

LE RELAZIONI INDUSTRIALI NEL QUADRO DELLO STATUTO DEI LAVORATORI

di Gino Giugni

A sei anni dalla sua emanazione, lo Statuto dei lavoratori rappresenta ancor oggi l'intervento più incisivo ed organico compiuto dal legislatore sul sistema delle relazioni industriali del nostro paese in questo secondo dopoguerra. Per lungo tempo atteso e temuto, lo Statuto dei lavoratori ha dimostrato, in questi sei anni di applicazione, di aver raccolto le domande e le esigenze di rinnovamento presenti nel mondo del lavoro predisponendo un quadro di relazioni industriali all'interno del quale le parti potessero svolgere un ruolo adeguato alle caratteristiche di una società avanzata.

Per comprendere in pieno la portata innovativa dello Statuto sul sistema delle relazioni industriali e la capacità del legislatore di portare a sintesi non solo le opposte esigenze di parte aziendale e sindacale, ma anche le contraddizioni presenti all'interno dello schieramento di questi due soggetti, è opportuno fare un *breve esame storico* di quegli avvenimenti che precedettero, condizionarono e favorirono l'emanazione della legge 300.

I PRECEDENTI DELLA LEGGE

L'esigenza di un intervento legislativo diretto a garantire la libertà e la dignità del lavoratore anche all'interno delle unità produttive era stata avvertita dalla CGIL sin dagli inizi degli anni Cinquanta allorquando in un clima di debolezza e repressione sindacale si rivendicava che la Costituzione venisse portata anche in fabbrica e non lasciata fuori dai cancelli. Ma, come è facile ricordare, le condizioni politico-sociali erano molto lontane dal permettere un benché minimo intervento normativo diretto a garantire sul posto di lavoro gli stessi diritti di libertà sanciti dalla Costituzione repubblicana e antifascista. Tutti gli anni Cinquanta, pertanto, sono caratterizzati da una completa subordinazione dei lavoratori al potere direttivo e disciplinare (e sovente discriminatorio) dell'imprenditore sul quale non gravano incisivi limiti di natura sindacale o di natura legislativa.

Solo agli inizi degli anni Sessanta, con lo sviluppo della contrattazione aziendale che segna la ripresa della iniziativa sindacale e con la filosofia dei primi governi di centro-sinistra, ritorna a farsi di attualità il tema dello Statuto dei lavoratori. Va tuttavia notato che ancora in questi anni la CISL rifiuta ogni soluzione legislativa dei problemi inerenti alla disciplina del rapporto di lavoro e in particolare alla presenza e all'organizzazione dei lavoratori nell'impresa. Essa, infatti, è convinta che lo strumento contrattuale sia l'unico veramente capace di risolvere le tensioni che si producono all'interno della fabbrica perché ha una notevole capacità di adeguamento alla mutevolezza delle realtà economico-sociali all'interno delle quali si manifestano i conflitti; mentre lo strumento normativo è particolarmente ri-

gido e per ciò stesso incapace di regolamentare in modo adeguato situazioni estremamente differenziate tra di loro. In pratica la CISL dopo le lotte sindacali ai primi degli anni Sessanta riteneva che ormai il sindacato avesse raggiunto una forza tale da consentirgli, nel breve periodo e attraverso la contrattazione, la conquista di un ruolo, accettato e riconosciuto dalla controparte, di partner all'interno dell'azienda.

Gli avvenimenti legati all'«autunno caldo» stravolgono ogni previsione circa l'evoluzione delle relazioni industriali fondata su una graduale modificazione delle stesse. La coincidenza di diverse circostanze favorevoli per il movimento operaio (rigidità del mercato del lavoro, «maggio francese», superamento della crisi congiunturale del 1964-65 e significativa ripresa economica) permetterà a questo di conquistare nuove aree di potere della società nella fabbrica. D'altronde, la necessità di avere un nuovo modello di relazioni industriali che rivalutasse la funzione dell'organizzazione sindacale era avvertita anche dalla parte più avveduta dello schieramento imprenditoriale. Questa, la cui posizione teorica può essere rappresentata dal «rapporto Pirelli», riconosceva chiaramente che l'ordine non andava identificato con la soppressione delle tensioni, anche se acute, ma andava garantito attraverso il riconoscimento e l'osservanza delle regole di una società civile; e pertanto non era avversa al riconoscimento istituzionale dell'agente sindacale a livello aziendale purché questo fosse un interlocutore «responsabile». In questo contesto va inserito lo Statuto dei lavoratori e le reazioni estremamente differenziate che si ebbero subito dopo la sua emanazione: «di sconforto e di allarme» da parte della Confindustria, dove, soprattutto le piccole e medie aziende, rimproveravano al governo di averle lasciate in balia della conflittualità operaia; di accettazione da parte della CGIL, anche se come «minimum» sulla cui gestione restavano problemi aperti; di iniziale diffidenza, ma di successiva accettazione come «uno strumento in mano al sindacato», da parte della CISL; e, infine, di forte critica da parte della sinistra extraparlamentare che vedeva nello Statuto uno strumento tendente a limitare l'autonomia operaia privilegiando l'organizzazione sindacale nella sua funzione di intermediazione tra la base e l'azienda.

Se tali sono i giudizi espressi all'indomani dell'emanazione dello Statuto, questi sei anni di applicazione hanno dimostrato una notevole vitalità e attualità della legge, che non solo ha saputo rendersi accettabile inserendosi all'interno del sistema di relazioni industriali che le parti sindacali e imprenditoriali andavano autonomamente realizzando, ma si è fatta anche promotrice di alcuni obiettivi che alla lunga si sono dimostrati validi.

Prima di considerare gli obiettivi perseguiti dalla legge e più in generale i caratteri del nuovo sistema di relazioni industriali sancito all'interno dello Statuto dei lavoratori, *conviene tipizzare quest'ultimo intervento legislativo* in tema di lavoro in rapporto a quelli avutisi in precedenza.

