

# DIRITTO DEL LAVORO PRIMA PARTE

## GLOSSARIO

- Fonti legali o formali: hanno efficacia erga omnes; tra queste, le norme sulla produzione giuridica stabiliscono i soggetti e le modalità con cui possono essere validamente create nuove norme.
- Fonte originaria: non dipende dall'esistenza di una norma sulla produzione giuridica; è la Costituzione.
- Fonti extra ordinem: fatti che, pur non essendo previsti come fatti produttivi di norme, danno vita a norme.
- Fonti dell'ordinamento vigente: sono elencate nell'art.1 c.c., ma questo articolo è palesemente inadeguato (nel 1942 la Costituzione che abbiamo oggi ancora non c'era, perciò non vi è elencata).
- Gerarchia delle fonti: le fonti sono gerarchicamente ordinate; le norme della fonte inferiore che sono incompatibili con le norme della fonte superiore sono da considerarsi invalide; le norme di legge possono essere dichiarate invalide erga omnes solo dalla Corte costituzionale; le norme regolamentari possono essere dichiarate invalide inter parte dal giudice civile, invalide erga omnes dal giudice amministrativo.

## LE FONTI DEL DIRITTO DEL LAVORO

### Diritto dell'Unione europea

Il diritto dell'Unione Europea, che ha succeduto la Comunità con il Trattato di Lisbona (2009), è fondato su due trattati: TUE (Trattato sull'Unione Europea) e TFUE (Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea).

Generalmente si ritiene che il diritto dell'UE debba prevalere sul diritto degli Stati membri e sulle loro Costituzioni; è però essenziale verificare il riparto delle competenze: in virtù del principio di attribuzione, l'Unione agisce esclusivamente nei limiti che le sono attribuite dagli Stati membri nei trattati; in virtù del principio di sussidiarietà, sul cui rispetto vigilano i parlamenti nazionali, nei settori che non sono di sua esclusiva competenza l'Unione interviene solo se gli obiettivi dell'azione prevista possono essere conseguiti meglio a livello di Unione che non nazionale; in virtù del principio di proporzionalità, il contenuto e la forma dell'azione dell'Unione si limitano a quanto necessario per il conseguimento degli obiettivi dei trattati.

Le fonti formali del diritto UE si distinguono in:

1. Diritto primario, costituito da Trattati e dalla Carta dei diritti fondamentali;
2. Diritto derivato, costituito da tutti gli atti normativi la cui validità deriva dal diritto primario. Si distinguono gli atti atipici, tra cui ci sono i libri bianchi e i libri verdi (manifestazioni di intenti e proposte), e gli atti tipici, tra cui ci sono:
  - Regolamenti: hanno portata generale, sono obbligatori in tutti i loro elementi e sono direttamente applicabili; le norme da essi prodotte hanno effetto diretto verticale (nei confronti degli Stati membri) e orizzontale (tra privati);
  - Direttive: vincolano lo Stato per quanto riguarda l'obiettivo ma lo lascio libero di stabilire mezzi e forme; non hanno effetto diretto e devono essere necessariamente trasposte o recepite. Tuttavia, se lo Stato non le recepisce entro la scadenza, una direttiva può essere direttamente invocata da un cittadino durante un procedimento giudiziario, a patto che la direttiva definisca in modo chiaro i diritti che il cittadino intende far valere. Inoltre, il cittadino che abbia subito un danno direttamente riconducibile al mancato recepimento di una direttiva non self executing potrà far valere il diritto ad un risarcimento effettivo e proporzionato al danno subito.

La funzione legislativa all'interno dell'UE è esercitata congiuntamente dal Parlamento europeo e dal Consiglio. Gli atti legislativi sono adottati su proposta della Commissione, che svolge anche ruolo di primo controllo dell'effettivo rispetto del diritto UE da parte degli Stati membri; se

riscontra la violazione di una norma UE può avviare una procedura di infrazione; se lo Stato non presenta un motivo considerato valido per il mancato rispetto, la Commissione può emettere un parere motivato con cui definisce l'inadempimento e dà allo Stato un termine entro cui porvi rimedio; se lo Stato non si adegua al parere motivato, la Commissione può presentare ricorso per inadempimento alla Corte di Giustizia dell'Unione europea. Tra gli altri compiti della Corte di Giustizia, c'è anche quello di pronunciarsi in via pregiudiziale sull'interpretazione dei Trattati, nonché sulla validità e sull'interpretazione degli atti compiuti dalle istituzioni e dagli organi UE; in pratica, funge da interprete delle norme UE; l'interpretazione decisa dalla Corte costituisce un'interpretazione vincolante per qualsiasi interprete.

