STATUTO DEI DIRITTI DEI LAVORATORI

La Costituzione nelle fabbriche?

Il progetto governativo non offre garanzie. Ecco perchè

E' la tenda eretta davanti alla FIAR di Milano, la fabbrica in cui per rappresaglia sono stati licenziati alcuni lavoratori All'azione sindacale promossa nell'azienda attorno ad alcune richieste specifiche, i padroni hanno risposto con il licenziamento in tronco La rappresaglia, anche alla vigilia degli anni '70, rappresenta ancora uno degli « argomenti » confindustriali usati in spregio alla legge fondamentale dello Stato, la Costituzione.

Padroni senza legge

Uno « statuto » dei diritti dei lavoratori deve introdurre nei luoghi di lavoro l'esercizio dei diritti costituzionali di uguaglianza tra i cittadini di riunione e di libera espressione del pensiero con la parola e con lo scritto L'esercizio di questi diritti inalienabili non può essere nè contrattato nè mediato

Ogni abuso padronale rivolto ad ostacolare o a limitare il libero svolgimento, deve essere severamente punito dalla legge

Questi concetti che stanno alla base del disegno di legge dei senatori comunisti sono condivisi anche da parlamentari di altri gruppi e soprattutto, dalle grandi masse lavoratrici

Il progetto governativo, dopo che per mesi era stata ostacolata la discussione della nostra e di altre proposte di legge, interviene finalmente sulla materia, ma si discosta gravemente da questi principi, limitandosi a disciplinare quasi esclusivamente l'attività sindacale

Più ancora vi si prospettano soluzioni che imprigionano il sindacato interferendo nella sua autonoma azione contrattuale e attribuendo agli organi di controllo statali, ispettorati e magistratura, compiti di mediazione ed eccessivi poteri discrezionali

Esso inoltre restringe gravemente il suo campo di applicazione ed esclude da ogni tutela sindacale aziendale, vaste masse di lavoratori

Questioni di grande interesse, che già erano state oggetto di proposte unitarie nella Commissione lavoro del Senato rimangono escluse Pur rilevando, pertanto, il fatto positivo che si sia finalmente aperto un discorso in sede legislativa su così vitali questioni della condizione di vita e di lavoro, occorre che sui contenuti della proposta governativa si apra un ampio e unitario dibattito fra i lavoratori affinchè si addivenga alla conquista di uno « statuto » dei diritti che sia veramente uno strumento di potere democratico nelle mani dei lavoratori, il quale possa accanto alla tutela del libero potere contrattuale del sindacato, essere un effettivo strumento di repressione degli arbitri posti in essere dal padronato al fine di far prevalere i suoi interessi privati ed esclusivistici su quelli della collettività

La crisi di governo che ha paralizzato l'attività parlamentare non deve distogliere i lavoratori dalla propria azione che deve invece essere intensificata proprio per la conquista di una politica che affermi i diritti costituzionali dei lavoratori

Sono qui di seguito riassunte le proposte di legge del governo, cui s'accompagnano i commenti che sono ispirati al testo dei senatori comunisti ed alle osservazioni e proposte che sono emerse nel dibattito presso la Commissione Lavoro del Senato e in occasione di innumerevoli incontri e dibattiti sostenuti dai parlamentari comunisti in ogni parte d'Italia

I

Tutela della libertà e dignità del lavoratore

Art. 1 — LIBERTA' DI OPINIONE

I lavoratori hanno diritto di manifestare il proprio pensiero in forme che non rechino intralcio allo svolgimento dell'attività aziendale.

