

FISACTWENTY

NEWSLETTER PER GLI ISCRITTI FISAC DEI TERRITORIALI DI CAGLIARI - ORISTANO

PREMI ALLA SASSARI

Dopo cinque mesi di estenuante trattativa e due giorni di serrato confronto non-stop, nella notte del 10 Ottobre si è raggiunta l'intesa sulla formula per l'erogazione del premio aziendale ai lavoratori della Banca di Sassari. Chi non conosce la storia contrattuale della Banca, nata dalle ceneri della vecchia Popolare di Sassari condotta alla rovina, tra la fine degli anni ottanta e i primi anni novanta, da una politica commerciale velleitaria e imprudente, non può capire quale significato assume per tutti i lavoratori il verbale firmato Martedì scorso. L'istituto del Premio Aziendale nella "Sassari" non esisteva ancora: quando era entrato a far parte del contratto collettivo nazionale con lo scopo di remunerare la produttività e la redditività nelle singole aziende, l'istituto Sassarese era appena uscito dal commissariamento e si dibatteva, faticosamente, in una crisi gravissima. Il sindacato aziendale si era allora impegnato a contribuire all'opera di risanamento che ha portato oggi la banca -dopo alterne vicende sulle quali non è ora il momento di indagare- ad affacciarsi verso un rilancio che auspichiamo definitivo.

Segue a pag. 2

PREMIO NOBEL PER LA PACE A MUHAMMAD YUNUS

IL CAMMELLO NELLA CRUNA



Un Banchiere ha vinto il premio Nobel per la Pace. Non mi risulta che in ABI o in Banca d'Italia si sia festeggiato a champagne per questo lieto evento, che riabilita un'intera categoria non esclusivamente composta da vecchi corsari, ma

nemmeno famosa per generosità e impegno sociale. Muhammad Yunus, 66 anni, fondatore in Bangla Desh della Grameen Bank (sei milioni e mezzo di clienti, sofferenze inferiori all'1%) è famoso come "il banchiere dei poveri", per aver

introdotto la pratica dei piccoli prestiti mirati allo sviluppo (anziché al consumo) per i diseredati del suo paese, creando un modello creditizio alternativo mirato alla crescita economica dal basso. La motivazione

Segue a pag.2

ZITTO E FERMO, IL CAPO TI ASCOLTA, TI GUARDA, TI..



La transizione dalla "Società Disciplinare" (quella del Capo con il cronometro, per intenderci) alla "Società del Controllo" (o Società Sorvegliata), che possiede enormi strumenti di inquadramento del lavoro e dell'individuo, non è ancora completata. Tecnologie di ultima generazione mettono nelle mani del nostro datore di lavoro un potere non ancora del tutto disciplinato: c'è un enorme potenziale di accesso al controllo e alla vita dei lavoratori (pensate solo ai dati sanitari ricavabili dal DNA) capace di ledere dignità, riservatezza e libertà personali. Occorre stare molto attenti per evitare che queste nuove forme di accesso organizzato ai dati personali si traducano in controllo autoritario, in ricatto: ad essere modificata è l'intera gamma dei rapporti, pubblici e privati. Capita spesso che gli Uffici Personale interpretino con vecchi schemi i nuovi problemi dei lavoratori all'opera con sistemi informatici complessi, e che anche noi abbondolati dalla tecnica, ci lanciamo in usi impropri, se non pericolosi. A seconda del momento, in una azienda potrebbero scegliere di punire comportamenti fino ad ieri tollerati benevolmente: dalla lettura della Gazzetta, all'E-mail al fidanzato, al curriculum inviato alla banca d'affari concorrente

Segue alle pagine 3/4

BANCA DI SASSARI

SEGUE DALLA PRIMA

TROVATA LA FORMULA

La Banca di Sassari - occorre ricordarlo, una tra le prime Banche in Italia - nel 1994 e nel 1997, applicò la legge.223, ossia la procedura per i licenziamenti collettivi, procedura che coinvolgeva centinaia di colleghi. Il senso di responsabilità dei colleghi e del sindacato aziendale ha permesso il superamento di quello stato comatoso, distribuendo i sacrifici tra tutti i lavoratori pur di limitare al minimo i licenziamenti (poi una decina in tutto), ma certamente **NON ERA ARIA DI CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE**. E per una ventina d'anni, vuoi per volontà politica aziendale e vuoi per oggettive difficoltà (anche se con il passare del tempo la prima ragione prevaleva sulle seconde) i lavoratori hanno atteso invano un contratto integrati-