## **Il diritto internazionale**

1. Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo (CEDU, 1953). Col Trattato di Lisbona si sancì che l'Unione aderisce alla CEDU. Sono dei principi che da un lato potranno essere usati dalla Corte di Giustizia nell'interpretazione del diritto dell'UE, dall'altra dovranno essere rispettati dalla nostra Repubblica ed applicati dai giudici nazionali, nei limiti di compatibilità con la Costituzione.
2. Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL). Queste convenzioni non sono applicabili nell'ordinamento interno senza previa recezione o trasformazione in norme interne. Gli obiettivi universalistici dell'OIL, definiti dalla Dichiarazione di Philadelphia del 1944, sono basati su tre fondamentali principi: il lavoro non è una merce; la libertà di espressione e di associazione sono fondamentali per il progresso; la povertà in qualunque luogo costituisce in pericolo per la prosperità ovunque. I core labour standards, vincolanti per tutti gli Stati membri indipendentemente dalla ratifica, sono: la libertà di associazione e il riconoscimento effettivo alla contrattazione collettiva; l'eliminazione di ogni forma di lavoro obbligatorio o forzato; la eliminazione effettiva del lavoro infantile; l'eliminazione delle discriminazioni in materia di lavoro.

## **La Costituzione**

L'articolo 1 della Costituzione afferma: "L'Italia è una Repubblica democratica fondata sul lavoro". Il lavoro è dunque un valore primario, ma non un valore esclusivo. Con "lavoro" si intende il diritto allo sviluppo della personalità attraverso il lavoro, e dunque non unicamente il lavoro subordinato, ma il lavoro latamente inteso.

L'art. 4 riporta: "La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto". Il lavoro è dunque un dovere morale e un principio giuridico. Questo articolo contiene la garanzia costituzionale di un diritto scomponibile in due distinte pretese:

- Carattere negativo, il diritto sociale di libertà: il diritto di svolgere liberamente un'attività secondo le proprie scelte e le proprie capacità, senza che a tale libertà siano frapposti ostacoli o barriere irragionevoli.
- Carattere positivo, il diritto a prestazione pubblica: deve esserci un intervento pubblico diretto a rendere effettivo il diritto.

## **Legislazione ordinaria**

Secondo l'articolo 117, il potere legislativo risulta così ripartito: materie soggette alla legislazione esclusiva dello Stato; materie nelle quali la legislazione dello Stato concorre con la legislazione regionale determinandone i principi fondamentali (es: tutela e sicurezza del lavoro); materie nelle quali la Regione ha potestà legislativa esclusiva (ogni materia non espressamente riservata alla legislazione statale).

## **La contrattazione collettiva**

Il diritto del lavoro è determinato da fonti legali e fonti contrattuali collettive. I contratti collettivi hanno come scopo quello di esercitare, nei confronti dei datori di lavoro che sono soggetti dei contratti individuali, una funzione normativa, predeterminando il contenuto essenziale degli stessi contratti individuali. In teoria, essendo contratti di diritto privato non hanno efficacia erga omnes, ma hanno dato vita a norme che, di fatto, ricevono effettiva accettazione ed osservanza e possono pertanto essere considerati come fonti extra ordinem. Il rapporto tra contratti collettivi e legge è così definito: la legge è inderogabile, ma il contratto collettivo può derogarla ma solo con clausole più favorevoli ai lavoratori. Inoltre, nei fatti è spesso utilizzato dallo stesso legislatore come fonte del diritto vera e propria. Nel d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, contenente diversi rinvii ai contratti collettivi, si specifica che i contratti collettivi a cui si rinvia sono “i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro RSA o dalle RSU”.