L'art 21 della Costituzione stabilisce che « tutti hanno diritto di manifestare liberamente il proprio pensiero con la parola, con lo scritto ed ogni altro mezzo di diffusione » A questo diritto è necessariamente connesso quello di riunione stabilito dal l'art 17 ed entrambi debbono essere garantiti, come « diritti inviolabili dell'uomo » in tutte le formazioni sociali come stabilisce l'art 2 della Costituzione e quindi, anche nei luoghi di lavoro. La formulazione del disegno di legge governativo appare subito sotto questo profilo limitativa, perchè subordina il diritto di manifestazione del pensiero ad un eventuale intralcio dello svolgimento dell'attività aziendale lasciando evidentemente, arbitro del conflitto tra la manifestazione del pensiero e l'attività aziendale il padrone ed omette completamente il diritto di riunione, che è il solo diritto che può dare concreto valore operativo al diritto di manifestazione del pensiero. E questo, il cardine di tutta la legge, che condiziona tutte le successive scelte

Art. 2 — GUARDIE GIURATE

E' fatto divieto al datore di lavoro di adibire alla vigilanza sull'attività lavorativa le guardie giurate, le quali non possono contestare fatti che costituiscano motivo per l'applicazione di sanzioni disciplinari, salvo che queste ultime ineriscano a fatti lesivi del patrimonio aziendale.

Non solo deve essere vietato l'impiego delle guardie giurate previste dal R D 18 giugno 1931, n 773, ma deve essere vietato l'impiego di qualsiasi guardia padronale anche se non rientri nella categoria suddetta Senza di ciò il divieto potrebbe essere facilmente eluso, come già avviene in alcuni grandi complessi industriali Infine non può essere ammessa nessuna deroga che si presterebbe ad atti arbitrari

Art. 3 — IMPIANTI AUDIOVISIVI

E' vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori. Possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali o con la commissione interna In difetto di accordo provvede lo ispettorato del lavoro

In questa norma fa la sua apparizione per la prima volta la funzione che la legge intende assegnare al sindacato di garante del sistema nel quale si tenta di comprometterlo senza, peraltro, assegnargli un vero potere di veto tant'è vero che si accorda al padrone il diritto di ricorrere all'Ispettorato del Lavoro al quale viene assegnato un incostituzionale compito di giudice, perchè sarebbe chiamato a dirimere - senza nessuna garanzia giurisdizionale - un conflitto tra due diritti soggettivi, quello del lavoratore di non essere assoggettato a controlli occulti e quello del padrone di dotare il processo produttivo di eventuali indispensabili controlli a distanza

Art 4 — ASSENZE PER MALATTIA

Il controllo delle assenze per malattia può essere eseguito solo da un sanitario il cui nominativo deve preventivamente essere comunicato dal datore di lavoro. In caso di contrasto si può chiedere all'Ispettorato del Lavoro la nomina di un sanitario per un accertamento definitivo

In flagrante contrasto con gli orientamenti generalmente acquisiti in tema di servizio sanitario nazionale il medico padronale, la cui figura è contestata da tutto il movimento operaio, per il suo carattere di arbitrarietà fiscale, che obiettivamente mortifica la dignità del lavoratore e quella del medico curante, viene qui addirittura istituzionalizzato per legge Gli accertamenti sull'idoneità fisica e sulla infermità per malattia, inabilità od infortunio del lavoratore non possono essere demandati che al medico curante

Art 5 — VISITE PERSONALI DI CONTROLLO

Le visite personali di controllo sul lavoratore sono ammesse soltanto nei casi in cui siano indispensabili Potranno essere effettuate soltanto a condizione che siano eseguite all'uscita dei luoghi di lavoro, che siano salvaguardate la dignità e la riservatezza del lavoratore, che avvengano con l'applicazione di sistemi di selezione automatica. Le modalità debbono essere concordate con le rappresentanze sindacali aziendali o con la commissione interna In difetto di accordo provvede lo Ispettorato del Lavoro

Anche qui si elude una precisa norma costituzionale e al sindacato viene estesa una collaborazione obbiettivamente compromettente, senza nessun effettivo potere di veto, mentre all'Ispettorato del Lavoro viene affidato un compito che la Costituzione affida esclusivamente al magistrato poichè come tassativamente stabilisce l'art 13 della Costituzione « non è ammessa forma alcuna di perquisizione personale se non per atto motivato dell'autorità giudiziaria »

