lavoratori; diritto di ripensamento e al congruo preavviso in caso di modifiche contrattuali unilaterali; diritto ai saperi; diritto alla tutela delle opere dell'ingegno; tutela in caso di recesso o mancato rinnovo di contratti successivi; diritto al sostegno dei redditi da lavoro; diritto ad una adeguata tutela pensionistica; tutela processuale dei diritti del lavoratore; libertà di organizzazione sindacale, di negoziazione e di azione collettiva e di rappresentanza degli interessi del lavoro; sanzioni per organizzazione dell'attività lavorativa tramite violenza, minaccia, intimidazione e sfruttamento.

La problematica dell'estensione delle tutele è affrontata, in linea di principio, ai capi 1 e 2 della Parte I del Titolo III – Riforma dei contratti e dei rapporti di lavoro e disposizioni per l'effettività della tutela dei diritti.

Avendo, al Titolo I, fissato i diritti fondamentali per tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori, compresi i lavoratori autonomi, la Carta fa la scelta di concentrare il Titolo III sul lavoro subordinato e l'estensione delle tutele, sulla disciplina dei rapporti di lavoro e di alcuni istituti specifici del rapporto di lavoro. Da questo punto di vista, il nuovo Statuto ribadisce il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato come forma comune del rapporto di lavoro e, a partire da questo riferimento, estende la disciplina del lavoro subordinato<sup>112</sup> a “i contratti di lavoro, intercorrenti con un committente privato o pubblico o con più soggetti privati riconducibili al medesimo centro di imputazione d'interessi, che prevedano una collaborazione del lavoro coordinata con l'organizzazione del committente, continuativa ed esclusivamente personale”. Tale estensione vale anche per “i contratti di lavoro autonomo intercorrenti con un committente privato o pubblico o con più soggetti privati riconducibili al medesimo centro di imputazione d'interessi, allorché prevedano l'obbligo del lavoratore autonomo, con o senza partita iva, di compiere un'opera o servizio con lavoro esclusivamente proprio, abbiano durata complessivi si più di sei mesi annui ed il compenso da essi previsto costituisca più del 60% dei corrispettivi annui complessivamente percepiti dal lavoratore”.

Con questa sintesi, il nuovo Statuto delimita la più ampia sfera di applicazione dei diritti e delle tutele universalmente riconosciute a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori, dipendenti e non dipendenti, conferma la centralità del lavoro subordinato anche come riferimento cui ricondurre le condizioni intermedie di precarietà, parasubordinazione e lavoro autonomo economicamente dipendente, riconoscendo allo stesso tempo al lavoro autonomo genuino gli stessi diritti, ma

---

<sup>112</sup> Compresa la disciplina previdenziale ed esclusi gli artt. 2100, 2101, 2103, 2104 comma 2, 2106, 2107 e 2108 del Codice Civile, ovvero le disposizioni relative al cottimo, alle mansioni, alla disciplina dell'ordinamento gerarchico, alle sanzioni disciplinari, all'orario di lavoro e del lavoro straordinario e notturno.

evitando il rischio di assimilazione al lavoro subordinato (se non nei casi particolari disciplinati dal Titolo III), lasciando ad altra sede la declinazione specifica delle forme e degli strumenti attuativi, ed aprendo la strada alla contrattazione collettiva, anche per le associazioni del lavoro autonomo.

Citando i commentatori della Carta, riecheggia l'orientamento a suo tempo espresso da Massimo D'Antona, il quale osservava che, in fin dei conti, quando il lavoro personale è fattore costitutivo dell'attività altrui, implica dipendenza economica e condiziona scelte di vita, allora, nonostante lo storico steccato che divide il mondo del lavoro in ragione del tipo di contratto, è lo stesso compromesso politico che sta alla base della Costituzione sociale ad essere messo in gioco. Insomma, se lo Statuto dei lavoratori del '70 volle far camminare la Costituzione oltre i cancelli della fabbrica, da tempo il lavoro fuoriesce dai luoghi di lavoro per disperdersi nelle reti delle collaborazioni, del lavoro autonomo (più o meno) puro, della fornitura e sub-fornitura anche unipersonale. Allora, anche la Costituzione deve muovere i propri passi nella medesima direzione.

Oggi, a distanza di cinque anni dalla sua presentazione, la Carta dei diritti universali di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori, elaborata, dalla Cgil è ancora l'unica proposta organica di riforma del lavoro capace di dire: nessuno lavora senza Statuto.

---

## **7. L'Italia dello Statuto: una mostra multimediale<sup>113</sup>**

Lo Statuto dei lavoratori identifica uno degli snodi più significativi nell'elaborazione giuslavoristica italiana e nelle politiche del lavoro nella storia repubblicana. L'intervento legislativo del 20 maggio 1970 è stata una risposta alle criticità di una società fordista in un percorso di evoluzione nella garanzia dei diritti e delle protezioni dei lavoratori aperto dalla Carta costituzionale. La Costituzione, infatti, aveva superato le logiche del liberalismo storico conferendo al cittadino la titolarità di diritti civili, politici e sociali, e indicando il lavoro come presupposto per l'esercizio di una piena cittadinanza. Partendo da tale assunto, il compromesso costituzionale, personalistico e solidaristico, ha definito un profilo prescrittivo che ruota attorno alla necessità di garantire il diritto/dovere al lavoro.