## **ORGANIZZAZIONE SINDACALE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**

### **Dalle origini al diritto sindacale vigente**

Quando, nel 1942, è stato redatto il codice civile italiano, l'ordinamento corporativo era ancora vigente, e rientra tra le fonti citate dall'art. 1. L'ordinamento corporativo prevedeva che per ogni categoria, intesa come il complesso di soggetti che svolgono una stessa attività economico-professionale e che sono quindi portatori di medesimi interessi, dovesse essere riconosciuta legalmente una sola associazione sindacale; le associazioni sindacali erano dotate di personalità giuridica di diritto pubblico ed erano assoggettate al controllo del Ministro per le Corporazioni. Per i datori di lavoro, l'appartenenza ad una determinata categoria, e quindi associazione, dipendeva dall'attività svolta; per i lavoratori era invece determinata sulla base dell'attività svolta dal datore. La principale funzione delle associazioni era quella di stipulare contratti collettivi, caratterizzati da efficacia erga omnes, con natura giuridica di contratto di diritto pubblico, ultrattivo (anche se scaduto continuava a produrre effetti fino all'introduzione di un nuovo contratto collettivo), e inderogabile, ad eccezione di clausole più favorevoli ai lavoratori.

L'ordinamento corporativo è stato soppresso con d.lgs. lgt. n. 369/1944, con cui vennero sciolte le associazioni sindacali fasciste. Ma già nel 1943 erano iniziate delle trattative tra Democrazia Cristiana, Partito Comunista e Partito Socialista per costituire una Confederazione sindacale unitaria, la CGIL. Questa unità iniziò però a vacillare già nel 1947, con l'assemblea costituente, e si ruppe pochi mesi dopo. L'art. 39 è stato però pensato con riferimento alla CGIL unitaria, per questo la sua interpretazione e attuazione ha portato a diversi problemi.

### **Organizzazioni sindacali e diritti sindacali**

ART. 39

“L'organizzazione sindacale è libera.

Ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione presso uffici locali o centrali, secondo le norme di legge.

E' condizione per la registrazione che gli statuti dei sindacati sanciscano un ordinamento interno a base democratica.

I sindacati registrati hanno personalità giuridica. Possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce.”

Il primo comma contiene una norma direttamente percettiva, per la cui attuazione non è necessario l'intervento della legge. Rispetto alla libertà di associazione definita dall'art. 18, l'art. 39 assume una sua specificità. Inoltre, l'uso del termine "organizzazione" implica una nozione più ampia dell'aggregazione sindacale nella sola forma associativa. Non viene però fornita alcuna definizione del predicato "sindacale"; dal punto di vista del fine, l'attività sindacale è un'attività diretta all'autotutela degli interessi connessi allo svolgimento di un'attività di lavoro; dal punto di vista strutturale, presuppone un'aggregazione di soggetti. La libertà sindacale è da intendersi come libertà da interferenze di soggetti pubblici e privati, ma anche libertà di agire. È un diritto a titolarità collettiva, ma per la sua attuazione è necessaria la compresenza di più individui, perciò è un diritto ad esercizio collettivo.

Gli altri commi sono tuttora privi di attuazione.

Mentre l'art. 39 non ne parla, la libertà sindacale negativa è espressamente sancita dallo Statuto dei lavoratori all'art. 15, che prevede la nullità di ogni atto o patto diretto a subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o meno ad un'associazione sindacale o cessi di farne parte.

Per quanto riguarda il fine dell'attività sindacale, questo risulta molto ampio se si fa riferimento unicamente all'art. 39; ma l'art. 17 dello Statuto dei lavoratori, vietando ai datori e alle associazioni di datori di costituire o sostenere, con mezzi finanziari o altrimenti, associazioni di lavoratori (sindacati di comodo o sindacati gialli), rende evidente che il fine dell'organizzazione sindacale autenticamente tale è quello di tenere un atteggiamento antagonista nei confronti della controparte per tutelare gli interessi dei propri rappresentati. Questo implica necessariamente anche il divieto di sindacati misti. Tali limiti non vanno contro la libertà sindacale dell'art. 39, ma anzi ne danno attuazione impedendo che l'esercizio di tale libertà sia ostacolato dalla presenza di soggetti spuri.