Art 6 — SANZIONI DISCIPLINARI

Salvo diverse disposizioni dei contratti collettivi il datore di lavoro deve portare a conoscenza dei lavoratori le sanzioni disciplinari, le quali non possono comportare mutamenti definitivi del rapporto di lavoro, la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni Il lavoratore può promuovere la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato Se il datore di lavoro non nomina il proprio rappresentante in seno al collegio la sanzione disciplinare non ha effetto e se adisce l'autorità giudiziaria la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi tre anni dalla loro applicazione

La norma anche se pone una utile regolamentazione della procedura per la contestazione delle infrazioni tuttavia non disciplina adeguatamente la materia perchè non stabilisce quale debba essere l'ambito di applicazione dei regolamenti di azienda che non debbono evidentemente contenere che norme relative alla modalità di prestazione del lavoro e consente ancora che le sanzioni disciplinari che hanno carattere esclusivamente contrattuale possano essere sottratte nelle aziende che non sono soggette ai contratti collettivi alla contrattazione sindacale

* * *

Per quanto concerne la libertà e la dignità del lavoratore il disegno di legge governativo tace inoltre, di tutti quei diritti costituzionali che solo nei luoghi di lavoro possono essere esercitati, in quanto è lì che si verificano quelle situazioni che sole possono consentire a tali diritti di non essere platoniche affermazioni di principio imbalsamate nella carta costituzionale

Ci riferiamo ai diritti di eguaglianza, indipendentemente dalle opinioni politiche, religiose o sindacali, al diritto di associazione, al diritto di tutela della salute, al diritto allo studio ed all'assistenza, che nella Commissione Lavoro del Senato avevano trovato pressochè unanime consenso

In una legge che si fregia del titolo di « Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori » non può non essere stabilito il divieto di ogni indagine sulle opinioni del lavoratore, il suo diritto di raccogliere contributi, di promuovere sottoscrizioni e di svolgere opera di proselitismo per le sue organizzazioni il diritto per il lavoratore studente a turni di lavoro che gli agevolino lo studio e gli esami il diritto per tutti i lavoratori di gestire le attività culturali ricreative ed assistenziali ed il libero accesso nei luoghi di lavoro degli istituti di patronato e di assistenza per lo svolgimento delle pratiche relative

II

Discriminazioni e rappresaglie Libertà sindacale

Articoli 7 e 8 — ATTI E TRATTAMENTI ECONOMICI COLLETTIVI DISCRIMINATORI

Sono nulli i patti e gli atti e sono vietati i trattamenti economici discriminatori connessi all'adesione ed all'attività sindacale politica o religiosa del lavoratore Il giudice su domanda delle associazioni sindacali può condannare il datore di lavoro al pagamento, a favore del fondo adeguamento pensioni, di una somma pari all'importo del trattamento economico discriminatorio illegittimamente corrisposto nel periodo di un anno

La norma che ripete il divieto già contenuto nella legge 23 marzo 1958 n 367 si arricchisce di una sanzione civile che non è giusto tuttavia che possa essere richiesta al giudice soltanto dalle associazioni sindacali ma che deve poter essere richiesta direttamente anche dal lavoratore discriminato Perchè la tutela del lavoratore da atti discriminatori sia adeguata deve infine, stabilirsi che la retribuzione in caso di sciopero non può essere decurtata in misura superiore all'effettiva durata dell'astensione dal lavoro, che le assenze per sciopero non possono mai essere considerate ingiustificate, che il lavoratore non può essere trasferito se non per comprovate ragioni tecnico organizzative verificate dalla Commissione interna o dalle organizzazioni sindacali e che deve essere adibito alle mansioni per cui è stato assunto o che gli sono state attribuite in relazione alle più alte qualifiche conseguite

Art. 9 — SINDACATI DI COMODO

E' fatto divieto ai datori di lavoro e alle associazioni di datori di lavoro di costituire o sostenere associazioni sindacali di lavoratori al fine di porle sotto il loro controllo