Lo Statuto del 1970 fu il punto di arrivo di una lunga elaborazione politica e giuridica iniziata con Filippo Turati, ripresa da Di Vittorio e che si è avvalsa, in fase realizzativa, dell'apporto di eminenti figure politiche, tra le quali Giacomo Brodolini, Carlo Donat-Cattin, e studiosi, come, tra gli altri, Gino Giugni e Federico Mancini. Sullo Statuto ci fu un dibattito che coinvolse tutte le forze politiche dell'arco costituzionale in una stagione caratterizzata da lotte sociali che misero in dubbio gli equilibri su cui si erano retti sino ad allora i rapporti tra società, rappresentanze sociali e istituzioni. Questo percorso merita di essere approfondito per far emergere tutta la complessità e la rilevanza dello Statuto e la sua forte incidenza nella società italiana di allora.

Siamo ormai in un'epoca diversa. Negli ultimi decenni le innovazioni tecnologiche e produttive e i nuovi assetti economici globalizzati hanno modificato sostanzialmente il quadro di riferimento rigenerando in nuove forme la questione sociale: il lavoro si è segmentato, flessibilizzato, precarizzato ed è stato progressivamente privato di tanti diritti anche per la difficoltà di adattare le tutele a condizioni completamente diverse da quelle nelle quali erano state pensate. Anche le prestazioni dello Stato sociale, altra anima dell'equilibrio tra capitale e lavoro nella società, sono in via di decisa contrazione per le difficoltà che si registrano a sostenerne i costi. Le esigenze della produttività e della competitività possono travolgere i valori dell'uguaglianza, della solidarietà e della parità dei diritti sanciti dalla nostra Carta costituzionale rischiando di innescare un cortocircuito nel rapporto tra lavoro e democrazia.

Il cambio di paradigma tecnico e produttivo ha aperto una vera e propria rivoluzione economica, sociale e politica che richiede uno sforzo per comprendere le nuove forme della modernità ed elaborare nuove risposte in termini di protezioni, diritti e garanzie per il mondo del lavoro.

La ricostruzione storica sulle vicende intercorse tra la fine del decennio Sessanta e l'avvio degli anni Settanta non può non toccare temi di particolare rilievo per il nostro paese, quali: l'incidenza dei processi economici e sociali nazionali e internazionali in un contesto alla ricerca di nuovi equilibri; le forme di regolazione istituzionale e sociale in fasi di forte tensione sociale; il ruolo del lavoro e la tutela dei diritti e della dignità dei lavoratori. Si tratta di questioni che mantengono una forte attualità, accentuata oggi dal potente impatto delle innovazioni tecnologiche in ridisegnati equilibri tra processi globali e contesti internazionali.

---

<sup>113</sup> Di Edmondo Montali.

Il racconto di queste vicende storiche, a partire dalla seconda metà del Novecento, si è arricchito dell'utilizzo dei nuovi mezzi di comunicazione. Prima la radio poi il cinema infine la televisione. Le immagini sono entrate progressivamente e in misura sempre più pervasiva nelle vite delle persone, fino ad esserne una parte fondamentale. Queste nuove tecnologie sono divenute strumenti fondamentali per il lavoro dello storico, hanno regalato nuove possibilità, aperto nuovi problemi e imposto nuove metodologie. Il racconto si è arricchito della dimensione visuale, ha dato volto ai protagonisti, ha restituito i colori, i corpi, il movimento alla narrazione. Ma anche nuove forme di manipolazione, soprattutto nell'epoca della "disintermediazione", la possibilità di sostituire una realtà virtuale alla rigorosa ricostruzione dei fatti evitabile soltanto con l'utilizzo scrupoloso e intransigente delle metodologie degli storici.

Lo Statuto dei lavoratori è stato tante cose: un documento di profonda cultura giuridica, un passaggio epocale nella storia del diritto del lavoro e dei lavoratori, il punto di arrivo di un processo grandioso di lotte sociali, il punto di caduta di una modernità vertiginosa e foriera di nuove e vigorose contraddizioni. Questi passaggi, ognuno dei quali ha alle spalle una robusta e consolidata letteratura specialistica, è stato ricostruito attraverso le immagini in una mostra multimediale realizzata dalle Fondazioni Buozzi, Pastore e Di Vittorio in occasione di un grande progetto per le celebrazioni del Cinquantenario dello Statuto dei Lavoratori realizzato per conto del Comitato Grandi eventi presso la Presidenza del Consiglio italiano. Una mostra che ha cercato di raccontare con le immagini, lasciando che il grande lavoro di ricerca storica scivolasse sullo sfondo, fungendo da sostegno indispensabile ma nascosto, i colori, le azioni e le parole dei protagonisti.

E' stata l'occasione di mostrare un'Italia che cambiava con grande rapidità, personaggi che ne hanno fatto la storia, trasformazioni economiche che ne hanno ridisegnato il profilo urbano e contadino, lotte e conquiste contrattuali che l'hanno resa migliore, più giusta, più moderna, modi di vita che si sono affermati grazie alla modernità portando in primo piano i giovani, per la prima volta nella storia, protagonisti di una oggettualità politica e sociale originale e innovativa.