L'art. 39 mette sullo stesso piano lavoratori e imprenditori per quanto riguarda la libertà sindacale, ma ciò non significa che gli imprenditori godano degli stessi diritti dei lavoratori.

Ai lavoratori autonomi parasubordinati, definiti tali in ragione della dipendenza economica dal committente e dalle modalità di esecuzione della prestazione, deve essere riconosciuta la libertà sindacale. Per quanto riguarda i pubblici dipendenti, con la privatizzazione del pubblico impiego, è stata sancita la loro libertà dell'attività sindacale.

I soli limiti alla libertà sindacale riguardano i militari, che non possono costituire o aderire ad associazioni sindacali né esercitare il diritto di sciopero, e la polizia di Stato, alla quale è permesso costituire e aderire a sindacati, ma a patto che siano diretti, formati e rappresentati esclusivamente da appartenenti alla polizia, ma comunque è vietato il ricorso allo sciopero.

Il pluralismo sindacale determina la presenza di più organizzazioni sindacali; CGIL, CISL e UIL sono le principali. La loro struttura organizzativa può essere schematizzata distinguendo la linea di organizzazione orizzontale (struttura territoriale, regionale o nazionale, detta Confederazione) e la linea di organizzazione verticale (struttura al livello del luogo di lavoro, struttura territoriale di categoria, struttura regionale di categoria, struttura nazionale di categoria, detta Federazione). Tutte e tre aderiscono a livello europeo alla CES. Per quanto riguarda i sindacati dei datori di lavoro, le divisioni sono più che altro per settori economici.

Poiché i commi 2,3 e 4 non sono mai stati attuati, le organizzazioni sindacali non possono registrarsi e conseguire quindi personalità giuridica. È però convinzione unanime che, secondo quanto detto dagli artt. 36,37,38 c.c., almeno per quanto riguarda le organizzazioni sindacali organizzate in forma associativa, hanno la personalità giuridica propria delle associazioni non riconosciute. Non vi è perciò perfetta autonomia patrimoniale ma coloro che hanno agito in nome

e per conto dell'associazione possono essere chiamati a rispondere personalmente e illimitatamente. Per qualificare il rapporto che intercorre tra associazione e i destinatari della sua attività negoziale, si è tradizionalmente fatto ricorso alla categoria giuridica privatistica della rappresentanza volontaria: la volontà negoziale viene infatti espressa da un soggetto diverso da quello a cui sono immediatamente imputabili gli effetti giuridici degli atti; la legittimazione del potere dell'associazione sindacale è quindi fondata su di un atto volontario, che è l'adesione al sindacato, per tutelare un interesse collettivo, ovvero un interesse che i lavoratori (o datori) credono più opportuno perseguire in forma associata invece che individuale. Più recentemente però si è spiegato il potere negoziale del sindacato con il mandato con rappresentanza sindacale, conferito da ogni associato al momento dell'iscrizione. A partire dagli anni '70 si è fatta strada l'idea che il potere negoziale del sindacato non derivi da un mandato, ma sia autonomo; l'interesse collettivo va quindi a coincidere con l'interesse del sindacato; la nuova base giuridica del suo potere negoziale non è più la rappresentanza, ma la rappresentatività. Si dice rappresentativo il sindacato capace di dare effettiva tutela degli interessi collettivi che assume di rappresentare; questo concetto assume rilievo con l'introduzione dello Statuto dei lavoratori, dove all'art. 19 si stabilisce che le RSA siano costituite nell'ambito delle associazioni aderenti alle Confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. Inizialmente, il criterio della maggiore rappresentatività non si riferiva ad una comparazione fra le varie Confederazioni, bensì ad una effettività, ovvero una differenza della capacità rappresentativa di alcune organizzazioni sindacali rispetto ad altre; nel tempo si è però passati ad usare come criterio di selezione quello dei sindacati comparativamente più rappresentativi, abbandonando quello della maggiore rappresentatività; la rappresentatività tende dunque a ricongiungersi con il concetto della rappresentanza sindacale: sarà considerato rappresentativo il sindacato che effettivamente rappresenta una consistente quantità dei potenziali interessati. Poiché la legge non dice come vada pesata questa rappresentatività sindacale, le parti sociali hanno tentato di riempire il vuoto attraverso Accordi interconfederali, da cui si è stabilito che la rappresentatività venga calcolata mediante la ponderazione tra il numero di iscritti e il numero di voti raccolti nelle elezioni delle RSU).