In passato il legislatore era intervenuto sull'assetto dei rapporti intersindacali attribuendo al mezzo legislativo funzioni alternative che vanno da quella diretta ad allargare gli effetti giuridici della contrattazione collettiva (ad esempio la legge del 1959, n. 741), a quella ausiliaria che si ha quando la legislazione si sostituisce o integra l'autonomia collettiva dove questa non ha la capacità di intervenire, cioè per le categorie sottoprotette o del tutto non sindacalizzate (ad esempio legge sugli appalti, sull'apprendistato, sul lavoro a domicilio ecc.). Il legislatore sarebbe ancora potuto intervenire per regolamentare l'esercizio dell'autotutela collettiva in materia di rapporti di lavoro; dallo sciopero (ex art. 40 Cost.) alla contrattazione, fino al modo di essere dello stesso soggetto sindacale (ex commi successivi al 1° dell'art. 39 Cost.). Una simile esperienza non si è avuta nel nostro paese, mentre è conosciuta in altri paesi europei e ne costituisce un esempio eminente l'*Industrial Relations*

Act promulgato in Inghilterra nel 1971. Tuttavia, il solo pensiero che potesse esserci una qualche disciplina del sindacato come soggetto, e della contrattazione collettiva in quanto tale, fece sorgere particolari preoccupazioni quando si cominciò a parlare dello Statuto dei lavoratori come di un intervento legislativo a carattere sistematico e non più episodico e circoscritto a pochi temi come invece erano state le leggi precedenti. Tali preoccupazioni furono fugate con la pubblicazione del progetto dello Statuto dei lavoratori quando da tutte le organizzazioni sindacali, nonostante un forte pregiudizio politico di alcuni settori e non lievi critiche su alcuni punti, ci fu un riconoscimento unanime che lo stesso non minava l'autonomia sindacale ma appariva invece orientato in tutt'altra direzione.

Passiamo ora a considerare quale sia questa *direzione lungo la quale si è mosso il legislatore*.

GLI OBIETTIVI POLITICI DELLO STATUTO

L'intenzione di questi è stata di intervenire in funzione di promozione o di sostegno dell'attività sindacale. Questo modello di intervento, se allarghiamo lo sguardo ad altri paesi e ci poniamo in un'ottica comparativa, è stato praticato in molti dei paesi a capitalismo avanzato, e la funzione che assolve si è soprattutto concretata nello stabilire a carico dell'imprenditore l'obbligo a negoziare e, correlativamente, a favore dei sindacati dei lavoratori un diritto a negoziare. Sia chiaro: obbligo a negoziare non significa obbligo a stipulare il contratto; significa solamente obbligo di accettare la richiesta di aprire negoziati su determinati argomenti e a svolgerli «secondo buona fede». Se quest'obbligo a negoziare è stato una delle caratteristiche essenziali della legislazione promozionale così come si è configurata in altri paesi, tuttavia la via seguita dallo Statuto è stata tutt'altra: non ha inciso direttamente sul processo di contrattazione, ma sulla libertà e sulla attività sindacale.

La tutela della libertà e della attività sindacale è perseguita in funzione di due obiettivi politici che vanno tenuti ben presenti perché non si può mai disgiungere l'interpretazione di una legge dalle motivazioni politiche di essa e meno che mai è possibile farlo quando si è dinanzi ad una legge che si muove sul terreno minato del conflitto di classe. Il primo obiettivo fondamentale è stato quello di dare spazio a un sindacato che avesse due caratteristiche: che fosse aperto alla più larga partecipazione (assemblea, referendum, permessi sindacali) e che fosse proiettato verso l'unità sindacale (anche se quest'ultimo aspetto è solo adombrato proprio perché non si tratta evidentemente di argomenti che possono essere regolati per legge). Il secondo obiettivo era quello di garantire una possibilità di presenza e di sviluppo del sindacato nel luogo di lavoro. Per comprendere meglio il significato di questo secondo obiettivo, bisogna ricordare che nella fase di elaborazione del progetto legislativo il sindacato era fortemente insidiato da due parti: da un lato dall'antagonista proprio e cioè dalla classe industriale, dall'altro da una contestazione «di sinistra» che si muoveva secondo le linee politiche dei gruppi extrasindacali. Il legislatore, pertanto, tenendo presente il momento politico, volle aiutare il sindacato a superare una condizione di crisi, questo anche per salvaguardare il messaggio costituzionale, il quale tende ad affidare l'autotutela dei lavoratori, l'autonomia collettiva, essenzialmente all'organizzazione sindacale: infatti l'art. 39 parla solo ed esclusivamente di organizzazione sindacale. Il sindacato superò brillantemente la propria condizione di crisi grazie a vari fattori, ma non ultimo anche allo Statuto dei lavoratori.

Dopo aver esaminato gli obiettivi politici fondamentali alla base della legge 300 è opportuno esaminare più da vicino il modello di relazioni industriali configurato nello Statuto dei lavoratori.

IL MODELLO TENDENZIALE DI RELAZIONI INDUSTRIALI

Innanzitutto va notato che nella politica del legislatore del 1970 emerge chiaramente la scelta fondamentale di *abbandonare il modello costituzionale* basato sul riconoscimento-registrazione del soggetto sindacale per dare una definitiva consacrazione giuridico-legale del cosiddetto “sindacato di fatto”. Infatti, nessuna regola è stata dettata nella legge del 1970 per quanto attiene al momento organizzativo dei sindacati, anche di quelli più rappresentativi, manifestandosi in questo modo una scelta addirittura antitetica a quella operata nel 1948 dalla Carta costituzionale (art. 39). Con l'introduzione dello Statuto nel nostro ordinamento giuridico si pone fine alla lunga diatriba svoltasi attorno alla regolamentazione del fenomeno sindacale (organizzazione e contrattazione) operando una scelta in favore di una legislazione non fatta di controlli e di limiti, bensì soltanto di sostegno e promozione dell'azione sindacale. A questo perviene la legge, da un lato non prefigurando strutture e modelli giuridici prefabbricati e, dall'altro, mirando a favorire l'associazione sindacale nel momento dell'organizzazione e del proselitismo (Titolo III dello Statuto). Diversa è la soluzione prospettata dall'art. 39 della Costituzione, che è anch'essa, in un certo senso, una norma promozionale del movimento sindacale in quanto conferisce il potere di concludere contratti collettivi con efficacia *erga omnes*. Per realizzare questo obiettivo, sempre desiderato dal movimento sindacale al fine di superare le condizioni di sottosalario presenti in vaste zone del paese, la norma costituzionale prevedeva l'osservanza di una procedura ritenuta pericolosa dal movimento sindacale. Essa, infatti, rendeva necessari controlli sia sulla democraticità degli Statuti sindacali sia sul numero degli iscritti ai sindacati che avrebbero dovuto formare rappresentanze unitarie in proporzione dei loro iscritti; e inoltre nella norma costituzionale traspariva sia pur indirettamente un privilegiamento delle strutture associative superiori e del contratto nazionale come modelli se non esclusivi, almeno tendenzialmente esclusivi di organizzazione e di contrattazione. In considerazione di questi condizionamenti il movimento sindacale, negli anni successivi al 1948, si divise nel giudizio da dare alla norma: ci si chiedeva se il vantaggio che la norma offriva, e cioè l'efficacia *erga omnes* dei contratti stipulati, fosse veramente tale da giustificare i controlli che bisognava accettare e il privilegio che veniva fatto delle strutture organizzative superiori e del contratto nazionale. Con l'avvento dello Statuto queste discussioni sono state decisamente superate in quanto il tipo di sostegno e di promozione che lo stesso assicura ai sindacati è radicalmente diverso dal tipo di sostegno della norma costituzionale: primo perché la cornice di riferimento della promozione del sindacato nello Statuto non è più la categoria professionale, come nel caso dell'art. 39, ma diviene l'azienda, anzi più specificatamente l'unità produttiva nell'ambito dell'azienda; secondo perché, a differenza dell'art. 39, lo Statuto sostiene e promuove non la contrattazione in quanto tale, ma una attività che è a monte della contrattazione e cioè la partecipazione, l'organizzazione, il proselitismo.