La mostra si compone di sei sezioni ognuna contenenti diversi sottocapitoli: l'economia italiana negli anni Sessanta; una società che cambia; la protesta dei giovani; verso l'autunno caldo; lo Statuto dei Lavoratori; cinquanta anni dopo.

Una lunga avventura per episodi tematici che lascia parlare i protagonisti che raccontano, attraverso le immagini, un Paese che non c'è più ma la cui storia rimane imprescindibile per comprendere l'Italia attuale.

[www.statutodeilavoratori50.it](http://www.statutodeilavoratori50.it)

---

## 8. La proposta di Giuseppe Di Vittorio nei documenti della Cgil<sup>114</sup>

### Le origini

E' Giuseppe Di Vittorio il primo a parlare esplicitamente della necessità di uno Statuto dei diritti dei cittadini lavoratori.

Prendendo la parola nel corso dei lavori del Congresso del Sindacato dei chimici dell'ottobre 1952, Di Vittorio formula una proposta destinata ad assumere una grandissima importanza nella storia del Paese:

“I lavoratori sono uomini e liberi cittadini della Repubblica Italiana anche nelle fabbriche, anche quando lavorano [...] - scrive il segretario su *l'Unità* dell'11 ottobre 1952 - Nell'interesse nostro, nell'interesse vostro dei padroni, nell'interesse della patria, rinunciate all'idea di rendere schiavi i lavoratori italiani, di ripristinare il fascismo nelle fabbriche [...] Io voglio proporre a questo Congresso una idea che avevo deciso di presentare al prossimo congresso della Cgil [...] facciamo lo Statuto dei diritti dei lavoratori all'interno dell'azienda. Formulato in pochi articoli chiari e precisi, lo Statuto può costituire norma generale per i lavoratori e per i padroni all'interno dell'azienda [...]” ([LEGGI](#)).

“La proposta di uno Statuto che precisi e ribadisca i diritti democratici dei lavoratori anche nell'interno dell'azienda - preciserà qualche giorno più tardi Di Vittorio all'Inso (Agenzia «Informazioni Sociali») - , è stata resa necessaria dal fatto che numerosi datori di lavoro (non tutti, in verità) giungono addirittura a pretendere che i lavoratori appartengano a una piuttosto che a un'altra organizzazione sindacale o politica; a proibire ai lavoratori di leggere, o di offrire ai propri colleghi, giornali invisi al datore di lavoro anche nelle ore della mensa o comunque fuori dell'orario di lavoro [...] La Costituzione della Repubblica garantisce a tutti i cittadini, anche all'interno dei luoghi di lavoro, la libertà di pensiero e di espressione, la libertà di associazione e di organizzazione, la libertà di propaganda e stampa, ecc. ecc. La nostra proposta tende a richiamare i datori di lavoro al rispetto di questi principi fondamentali della nostra società nazionale [...]” (*Notiziario Cgil*, 15 ottobre 1952) ([LEGGI](#)).

“La proposta da me annunciata al recente Congresso dei sindacati chimici di precisare in uno Statuto i diritti democratici dei lavoratori all'interno delle aziende -scrive su *Lavoro* del 25 ottobre 1952 il segretario generale della Cgil - ha suscitato un enorme interesse fra le masse lavoratrici d'ogni categoria. Il Congresso della Camera del lavoro di Mantova, per esempio, ha chiesto che lo Statuto stesso venga esteso anche alle aziende agricole. E qui è bene precisare che la nostra proposta, quantunque miri soprattutto a risolvere la situazione intollerabile che si è determinata nella maggior parte delle fabbriche, si riferisce, naturalmente, a tutti i settori di lavoro, senza nessuna eccezione [...] La Costituzione della Repubblica garantisce a tutti i cittadini, lavoratori compresi, una serie di diritti che nessun padrone ha il potere di sopprimere o di sospendere, nei confronti di lavoratori. Non c'è e non ci può essere nessuna legge la quale stabilisca che i diritti democratici garantiti dalla Costituzione siano validi per i lavoratori soltanto fuori dall'azienda. È vero che le fabbriche sono di proprietà privata (non è qui il caso di discutere questo concetto), ma non per questo i lavoratori divengono anch'essi proprietà privata del padrone all'interno dell'azienda. Il lavoratore, anche sul luogo del lavoro, non diventa una cosa, una macchina acquistata o

---

<sup>114</sup> Di Ilaria Romeo, Reponsabile Archivio storico Cgil Nazionale (i.romeo@cgil.it).



