

Dignità e tutela della salute trovano un riconoscimento giuridico  
Anche nella mutata realtà di oggi rimangono questioni cruciali

# Dai conflitti nelle fabbriche alla nuova stagione dei diritti civili

LA STORIA

MARCO DORIA

“**S**escoppiano le fabbriche”: questo il titolo di un articolo di Eugenio Scalfari pubblicato da *L'Espresso* nel luglio 1969. Nei primi mesi dell'anno si susseguono scioperi e manifestazioni operaie; si avvicina l'autunno in cui si sarebbero dovuti rinnovare i contratti collettivi di milioni di lavoratori, a cominciare da quello dei metalmeccanici. Non è difficile cogliere la tensione, il disagio e le spinte rivendicative diffuse non solo nelle fabbriche ma in tutta la società italiana. Da questo contesto, e dalle sue radici, bisogna partire per comprendere come si sia arrivati, nemmeno un anno dopo, all'approvazione della legge 300 del 1970, comunemente nota come “Statuto dei lavoratori”, di cui ricorre oggi il cinquantesimo anniversario.

LA SOCIETÀ SI TRASFORMA

Sul finire dei Sessanta l'Italia ha vissuto venti anni di impetuose e sconvolgenti trasformazioni. L'occupazione agricola è crollata e tanti hanno lasciato le campagne; centinaia di migliaia di lavoratori sono entrati nelle fabbriche e nell'edilizia. Il paesaggio urbano cambia con la crescita, disordinata e spesso “malata di speculazione”, delle periferie dove le case, il catrame e il cemento mangiano l'erba, come canta Celentano ne “Il ragazzo della via Gluck”.

Cresce allora il Pil a un ritmo sostenuto (mediamente più 5,0% all'anno nel periodo 1950-1973), aumentano e si diversificano i consumi come mai era avvenuto prima. Televisione e automobili sono certamente beni simbolo del “miracolo economico” italiano. Ogni mille abitanti si contano 4 apparecchi televisivi nel 1955, 181 nel 1970. Nel 1950 circolano 342.000 automobili, nel 1969 9.173.000. Il maggiore benessere acquisito dagli italiani è innegabile. Non si tratta solo dell'aumento dei redditi e di un più largo accesso ai beni di consumo durevole, ma anche di un miglioramento di classici indicatori sociali quali la scolarizzazione della popolazione e l'allungamento delle aspettative di vita. Ma forti sono le disuguaglianze nella distribuzione del benessere (da cui tanti restano ancora esclusi o comunque marginalmente coinvolti) e pesanti sono stati i costi per raggiungerlo.

Le grandi fabbriche del Nord, in particolare, ben rappresentano il cambiamento avvenuto e le sue contraddizioni. Le condizioni di lavoro sono pesanti. Si sono diffuse nei maggiori stabilimenti modelli fordisti di organizzazione del lavoro: si intensificano i ritmi del processo produttivo cui gli operai comuni, spesso alle loro prime esperienze di vita in fabbrica, devono faticosamente adeguarsi. Restano spesso insalubri gli ambienti di lavoro; troppo frequentemente si registrano infortuni, an-

che fatali, le “morti bianche” come venivano definite nel lessico dell'epoca. A tutto ciò si aggiunge un pesante clima di controllo e anche di repressione che colpisce militanti e quadri sindacali, della Cgil particolare ma non solo. Tale clima era stato senz'altro favorito dalla divisione del movimento sindacale italiano, effetto della guerra fredda e delle radicali contrapposizioni politiche e ideologiche dei tardi anni Quaranta e del successivo decennio, ma certo non era compatibile con i valori della Costituzione e con le aspirazioni diffuse di milioni di lavoratori.

