

## PIERO BONI E I VALORI DELLA COSTITUZIONE

di Leonello Tronti

Ho avuto la grande fortuna di lavorare con Piero Boni per dodici anni, essendo approdato alla Fondazione Brodolini nel 1987 come semplice ricercatore ed essendocene separato nel 1999 come segretario generale. Non provenivo dall'esperienza socialista, lo misi bene in chiaro fin dal primo giorno. E fin dal primo giorno mi si rispose con semplicità e chiarezza che non c'era nessun problema e che non avrei mai dovuto subire pressioni per sostenere idee o proposte che non condividessi. Inutile dire che quella piena fiducia, quel clima di libertà e di serenità erano la sigla dell'apertura mentale e politica di Piero Boni presidente della Fondazione: un'apertura che non venne mai meno per tutta la durata della mia collaborazione con la Fondazione.

Nato a Roma da famiglia romana, a pochi mesi di vita mi ero trasferito nell'Ivrea di Adriano Olivetti, di cui avevo voracemente assunto lo spirito con il latte materno. Oltre all'influenza olivettiana, la formazione politico-culturale ricevuta in famiglia era quella cattolico-liberale di mio nonno Raffaello Morghen e di suo cognato Arturo Carlo Jemolo, forgiata dall'insegnamento e resa acuta dalla luce della terribile testimonianza di libertà culturale, antifascismo e modernità di Ernesto Buonaiuti. A Torino, negli anni del liceo, iscritto alla Gioventù liberale, militavo nella corrente di sinistra, legata alla lezione gobettiana e impegnata in un fitto dialogo con i giovani socialisti e comunisti. Con l'ondata del '68 abbandonai il partito liberale per partecipare a esperienze di volontariato e di intervento politico di base in Sicilia, a Torino e poi a Milano, all'interno di gruppi spontanei impegnati nel sostegno agli strati sociali più deboli e all'ondata montante delle lotte operaie. La stagione dell'impegno sessantottesco fu intensa ma breve: abbandonai ogni attività nel 1973 quando, avendo partecipato come indipendente al Convegno di Rosolina di scioglimento di Potere operaio, che diede avvio all'esperienza di Autonomia operaia organizzata, trovai definitiva conferma della deriva follemente militarista di quel movimento.

Da allora ho gelosamente conservato la mia indipendenza politica ben sapendo che, come oggi ama ripetere Giuliano Amato, la locuzione "intellettuale organico" è un ossimoro e l'unica cosa cui deve tenersi strettamente organica una persona di cultura è la propria onestà intellettuale. Nella stagione gloriosa del rientro dall'inflazione a due cifre offersi la mia convinta collaborazione a Ezio Tarantelli, combattendo la sua battaglia all'ISEL, l'Istituto di studi di economia del lavoro voluto da Pierre Carniti, senza però iscrivermi mai alla CISL. Le mie simpatie sindacali, infatti, sono sempre andate piuttosto alla CGIL anche se,

essendo stato nominato dirigente industriale all'età di 28 anni, ho sempre ritenuto inopportuno iscrivermi a un sindacato, pur collaborando volentieri con tutte le confederazioni e coltivando lì alcune delle mie migliori amicizie.

Il ricordo delle precedenti esperienze personali serve solo a confermare che in seguito, alla Fondazione Brodolini presieduta da Piero Boni (e diretta da Renato Brunetta), non potei evitare di meravigliarmi che questa mia mancanza di un legame organico non solo con il Partito socialista, ma anche con il sindacato, non mi venisse mai in alcun modo rimproverata, né fosse mai di detrimento alla mia libertà intellettuale, al mio lavoro e al giudizio sulla sua qualità, nonché alla mia stessa carriera professionale. Anzi, lavoro e carriera andarono ben al di là delle mie più ottimistiche attese. Quando, dopo Mani Pulite e la diaspora del PSI, con l'emergere del bipolarismo maturò la nuova collocazione di Brunetta alla destra dello schieramento politico e, di conseguenza, la sua uscita dalla Fondazione (gestita da Piero Boni con insuperabile delicatezza), fu infatti proprio il presidente a chiedere a me, mai stato socialista né iscritto a un sindacato, di assumere la responsabilità della Segreteria generale della Fondazione intitolata a Giacomo Brodolini.