L'importanza della scelta operata dal legislatore del 1970 appare ancor più evidente se si pensa al sostegno che lo Statuto ha dato alle strutture sindacali di base attraverso il loro consolidamento ed estensione in aree geografiche e in settori produttivi in cui il

sindacato non sarebbe riuscito da solo ad affermare la propria presenza. Inoltre va riconosciuto che l'abbandono del modello costituzionale a favore della promozione dell'attività sindacale all'interno dell'unità produttiva ha contribuito a rafforzare un processo di democratizzazione delle strutture sindacali e di difesa dei nuovi organismi sorti nelle lotte di fabbrica (i delegati) al di fuori di una disciplina convenzionale che definisse precisamente composizioni e competenze, senza pregiudicare così né le scelte della base né quelle del sindacato.

Insieme al riconoscimento della funzione del sindacato sul posto di lavoro lo Statuto dei lavoratori segna un *netto superamento dei tradizionali metodi di gestione della mano d'opera*.

LIMITI ALL'AUTORITARISMO NELL'IMPRESA

L'impresa e gli imprenditori sia pubblici che privati vengono posti di fronte a dei compiti nuovi da assolvere e richiesti dal livello di civiltà e progresso cui è giunto il paese. La gestione della mano d'opera non può più essere considerata una semplice variabile che deve seguire l'esigenza di mercato alla stregua di qualsiasi altro fattore produttivo. In quest'ottica vanno visti i limiti posti alla possibilità di licenziamento, i nuovi rapporti disciplinari, il diritto di organizzazione del sindacato in azienda. Tutto questo non è stato posto al fine di oscurare le responsabilità all'interno dell'azienda o per disorganizzare l'impresa, come da alcune parti è stato detto, ma solo per porre dei limiti civili all'autoritarismo. Sono prive di fondamento quelle osservazioni e quei timori secondo cui lo Statuto avrebbe sconvolto la possibilità di organizzare l'impresa e turbato l'andamento e l'efficienza della produzione oltre che irrigidito i rapporti di lavoro. Lo Statuto ha posto all'impresa e agli imprenditori italiani l'esigenza di organizzare la produzione secondo le necessità dell'attuale livello di sviluppo industriale nel quale la scolarità e la preparazione dei lavoratori – sia tecnici che operai ed impiegati – è ben diversa da quella di un tempo e quindi non è più possibile fare affidamento sull'ignoranza e sulla disoccupazione nonostante il nostro paese sia caratterizzato ancora da situazioni di grave squilibrio.

Conviene ora sviluppare una riflessione a proposito della *radicale modificazione del vecchio sistema normativo in tema di lavoro operata dall'emanazione dello Statuto dei lavoratori*.

Gli articoli più importanti del codice civile del 1942 contenuti nel Libro V, intitolato al lavoro, assegnano all'imprenditore il ruolo di unico protagonista, nei rapporti aziendali oltre che in quelli esterni, delle vicende che fanno capo all'impresa e nella quale il lavoratore, che per ogni altro verso vi rimane estraneo, è obbligato a collaborare nell'espletamento della sua opera in base agli ordini ricevuti. A conferma di quanto detto si possono ricordare l'art. 2086 per cui l'imprenditore è il capo dell'impresa e da lui dipendono gerarchicamente i suoi collaboratori, l'art. 2103 che gli attribuisce un pur limitato potere di modifica anche *in peius* riguardo all'assegnazione delle mansioni, l'art. 2106 che ammette il potere disciplinare del datore di lavoro con il solo limite della proporzionalità della pena alla infrazione, l'art. 2118 che riconosce al datore di lavoro il potere di recedere *ad libitum* dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato. A queste norme, inoltre, possono essere aggiunte quelle che richiamano le correlative situazioni di obbligo dei lavoratori: così l'art. 2094 secondo cui il prestatore di opera subordinato si obbliga a collaborare nell'impresa alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore,

l'art. 2104 che vincola il lavoratore ad esplicare la diligenza richiesta dall'interesse dell'impresa (e dalla produzione nazionale) e ad osservare le disposizioni impartite dall'imprenditore e dai suoi collaboratori per la esecuzione e la disciplina del lavoro, e infine l'art. 2105 che garantisce lo specifico obbligo di fedeltà. Un siffatto sistema normativo ereditato dal vecchio regime corporativo ed impostato su una concezione autoritaria non poteva reggere a lungo nel tempo. Lo Statuto dei lavoratori, che è uno dei frutti dell'avanzata politica economica e sociale della classe lavoratrice, ha dato garanzia che il lavoratore può manifestare liberamente il suo pensiero all'interno dell'azienda; non può essere sottoposto a perquisizioni e controlli vessatori; per l'applicazione di sanzioni disciplinari è tutelato da una procedura particolarmente protettiva; non può essere adibito a mansioni inferiori; è sostanzialmente protetto da atti discriminatori e da licenziamenti pretestuosi. Non solo, ma ha il pieno diritto di organizzarsi sindacalmente all'interno dell'azienda e di servirsi della stessa per la sua attività (assemblea, referendum e locali) e per la sua opera di proselitismo (affissioni e contributi sindacali).

Un'ultima considerazione di carattere generale sugli effetti dello Statuto dei lavoratori va fatta avendo riguardo al suo *rappporto con la contrattazione collettiva*. Già si è detto della scelta operata dal legislatore del 1970 a favore delle strutture sindacali di base, ora bisogna valutare cosa questa scelta ha comportato all'interno dell'articolazione contrattuale presente nel nostro paese. Ebbene in sei anni di attuazione lo Statuto ha confermato di aver dato una spinta forse determinante all'imponente diffusione del modello della contrattazione aziendale, soprattutto nelle aziende a minor saggio di sindacalizzazione. Questa scelta compiuta dal legislatore italiano rafforzando, privilegiando e promuovendo l'attività sindacale al livello del posto di lavoro è stata antitetica a quella attuata in altri paesi europei dove si è cercato di comprimere o limitare l'attività sindacale in tale sede allo scopo di coordinare l'attività di contrattazione collettiva a livello aziendale con le sedi superiori di negoziazione (una tale scelta ad esempio è stata tentata in Inghilterra con l'*Industrial Relations Act*).