La norma ripete il divieto già contenuto [illegible] legge [illegible] marzo 19[illegible]

Art 10 — REINTEGRAZIONE NEL POSTO DI LAVORO

La sentenza che dichiara la nullità del licenziamento quando risulta che è stato determinato da ragioni di credo politico o fede religiosa dall'appartenenza a un sindacato e dalla partecipazione ad attività sindacali comporta l'obbligo di reintegrare il lavoratore al quale deve essere corrisposta la retribuzione fino alla data della reintegrazione nel posto di lavoro Il datore di lavoro dovrà inoltre versare per ogni giorno di ritardo nell'ottemperare alla sentenza definitiva una somma pari alla retribuzione al fondo adeguamento pensioni

La norma è certamente giusta e riempie una lacuna della legge sulla giusta causa nei licenziamenti che appunto non disciplina le conseguenze del licenziamento dichiarato nullo con sentenza Non soddisfa tuttavia le aspettative e le rivendicazioni dei lavoratori i quali hanno potuto sperimentare che per l'impossibilità di produrre la prova delle ragioni persecutorie del licenziamento la norma non ha pratica attuazione I lavoratori chiedono che la reintegrazione nel posto di lavoro sia obbligatoria non solo per l'ipotesi in cui è stata raggiunta la prova della persecuzione, ma anche per l'ipotesi in cui non è stato semplicemente provato che sussiste la giusta causa o il giustificato motivo addotti per il licenziamento non essendo sufficiente alla loro tutela la condanna del datore di lavoro al pagamento come oggi avviene, di alcune mensilità di salario

Art. 20 — REPRESSIONE DELLA CONDOTTA ANTISINDACALE

Le rappresentanze sindacali aziendali e gli organi locali delle associazioni sindacali nazionali possono rivolgersi al pretore per denunziare l'eventuale condotta antisindacale del datore di lavoro Il pretore, nel termine di due giorni, convoca le parti e se ritiene che sussista il comportamento antisindacale denunciato, ordina al datore di lavoro di porre termine al suo comportamento illegittimo Il decreto del pretore è, ovviamente, opponibile. Il datore di lavoro sarà punito penalmente con l'arresto da 15 giorni ad un anno o con la ammenda da lire 100 000 a un milione soltanto se non avrà ottemperato al decreto del pretore o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione

La [illegible] non appare di [illegible] a sopprimere [illegible] eventuali [illegible] padronali [illegible] di [illegible] programmazione per [illegible] ai lavoratori per [illegible] risposta ad [illegible] padronali [illegible] che possono insorgere improvvisi o comunque gli atti arbitrari padronali possono richiedere un immediata risposta. La disciplina proposta fornirebbe per impedire o intralciare tutto questo e si colloca nella logica di un sindacato tredunionista equilibratore del sistema Tra l'altro questa disciplina rappresenterebbe un alibi per il padrone il quale essendo chiamato a rispondere penalmente non del suo comportamento antisindacale ma della sua eventuale inosservanza all'ordine di giustizia del pretore potrebbe avere sempre interesse a frapporre ostacoli all'attività sindacale, ben sapendo che sarà sufficiente che egli li rimuova successivamente per esimersi da responsabilità penali, quando, cioè glielo avrà ordinato il pretore ma sarà comunque sempre troppo tardi per i lavoratori perchè l'atto illegittimo avrà già raggiunto lo scopo che il padrone si era prefisso

III

Sezioni sindacali assemblee attività sindacali

Art 11 — SEZIONI SINDACALI AZIENDALI
Art. 12 — ASSEMBLEA
Art. 13 — REFERENDUM
Art. 17 — DIRITTO DI AFFISSIONE
Art 18 — CONTRIBUTI SINDACALI
Art 19 — LOCALI DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI

Le Associazioni aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale e le associazioni sindacali che siano firmatarie di contratti collettivi nazionali o provinciali di lavoro applicati nelle unità produttive possono costituire nei luoghi di lavoro sezioni sindacali le quali hanno diritto