L'AUTUNNO CALDO

“Negli anni Sessanta, seppur lentamente e non senza resistenze, migliora il rapporto tra le confederazioni sindacali i cui dirigenti devono raccogliere una forte spinta al cambiamento che viene dalle fabbriche in cui hanno ormai fatto da tempo il loro ingresso i figli del dopoguerra. Le parole di un altro giornalista, Enzo Forcella, che scrive nel settembre 1969 su *Il Giorno* del “primo tempo dell'autunno caldo”, colgono il nocciolo della questione: la conflittualità è intrinseca al “neocapitalismo”, è espressione fisiologica del pluralismo di una società complessa e come tale deve essere governata senza sognare impossibili ritorni a un paradiso perduto (peraltro immaginario e mai realizzato) di pace e integrazione sociale. Il boom economico e il suo consolidamento sono stati pagati duramente da

L'ATTUALITÀ DEL TESTO  
VOLUTO DA GINO GIUGNI

Dalle tensioni  
nelle fabbriche  
ai diritti civili

masse operaie che ora “chiedono il conto”. Non si rivendicano solo aumenti salariali, e con essi una più equa distribuzione del benessere, ma “diritti umani” (questa è l'espressione usata da Forcella), migliori condizioni di vita dentro e fuori la fabbrica. Anche la classe operaia deve andare in paradiso.

LA SPINTA DA RACCOGLIERE

La politica raccoglie queste spinte dirompenti. Il ministro del lavoro Giacomo Brodolini, socialista, che muore nel 1969, e il suo successore Carlo Donat Cattin, democristiano, lavorano alla definizione dei contenuti della legge 300, avvalendosi della decisiva collaborazione di un raffinato giurista e intellettuale quale Gino Giugni. “Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento”: questo il titolo della legge che in una quarantina di articoli, redatti in modo assolutamente chiaro, ci offre anche, come ha osservato Rossana Rossanda, un'immagine in negativo fotografico di quegli anni: dove si enuncia un diritto si vuole cancellare un sopruso spesso esercitato nei fatti. Lo Statuto ha avuto un grande impatto sulla realtà e ne sono prova evidente le tante discussioni e polemiche che lo hanno accompagnato nel corso di un mezzo secolo. Pensato ed elaborato nell'Italia degli anni Sessanta, modellato guardando alle grandi fabbriche industriali, affronta e norma le questioni cruciali della dignità e della tutela della salute dei lavoratori, del ruolo e delle forme dell'azione sindacale, del mercato del lavoro. Si tratta di questioni che oggi come allora non possono essere eluse e debbono essere affrontate con lo stesso slancio ideale e valoriale e con una rinnovata capacità di leggere il presente e le sue contraddizioni.

L'autore è docente di Storia economica all'Università di Genova

## LA LEGGE 300 IN PILLOLE

### La Costituzione è il faro Le opinioni sono libere

La legge 20 maggio 1970, numero 300, meglio conosciuta come Statuto dei lavoratori, fu approvata dalla Camera, dopo il passaggio al Senato, con 217 sì della maggioranza formata da Dc, Psi e Psdi unificati nel Psu, e Pri, con l'aggiunta del Pli, allora all'opposizione. Si astennero Pci, Psiup e Msi, 10 i voti contrari. L'Unità del 15 maggio scrisse che il Pci si era astenuto "per sottolineare le serie lacune della legge". Ecco in pillole alcuni articoli particolarmente significativi.

#### Art. 1 (Libertà di opinione)

I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge.

#### Art. 2 (Guardie giurate)

Le guardie giurate non possono contestare ai lavoratori azioni o fatti diversi da quelli che attengono alla tutela del patrimonio aziendale. È fatto divieto al datore di lavoro di adibire alla vigilanza sull'attività lavorativa le guardie.

#### Art. 4 (Impianti audiovisivi)

È vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori. Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali.

#### Art. 5 (Accertamenti sanitari)

Sono vietati accertamenti da parte del datore di lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente. Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda.

## L'ATTIVITÀ SINDACALE

### Vietato discriminare e licenziare chi partecipa a uno sciopero

#### Art. 14 (Diritto di associazione e di attività sindacale)

Il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale, è garantito a tutti i lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro.

#### Art. 15 (Atti discriminatori)

È nullo qualsiasi patto od atto diretto a:  
a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non

aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte; b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero. Le disposizioni si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica o religiosa.

## LA DISCUSSIONE DEI PROBLEMI

### Ci si può riunire in assemblea durante l'orario di lavoro, retribuiti

#### Art. 20 (Assemblea)

I lavoratori hanno diritto di riunirsi, nella unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di dieci ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.

#### Art. 28 (Repressione della condotta antisindacale)

Qualora il datore di lavoro ponga in esse-

re comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e della attività sindacale nonché del diritto di sciopero, su ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse, il pretore (...), convocate le parti ed assunte sommarie informazioni, qualora ritenga sussistente la violazione ordina al datore di lavoro la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.