AUTONOMIA NEGOZIALE E DIALETTICA LEGGE-CONTRATTO

La fiducia riposta dal nostro legislatore nella autonomia negoziale delle organizzazioni sindacali ha fatto muovere pesanti accuse allo Statuto dei lavoratori in quanto causa di uno sviluppo della contrattazione permanente a livello aziendale molto spesso frammentata e largamente autonoma rispetto ai livelli superiori. A questo proposito va detto che sovente dietro queste accuse si nascondono posizioni di sostanziale rifiuto ad accettare la sfida lanciata dallo Statuto dei lavoratori a concepire in termini nuovi e più avanzati i rapporti sindacali all'interno dell'azienda. Ma sgombrato subito il campo da tali possibili posizioni pretestuose, va riconosciuto che se esistono, come esistono, dei seri problemi di coordinamento tra i diversi livelli di contrattazione non è certo all'interno dello Statuto che questi volevano essere risolti o possono essere risolti. Lo Statuto ha soltanto fatto uscire la contrattazione aziendale dai limiti e condizionamenti procedurali presenti nel passato ed ha favorito la contrattazione aziendale su quei temi che non potevano che essere di pertinenza aziendale. Infatti, con la costituzione ed il riconoscimento delle rappresentanze sindacali aziendali viene ad essere superata la vecchia polemica su quali dovessero essere gli agenti contrattuali a livello aziendale, ed inoltre lo Statuto ha fatto un esplicito rinvio alla contrattazione su alcuni temi, quali l'organizzazione del lavoro e la tutela della salute, che solo

l'autonomia negoziale delle parti a livello periferico può disciplinare. È indubbio, però, che la contrattazione collettiva a livello aziendale si è sviluppata su tutta un'altra serie di temi affrontati dallo Statuto. Questo sviluppo si è avuto per vie diverse: facendo prevalere nella contrattazione interpretazioni più avanzate di alcune norme dello Statuto, oppure rendendo esplicativi principi già insiti nella norma stessa, o, ancora, superando la normativa introdotta dallo Statuto ma seguendone sempre le linee diretrici aperte dall'intervento legislativo. Per fare solo alcuni esempi basti pensare alla richiesta avanzata nell'ultima piattaforma dei metalmeccanici di allargare la tutela dell'art. 22 (trasferimenti dei dirigenti di RSA) anche ai delegati di gruppo omogeneo, oppure alla richiesta, sempre nell'ultima piattaforma dei metalmeccanici, di poter indire l'assemblea con la partecipazione di dirigenti sindacali esterni anche durante lo sciopero. Inoltre non va tralasciata tutta la contrattazione sull'art. 9 (tutela della salute e dell'integrità fisica) con la quale si pongono a carico del datore di lavoro i costi delle indagini effettuate da quegli enti specialistici scelti o di comune accordo o unilateralmente dalle RSA, né vanno trascurati gli accordi sull'aumento del monte ore o delle ore di assemblea retribuite. D'altronde, se non ci fosse stata una simile fioritura di contratti sulla base dello Statuto dei lavoratori sarebbe venuta meno quella dialettica legge-contratto, contratto-legge che segna il ritmo di sviluppo del nostro diritto del lavoro e che è una caratteristica costante in un sistema di libertà sindacale e di libertà di contrattazione collettiva.

SUPERAMENTO DELLA CONTRATTAZIONE CENTRALIZZATA

A conclusione di questa breve indagine sulle novità maggiori introdotte dallo Statuto dei lavoratori sul sistema di relazioni industriali del nostro paese si può ricavare un quadro complessivo dal quale risulti chiaramente come le lotte sindacali degli ultimi anni, delle quali è espressione la stessa legge 300, hanno dato vita ad un nuovo sistema di relazioni industriali che ha portato l'Italia a livello degli altri paesi a capitalismo avanzato, pur mantenendo tratti e contraddizioni specifiche legati alle caratteristiche del modello di sviluppo e dei rapporti di classe del nostro paese. Il quadro che può essere delineato del nuovo sistema di relazioni industriali all'interno dell'impresa segna un netto superamento dell'isolamento del sindacato, della centralizzazione della contrattazione, della repressione o del paternalismo aziendale.

Il sindacato, dopo l'ondata di lotte spontanee che aveva minacciato l'egemonia delle confederazioni, riesce a riprendere il controllo della base e ad esserne espressione attraverso una accorta politica di cooptazione e assorbimento dei quadri maturati nelle lotte (la struttura dei delegati diventa in tal modo il canale di democrazia sindacale, ma anche strumento della presenza e del controllo del sindacato in fabbrica).

La costituzione e il riconoscimento delle RSA favoriscono il superamento della contrattazione centralizzata sviluppando quella aziendale.

La politica aziendale passa da una situazione di chiusura rigida verso il sindacato o di paternalismo autoritario al riconoscimento delle organizzazioni sindacali come controparte stabile per la negoziazione. Questo nuovo *management* e le nuove strutture che assicurano la presenza del sindacato in fabbrica sono gli attori principali del nuovo sistema di relazioni industriali inaugurato dallo Statuto. In questo nuovo sistema, i rapporti tra le parti diventano sempre più il frutto dei negoziati e della capacità di pressione di ciascuno. Con questo non si vuole dire che il nuovo modello di relazioni industriali ha assicurato una

istituzionalizzazione stabile della conflittualità operaia o un coinvolgimento dei lavoratori negli obiettivi dell'azienda, ma una cosa è certa: si sono aperti degli spazi significativi per un confronto serio e proficuo tra i due maggiori partner del sistema di relazioni industriali, il sindacato e l'azienda, e i recenti accordi sulla modifica e sulla gestione della Cassa integrazione guadagni ne sono una conferma.

Dopo l'esame delle caratteristiche principali del nuovo sistema di relazioni industriali favorito dall'introduzione dello Statuto è opportuno analizzare ora quale uso è stato fatto di questo strumento legislativo da parte delle organizzazioni sindacali e quali problemi applicativi si sono posti in relazione alle norme più significative.