affittata dal padrone, e di cui questo possa disporre a proprio compiacimento. Anche sul luogo del lavoro, l'operaio conserva intatta la sua dignità umana, con tutti i diritti acquisiti dai cittadini della Repubblica italiana. Se i datori di lavoro avessero tenuto nel dovuto conto questa realtà, chiara e irrevocabile - e agissero in conseguenza - la necessità della mia proposta non sarebbe sorta; non avrebbe dovuto sorgere. Il fatto è, invece, che numerosi padroni si comportano nei confronti dei propri dipendenti come se la Costituzione non esistesse. Si direbbe che la parte più retriva e reazionaria del padronato (la quale non ha mai approvato la Costituzione, ma l'ha subita, a suo tempo, solo per timore del «peggio»), mentre trama per sopprimerla, l'abolisce, intanto, all'interno delle aziende. L'opinione pubblica ignora, forse, che in numerose fabbriche s'è instaurato un regime d'intimidazione e di terrore di tipo fascista che umilia e offende i lavoratori. I padroni e i loro agenti sono giunti al punto d'impedire ai lavoratori di leggere il giornale di propria scelta e di esprimere una propria opinione ai compagni di lavoro, nelle ore di riposo, sotto pena di licenziamento in tronco. Si è giunti ad impedire ai collettori sindacali di raccogliere i contributi o distribuire le tessere sindacali, durante il pasto o prima e dopo l'orario di lavoro. Se durante la sospensione del lavoro, l'operaio legge un giornale non gradito al padrone, o l'offre a un collega, rischia di essere licenziato. Si è osato licenziare in tronco un membro di Commissione Interna perché durante la colazione aveva fatto una comunicazione alle maestranze. Si pretende persino che la Commissione Interna sottoponga alla censura preventiva del padrone il testo delle comunicazioni da fare ai lavoratori. Peggio ancora: si è giunti all'infamia di perquisire gli operai all'entrata della fabbrica, per assicurarsi che non portino giornali o altri stampati invisibili al padrone. Tutto questo è intollerabile. E tutto questo non è fatto a caso, né per semplice cattiveria. Tutto questo è fatto per calcolo; è fatto per affermare e ribadire a ogni istante, in ogni modo, l'assolutismo padronale onde piegare il lavoratore a uno sforzo sempre più intenso, a un ritmo di lavoro sempre più infernale, alla fatica più massacrante, sotto la minaccia costante del licenziamento. E tutti sono in grado di misurare la gravità di questa minaccia, in un Paese di disoccupazione vasta e pertinente come il nostro. È un fatto che l'instaurazione di questo assolutismo padronale nelle fabbriche è accompagnata da un aumento crescente del ritmo del lavoro. Il supersfruttamento dei lavoratori è giunto a un tale punto da determinare un aumento impressionante degli infortuni sul lavoro (anche mortali) e delle malattie professionali, come abbiamo ripetutamente documentato. Soltanto nelle aziende della Montecatini abbiamo avuto 35 morti per infortuni in un anno! Questa situazione non è tollerabile. Bisogna ripristinare i diritti democratici dei lavoratori all'interno delle aziende e porre un limite a queste forme micidiali di supersfruttamento [...] Dalle fabbriche e da altri luoghi di lavoro si leva una protesta unanime, accorata, come sorgente da un bisogno di respirare, di sentirsi liberi, anche all'interno delle aziende. La nostra proposta tende a risolvere la questione in modo pacifico e normale, mediante l'adozione d'uno Statuto che, ribadendo i diritti imprescrittibili dei lavoratori, non dia luogo né agli abusi lamentati, né alle agitazioni che ne conseguono. E poiché si tratta d'un interesse vitale e generale di tutti i lavoratori, senza distinzioni di correnti, riteniamo perfettamente possibile un accordo con le altre organizzazioni sindacali, sia nella formulazione dello Statuto che propugniamo, sia nell'azione da svolgere per ottenerne l'adozione". (*Lavoro*, 25 ottobre 1952) ([LEGGI](#)).

Recita a distanza di un mese la risoluzione generale del Congresso della Cgil del 1952 (Napoli, 26 novembre - 3 dicembre), Per uno Statuto dei diritti del cittadino-lavoratore nell'azienda: "Il III Congresso della Cgil chiama i lavoratori italiani di tutte le professioni a lottare per la più energica difesa dei propri diritti costituzionali che debbono essere riconosciuti ai lavoratori anche nell'ambito delle aziende e degli

uffici. Il Congresso decide pertanto di proporre alle altre organizzazioni sindacali un progetto di Statuto dei diritti dei lavoratori nelle aziende, al fine di svolgere l'azione comune e necessaria per ottenerne l'applicazione" (*Notiziario Cgil*, 31 dicembre 1952) ([LEGGI](#)).

“Abbiamo il dovere di difendere le libertà democratiche e i diritti sindacali che sono legati alla questione del pane e del lavoro - dirà nella sua relazione Giuseppe Di Vittorio -; abbiamo il dovere di difendere i diritti democratici dei cittadini e dei lavoratori italiani, anche all'interno delle fabbriche. In realtà oggi i lavoratori cessano di essere cittadini della Repubblica italiana quando entrano nella fabbrica [...] Il lavoratore è un uomo, ha una sua personalità, un suo amor proprio, una sua idea, una sua opinione politica, una sua fede religiosa e vuole che questi suoi diritti vengano rispettati da tutti e in primo luogo dal padrone. È per questo che noi pensiamo che i lavoratori debbano condurre una grande lotta per rivendicare il diritto di essere considerati uomini nella fabbrica e perciò sottoponiamo al congresso un progetto di “Statuto” che intendiamo proporre, non come testo definitivo, alle altre organizzazioni sindacali (perché questa esigenza l'ho sentita esprimere recentemente anche da dirigenti di altre organizzazioni sindacali), per poter discutere con esse ed elaborare un testo definitivo da presentare ai padroni e lottare per ottenerne l'accoglimento e il riconoscimento solenne” [...]. (*Lavoro*, 13 dicembre 1952) ([LEGGI](#)).