vo ormai diventato, nella vulgata, aziendale **l'Araba Fenice**. Con l'accordo di Martedì dieci Ottobre si è

finalmente fatto un passo fondamentale nella giusta direzione. Il sindacato aziendale ha ottenuto, infatti, un risultato importante sia in relazione agli equilibri complessivi del Contratto Integrativo Aziendale, sia in termini economici che di struttura della formula. In Banca di Sassari siamo tutti consapevoli, e il sindacato lo è in primo luogo, che la strada è ancora lunga ed irta di difficoltà, e tutti auspichiamo che al senso di responsabilità manifestato dal coordinamento sindacale unitario faccia riscontro, nella delegazione aziendale, la volontà concreta di arrivare ad un accordo contrattuale che soddisfi entrambi le parti. L'accordo è un elemento essenziale per perseguire il rilancio della Banca di Sassari, avviato faticosamente in questi anni, ed al quale i lavoratori hanno dato e continueranno a dare il loro fondamentale contributo.

Angelo Cui

SEGUE DALLA PRIMA.....IL CAMELLO NELLA CRUNA

dei vecchi babbioni di Oslo è che "una pace durevole non può essere ottenuta fino a quando larghi strati della popolazione non troveranno il modo di alleviare la loro condizione di povertà, e il microcredito è uno di questi (modi). Lo sviluppo dal basso aiuta a far crescere la democrazia ed i diritti umani". in spregio a tutte le regole del mondo bancario di ogni tempo e

paese, Yunus è riuscito a convincere, nel 1975, una banca della sua regione ad aprire una linea di microcrediti (i più alti superavano a malapena i venti dollari), riservati quasi esclusivamente alle donne (95% della clientela) senza alcuna richiesta di garanzia e senza la necessità di riempire un modulo (la maggior parte dei clienti è analfabeta). I clienti della *Grameen* ("rurale") hanno messo in piedi attività redditizie della più diversa natura (da piccole attività commerciali alla coltivazione di riso) che ha permesso di sfuggire alla miseria e agli usurai, rimborsando puntualmente i prestiti, ben più dei clienti tradizionali: "Chi sta bene - spiega Yunus - non teme la legge e sa come manipolarla a proprio vantaggio". Il microcredito è praticato oggi in cinquantasette nazioni, comprese alcune tra le più ricche, dove rappresenta l'unica opportunità di accesso allo sviluppo per le fasce più misere. Una lezione di fronte alla quale l'establishment bancario ha girato la faccia.



BANCO DI SARDEGNATESORERIE, VIA AL POLO SUD

Si è conclusa ai primi del mese la procedura per la riorganizzazione del reparto tesorerie al Banco di Sardegna, con la creazione del Polo Sud, ossia quello che accorperà a Cagliari i nuclei di tesoreria delle aree di Quartu Sant'Elena, Sanluri e del Sulcis Iglesiente. Le organizzazioni sindacali aziendali hanno concordato con l'azienda la necessità di una verifica successiva a questa fase di avviamento, in modo da riscontrare le ricadute sull'operatività delle filiali interessate e l'impatto sui lavoratori, verifica da farsi entro il 15 Dicembre, data entro la quale dovremo raccogliere problemi e difficoltà segnalati dagli stessi lavoratori. Secondo gli intendimenti aziendali, questa sarebbe la prima fase di un progetto che dovrebbe portare, in prospettiva, ad un unico polo di tesoreria. I sindacati aziendali, a riguardo, hanno fatto presente la necessità di conservare, negli eventuali passaggi successivi, il livello e la qualità delle tutele fin qui garantite agli addetti, ritenendo l'attuale struttura ottimale



per gestire questa fase transitoria. Attualmente la struttura è basata su quattro poli, ma l'Azienda ha dichiarato di non disporre, di elementi sufficienti a definire un quadro sufficiente della situazione, riservandosi di esprimere una ipotesi solo dopo aver valutato le problematiche delle tesorerie di Nuoro ed Oristano, una volta avviato il progetto, sia con riguardo alle ricadute sul personale che ai costi.

LA FISAC DI SAN PAOLO-IMI/BANCA INTESA E CISCOME SIAMO FUSI!