RISULTATI DELL'ATTUAZIONE DELLA LEGGE

Circa l'uso che si è fatto dello Statuto dei lavoratori va subito riconosciuto che la legge ha registrato un'estensione ed una intensità di applicazione nettamente al di sopra della media di altre leggi del nostro paese. Ciò si è potuto verificare perché i destinatari principali del provvedimento legislativo sono stati anche gli autori principali della sua fase di attuazione che hanno dimostrato, con la partecipazione e la presenza attiva nel fare rispettare la legge, la grande importanza della stessa. Per quanto riguarda la funzione che il sindacato ha voluto far svolgere allo Statuto dei lavoratori, questi sei anni di applicazione hanno confermato una linea di politica giudiziaria seguita dal sindacato lontana dall'ipotesi di un "uso alternativo" dello Statuto in funzione concorrente o sostitutiva dell'azione sindacale. Il ricorso alla legge, nella maggior parte dei casi, è stato fatto in funzione di sostegno al sindacato stesso, al fine cioè di consolidare il ruolo del sindacato quale interlocutore legittimo nel contesto delle relazioni aziendali. In particolare il sindacato si è mosso sul fronte dell'azione giudiziaria secondo una "logica di organizzazione", calcolando rischi e vantaggi e usando lo strumento giudiziario in modo diversificato a seconda della forza organizzativa, del rapporto con i lavoratori e del rapporto con l'ambiente esterno. Così il sindacato ha mostrato una grande cautela nell'uso dello Statuto, e in modo particolare dell'art. 28, nelle zone dove esso aveva un maggiore e più consolidato radicamento organizzativo e sociale. Diversamente si è comportato nelle zone in cui era debole, conflittuale e poco integrato nel contesto socio-politico: qui il sindacato ha fatto un uso "più aggressivo" dello Statuto, cioè ha teso a rafforzare la debole o nascente organizzazione sindacale attraverso il ricorso giudiziale. La ragione di questo diverso atteggiamento è presto spiegata. Nelle zone a più forte e antica sindacalizzazione, il sindacato tenta di evitare al massimo di ricorrere al giudice perché comprende che il ricorso equivale ad un riconoscimento della propria debolezza organizzativa e politica sul posto di lavoro ed apre lo spazio alla mediazione di un terzo (il magistrato) dai connotati estremamente ambigui. Nelle zone invece caratterizzate dalla presenza di un sindacato nuovo e ancora debole organizzativamente viene fatto un grande uso sindacale dello Statuto perché il sindacato corre più facilmente il rischio di un esito negativo del ricorso (gli svantaggi sono minori dei benefici) e pertanto accetta più facilmente la "stampella" della norma per ottenere un suo rafforzamento politico-organizzativo nella fabbrica e fuori.

Insieme all'uso della legge 300 che è stato fatto dalle organizzazioni sindacali acquista particolare importanza il *ruolo che il giudice è chiamato a svolgere nelle relazioni industriali alla luce dello Statuto dei lavoratori*. Può dirsi subito che con l'approvazione dello Statuto si assiste come tendenza generale ad un allargamento del ruolo del giudice.

Una prima condizione per tale allargamento sta nella scelta fondamentale del legislatore del 1970, di cui si è già detto, di abbandonare il modello costituzionale che puntava ad un riconoscimento-regolamentazione del soggetto sindacale e di adottare, invece, una normativa di sostegno e di promozione dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro. In tal modo la definizione del soggetto sindacale non può avvenire sulla base di schemi giuridici prefissati, ma solo attraverso il concetto di rappresentatività che richiede da parte del giudice una valutazione, con criteri storico-istituzionali, molto delicata. Si pensi, ad esempio, al ruolo svolto dai giudici nell'individuazione di quelle organizzazioni sindacali all'interno delle quali possono essere costituite le rappresentanze sindacali aziendali di cui all'art. 19. Un ruolo ancora più penetrante è chiamato a svolgere il giudice in ordine all'esercizio di quei diritti sindacali in azienda che incidono sui poteri dell'imprenditore e sull'organizzazione del lavoro. Particolarmente delicato e "pericoloso" è l'intervento del giudice su quelle norme come l'art. 9 (in tema di ambiente) e l'art. 13 (in tema di qualifiche) che coinvolgono oggetti tra i più complessi della contrattazione. In questi casi il giudice è chiamato a effettuare un accurato confronto, che non sempre risulta essere di facile soluzione, tra i criteri orientativi della norma e i risultati e gli equilibri contrattuali espressi dalle singole realtà aziendali.

Questa nuova funzione del giudice nei conflitti di lavoro trova una ulteriore conferma nel considerevole aumento delle conciliazioni giudiziarie che si è avuto negli ultimi anni. Inoltre, se si tiene conto del fatto che un particolare aumento nelle conciliazioni si è avuto più nelle cause sindacali, tale da far pensare ad un vero e proprio uso negoziale del sistema giudiziario, può avanzarsi la considerazione che, con lo spazio aperto ai giudici dallo Statuto dei lavoratori, i giudici stessi vanno sempre più diventando soggetti attivi del nuovo sistema di relazioni industriali.

LA FUNZIONE MAIEUTICA DELLO STATUTO NEI CONFRONTI DEI CONFLITTI

Passando ora a considerare più da vicino la normativa dello Statuto dei lavoratori conviene fare alcune brevi considerazioni sull'accusa che comunemente viene rivolta allo Statuto di essere *causa della conflittualità aziendale*. Infatti da varie parti del mondo imprenditoriale, anche da parte di dirigenti modernamente orientati, si imputa allo Statuto la acuta condizione di conflittualità che si è particolarmente sentita dal 1970 ad oggi. In realtà, è difficile dire che questa legge ha generato la conflittualità, semmai ha portato alla luce situazioni di tensione latenti che certamente già esistevano. Non è mai accaduto che una legge abbia fatto scoppiare conflitti di lavoro se non vi erano e non vi sono ragioni profonde determinanti questi conflitti stessi. I conflitti di lavoro non si creano artificiosamente, anche se questa è un'opinione molto ricorrente in alcuni ambienti; i conflitti di lavoro sono sempre radicati su qualche cosa di reale, su un certo dato sociale che appunto è il fattore sul quale poi si può innestare la guida dei sindacati, di gruppi non sindacali, e anche fenomeni di guida personale, ma se non c'è alla base un terreno di malcontento e di tensione, cioè un conflitto allo stato latente, non potrà mai svilupparsi un conflitto attuale. Pertanto, lo Statuto dei lavoratori può aver agevolato la trasformazione dei conflitti latenti in conflitti attuali, ma li ha anche incanalati nella giusta direzione, cioè ha fornito a questi conflitti una espressione, e cioè il sindacato come associazione capace di proporre razionalmente le rivendicazioni e le domande che stanno al fondo di questi conflitti. Quindi, sotto questo aspetto lo Statuto, lungi