Accettai (per quanto con il rovello di non avere la storia personale per essere la persona giusta) perché mi riconoscevo pienamente nel patrimonio ideale, politico e culturale che Boni rappresentava ai miei occhi. Un patrimonio di libertà e di ideali di emancipazione e di civiltà economica e sociale maturato nel fuoco dell'antifascismo e della Resistenza: un patrimonio di valori che aveva poi trovato la sua fondamentale sistemazione progettuale nella Carta costituzionale della Repubblica italiana, e che Boni e la Fondazione da lui diretta incarnavano in concreto nella quotidiana attività di promozione politico-culturale.

Erano proprio i temi e i valori di fondo della Costituzione, quei temi e valori che ne fanno, oggi come allora, un progetto di comunità nazionale nuovo e almeno in parte irrealizzato, a costituire per me il terreno del più profondo accordo con Boni, la ragione del bisogno di ascoltarlo e comprendere la sua lezione per trasferirla al mio lavoro, la fonte del desiderio di impegnarmi a portare concretamente avanti la realizzazione del suo progetto umano, civile e sociale.

Per ricordare Boni e quanto ho da lui appreso nel cammino della collaborazione con la Fondazione Brodolini non trovo quindi di meglio che rifarmi ai valori del progetto disegnato dalla Costituzione italiana, che per motivi tanto ideali quanto storici e concreti Boni incarnava, soffermandomi su alcuni punti chiave, come il valore fondamentale del lavoro, il ruolo del sindacato e dell'autonomia collettiva, la solidarietà e la partecipazione. Non sono un giurista ed è quindi possibile che la mia lettura non sia in grado di cogliere tutte le implicazioni profonde, né di tenere conto delle interpretazioni proposte nel corso degli anni dalla giurisprudenza costituzionale come dalla letteratura scientifica. La mia è la lettura di un profano, che si accosta alla Costituzione per il tramite indiretto della testimonianza concreta che dei suoi valori dava ogni giorno Boni, sempre nella mia personale e fallibilissima interpretazione.

Partiamo dal progetto di società. Il piano di realizzazione della nuova società repubblicana formulato dalla Carta costituzionale indica esplicitamente l'obiettivo del «pieno sviluppo della persona umana e (del)l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese» (art. 3), e pone quindi in capo alla Repubblica il compito di rimuovere gli «ostacoli di ordine economico e sociale che limitando, di fatto, la libertà e l'eguaglianza dei cittadini» impediscono il conseguimento di quell'obiettivo. Siamo pertanto di fronte a un «percorso di liberazione» che si propone come meta il pieno sviluppo della persona e, in parallelo (ma quasi come condizione, come

strumento e manifestazione concreta di quello sviluppo), la partecipazione dei lavoratori (di *tutti* i lavoratori, sottolinea il testo) all'organizzazione politica, economica e sociale del paese. La Repubblica (termine che, nella Carta costituzionale, non è mai circoscritto alle sole istituzioni, ma si spinge sino a coinvolgere l'impegno concreto di quanti non solo accettano la Costituzione come un codice supremo di diritti e di doveri, ma riconoscono in essa il progetto di una società nuova, alla cui realizzazione contribuiscono personalmente) persegue l'obiettivo dello sviluppo della persona umana e della partecipazione dei lavoratori attraverso una strategia di liberazione dagli «ostacoli di ordine economico e sociale» che si frappongono a quell'obiettivo poiché limitano, «di fatto, la libertà e l'eguaglianza dei cittadini».

Il rilievo straordinario di questo percorso di liberazione sta, a mio avviso, nel fatto che la condizione di libertà e di eguaglianza dei cittadini viene proposta in termini del tutto concreti. L'eguaglianza tra i cittadini che la Costituzione vuole raggiungere si fonda su due diverse dimensioni di libertà: una dimensione negativa (libertà da), nei confronti delle costrizioni di carattere economico e sociale, e una dimensione positiva (libertà di), nei confronti della piena partecipazione dei lavoratori all'organizzazione del paese. Ed è quindi questa doppia libertà, negativa e positiva, a formare il supporto, l'ordito materiale su cui è possibile tessere la trama della condizione di eguaglianza sostanziale dei cittadini; è questa visione forte e complessa della libertà ad assicurare che si tratta di un'eguaglianza non solo formale, nei confronti della legge, ma concreta, in quanto basata sulle condizioni economiche e sociali dei cittadini e sulla loro effettiva capacità di prendere attivamente parte alla vita politica, economica e sociale.