Nel giugno 1954 si tiene a Milano il convegno della Società Umanitaria sulle condizioni del lavoratore dell'impresa industriale.

Vi partecipano sindacalisti della Cgil, della Cisl, della Uil, le Acli, giuristi, imprenditori, parlamentari.

In quattro semplici articoli Giuseppe Di Vittorio presenta lo “Statuto dei diritti, delle libertà e della dignità dei lavoratori nell'azienda”, la prima proposta organica, anche a livello giuridico, seppure a livello embrionale, di quello che poi diverrà lo Statuto del 20 maggio 1970.

L'anno successivo la legge n. 96/55 istituisce una Commissione parlamentare di inchiesta sulle condizioni dei lavoratori in Italia ([LEGGI](#)).

La Commissione conclude i lavori rivendicando una legislazione di applicazione dei diritti costituzionali nei luoghi di lavoro e la regolamentazione legislativa delle Commissioni interne ([LEGGI](#)).

La Cgil organizza intanto a Milano una Conferenza per la difesa dei diritti sindacali e delle libertà democratiche e rilancia l'esigenza di un intervento legislativo per tutelare la libertà soggettiva di opinione politica dei lavoratori, riconoscere giuridicamente le commissioni interne e vietare i licenziamenti arbitrari ([LEGGI](#)) ([LEGGI](#)).

Nel febbraio 1957 Di Vittorio propone in Parlamento il disegno di legge n. 2726 sulla regolamentazione del licenziamento individuale, prevedendone la nullità in caso di ingiustificato motivo ([LEGGI](#)).

***Foto: Archivio Storico Cgil***

---

## BIBLIOGRAFIA DELL'AUTUNNO CALDO DEL 1969

*La bibliografia dell'autunno caldo del 1969, è stata realizzata dalle Fondazioni Bruno Buozzi, Giuseppe Di Vittorio e Giulio Pastore in occasione del progetto, realizzato con il supporto della Presidenza del Consiglio dei Ministri, in collaborazione con l'Ufficio per gli anniversari di interesse nazionale, per le celebrazioni del 50esimo anniversario dello Statuto dei lavoratori ([www.statutodeilavoratori50.it](http://www.statutodeilavoratori50.it)).*

Acanfora P., *Dal dopoguerra all'autunno caldo, 1945-1969*, Bologna, il Mulino, 2018, p. 279, in *Adolfo Sarti e le crisi della Repubblica*, Bologna, il Mulino, 2018, v.

Albers D., Accornero A., *Dalla riscossa operaia all'autunno caldo*, Roma, Editrice sindacale italiana, 1974, p. 40.

Amodei F., *Sciopero interno: due canzoni sindacali di Fausto Amodei per l'autunno caldo*, Milano, I dischi del sole, 1969.

Anelli G., Bonvini G., Montenegro A., *Dalla prima guerra mondiale all'autunno caldo*, 2 voll., Milano, Franco Angeli, c1985, vol. I, p. 127, *Pirelli 1914-1980: strategia aziendale e relazioni industriali nella storia di una multinazionale*, Milano, Franco Angeli, 1985c.

Ariotto C. et al., *A vent'anni dall'autunno caldo: dal modello proletario alla centralità dell'impresa*, Torino, Università degli studi, 1989-1990, p. 159.

Baglioni G., *La cometa dell'autunno caldo*, «il Mulino», 49, 2000, n. 390, pp. 697-705.

Barberini C.A. (a cura di), *Quando Milano era Shangai: proletarizzazione, immigrazione e lotte operaie nella Milano degli anni '60: ottobre 2010: 1969-2009: a quarant'anni dall'autunno caldo*, Milano, Centro Filippo Buonarroti, 2010, p. 115.

Barca F., Magnani M., *L'industria fra capitale e lavoro: piccole e grandi imprese dall'autunno caldo alla ristrutturazione*, Bologna, il Mulino, 1989, p. 323.

Barcella P. et al. (saggi di); Valtulina E. (a cura di), *Questa voglia di cambiare la condizione umana: per una storia della Fiom-Cgil di Bergamo dall'autunno caldo alla scala mobile*, Palermo, New digital frontiers, 2017, XXIX, p. 326.

Benzo C., et al., *L'autunno caldo a Torino: il protagonismo operaio attraverso i giornali dal settembre al dicembre del 1969*, Torino, Università degli studi, 1987-1988, p. 230.

Berta G., *A trent'anni dall'autunno caldo*, «il Mulino», 48 (1999), n. 6 (386), pp. 1096-1105.

Bocca G. (presentata da), *Il Sessantotto, gli operai e gli studenti: la contestazione, l'autunno caldo, le bombe fasciste, i servizi deviati*. Roma, Libera informazione editrice, 1998, *Videostoria d'Italia*, Roma, Libera informazione editrice, 1998, Suppl. «Avvenimenti», n. 12, 1998.