Lo Statuto dei lavoratori (legge 300/1970) ha regolato per la prima volta l'organizzazione sindacale all'interno dei luoghi di lavoro, regolando le Rappresentanze sindacali aziendali.

L'art. 14 "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."

Garantisce a tutti i lavoratori di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale all'interno dei luoghi di lavoro; garantisce la titolarità individuale dei diritti di libertà e attività sindacale all'interno dei luoghi di lavoro e la costituzione di rappresentanze sindacali e l'aggregazione sindacale in ogni forma.

L'art. 19 "Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito delle associazioni sindacali, che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva.

Nell'ambito di aziende con più unità produttive le rappresentanze sindacali possono istituire organi di coordinamento."

Originariamente, delimitava la costituzione delle RSA nell'ambito delle associazioni aderenti alle Confederazioni maggiormente rappresentative o in alternativa delle associazioni sindacali firmatarie di contratti collettivi nazionali o provinciali di lavoro applicati nell'unità produttiva. A seguito del referendum abrogativo del 1995 venne tolta la parte relativa alle Confederazioni maggiormente rappresentative. A seguito della sentenza n. 231/2013 della Corte costituzionale ("caso Fiat"), anche la seconda parte dell'articolo è stato dichiarato illegittimo nella parte in cui

## Diritto del Lavoro

18/09/18

### RAPPORTI COLLETTIVI DI LAVORO

Le organizzazioni sindacali hanno portato la nascita delle prime regole lavorative; il diritto del lavoro ha quindi origine extra legale. Nel periodo corporativo (20-'40) si sviluppa il diritto del lavoro.

1850-1920 ~ I sindacati non sono stati regolati dallo Stato; lo Stato interveniva solo in caso di violenze.

1920 ~ Col **regime fascista** viene disciplinato il ruolo del sindacato (1926) sulla base di alcuni principi:

- Esiste un solo sindacato riconosciuto per ogni categoria lavorativa, a cui corrisponde un solo sindacato dei datori;
- Il riconoscimento avveniva se i capi del sindacato erano iscritti al partito e se superavano una soglia di iscrizioni; → si evita opposizione politica
- Attraverso i sindacati lo Stato poteva controllare le dinamiche salariali.
- **EFFICACIA ERGA OMNES**: il contratto stipulato dai sindacati si applicava indistintamente a tutti i lavoratori e datori della categoria; il contratto è come una legge di categoria.
- **CRITERIO DELL'ATTIVITÀ EFFETTIVAMENTE SVOLTA DAL DATORE DI LAVORO**: per scegliere quale contratto di categoria applicare si guardava all'attività prevalentemente svolta dal datore di lavoro.
- I sindacati diventano una sorta di ente pubblico con capacità impositiva.
- **INDEROGABILITÀ DEL CONTRATTO COLLETTIVO**: il contratto non è soggetto a deroga contrattuale individuale; l'unica eccezione è fatta per clausole favorevoli al lavoratore.
- Lo sciopero è reato.

### ART. 39

L'organizzazione sindacale è libera. I sindacati devono essere registrati, acquisendo personalità giuridica, ma non sono soggetti ad altri obblighi; il fine della registrazione è quello di poter stipulare contratti collettivi con efficacia erga omnes. Vigge dunque il **PLURALISMO** sindacale. Chi partecipa al tavolo <sup>ordinamento democratico</sup>

di contrattazione lo fa proporzionalmente al numero di iscritti.

Questo articolo non è mai stato attuato, necessita di una legge di attuazione.

L'art. 18 sancisce anche la libertà sindacale negativa.