1) di indire singolarmente o congiuntamente tra di loro e fuori dell'orario di lavoro assemblee di lavoratori esclusivamente su materie di interesse sindacale e del lavoro con la partecipazione di due dirigenti esterni

2) di svolgere soltanto congiuntamente referendum tra i lavoratori esclusivamente su materie inerenti l'attività sindacale

3) di affiggere su appositi spazi pubblicazioni testi e comunicazioni inerenti esclusivamente l'attività sindacale

4) di percepire i contributi sindacali tramite ritenute sul salario

5) di disporre, nell'unità produttiva con almeno 300 dipendenti di un locale comune idoneo per l'esercizio delle loro funzioni

Non si può negare che queste norme affrontano temi di indubbio valore nei rapporti di lavoro ma non si può parimenti negare che a una realtà in movimento che già in molti casi ha registrato significative conquiste dei lavoratori e ad una domanda politica qualitativamente avanzata si tenta, tutto sommato, di dare una risposta arretrata, che si limita a legalizzare alcune conquiste del movimento operaio già in via di generalizzazione

Inoltre i diritti costituzionali dei lavoratori di riunirsi e di manifestare liberamente il proprio pensiero non possono esaurirsi nella sola ipotesi dell'assemblea plenaria, indetta soltanto dalle sezioni sindacali e fuori dell'orario di lavoro e nel diritto soltanto a queste riservato di affiggere stampati, il tutto su materie di esclusiva natura sindacale

Una siffatta disciplina limita gravemente il diritto personalissimo del lavoratore, non rinunciabile nè delegabile alle sole sezioni sindacali, di manifestare il proprio pensiero, diritto che per essere pieno non può essere limitato ai temi sindacali priva i lavoratori di un indispensabile momento di vita democratica e di lotta quello della riunione indispensabile per la trattazione di tutti i problemi della loro vita, direttamente o indirettamente connessi alla loro condizione tenti infine di assegnare al sindacato una funzione di equilibratore del sistema che non gli si consente più di contestare nè a livello politico nè scegliendo liberamente il terreno di lotta e i tempi e modi della [illegible] e non [illegible] dell'orario di lavoro [illegible] su temi ben delimitati. Non è dubbio che questa impostazione è frutto di una particolare visione subordinata del sindacato al quale viene assegnato il compito di solo stimolo del sistema nel limite in cui tuttavia non interferisca nell'esclusivismo padronale e non lo contesti

La materia della libertà sindacale è troppo importante perchè venga trascurata, ed è apprezzabile che abbia trovato ingresso nel disegno di legge governativo ma richiede un diverso inserimento nella legge la quale deve come sua finalità principale portare la costituzione nelle fabbriche e consentire ai lavoratori nei luoghi di lavoro il libero esercizio di tutti i diritti costituzionali ai fini di consentire una dialettica interna del rapporto di lavoro che ne consenta tutte le modificazioni necessarie perchè si possa veramente realizzare una Repubblica fondata sul lavoro

Ciò significa per i lavoratori diritto di riunirsi anche durante l'orario di lavoro, diritto di affissione, di parola su tutti i temi inerenti la loro vita, di raccolta dei contributi e delle sottoscrizioni, di proselitismo per le loro associazioni, diritto di costituire sezioni sindacali, secondo le norme interne delle associazioni, e commissioni interne e di nominare delegati di impresa

IV

Permessi, aspettativa e tutela dei dipendenti delle sezioni sindacali aziendali

Articoli 15 e 16 — PERMESSI RETRIBUITI E NON RETRIBUITI PER I DIRIGENTI DELLE SEZIONI SINDACALI AZIENDALI

Articoli 21 e 22 — PERMESSI AI DIRIGENTI PROVINCIALI E NAZIONALI E PER I LAVORATORI CHIAMATI A FUNZIONI PUBBLICHE ELETTIVE