Bonifazi A.; Salvarani G., *1944-1967: dalla Resistenza alla vigilia dell'autunno caldo*, 4 voll. Milano, Franco Angeli, 1976, vol. III, p. 212, *Dalla parte dei lavoratori: storia del movimento sindacale italiano*. Milano, Franco Angeli, 1976.

Bonifazi A.; Salvarani G., *1968-1975: dall'autunno caldo verso l'unità organica*, 4 voll., Milano, Franco Angeli, 1976, p. 238, vol. IV, *Dalla parte dei lavoratori: storia del movimento sindacale italiano*. Milano, Franco Angeli, 1976.

Cacciari M., *Dopo l'autunno caldo: ristrutturazione e analisi di classe*, Padova, Marsilio, 1973, p. 160.

Causarano P., *L'autunno caldo in periferia: il Nuovo Pignone di Firenze*, «Parolechiave», 1998, n. 18, pp. 93-118.

Casula C.F. et al (a cura di), *Ciak, si lotta!: il cinema dell'autunno caldo in Italia e nel mondo*, «Annali dell'Archivio audiovisivo del movimento operaio e democratico», pp. 12, 267.

Causarano P., *I lavoratori, il consiglio di fabbrica e il sindacato al Nuovo Pignone di Firenze: lavoro e partecipazione dopo l'autunno caldo 1969-1972*, 1993, Firenze, Lit. della Camera del lavoro, p. 71.

Chianese G., Fiamma Lussana e Giacomo Marramao (a cura di), *Crisi sociale e cultura operaia nel Mezzogiorno: dall'autunno caldo agli anni Settanta*, in *Culture, nuovi soggetti, identità*, Soveria Mannelli, Rubbettino, 2003, pp. 565-598.

Cerletti M. (a cura di), *Unite nella lotta: donne nelle fotografie dell'Archivio del Lavoro dall'autunno caldo agli anni Ottanta*, Sesto San Giovanni, Archivio del Lavoro, 2008, p. 125, ill.

Chianese G., *Crisi sociale e cultura operaia nel Mezzogiorno: dall'autunno caldo agli anni Settanta*, «Italia contemporanea», 2003, n. 232, p. 467-490, in *Culture, nuovi soggetti, identità*, a cura di Fiamma Lussana e Giacomo Marramao. Soveria Mannelli, Rubbettino, 2003, pp. 565-598.

Ciampani A. e Pellegrini G. (a cura di), *L'autunno sindacale del 1969*, Soveria Mannelli, Rubbettino, 2013, p. 274.

Cicchitto F., *La questione socialista: dall'autunno caldo all'alternativa*, Venezia, Marsilio, 1976, p. 146.

Colombo C. (a cura di), *Gli anni dell'impazienza: 1968-1970: l'autunno caldo a Milano nelle fotografie di Silvestre Loconsolo*, Milano, Electa, 1992c, p. 121.

Collidà A., et al., *La politica del padronato italiano: dalla ricostruzione all'autunno caldo*, Bari, De Donato, 1978, p. 206.

Conti P., *1969 tutto in un anno*, Roma, Laterza Editore, 2009

Cucchini R., prefazione di Petrillo G., *I tessili bresciani: operai, sindacato e padroni dagli anni Venti all'autunno caldo: 1892-1992*, Brescia, Cgil-Camera del lavoro, Filtea-Cgil, 1992, p. 155.

Dandolo F., *L'industria in Italia tra crisi e cooperazione: la partecipazione dei lavoratori alla gestione d'impresa dall'autunno caldo alla Legge Marcova, 1969-1985*, Milano, Bruno Mondadori, 2009, XV, p. 190.

De Amicis N., *Bruno Trentin e la Federazione dei Lavoratori Metalmeccanici: dall'autunno caldo alla sconfitta degli operai Fiat nell'autunno 1980*, «Quaderno di storia contemporanea», 2019, n. 65, pp. 122-135.

Di Cagno G., *La nostra generazione: quarantenni dall'autunno caldo al Pds*, Bari, Levante, 1997, p. 113.

Didò M., *Dall'autunno caldo ai nuovi contratti: 1970-1975*, Roma, Editrice sindacale italiana, 1975, p. 31.

Donadelli P., Casati M., De Battista A. (a cura di), *Dalla ricostruzione all'autunno caldo, 1945-1969*, 3 voll., Lecco, Camera del lavoro, 2001, vol. III, p. 207, *Per il lavoro e la libertà: un secolo di storia sindacale a Lecco e nel territorio*, Lecco, Camera del lavoro, 2001.

Sircana G. (a cura di), *A partire dall'Apollon: testimonianze e riflessioni su cultura, cinema e mondo del lavoro a quarant'anni dall'autunno caldo*, Fondazione Giuseppe Di Vittorio, Roma, Ediesse, 2010, p. 110.

*L'autunno caldo a Piombino: lotte operaie e studentesche negli anni 1968-69-70: guida alla mostra*, Follonica, 1981, p. 22, Mostra di fotografie e documenti, Biblioteca Comunale di Follonica, interno ex Ilva, sala ex officina meccanica, 25 ottobre - 15 novembre 1981.

Forbice A. (a cura di), *L'autunno caldo 10 anni dopo*, «La rivista», 1979, n. 6.