Dagli elementi a tutt'oggi disponibili sulla prossima fusione tra Banca Intesa e San Paolo IMI, nell'attesa della presentazione del piano industriale, non si sa ancora quali conseguenze avrà sul nostro territorio, e quali saranno le ricadute sul futuro dei lavoratori.



E' stato detto che nelle filiali non ci saranno esuberanti di costo, il che dovrebbe significare che nessuno sarà costretto ad un esodo anticipato. Tuttavia preoccupa il possibile taglio al numero delle Filiali, vuoi per scelta aziendale, vuoi per imposizione della Antitrust ove fossero rilevate, piazza per piazza, singole posizioni dominanti di mercato. In Sardegna le sovrapposizioni interessano 15 piazze, coinvolgendo strutture che impiegano 562 dipendenti di Banca Intesa e 282 del San Paolo (su un organico totale rispettivo di 682 e 342 dipendenti). Da parte della FISAC si auspica che nessuna filiale debba essere ceduta (e dalle prime risultanze parrebbe che nessuna filiale sarda sia ambita dal Credit Agricole) ma nel caso pretendiamo la massima trasparenza ed il pieno coinvolgimento delle organizzazioni sindacali. Dovranno essere tassativamente evitati, in particolare, trasferimenti "tattici" dell'ultimo momento, ossia finalizzati a salvaguardare la permanenza di lavoratori all'interno della banca cessionaria, a scapito di altri. Vorremmo la nuova banca che nasce diversa dalle precedenti e più consapevole del proprio ruolo. Il debolissimo tessuto socio-economico della Sardegna merita una Banca più attenta allo sviluppo ed alle ricadute sociali delle proprie scelte in materia creditizia, spesso troppo ristrette. Sul nuovo modello organizzativo che dovrebbe nascere dalla fusione, si parla di Banca dei Territori, ossia una realtà dove le banche a forte radicamento territoriale mantengono la propria autonomia. In San Paolo quella strada era stata imboccata tramite fusioni societarie e successivi scorpori dei marchi locali. Uno spezzatino societario alla cui replica siamo fortemente contrari, perché rischiano di rendere precari e incerti i destini delle aziende scorporate e dei lavoratori impiegati. Ci vuole più autonomia decisionale in loco ed una gestione lungimirante delle pratiche a sofferenza, la capacità di offrire prodotti e servizi di qualità a condizioni che favoriscano la tutela del risparmio, e la crescita anziché l'estinzione del nostro sottodimensionato sistema imprenditoriale. Sarebbe l'occasione per rivalutare le professionalità e competenze accumulate dai lavoratori di Banca CIS. Un sistema concorrenziale nel Credito va a vantaggio sia dei risparmiatori che delle imprese contribuendo alla crescita. La FISAC ritiene che la tutela dei lavoratori non possa essere affidata solo ai rinnovi contrattuali, ma passi anche attraverso un forte radicamento e crescita aziendale nel territorio che vada a pari passo con il suo sviluppo, favorito e sostenuto da una adatta politica creditizia. Nei prossimi mesi ci impegneremo su questi temi, come Fisac-CGIL, a fianco dei lavoratori e vigileremo perché la preannunciata fusione tra le due aziende sia davvero un'occasione di crescita.



ZITTO E FERMO 1:**LA LEGISLAZIONE RINCORRE LA TECNOLOGIA**

Ci sono ampi vuoti nelle norme che regolano i rapporti tra tecnologia, impresa e lavoro: da una parte c'è la necessità di tutelare il rispetto del lavoratore alla privacy e alla tutela dei dati personali (D. lgs.196/2003) dall'altra il diritto del datore di lavoro al monitoraggio della attività del dipendente per evitarne gli abusi. Le regole a nostra tutela sono quelle dello Statuto dei Lavoratori (legge 20 Maggio 1970 n. 300) all'art. 8 (è fatto divieto al datore di lavoro....di effettuare indagini sulle opinioni politiche, religiose o sindacali...nonché su fatti non rilevanti ai fini della attitudine professionale del lavoratore) e all'art. 4 (è vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza



dell'attività dei lavoratori). Abbiamo davanti un computer e una telecamera che ci pende sulla testa, strumenti il cui uso limitato a fini di controllo e sicurezza, è stato attestato da diverse sentenze (sempre in base all'art. 4 dello statuto dei lavoratori), dovrebbe essere regolato da accordi sindacali che ne impediscano l'abuso. E' di difficile individuazione il confine tra controlli consentiti (la cassazione considera leciti i "controlli difensivi" da parte del datore di lavoro, ossia diretti ad accertare attività illecite del lavoratore) e vietati (tutti gli altri). La liceità dei controlli sta, dunque, più che negli strumenti di raccolta, nell'uso che si fa dei dati raccolti, che dovrebbero essere "pertinenti e non eccessivi" e non possono essere utilizzati per misurare il rendimento (ricordiamo i casi abbastanza recenti di controllo pressione sulle reti di vendita, dove venivano esposte le "classifiche" con il rendimento giornaliero degli addetti commerciali), e andrebbero dunque concordati con le rappresentanze sindacali aziendali (art.4 , 2° comma, Statuto dei Lavoratori) metodi di raccolta, tempi di conservazione e modalità di accesso del singolo lavoratore. Altro riferimento fondamentale è la normativa sulla privacy (lettura edificante, su www.garanteprivacy.it) con le sentenze più recenti, che tenta di ampliare la tutela dei dati personali, ma essendo di costituzione relativamente recente ha di fronte ancora ampi territori da dissodare.

ZITTO E FERMO 2: IL WEB DALL'UFFICIO, A PROPRIO RISCHIO E PERICOLO

Il computer è un bene strumentale messo a disposizione dal datore di lavoro da utilizzare sulla base delle regole da lui fissate e comunicate. L'utilizzo di internet in ufficio mischia uso lavorativo e privato del computer rendendo ambigua la distinzione tra controlli leciti e proibiti. L'accesso al web con password e codice utente obbliga al rispetto di un regolamento specifico. "Accedete ad Internet aolo per attività pertinenti al lavoro svolto - ammonisce uno dei manuali aziendali - facciamo presente che è tecnicamente possibile ricostruire i vostri movimenti all'interno del sistema". Per le aziende di credito il sistema informatico è vitale, hanno la copertura legale per sapere dove andate, con che frequenza, per quanto tempo. Altra cosa se vi classificano in base a quei dati (attività illegale), sebbene le sanzioni per il loro utilizzo siano ridicole. Questi tipi di controllo dovrebbero essere illegittimi se non sono regolati da specifici accordi sindacali (doc. 29/05/2002 del Gruppo di Lavoro sulla protezione della privacy, consultabile su www.europa.eu.int/comm/privacy) e devono essere improntati a principi di proporzionalità, necessità, finalità e trasparenza. Il Garante della Privacy in una recente sentenza (2 Febbraio 2006, vedi <http://punto-informatico.it/p.aspx?i=57867>) ha sanzionato una

azienda per aver motivato con troppo zelo il licenziamento di un suo dipendente elencando i siti visitati, e mettendo a nudo affiliazioni politiche, sportive e sessuali (vietato dall'art.8 dello statuto dei lavoratori). Ed ancora perché l'azienda si era dimenticata di sottomettere l'accesso a internet a una password personale, cosa che avrebbe costretto il lavoratore al rispetto del regolamento aziendale.



ZITTO E FERMO 3: POSTA ELETTRONICA AZIENDALE, VIOLABILISSIMA

“La libertà e la segretezza della corrispondenza sono inviolabili. La loro limitazione può avvenire soltanto per atto motivato della autorità giudiziaria con le garanzie stabilite dalla legge”(Costituzione della Repubblica Italiana, art.15) e per corrispondenza si intende “epistolare, telegrafica o telefonica, informatica o telematica...”(art.5 legge 574/93). Sentenze del TAR e del Garante della Privacy equiparano la posta elettronica alla corrispondenza epistolare, pertanto chi la legge e non è il destinatario viola l’art.616 del codice penale (idem per chi cancella, sottrae, distrugge, sopprime la posta) E invece per la posta aziendale (nome.cognome@azienda.it)le cose cambiano:il 10 Maggio 2002 il GIP di Milano rigetta