Art. 14 — TUTELA DEI DIRIGENTI DELLE SEZIONI SINDACALI AZIENDALI

Hanno diritto a limitati permessi un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive fino a 300 dipendenti, due dirigenti nelle unità produttive fino a 2 000 dipendenti, un dirigente ogni 3 000 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni. I permessi sono retribuiti e sono nella misura minima di 4 ore al mese nelle unità produttive che occupano fino a 100 dipendenti e nella misura minima di 8 ore mensili nelle unità produttive di maggiori dimensioni, quando servono per l'espletamento del mandato specifico I permessi non retribuiti sono nella misura minima di 6 giorni all'anno quando servono per la partecipazione a trattative sindacali a congressi, a convegni di natura sindacale

Il medesimo trattamento spetta ai componenti degli organi direttivi, provinciali e nazionali delle associazioni che hanno costituito la sezione sindacale aziendale

I lavoratori chiamati a pubbliche funzioni elettive possono essere collocati in aspettativa non retribuita per tutta la durata del loro mandato

I dirigenti delle sezioni sindacali aziendali nel numero sopraindicato saranno tutelati in maniera particolare nel senso che il loro licenziamento sarà ritenuto persecutorio e quindi nullo con obbligo di riassunzione a meno che non vi sia la prova che il licenziamento è stato intimato per altre legittime ragioni

I [illegible] che sono investiti di responsabilità di rappresentanza dei lavoratori abbiano diritto a permessi, retribuiti o non retribuiti a seconda che si tratti di permessi per svolgere attività connesse direttamente o soltanto indirettamente con il loro mandato e che siano tutelati da eventuali licenziamenti per rappresaglia ed è importante che la legge abbia recepito questi temi presenti in tutte le lotte sindacali e nei disegni di legge di iniziativa parlamentare Non è nè giusto nè sufficiente tuttavia che le agevolazioni dei permessi e la tutela contro i licenziamenti arbitrari siano riservate esclusivamente a pochi dirigenti delle sezioni sindacali aziendali. Tali agevolazioni e tutele debbono essere estese indistintamente a tutti coloro che rappresentano dei lavoratori sia perchè ricoprono cariche sindacali, sia perchè membri o candidati di Commissione interna, sia perchè delegati o membri di comitati previsti dai contratti collettivi, da accordi sindacali e dalla legge. La tutela dai licenziamenti discriminatori deve estendersi per ovvie ragioni almeno sino a due anni dopo la cessazione dell'incarico e, infine, in caso di messa in aspettativa senza salario o stipendio, deve essere riconosciuto come utile ai fini delle indennità relative alla cessazione del rapporto di lavoro, tutto il periodo di durata dell'incarico

V

Campo di applicazione della legge e penalità

Articoli 24 e 25

Per quanto concerne i permessi e la tutela dei dirigenti della sezione sindacale aziendale la legge trova applicazione soltanto nei luoghi di lavoro dove sono occupati per le imprese industriali e commerciali più di 40 dipendenti e per le imprese agricole più di 30 dipendenti.

Per quanto concerne le altre norme la legge trova applicazione nelle imprese industriali e commerciali che occupano più di 30 dipendenti e nelle imprese agricole che occupano più di 20 dipendenti.