#### ART. 40

Lo sciopero è un diritto. Così il sindacato ha un'arma da usare per imporre la sua forza sindacale. È un diritto che si esercita nei limiti della legge.

Il diritto sindacale è disciplinato da poche leggi, perciò questo vuoto di legislazione viene colmato dall'interpretazione e dalle regole interne ai sindacati.

**LIBERTÀ SINDACALE**: titolarità sia individuale che collettiva. A livello collettivo, la costituzione garantisce la libertà di formare sindacati e di farne parte (ART. 18 Libertà di associazione), garantisce la libertà di usare la forma di associazione sindacale, garantisce la libertà di scegliere chi rappresentare.

La modalità di aggregazione più comune per i sindacati è quella **confederale**: la confederazione raggruppa più sindacati aderenti alla stessa sigla (CGIL, ...)

A livello individuale, ogni lavoratore può decidere se aderire o meno al sindacato senza conseguenze; tale libertà è presente anche nella **STATUTO DEI LAVORATORI** **LEGGE 300/1970**, una

legge di promozione del sindacato: vuole diffondere il sindacato negli ambiti lavorativi e promuove la stabilità lavorativa. Il 1° art. dice che i lavoratori, senza discriminazioni, sono liberi di esprimere la propria opinione. L'art. 14

dice che i lavoratori sono liberi di formare sindacati. L'art. 15 riguarda la libertà negativa: le assunzioni non possono essere subordinate all'iscrizione o meno del lavoratore ad un sindacato. L'art. 16 non vieta solo il singolo patto discriminatorio ma rende nulli anche i patti collettivi discriminatori.

La legislazione non definisce i concetti di sindacato e sindacale

**SINDACATI GIALLI**: formalmente costituite come sindacati ma che ricevono risorse finanziarie dai datori di lavoro (art. 17). Sono vietati.

Alcune categorie non possono aderire a sindacati e scioperi (es. i militari). Le forze di polizia possono aderire a sindacati solo se costituiti da appartenenti delle forze dell'ordine.

## Rappresentanze sindacali aziendali

19/09/18

STATUTO DEI LAVORATORI, art. 19 → RSA

Questo articolo tratta della presenza, all'interno delle aziende, di sindacati di lavoratori; vuole **promuovere** i sindacati internamente alle imprese, portare i lavoratori dipendenti a svolgere attività sindacale. Nell'autunno del '69 si creano le prime forme rappresentative interne alle imprese, dopo un periodo di forti scontri; con la legge del '70 si vuole istituzionalizzare questa forma sindacale, attribuendogli dei diritti sindacali.

SONO RICONOSCIUTI SOLO I SINDACATI SUFFICIENTEMENTE RAPPRESENTATIVI \*

«Le rappresentanze sindacali aziendali possono essere istituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva nell'ambito delle associazioni sindacali che siano firmatarie dei contratti collettivi applicati nell'unità produttiva».

Non si parla di rappresentanza interna all'azienda, ma interna all'unità produttiva: ci possono quindi essere più sindacati in una sola azienda.

UNITÀ PRODUTTIVA: l'ART. 35 dello statuto definisce l'unità produttiva come un reparto **autonomo** dell'azienda; nel reparto si svolge una parte del ciclo produttivo dell'azienda. Deve avere almeno 15 dipendenti.

Per verificare se si può accettare l'istituzione della RSA il primo requisito è quello dell'unità produttiva autonoma e del numero dei dipendenti dell'unità produttiva. In Italia, le aziende con meno di 15 dipendenti sono più del 90% e non possono costituire RSA.

La costituzione della RSA sembrerebbe essere subordinata alla pluralità di lavoratori, ma secondo alcune interpretazioni può essere promossa anche da un singolo lavoratore.

Non tutti i lavoratori possono essere rappresentanti sindacali, ma solo quelli iscritti ad un sindacato che ha stipulato un contratto collettivo nazionale, territoriale o aziendale applicato nell'unità produttiva.