una impugnativa di licenziamento (il datore di lavoro scopre nella casella di un dipendente comunicazioni che riguardano attività lavorative estranee e lo licenzia) negando l’applicabilità dell’art.616 C.P.:la casella messa a disposizione dal datore di lavoro perde la sua riservatezza, in quanto strumentale alla attività lavorativa, come tale è nella disponibilità del datore di lavoro senza limitazioni. La casella aziendale è dunque personale, ma non privata.”Il lavoratore che la utilizza si espone al rischio che anche altri lavoratori della medesima azienda, che unica deve considerarsi titolare dell’indirizzo –recita la sentenza– possano lecitamente entrare nella sua casella e leggere i messaggi in entrata ed uscita in essa contenuti...” Non è eccezionale nemmeno l’art. 4 dello statuto dei lavoratori. In alcuni casi, in seguito ad accordi sindacali, alcune aziende hanno istituito la doppia casella, in modo da riprodurre anche in forma virtuale la separazione degli ambiti pubblico/privato. C’è molto da fare, da capire, da imparare (utili le analisi dell’ avvocato veronese Iacopuzzi su www.lucaiacopuzzi.it, lo studio sul n.36 di Noteinformative su www.noteinformative.it)

**COSA SI NASCONDE DIETRO L’INIZIATIVA ABI****PATTI CHIARI, CAVALLO DI BASILEA**

Patti Chiari doveva essere, in tempi di scandali finanziari e di risparmio gestito in crollo verticale, lo strumento che avrebbe rigenerato la fiducia dei clienti verso il sistema bancario. Una offensiva di PR che era andata poi affievolendosi con il calare della attenzione della opinione pubblica nei confronti degli stessi scandali. Ne è rimasto un sito e degli opuscoli ottimi per generare confusione anche nella clientela meno sprovveduta: troppa specialistica, niente analisi, banalità a piene mani.. Ora ritorna improvvisa-

mente in auge, ma come paravento dietro al quale si cela la applicazione di Basilea 2. Il “nuovo accordo sui requisiti patrimoniali delle banche”, in vigore dal primo Gennaio 2007, fissa nuovi sistemi di calcolo per il rischio di credito, da adottare pena l’obbligo di maggiori accantonamenti a fondo rischi, comminata dall’istituto di vigilanza. **Le imprese più “meritevoli” saranno favorite attraverso migliori condizioni di accesso al credito.** Il merito sta, come sempre, nelle garanzie reali. La differenza nel rating, è la traduzione, influisce sul costo del credito. Il rating sarà svolto soprattutto dalle aziende attraverso un “metodo standard” semplice ed automatico (per l’azienda di credito) ma complicato per le imprese, che devono fornire molte più informazioni, dotandosi di strumenti di bilancio e di piani di sviluppo (business plan) più raffinati. Un pasticcio serio per le piccole e medie imprese (95% del totale), costrette ad avere a che fare con tecniche di gestione e cultura aziendale diverse da quelle attualmente radicate, e che richiedono figure professionali che non tutti sono in grado di pagare, o peggio di trovare. L’impatto su una realtà caratterizzata come la nostra (sottocapitalizzazione, microimprese individuali o al massimo familiari) alle prese con condizioni economiche disperanti, è tutta da valutare.



BLADE RUNNER, OVVERO LA RIVOLTA DEGLI SCHIAVI

Gli androidi, perfette copie umane, hanno il difetto di una vita a termine e tornano dalle colonie sulla terra a cercare un vano rimedio. Deckart è uno di quelli che hanno il compito di "ritirarli" dopo averli individuati con il test Voight-Kampff. "Questi occhi hanno visto cose che voi umani..." l'incipit del monologo disperato recitato da Rutger Hauer vive ormai di vita propria, citato sempre fuori luogo. Una angosciosa città postatomica perennemente buia e piovosa, gli animali vivi rarissimi (il catalogo che Deckard sfoglia ogni tanto) l'assenza di speranza (soprattutto nel director's cut), mutanti ovunque, multinazionali cieche e potenti. Nel film mille dettagli non quadrano, Ridley Scott pur tirando fuori un dramma meraviglioso, è costretto a barcamenarsi tra un testo ricco di spunti mistici (Philip K. Dick era di studi teologici) e far indossare i panni del problematico Deckard ad Harrison Ford, meno espressivo di Clint Eastwood. Libro alla mano molti dettagli si chiariscono. Dick, tra l'altro, nel descrivere il culto religioso locale (il Mercerismo) rivela inconsapevolmente il terzo mistero di Fatima, evidentemente non una novità per gli addetti ai lavori.