Del resto, a chiarimento del valore del legame tra libertà e partecipazione e, in particolare, del ruolo della partecipazione come strumento ma anche, al tempo stesso, manifestazione della libertà e dello sviluppo della persona, l'art. 2 qualifica come "dovere inderogabile", che la Repubblica pone in capo a tutti i cittadini, quello della solidarietà politica, economica e sociale. Ovviamente la relazione tra questa impostazione alta dei temi della libertà, dell'eguaglianza, della partecipazione e della solidarietà nella comunità repubblicana e l'impronta inconfondibile che più modestamente e concretamente Piero Boni dava quotidianamente alla Fondazione da lui presieduta e alla sua proposta politico-culturale è difficilmente tracciabile in modo esatto; e, ancor più, difficilmente dimostrabile ne è la significatività a chi non ha avuto la sorte di viverla personalmente. Tuttavia non credo di sbagliarmi se affermo che la relazione esisteva ed era forte, proprio per le ragioni ideali e biografiche che avevano plasmato le convinzioni e il carattere di Boni come i valori che testimoniava.

Ovviamente, nella proposta politico-culturale che Boni rappresentava, così come nel quadro progettuale tracciato dalla Costituzione, il rilievo centrale era occupato dal lavoro. E la visione del lavoro che Boni proponeva era ricca e complessa, al punto da riconoscerle agevolmente il valore costituzionale quale emerge dall'interazione tra quanto disposto dall'art. 1 e dall'art. 4. Con particolare riferimento a due punti: da un lato, nell'art. 1, il rapporto tra sovranità popolare e carattere fondamentale del lavoro per la Repubblica; dall'altro, nell'art. 4, il rapporto tra diritto al lavoro e dovere di tutti i cittadini di concorrere con il proprio lavoro al progresso materiale e spirituale della società. Due punti strettamente connessi che contribuiscono ad evidenziare che, nella Repubblica, così come la sovranità popolare costituisce il fondamento democratico dell'edificio politico e si afferma attraverso il diritto-dovere del voto (art. 48), la solidarietà e la partecipazione costituiscono il fine principale e, al tempo stesso, lo strumento cardinale del progetto di elevazione materiale e

spirituale dei cittadini e si affermano concretamente attraverso il lavoro, non diversamente da viversi sia come diritto sia come dovere. Per questo l'art. 3 parla di «effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del paese».

E il sindacato, al quale la Carta non dedica esplicitamente grande spazio, è tuttavia implicitamente presente con un ruolo centrale nel progetto della nuova comunità nazionale poiché è lo strumento fondamentale per assicurare l'«effettiva partecipazione» dei lavoratori. L'art. 39, l'unico in cui esso compare esplicitamente, delinea i contorni di un sindacato libero, che può assolvere al compito di assicurare la partecipazione di tutti i lavoratori alla vita sociale ed economica del paese grazie al carattere democratico del suo ordinamento interno. Al sindacato la Costituzione richiede, infatti, di assumere personalità giuridica (e le responsabilità che ne conseguono) attraverso la registrazione ufficiale, soggetta al fatto che il suo statuto sancisca il carattere democratico del suo ordinamento. Quindi il sindacato persona giuridica, rappresentato unitariamente in proporzione ai propri iscritti, stipula contratti collettivi con validità *erga omnes*. Inutile ricordare che l'art. 39 è rimasto sinora inapplicato, per una serie di motivi che riguardano sia la natura degli effettivi processi di formazione della classe dirigente sindacale, sia il timore che la registrazione ufficiale potesse comportare ingerenze politiche o altre forme di controllo sull'azione del sindacato, sia ancora il desiderio di mantenere una certa opacità (ormai limitata al settore privato) nella certificazione del numero degli iscritti e della rappresentatività. È ugualmente inutile dire che Boni era invece favorevole senza riserve alla piena applicazione dell'art. 39 e, anzi, vedeva in essa la chiave di una più efficace e funzionale partecipazione dei lavoratori alle sorti del paese, come pure di una più corretta impostazione, se non della soluzione, del problema dell'unità sindacale – un problema da lui sempre avvertito in modo vivissimo e continuamente riproposto all'attenzione dei vertici confederali.

L'art. 39, peraltro, per il fatto di sancire l'efficacia *erga omnes* dei contratti collettivi stipulati unitariamente dai sindacati registrati (il testo recita: «efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce»), propone il tema del valore normativo dell'autonomia collettiva. Si tratta di un tema di cui una delle principali declinazioni è stata offerta dalla giurisprudenza in relazione all'applicazione dell'art. 36, attraverso l'attribuzione ai minimi contrattuali di categoria del valore di quella retribuzione, «proporzionata alla quantità e qualità del lavoro» e in ogni caso sufficiente ad assicurare al lavoratore e alla famiglia «un'esistenza libera e dignitosa», che costituisce un diritto costituzionale del lavoratore.