dal costituire un fattore di conflittualità, ha, semmai, indicato un modo attraverso il quale le situazioni di conflitto possono essere affrontate e risolte e cioè la discussione tra due interlocutori che si riconoscono e si identificano come tali, vale a dire attraverso la contrattazione. A conclusione di questo discorso può dirsi schematicamente che lo Statuto non crea la conflittualità permanente, ma certo favorisce la “contrattualità” permanente, anche se va ricordato che l'inizio della contrattazione articolata e dell'intervento del sindacato in fabbrica risale addirittura al 1962, cioè a circa otto anni prima dell'entrata in vigore dello Statuto. Fatta questa premessa, e ricordato che dallo Statuto dei lavoratori è completamente estranea l'idea di una regolamentazione del soggetto sindacale o della stessa contrattazione sindacale, conviene ora entrare nel concreto della normativa per considerare più da vicino gli articoli che hanno particolarmente modificato i rapporti tra le parti rappresentando i punti cardini del nuovo sistema di relazioni industriali espresso dallo Statuto.

GLI ASPETTI SALIENTI DELLA LEGGE 300

Una norma intorno alla quale si è incentrata la grande maggioranza delle polemiche sullo Statuto dei lavoratori e sui guasti che esso avrebbe inferto all'industria è l'art. 5. Si è detto, infatti, con molta frequenza da parte imprenditoriale, che l'art. 5 dello Statuto è la causa principale del dilagare dell'assenteismo per l'introduzione del principio che vieta all'imprenditore la possibilità di controllare con un medico di propria fiducia la malattia, e quindi l'assenza del lavoratore. La rilevanza e la costanza delle polemiche su questo punto sono dimostrate anche dal fatto che il tema dell'assenteismo è stato oggetto di discussione tra le parti negli ultimi rinnovi dei contratti nazionali delle maggiori categorie industriali.

Prima di considerare la risposta che il sindacato ha dato al fenomeno dell'assenteismo, va ricordato che già nella fase calda della stagione dei rinnovi contrattuali del 1968-69 la figura del medico di fabbrica aveva subito duri attacchi e avrebbe finito con il perdere anche quel grado di efficienza e di capacità di controllo che aveva prima. Ciò che è importante, tuttavia, è che la norma dell'art. 5 ha finalmente posto il problema dell'assenteismo all'attenzione innanzitutto del mondo industriale inducendo quest'ultimo ad andare alla ricerca delle cause di tale fenomeno. In questa direzione il sindacato ha ora, e formalmente, dichiarato di avere interesse ad offrire una collaborazione per affrontare il delicato problema, per ricercare le cause di natura aziendale e sociale che stanno alla base dell'assenteismo. Il fenomeno sull'assenteismo, infatti, spinge ad una indagine approfondita in materia di salute, di malattie professionali e ambientali, nonché di lavoro femminile, di pendolarismo, di mancanza di servizi sociali in grado di venire incontro ai bisogni delle famiglie dei lavoratori. Su questa strada il sindacato si è dichiarato pienamente disponibile. Ma è anche da prevedersi una maggiore pressione del sindacato stesso contro il fenomeno dell'assenteismo che, al di là delle cause ora indicate, non può essere valutato come una risposta o una protesta individualistica. In questi sei anni di applicazione dello Statuto un trattamento del tutto particolare è stato riservato dalle parti, sindacati e imprenditori, all'art. 7, che ha per oggetto le sanzioni disciplinari. Infatti, la contrattazione che avrebbe dovuto recepire i principi contenuti nell'articolo e renderli così concretamente operanti si è sviluppata sin'ora con estrema lentezza. In particolare si è avuta una scarsa attuazione del primo comma dell'art. 7, in quanto molti contratti nazionali non contengono la speci-

ficazione delle mancanze e delle relative sanzioni, mentre la contrattazione aziendale in proposito è pressoché assente. Si può dire che questa parte dello Statuto diretta a fissare il principio del *nulla paena sine lege* abbia avuto scarsi effetti pratici, anche se prima o poi si dovrà tener conto del fatto che una tesi, probabilmente maggioritaria, sostiene la invalidità delle sanzioni disciplinari qualora non siano state emanate sulla base di una rigorosa applicazione del primo comma dell'art. 7. Più rapido è stato il recepimento nei contratti del principio per cui le sanzioni disciplinari non possono comportare mutamenti definitivi nel rapporto di lavoro (ad esempio i trasferimenti), mentre un gran dibattito esiste ancora sul problema del licenziamento disciplinare. Per quanto attiene alle procedure si può rilevare che quella conciliativa, che in genere è preesistita allo Statuto, è stata recepita nei termini migliorativi di quest'ultimo, mentre la procedura arbitrale è raramente ripetuta nei contratti, ma è entrata abbastanza estensivamente nella prassi, con applicazione diretta della norma di legge. Nel complesso, sulla base delle vicende contrattuali che hanno riguardato l'art. 7 dello Statuto, si può concludere dicendo che si è di fronte ad un tema in cui la contrattualistica, per adeguarsi alla normativa di legge, dovrà ancora lavorare in profondità, cercando, oltretutto, di portare un contributo di chiarificazione a temi che, in dottrina e in giurisprudenza, rischieranno probabilmente di restare aperti ancora per lungo tempo.

Un'altra norma di notevole importanza, ma che ha pure fatto registrare ritardi e carenze di applicazione soprattutto in aziende medio-piccole, è l'art. 9 *sulla tutela della salute e dell'integrità fisica*. Benché il tema dell'ambiente di lavoro sia stato di grande attualità, specie prima dell'aggravarsi della crisi economica che tutt'oggi investe il nostro paese, tuttavia la contrattazione nazionale e aziendale sviluppatasi su di esso non ha avuto una estensione ed una applicazione proporzionata all'importanza e al livello di dibattito che si è sviluppato sul tema. Va notato in particolare che la contrattazione ha provveduto a specificare cosa siano le "rappresentanze dei lavoratori" (espressione generica usata dalla legge che ha originato non poche difficoltà applicative) facendo riferimento alle RSA o ai consigli di fabbrica. Infine, va rilevato che, sulla base della norma in questione e andando oltre la sua portata, molto spesso la contrattazione si è spinta sino al punto da porre a carico dell'azienda i costi di quelle indagini che i lavoratori hanno inteso dover effettuare servendosi dell'ausilio di enti ed organizzazioni specialistiche di loro esclusiva fiducia. In tema di organizzazione del lavoro merita di essere citata un'altra norma dello Statuto dei lavoratori che ha fatto parlare molto di sé specie dopo l'inquadramento unico e gli accordi sulla professionalità: l'art. 13 *sulle mansioni e qualifiche*. Con questo articolo si è voluto dare al lavoratore una garanzia di stabilità della retribuzione e delle mansioni esercitate. La tutela "statica" della professionalità contenuta nell'art. 13 ha incontrato un momento di adeguamento alla mutevolezza delle situazioni aziendali nello sviluppo della contrattazione aziendale in tema di professionalità. Gli strumenti individuati a livello aziendale per la crescita professionale dei lavoratori, quali le rotazioni su diverse posizioni di lavoro, l'allargamento e l'arricchimento delle mansioni, hanno rappresentato una risposta in positivo e dinamica al problema della tutela della professionalità, ma non v'è dubbio che esistono dei seri problemi di coordinamento tra le clausole contrattuali e la normativa dell'art. 13; il problema di modificare l'organizzazione del lavoro si è posto non solo per rendere possibile un avanzamento della carriera professionale dei lavoratori, ma anche per superare la parcellizzazione, la ripetitività e la monotonia del lavoro. Ora è facile comprendere le difficoltà di coordinamento tra la tutela statica della professionalità propria della legge e la tutela dinamica tentata attraverso la contrattazione.