## SENTENZA DELLA CORTE COSTITUZIONALE, 2013 n. 231

\*Il caso Fiat: intorno al 2010, Fiat uscì da Confindustria, decidendo di gestire da sé i contratti collettivi e i rapporti con la controparte. Prese poi contatti per cambiare il contratto collettivo vigente e riorganizzare lo stabilimento di Pomigliano. Fiat propose nuovi orari lavorativi a fronte di un maggiore stipendio; l'accordo portò all'adesione di alcune sigle, ma non vi aderì la FIOM (metalmeccanici della CGIL). Si decise quindi di sottoporre la proposta direttamente ai lavoratori, che venne accettata anche se con poco scarto. Fiat iniziò ad applicare lo stesso contratto collettivo agli altri stabilimenti. Poiché FIOM non aveva firmato, la Fiat fece sciogliere tutte le RSA i cui rappresentanti aderivano alla FIOM, perché mancavano i requisiti. La CGIL fece allora ricorso. Alcuni giudici misero in discussione la legittimità costituzionale dell'art. 19, in nome dell'art. cost. 39, rinviando il giudizio alla Corte costituzionale. La Corte Costituzionale accolse la richiesta, dichiarando l'art. 19 incostituzionale e correggendolo dicendo che è sufficiente la **PARTECIPAZIONE ATTIVA ALLE CONTRATTAZIONI**, anche se non si ha poi firmato il contratto collettivo.

24/09/18

RAPPRESENTANZA: vuol dire farsi rappresentare da qualcun altro.

\***RAPPRESENTATIVITÀ**: non è una rappresentanza misurata sui mandati, ma è una valutazione di quanto un sindacato riesce a rappresentare la volontà dei lavoratori, e ad aggregare il loro consenso. Per essere valutata si può usare, come nel caso Fiat, un referendum tra i lavoratori. La scelta della controparte nelle trattative è guidata dalla rappresentatività del sindacato scelto; con la sentenza del 2013 c'è infatti il rischio che i sindacati "scomodi" vengano esclusi dalle trattative, ma se questi sono rappresentativi escluderli è un rischio ancora maggiore. È rilevante per il punto a) dell'art. 19, abrogato.

Le RSA sono titolari di diritti, da due fonti principali: lo Statuto dei lavoratori e i contratti collettivi di lavoro.

STATUTO DEI LAVORATORI, art. 20 → diritto di assemblea

Tutti i lavoratori hanno diritto di riunirsi nell'unità produttiva fuori dall'orario

di lavoro o in alcune specifiche ore di lavoro. È un diritto INDIVIDUALE. Tutti i lavoratori possono riunirsi senza riflessi sull'accordo di lavoro; uno degli obblighi di lavoro principali è quello di essere presente a lavoro durante le ore stabilite, perciò questo articolo è una deroga a tale obbligo: ci si può assentare senza sanzioni disciplinari. Le assemblee possono essere indette solo da RSA, singolarmente o congiuntamente (ci possono essere più RSA in una sola azienda). L'assemblea può essere convocata solo per discutere questioni relative al lavoro di interesse sindacale.

o STATUTO DEI LAVORATORI, art. 21 → referendum

Il referendum deve essere indetto da tutte le RSA. La disciplina del referendum è ampiamente disciplinata nei contratti collettivi.

le STATUTO DEI LAVORATORI, art. 22 → dirigenti RSA

I componenti delle RSA, chiamati dirigenti, sono dipendenti dell'azienda con diritti particolari sanati da questo articolo. Il loro trasferimento può avvenire solo con il nulla osta della RSA di appartenenza, a meno che venga meno l'utilità del lavoratore in quella specifica unità produttiva.

STATUTO DEI LAVORATORI, artt. 23 e 24

Stabiliscono i permessi retribuiti e non per lo svolgimento di attività sindacale. Il lavoratore componente della RSA dovrà assentarsi durante l'anno per svolgere attività sindacale: sotto un numero di ore è retribuito, sopra tale limite è concesso ancora assentarsi ma senza retribuzione.

STATUTO DEI LAVORATORI, art. 25 → diritto di affissione

Il diritto di affissione per le RSA prevede che queste possano affiggere in determinati spazi predisposti dai datori di lavoro accessibili a tutti dei testi inerenti ad argomenti di interesse sindacale. Oggi è molto più diffusa la comunicazione via social.