Lo stesso articolo indica, invece, che spetta alla legge la fissazione della durata massima della giornata lavorativa e che riposo settimanale e ferie retribuite costituiscono diritti irrinunciabili. E così gli artt. 37 e 38 stabiliscono il ruolo della legge nei confronti di alcuni temi fondamentali del lavoro e del welfare: parità di diritti e di retribuzione per la donna lavoratrice e diritto a condizioni di lavoro che consentano la conciliazione tra lavoro retribuito e «adempimento dell'essenziale funzione familiare» della donna, «speciale adeguata protezione» della madre e del bambino, età minima di lavoro, parità retributiva dei minori, diritti degli inabili al lavoro in merito al mantenimento e all'assistenza sociale, all'educazione e all'avviamento professionale, diritto alla tutela economica dei lavoratori in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria. Ma la Costituzione lascia l'applicazione concreta di quei diritti all'autonomia collettiva, o comunque non prescrive espressamente l'intervento legislativo, così che il ruolo del sindacato ne risulta esaltato. Anche in questo caso la lezione di Boni era pienamente coerente con l'impostazione della Costituzione e anzi, in accordo con le posizioni di Giugni, si spingeva

a configurare una sorta di ruolo anticipatore e sperimentatore dell'autonomia collettiva rispetto alla legge, con specifico riferimento allo sviluppo del welfare contrattuale e alla bilateralità, ma anche alla concertazione a livello centrale della manovra di politica economica e sociale.

L'ultimo punto su cui mi soffermo è quello della partecipazione dei lavoratori alla conduzione delle imprese. Questo strumento fondamentale di democrazia economica viene esplicitamente indicato come diritto costituzionale dall'art. 46, che recita: «Ai fini della elevazione economica e sociale del lavoro in armonia con le esigenze della produzione, la Repubblica riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende». La norma si inserisce evidentemente nel programma a lungo termine di trasformazione sociale ed economica che ho descritto e commentato. Già i lavori preparatori della Costituente evidenziarono però come l'art. 46 avrebbe dovuto essere attuato con la necessaria progressività, in modo da evitare che l'inserimento dei lavoratori in ruoli direttivi delle imprese potesse tradursi in un potenziale pericolo per i lavoratori stessi. Così, se dal 1948 ad oggi molti passi in avanti sono stati fatti nell'attuazione del programma di trasformazione sociale previsto dalla Costituzione, in tema di partecipazione dei lavoratori la strada percorsa non è stata molta né lineare. Il movimento sindacale, almeno nella sua componente maggioritaria, ha infatti posto in atto un atteggiamento di diffidenza se non di ostilità nei confronti di un'applicazione organica dell'art. 46 (che avrebbe dovuto procedere per legge ordinaria) e, scegliendo un atteggiamento di fondo di tipo conflittuale, ha preferito limitarsi a incidere sulle decisioni delle imprese dall'esterno, attraverso lo strumento contrattuale o della concertazione centralizzata. Non era questa la posizione di Boni, che ha sempre affermato con coerenza la necessità di dare attuazione all'art. 46 e auspicato il recepimento per legge dei migliori risultati conseguiti a titolo sperimentale dall'autonomia collettiva.

Certo, con l'enunciazione del principio della libertà di iniziativa economica (art. 41), i costituenti hanno riconosciuto all'impresa il ruolo di motore dello sviluppo economico e tecnologico del paese, presupposto necessario per la realizzazione di qualsiasi politica di trasformazione sociale. E sul tema della partecipazione abbiamo assistito all'affermazione di posizioni negative anche da parte dei settori imprenditoriali maggioritari; posizioni che, accordandosi con le contrarietà sindacali, hanno di fatto non solo impedito lo sviluppo di una normativa di riferimento per la trasformazione in senso partecipativo delle imprese (basti per tutti citare il travagliatissimo caso dell'adozione da parte dell'Italia dello Statuto della Società europea), ma hanno anche limitato la diffusione di esperimenti concreti su base contrattuale.