Dopo aver considerato l'art. 13 che chiude il Titolo I dello Statuto dedicato alla libertà e dignità del lavoratore, conviene ora soffermarsi su quegli articoli più importanti del Titolo II e III riguardanti *la libertà e l'attività sindacale*.

SULLA LIBERTÀ E SULL'ATTIVITÀ SINDACALE

Questi sono due aspetti di per sé strettamente e profondamente collegati, anzi può dirsi che l'attività sindacale tutelata dallo Statuto non è altro che una derivazione logica dalla nozione e dal concetto di libertà sindacale. Tuttavia la tutela della libertà sindacale presenta qualche cosa di nuovo: l'acquisizione nel nostro ordinamento in forma esplicita e chiara del principio di non discriminazione che è l'espressione più moderna, anzi il frutto più originale del pensiero giuridico moderno nello sviluppo della nozione dei diritti di libertà. Quando si percepì che la libertà non viene garantita soltanto inserendola nella carta dei rapporti sociali, ci si rese conto che uno dei fattori di limitazione della libertà è la discriminazione, il trattamento diseguale in ragione della professione di una determinata opinione, dell'appartenenza ad un sindacato, ad un partito politico e così via. Questo precetto di non discriminazione si concreta negli artt. 15 e 16, che prendono in considerazione i due aspetti essenziali della discriminazione: la privazione di un beneficio o di un diritto e l'attribuzione, ma a titolo improprio, di un beneficio o di un diritto, vale a dire la discriminazione positiva, che in materia di rapporti di lavoro ha avuto una sua lunga storia. L'esempio più tipico di discriminazione positiva è quello dei premi antisciovero, ma nella giurisprudenza successiva allo Statuto dei lavoratori sono emersi altri casi interessanti. Questo conferma la validità della scelta compiuta dal legislatore di tutelare la libertà sindacale non solo attraverso una generica ripetizione del principio di libertà o mediante la pura e semplice applicazione di sanzioni nei confronti di specifiche violazioni di esse, ma attraverso l'introduzione del principio più generale e penetrante che la discriminazione è di per sé violazione della libertà sindacale e pertanto è perseguitabile in tutte le sue forme e manifestazioni. Va notato infine che, se l'art. 15 si limita a comminare la sanzione di nullità, in fondo abbastanza inefficace per diverse ragioni, la giurisprudenza ha realizzato un collegamento tra l'art. 28 e il 15 tale da conferire a quest'ultimo un apparato sanzionatorio che l'ha reso capace di dispiegare quell'effettività che, probabilmente, non risultava da una prima lettura del testo di legge.

Passando ora a parlare della tutela che lo Statuto dà all'*attività sindacale* bisogna subito rilevare che l'intuizione fondamentale del legislatore dalla quale hanno origine tutte le norme sull'attività sindacale è stata quella di comprendere che l'azione sindacale sul posto di lavoro può essere esercitata soltanto attraverso una congrua limitazione del potere direttivo dell'imprenditore. Questo non perché il potere direttivo dell'imprenditore abbia in sé qualcosa di pravo, ma per il fatto che esso è, per sua natura, l'elemento antagonistico rispetto all'espressione di certe forme di attività sindacale; per cui al fine di garantire questa, occorreva definire e sancire legislativamente una serie di diritti nuovi riferibili all'organizzazione sindacale, o ai lavoratori in quanto operanti nell'esercizio dell'attività sindacale. Tali diritti sono chiamati nel linguaggio sindacale "diritti sindacali" e vanno dall'assemblea ai permessi retribuiti, dai contributi alle affissioni e, così, via via per tutta la serie di ipotesi che si snoda nel Titolo III della legge.

Fatta questa premessa generale conviene occuparsi più da vicino dell'art. 19 dello Statuto, sia perché su di esso sono stati avanzati dubbi sulla legittimità costituzionale

(seppure ormai risolti, in senso negativo, dalla Corte costituzionale) sia perché è la norma chiave per intendere la politica di sostegno fatta dal legislatore nei confronti delle organizzazioni sindacali più rappresentative. Questa norma, per ragioni politiche e al tempo stesso pratiche, tende a dare una definizione e pertanto una limitazione dei sindacati che sono titolari dei diritti sindacali riconosciuti dallo Statuto dei lavoratori. Per questo motivo la norma è apparsa in contrasto sia con l'art. 39, 1° comma, della Costituzione, perché sembra concedere il diritto di costituire RSA solo ai sindacati indicati nella norma (quelli maggiormente rappresentativi ricadenti nelle ipotesi *a*) e *b*) dell'art. 19) e quindi precludere agli altri sindacati la possibilità di costituire rappresentanze sindacali a livello di azienda; sia con l'art. 3 della Costituzione, perché violerebbe il principio di egualanza discriminando i sindacati più deboli a vantaggio di quelli più rappresentativi. Sul primo punto è stato fatto notare che l'art. 19 non limita la possibilità di costituire RSA ad opera di soggetti diversi da quelli appartenenti ai sindacati maggiormente rappresentativi: le RSA possono essere costituite ad iniziativa di chiunque, ma solo alcune, in considerazione della loro rappresentatività, godono di determinati benefici offerti dalla legge. Tali benefici inoltre sono conseguibili anche dalle altre RSA solo che intervengano alla stipulazione di un contratto collettivo, sviluppando la propria capacità organizzativa e cioè la propria presenza reale nel sistema di relazioni industriali e dando così prova di essere anch'esse rappresentative. Sul secondo motivo di incostituzionalità dell'art. 19 non è difficile notare che la differenza di trattamento riservato ai sindacati rappresentativi e a quelli senza tale requisito è pienamente giustificata e risponde a criteri di ragionevolezza. Infatti se non fossero stati previsti dei requisiti minimi di rappresentatività per godere delle agevolazioni previste dal Titolo III dello Statuto si sarebbe potuto assistere ad una germinazione spontanea di sindacati inconsistenti nati per permettere ad alcuni dirigenti "sindacali" autodesignati di godere dei suddetti benefici.