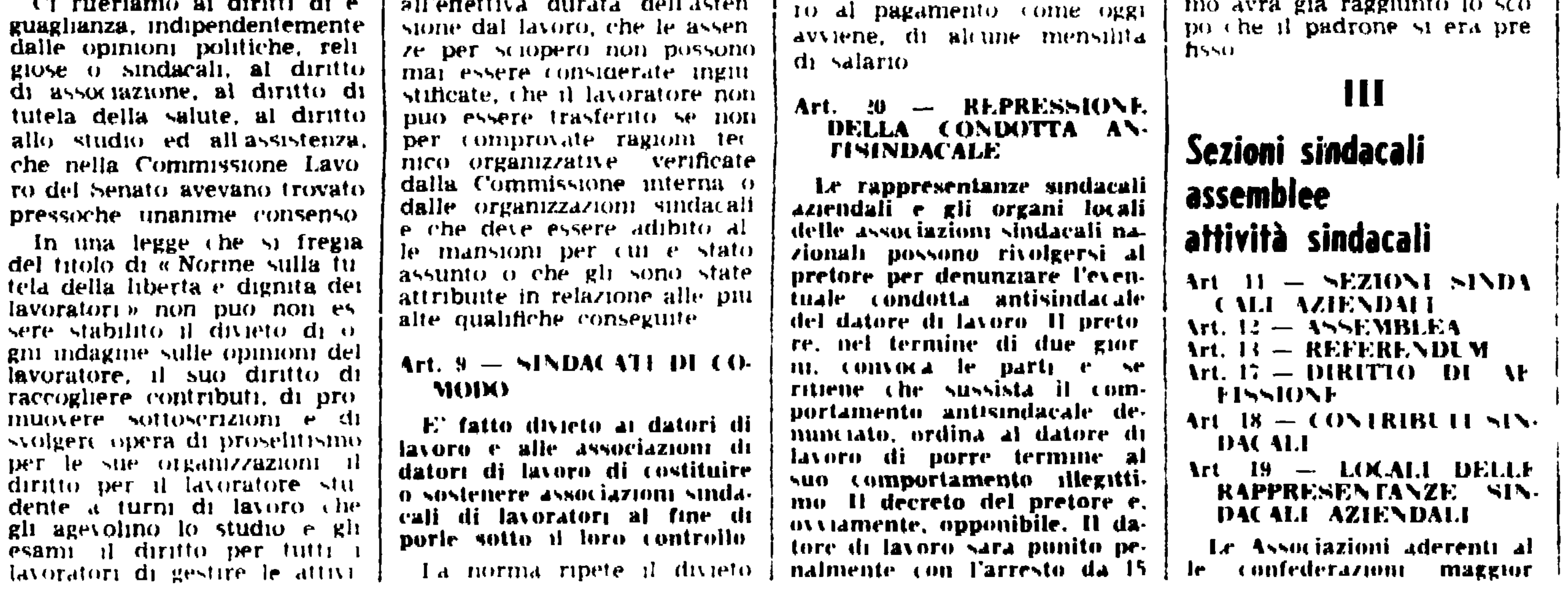
Soltanto gli atti diretti ad impedire o limitare la manifestazione del pensiero in quelle forme che non recano intralcio all'attività aziendale, soltanto l'impiego di guardie giurate e di impianti audiovisivi e la pratica di perquisizioni nei modi non consentiti comportano, per il disegno di legge governativo. la pena dell'arresto da 15 giorni ad un anno o dell'ammenda da lire 100.000 a un milione, aumentabile fino al quintuplo se per le condizioni economiche del reo, l'ammenda medesima possa presumersi inefficace anche se applicata nel massimo

E questo del campo di applicazione della legge uno dei limiti più gravi del disegno governativo Esso esclude dalla tutela della legge quasi tutti i lavoratori dell'edilizia dell'agricoltura della piccola e media industria e del commercio cioè quasi tutti quei lavoratori e non sono certamente la minoranza che prestano la loro attività in imprese di piccole dimensioni

E così per le sanzioni penali non è accettabile che soltanto la violazione di alcune delle numerose norme di una legge comporti responsabilità penale mentre la violazione delle altre non comporta nè responsabilità nè sanzioni La legge deve trovare applicazione in tutti indistintamente i posti di lavoro grandi e piccoli Tutti i lavoratori debbono essere indistintamente tutelati e debbono godere dei medesimi diritti E i diritti debbono essere protetti nessuno escluso nel senso che qualsiasi violazione della legge deve comportare e la responsabilità e la sanzione penale per chi commette l'atto illegittimo od omette l'atto dovuto

Sono questi due criteri basilari, il cui rispetto dà la misura della effettiva volontà politica del legislatore

Discostarsi dal rispetto di questi principi denuncia una volontà riformatrice estremamente tiepida e gattopardesca



Pagina a cura dei senatori
GIOVANNI BRAMBILLA
e GIANFRANCO MARIS