La "via italiana alla partecipazione" ha così preferito tentare piuttosto un esperimento macroeconomico, "dall'alto", con il tentativo di coinvolgere il sindacato confederale e le rappresentanze imprenditoriali nella gestione diretta della manovra economica, dapprima attraverso gli esperimenti di rientro concertato dall'inflazione a due cifre dei primi anni Ottanta voluti da Tarantelli (il "lodo Scotti" del 1983 e il "decreto di San Valentino" del 1984), poi con il tentativo del Protocollo di luglio 1993, di sommare al governo concertato dell'inflazione lo sviluppo della contrattazione locale. A una distanza di tempo ormai più che sufficiente, si può però concludere senza tema di smentita che la "via macro alla partecipazione", per quanto coronata da notevole successo sul piano del controllo dell'inflazione (soprattutto nel "miracoloso" assorbimento dello shock inflazionistico causato dall'ultima svalutazione competitiva della lira prima dell'adozione dell'euro) e dell'espansione dell'occupazione dopo la crisi del 1992-95, ha però sostanzialmente fallito l'obiettivo dello

sviluppo della contrattazione e della partecipazione a livello di azienda, così come quello di favorire la produttività, l'innovazione e la crescita.

In astratto, la prospettiva della partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese deriva da una concezione sociale e comunitaria del lavoro che, anziché mortificare i valori personali, li esalta nella comune assunzione di responsabilità di lavoratori e imprenditori. Ma oggi, in concreto, l'esigenza di riconoscere ai lavoratori, in accordo con la Costituzione, il diritto di cooperare alla gestione delle imprese diviene più pressante che mai, perché il modo di produrre basato sulle tecnologie dell'informazione e della comunicazione e sulla produzione e diffusione della conoscenza richiede, nel nuovo contesto competitivo globale, una vera e propria "reingegnerizzazione dei luoghi di lavoro" mirata a nuovi modelli organizzativi flessibili e all'instaurazione di rapporti di lavoro ad alta performance, basati su di un elevato livello di reciproca fiducia tra lavoratori e dirigenti. Ovvero una riorganizzazione basata sull'adozione da parte delle imprese di modelli organizzativi centrati sul lavoro in squadra, sull'apprendimento come aspetto fondamentale della stessa attività lavorativa, sull'accumulazione e lo scambio sistematico di conoscenza e valutazioni ai fini del miglioramento continuo di processi e prodotti, sull'assunzione da parte di lavoratori, a livello sia individuale che di squadra, di un più elevato livello di responsabilità nei confronti del "cliente", interno o esterno, tale da consentire loro di cimentarsi con la risoluzione di problemi e l'ideazione e la sperimentazione di innovazioni produttive e organizzative.

D'altro canto, il nuovo modo di produrre, assai più "partecipato" di quanto prevedesse fino agli anni Settanta il modello della grande fabbrica fordista, trova notevole corrispondenza anche nel paradigma di offerta di lavoro che si va da tempo affermando nei paesi economicamente avanzati. L'obiettivo di assicurare a tutti l'opportunità di partecipare creativamente al lavoro si delinea con l'emergere nelle economie industriali, in parallelo con l'indebolirsi del modello tradizionale di divisione del lavoro nella famiglia, di un nuovo regime valoriale e comportamentale. In esso la partecipazione al lavoro retribuito è aperta a tutti i membri della famiglia (e della società), e il lavoro non è più (soltanto) un mezzo per guadagnarsi da vivere, bensì è (anche e sempre più) il terreno fondamentale di realizzazione della persona, il canale principale dell'inclusione sociale – oltre che l'espressione fondamentale della cittadinanza materiale.

E poiché oggi, sulla spinta della crisi internazionale, si sta finalmente affermando anche in Italia l'idea che la partecipazione prospettata dai nuovi modelli organizzativi e rapporti di lavoro della *high-performance work organisation* si configura non come costo aggiuntivo ma come investimento in grado di contribuire in misura determinante alla competitività e allo sviluppo delle imprese, la "via italiana alla partecipazione" mostra qualche segno tangibile di voler riprendere il cammino microeconomico interrotto dalla stagione del rientro dall'inflazione e del Protocollo 1993. Nonostante tutto, nonostante la frattura dell'unità sindacale, la crisi internazionale e le difficoltà di riprendere un cammino "normale" del sistema politico e delle relazioni industriali, sono certo che Boni ne sarebbe stato lieto e avrebbe incitato il movimento sindacale a non lasciarsi sfuggire questa occasione di crescita sociale ed economica della comunità nazionale, nella lettera e nello spirito della Costituzione.