Fornari G., Pellegrino M. e Tutino S. (a cura di), *Dall'autunno caldo alle soglie del Mercato unico europeo: come sono cambiate l'economia e la società*, Ianos/UIL, [1982?], p. 102.

Fruttini M. e Nigi A. (a cura di), *Il tragicomico caso del Liceo scientifico di Massa nell'autunno caldo del '69*, Tricase, Youcanprint Self-Publishing, 2015, p. 147.

*L'autunno caldo e le prospettive per l'industria nel Meridione*, Palermo, Api Sicilia, 1970, p. 17

*L'autunno caldo, il sindacato, gli studenti: interviste agli operai*, «Terra d'Este», 18, 2008, n. 36, pp. 101-108

Ghezzi C. (a cura di), con un intervento inedito di Trentin B., *Autunno caldo, quarant'anni dopo*, Roma, Ediesse, 2010, p. 133.

*A vent'anni dall'autunno caldo: dossier*, «Prospettiva Sindacale», XX, 1990, n. 73-74, p. 264.

*Dal centro-sinistra all'autunno caldo*, 2 voll., Bologna: Zanichelli, 1975, vol. II, p. 180, *L'Italia contemporanea*, a cura di Maurizio e Pierluigi Pallante. Bologna, Zanichelli, 1975.

Federazione giovanile comunista italiana (a cura di), *Relazioni tenute al seminario di studio Le lotte contrattuali dell'autunno caldo ed il ruolo delle nuove generazioni: Prato, 24-25 luglio 1972*, Roma, Iter, 1972, p. 52.

Ferranti A., Gervasi L. (a cura di), *12/12... la bomba: dall'autunno caldo a Piazza Fontana*, Roma, Ediesse, 2010.

*L'economia italiana dopo l'autunno caldo: atti della tavola rotonda svoltasi a Roma il 2 marzo 1970*, in *L'economia italiana in un triennio difficile*, Roma, Movimento Gaetano Salvemini, 1973, pp. 9-54.

Ferrari D., *Gli anni da non dimenticare: dalla liberazione all'autunno caldo*, Milano, Assoservizi, stampa 1992, XI, p. 410.

Giachetti D., *L'autunno caldo*, Roma, Ediesse, 2013, p. 189.

Giachetti D., Scavino M., *La Fiat in mano agli operai: l'autunno caldo del 1969*, Pisa, Bfs, 1999, p. 220.

Gigliobianco A.; Salvati M., *Il maggio francese e l'autunno caldo italiano: la risposta di due borghesie*, Bologna, «il Mulino», 1980, p. 236.

Giugni G., *L'autunno caldo sindacale*, «il Mulino», 1970, n. 1, pp. 24-43.

Gonella W., *Un sindacato, una città: la Camera del lavoro di Asti dalla liberazione all'autunno caldo*, prefazione di Luigi Ganapini, Asti, Israt, 2006, p. 357.

Hellman S., *Il Pci e l'ambigua eredità dell'autunno caldo a Torino*, «il Mulino», 29, 1980, n. 2, pp. 246-295.

Ingrao P., *Significato della crisi politica dopo l'autunno caldo: relazione e conclusioni alla riunione del Comitato centrale del P.c.i. del 16 marzo 1970*, Roma, 1970, Tip. Visigalli-Pasetti, p. 27.

La Rovere F., *Cinema e storia, l'autunno caldo: una ipotesi di lettura*, «Cinema nuovo: rassegna quindicinale», 45, 1996, n. 359, pp.10-16.

Lomonaco P., *È stata una lunga giornata: storia d'amore e di fabbrica nell'autunno caldo del 1969*, prefazione di Angelo Tataranno, Montescaglioso, «L'urlo del sole», 2011, p. 156.

Loreto F., *1957-1980: la ripresa degli anni '60, l'autunno caldo, il terrorismo, la sconfitta dell'80 alla Fiat*, 3 voll., Roma, Edit coop., 2006, vol. III, p. 47, *Un secolo per il lavoro: la Cgil, 1906-2006*, Roma, Edit coop., 2006. Suppl. a: «Rassegna sindacale», n. 39, 2006.

Magnanini C., *Autunno caldo e anni di piombo: il sindacato milanese dinanzi alla crisi economica e istituzionale*, 5 voll., Milano, Franco Angeli, c2006, vol. V, p. 184, *Storia della Camera del lavoro di Milano*, a cura di Ivano Granata e Roberto Romano. Milano, Franco Angeli, c2006.

Manfellotto B. (progetto editoriale); con la collaborazione di Goldkorn W. e Riva G. *La politica, l'Italia maltrattata, l'autunno caldo*, 4 voll., Roma, L'Espresso, 2018, vol. II, p. 253, *Il Sessantotto*, Roma, L'Espresso, 2018.: ill.

Meriggi M.G., *La Fiom di Bergamo dal dopoguerra all'autunno caldo*, «Studi e ricerche di storia contemporanea», 57, 2002, pp. 98-101.

Mershon C.A., *Generazioni di leader sindacali in fabbrica: l'eredità dell'autunno caldo*, «Polis», 4 (1990), n. 2, pp. 277-323.