Il contributo di Giuseppe Di Vittorio al sistema delle libertà sindacali

La figura di Giuseppe Di Vittorio è sicuramente una delle massime espressioni del movimento sindacale italiano. Non è facile parlare in poche righe di un'esperienza di vita appassionata, intensa e costruttiva quale è stata quella del grande segretario della CGIL del dopoguerra. Mi limiterò, pertanto, a focalizzare l'attenzione sui tratti salienti della sua vicenda politica e sindacale. Di sicura fede comunista, Giuseppe Di Vittorio manifestò sin dalla gioventù una notevole sensibilità per le problematiche sociali. La sua esistenza fu dedicata in modo essenziale alla risoluzione dei problemi dei lavoratori secondo una visione di profonda moralità unita alla convinzione che ogni rivendicazione e istanza dei lavoratori dovesse essere portata avanti con metodo unitario e democratico. Profondamente critico nei confronti della feroce repressione sovietica del 1956 in Ungheria sosteneva: " il socialismo è libertà, il socialismo è bontà, umanità. Senza consenso popolare e senza contare sulla conquista ideale e politica e non sulla coercizione, si rischia di far crollare ogni sforzo collettivo di ricostruzione e rinnovamento". Un'altro cardine del suo pensiero fu il rifiuto più totale della violenza nelle lotte di massa e nell'azione del movimento sindacale poiché riteneva che, nel nuovo sistema democratico, la classe lavoratrice aveva disposizione gli strumenti pacifici per sviluppare le sue rivendicazioni e far sentire la propria voce agli altri ceti della popolazione italiana. Questa grande carica ideale ispirò sicuramente l'opera di Di Vittorio anche in seno all'assemblea costituente: a buon diritto, infatti, può essere considerato il padre dell'art.39 della nostra Carta Costituzionale, della norma che sancisce la libertà e la pluralità sindacale come fondamento delle relazioni fra le organizzazioni dei lavoratori e i datori di lavoro. Di Vittorio sviluppò nel suo intervento alla Costituente un modello di sindacato e di relazioni fra questo e



lo stato che si poneva in una posizione mediana rispetto alle concezioni che sino ad allora avevano tenuto banco: da un lato, infatti, la concezione corporativa vedeva nel sindacato un ente di diritto pubblico giuridicamente riconosciuto dallo stato e sottoposto al controllo delle autorità tutorie; dall'altro, la visione liberale secondo la quale il sindacato non ha rapporti giuridici con lo stato e non riceve da questi alcun sostegno. L'art. 39 presentato alla terza sottocommissione della Costituente dall' On. Di Vittorio si pone dunque come soluzione intermedia giacché respinge sia la natura pubblica del sindacato, sia la visione meramente privatistica dei suoi compiti, da gruppo di pressione rispetto al quale lo stato è agnostico. Per questo, pur entro un regime di sostanziale libertà da ingerenze statali, l'art. 39 conferisce ai contratti collettivi efficacia erga omnes, vale a dire, anche rispetto ai non iscritti ai sindacati. L'incisività dell'azione sindacale è rafforzata inoltre dal riconoscimento dello sciopero che occupa una posizione privilegiata rispetto alla serrata non che, come sancito più tardi dalla Corte Costituzionale, dal suo possibile uso come mezzo di pressione economico-politica. In seguito al crollo dell'unità sindacale e alla man-

cata realizzazione delle relative norme di attuazione, il sistema delineato dall'art.39 della Costituzione entro in crisi. Si affermò nel corso degli anni '50 una visione delle relazioni sindacali di stampo chiaramente privatistico, fortemente sbilanciato a favore dei datori di lavoro, caratterizzato anche da una liberalizzazione progressiva del controllo sull'attività sindacale in azienda e sullo sciopero volta a contenere la allora forte spinta antagonista del movimento sindacale. Questa tendenza venne progressivamente superata dapprima, con il distacco delle aziende a partecipazione statale dalla politica della Confindustria e, successivamente, con la legge 300 del 1970 che, per la prima volta regolò l'esercizio dell'attività sindacale all'interno dei luoghi di lavoro. Con questa legge si affermava una visione del sindacato sostenuto ma non per questo controllato dallo stato e, sicuramente, in ciò è facile ravvisare una continuità di pensiero fra i padri dello Statuto dei Lavoratori e l'opera di Giuseppe Di Vittorio che oggi, a conclusione di alcune interessanti letture, sento la necessità e il dovere di ricordare anche a beneficio di chi, come me, non ha vissuto quella grande stagione di profondi contrasti e riforme che trovò in Di Vittorio uno dei suoi più grandi e appassionati protagonisti

Fabio Melis