Sulla base di queste argomentazioni la stessa Corte costituzionale investita del problema ha respinto le eccezioni di incostituzionalità dell'art. 19. Ma ciò che più interessa mettere in risalto è la capacità che ha avuto il legislatore di dare un sostegno alle organizzazioni sindacali più rappresentative, attraverso la costituzione delle RSA e la possibilità riconosciuta a queste di avere permessi retribuiti, indire assemblee e referendum, avere locali a disposizione ecc., senza tuttavia proceduralizzare la nomina delle RSA, il che avrebbe potuto intaccare l'autonomia organizzativa del sindacato e quindi il principio di libertà sindacale riconosciuto dal 1° comma dell'art. 39 della Costituzione. Lo stesso dicasì della concreta struttura organizzativa delle RSA e delle loro regole di funzionamento: il legislatore, in sostanza, ha fatto rinvio alla realtà dell'ordinamento sindacale. La RSA può rispondere quindi alla più assoluta varietà di forme: può essere una sezione sindacale aziendale, può essere un comitato sindacale nominato dal sindacato stesso, può essere il consiglio dei delegati qualora il sindacato l'abbia considerato come organismo di base della propria struttura organizzativa. Questa caratteristica di estrema flessibilità delle RSA se da un lato risponde all'esigenza di maggiore partecipazione espressa dai lavoratori nell'esperienza sindacale di questi ultimi anni, dall'altro, nella gestione e nello sviluppo delle relazioni sindacali all'interno delle aziende, crea non pochi problemi di continuità e di attendibilità dell'interlocutore sindacale nei confronti della controparte aziendale. Ma anche questo, ormai, è un dato costante e peculiare del nuovo sistema di relazioni industriali: l'azienda ha di fronte a sé un nuovo interlocutore, non più il vecchio membro di commissione interna che durava in carica almeno due anni, ma il delegato sempre revocabile e sostituibile con un nuovo

lavoratore. Che cosa significhi questo in termini di gestione delle relazioni sindacali è facilmente comprensibile: l'azienda, se vuol avere un interlocutore attendibile, è chiamata a svolgere una pratica chiara che consenta ai delegati di mantenere un rapporto di credibilità con i lavoratori.

LA REPRESSIONE DELLA CONDOTTA ANTISINDACALE

Per concludere questa rapida rassegna delle norme dello Statuto che più significativamente hanno inciso sul sistema di relazioni industriali non si può tralasciare di considerare l'art. 28 intitolato alla *repressione della condotta antisindacale*. Questa norma, infatti, ha introdotto nella realtà delle relazioni industriali a livello d'azienda un efficace strumento diretto a rendere effettivo il principio di libertà e attività sindacale insieme a tutte le posizioni giuridiche dei lavoratori che da tale principio scaturiscono. Il legislatore ha compreso chiaramente che porre norme non garantiva un adeguamento naturale della realtà alle norme stesse. Questo è vero in generale, ma lo è in modo particolare per il diritto sindacale che riguarda i rapporti antagonisti tra le parti nel conflitto industriale. Nell'organizzazione produttiva la prevalente condizione di potere in cui si trova il datore di lavoro costituisce un dato strutturale e pertanto è molto facile che la norma giuridica favorevole al soggetto più debole incontri ostacoli alla sua piena applicazione. Tale possibilità è tanto più elevata quanto minore è la forza di contestazione dell'organizzazione sindacale. In considerazione di ciò, il legislatore dello Statuto non si è accontentato soltanto di sancire il diritto allo svolgimento della libertà e attività sindacale, ma ha anche predisposto a sua tutela un particolare strumento giudiziario (art. 28) che ha costituito, poi, la novità di maggior rilievo pratico introdotta dalla legge. Esso è stato congegnato in modo tale da risultare efficace ed adeguato alla realtà dinamica del conflitto, la quale richiede interventi tempestivi a difesa degli interessi lesi che, altrimenti, rimarrebbero sovente privi di tutela di fatto. L'esperienza di questi sei anni di applicazione dello Statuto ha pienamente confermato tali giudizi anche se non sono mancate impugnazioni di incostituzionalità, analoghe a quelle avanzate per l'art. 19, a proposito della scelta fatta dal legislatore di riservare l'azionabilità dell'art. 28 alle organizzazioni sindacali con struttura nazionale. Con argomentare analogo a quello sviluppato a proposito dell'art. 19, anche in questo caso la pretesa incostituzionalità è stata respinta dalla Corte costituzionale a conferma del disegno omogeneo portato avanti dal legislatore dello Statuto e diretto a sostenere e privilegiare quelle organizzazioni sindacali che diano garanzia di rappresentatività ed effettività senza nulla concedere all'opportunismo e alla frammentazione sindacale.

Riepilogando: lo Statuto dei lavoratori ha rappresentato l'intervento legislativo più ampio e articolato posto a sostegno dell'attività sindacale in azienda; l'obiettivo politico perseguito dal legislatore con l'emanazione dello Statuto è stato quello di permettere ad un sindacato più partecipativo e proiettato verso l'unità sindacale di svilupparsi nel luogo di lavoro diventando un soggetto attivo nelle relazioni sindacali aziendali; lo Statuto, inoltre, segna un netto superamento del modello costituzionale basato sul riconoscimento-registrazione del soggetto sindacale a favore del cosiddetto "sindacato di fatto" e modifica radicalmente il vecchio sistema normativo in tema di lavoro proprio del codice civile del 1942. Conseguenza di ciò è il superamento dei tradizionali metodi di gestione della mano d'opera e lo sviluppo della contrattazione aziendale ad opera delle nuove strutture sindacali di base favorite dallo Statuto.

L'uso esteso ed intenso che è stato fatto della legge 300 ha dimostrato come il sindacato si sia servito dello Statuto solo per consolidare la sua funzione di interlocutore legittimo nel contesto delle relazioni aziendali e non per sostituire la stessa azione sindacale. Infine, il crescente uso giudiziale dello Statuto ha comportato un sempre maggiore allargamento del ruolo del giudice che va diventando un soggetto sempre più attivo del nuovo sistema di relazioni industriali.