Montali E. (a cura di), *Dal 1968 all'autunno caldo: condizione operaia e partecipazione alla Pirelli Bicocca*, Roma, Ediesse, 2009, p. 101

Montali E., *1968: l'autunno caldo della Pirelli: il ruolo del sindacato nelle lotte operaie alla Bicocca*, prefazione di Carlo Ghezzi. Roma, Ediesse, 2009, p. 309

Montanari E., *Desiderio di libertà: la Fiom di Brescia e l'autunno caldo del 1969*, Brescia, Fiom Cgil, 1999, p. 191

*1969/2009: a quarant'anni dall'autunno caldo: dalle lotte di lavoratori e degli studenti alla strategia della tensione: atti del convegno, Milano, 6 novembre 2009, Palazzo Marino, Sala dell'Alessi*, interventi di Basilio Rizzo, et al., Milano, Punto Rosso, 2009, p.252

Ottaviano F., *1969. La rivolta operaia. Cronache e documenti*, Roma, Harpo, 2019

Pedrazzoli P., Magri L., Zangheri R. (relazioni di), *Dall'autunno caldo al 15 giugno*, 10 voll., Arci, Circolo culturale ricreativo G. Leopardi, Bologna, 1976, vol. 10, p. 23, *Storia del Partito comunista italiano: ciclo di dibattiti, seminario aperto*, Arci, Circolo culturale ricreativo G. Leopardi di Bologna, Bologna, 1976.

Pedrazzoli M., *Dall'autunno caldo alla riconversione industriale: appunti per gli studenti sull'evoluzione delle politiche sindacali e del diritto del lavoro*, Genova, C.I.u., stampa 1978, p. 72

Pietro Causarano, Luigi Falossi, Paolo Giovannini (a cura di), *Il 1969 e dintorni: analisi, riflessioni e giudizi a quarant'anni dall'autunno caldo*, Roma, Ediesse, 2010, p. 333

Polo G., introduzione di Revelli M., *I tamburi di Mirafiori: testimonianze operaie attorno all'autunno caldo alla Fiat*, Torino, Cric, 1989, XVI, p. 245

Potestio P., *Orari di lavoro ed andamento dell'occupazione, le esperienze dell'industria italiana dall'autunno caldo alle ristrutturazioni degli anni '80*, «Rivista di politica economica», 80, 1990, n. 3, pp. 95-112.

Ricciardi F., *Lavoro, conflitto, istituzioni: la Fiom di Bergamo dal dopoguerra all'autunno caldo*. Bergamo, Il filo di Arianna, 2001, p. 239

Romagnoli U., *L'autunno caldo, prima e dopo*, «il Mulino», 58, 2009, n. 6/446, pp. 940-949.

Sangiovanni A., *L'autunno (caldo) non è una stagione televisiva*, «Storia e problemi contemporanei», 27, 2014, n. 66, pp. 29-52.

Scheggi M.L., *Il sindacato difficile: dieci anni del movimento sindacale prima e dopo l'autunno caldo*, Roma, Buffetti, 1977, p. 211

Schmid S., *1969: autunno caldo trentino*, Trento, U.c.t., 2009, p. 287

Selmin F., *L'autunno caldo all'Utita di Este: gli scioperi del settembre-ottobre 1969 visti dal 'padrone'*, «Terra e storia», 0, 2011, pp. 179-192.

Selmin F., *L'Utita dal secondo dopoguerra all'autunno caldo, 1945-1969: appunti preliminari*, «Terra d'Este», 18, 2008, n. 36, pp. 65-88.

*Solo un libro dei sogni?: dall'autunno caldo alla stagflazione*. Roma, Rai trade, 2006, Dvd 9 di: *Storia del capitalismo italiano*, un'opera di Valerio Castronovo, collaborazione e regia di Maurizio Cascavilla, (a cura di) Sandro Lai e Stefano Ribaldi. Roma, Rai trade, 2006.

*Il tempo degli operai: l'autunno caldo e le lotte del '68-'69*, Roma, Edit Coop, stampa 2009, p. 46, Suppl. «Rassegna sindacale», n.17, 2009.

Trentin B., *Autunno caldo: il secondo biennio rosso 1968-1969*, intervista di Guido Liguori. Roma, Editori riuniti, 1999, p. 172.

Turone S., *Dall'autunno caldo alla primavera gelida*, «Trimestre», 19 (1986), n. 1-2, pp. 53-72.

Turone S., *Sindacato e classi sociali: fra autunno caldo e compromesso storico*. Bari, Laterza, 1976, XI, p. 178.

Turone S., *Storia del sindacato in Italia (1943-1969): dalla Resistenza all'autunno caldo*. Bari, Laterza, 1976, p. 537.

*L'unità sindacale dopo l'autunno caldo*, «Quaderni di Corea», (1970), n. 3, Firenze, Libreria editrice fiorentina, 1970, p. 27, 35c.

Veca S., *L'autunno caldo*, in *La difficile democrazia*, Milano, Electa, 1985c, pp. 81-85.

Veneziani B., *L'autunno caldo dei braccianti*, «Economia e lavoro», 4, 1970, p. 379.

Verrocchi R., *Eccidi proletari e canti sociali, 1945-1969*, Pescara, Ires Abruzzo, 2008, p. 175.