

DIRITTO DEL LAVORO

LEZIONE 1

Presentazione del corso e cenni storici.

LEZIONE 2

Come un'azienda deve trattare con le controparti collettive (organizzazioni sindacali)?

Esse sono nate in un preciso momento storico e da qua nascono le prime regole del lavoro, nasce come un insieme di regole a cui si aggiungono regole di fonte legale volte alla tutela della salute pubblica, ecc...

Un periodo in cui si ha un grande sviluppo del diritto del lavoro è il periodo fascista, ci interessa questo periodo storico in quanto troviamo una regolazione del fenomeno sindacale, prima di tale periodo l'organizzazione sindacale non era regolata dallo stato, i governi seguivano il principio del "laissez faire", far si che i datori di lavoro e i lavoratori trovino un equilibrio e lo stato interviene solamente in caso di scioperi, ecc...

La legge 563 del 1926 tratteggia insieme ad un'altra legge??? Una disciplina precisa e limitante il ruolo dei sindacati. Tale legge prevede che vi sia un solo sindacato per ogni settore produttivo (un solo sindacato dei lavoratori a cui corrisponde un sindacato dei datori di lavoro).

Durante il Regime era riconosciuto solamente il sindacato che avesse come soglia di iscritti almeno il 10% dei lavoratori, doveva avere sicura fede nazionale (sostenere il regime fascista).

I sindacati vengono selezionati per due ragioni:

- **Controllo politico**
- **Avendo il controllo del sindacato si ha il controllo delle retribuzioni**

Avere il riconoscimento giuridico dello stato era importante in quanto significava che i contratti collettivi stipulati dai sindacati dei datori di lavoro dei lavoratori acquisivano efficacia "erga omnes", ciò significa che il contratto collettivo si applicava indistintamente a tutti i datori di lavoro dei lavoratori appartenenti ad un certo settore.

Il contratto collettivo stabilisce le condizioni di lavoro, orari di lavoro, misure di sicurezza, recessione dal contratto...

Regola dell'attività effettuata dal datore di lavoro: si andava a vedere quale attività avesse svolto, se avesse esercitato attività promiscua si sarebbe dovuto attuare il contratto collettivo dell'attività prevalente.

Il lavoratore dipendente di un datore operante in un certo settore era inquadrato in quel settore (anche fosse stato addetto alle vendite ecc), sulla base della legge del '26 c' era l'obbligo

retributivo nei confronti dei sindacati stessi, ovvero i sindacati con tale legge diventano una sorta di ente pubblico che ha una capacità impositiva in grado di fissare contributi fissi a carico del datore di lavoro inquadrato in quel determinato settore.

Il contratto collettivo è inderogabile, non può essere oggetto di deroga contrattuale da parte del singolo datore di lavoro e singolo lavoratore (non possono stipulare clausole che modificano qualche aspetto del contratto collettivo)

Eccezione: quando le condizioni di lavoro sono stabilite considerando l'elemento personale del lavoratore e a patto che siano deroghe a favore del lavoratore (es aumento stipendio)

(inderogabile: si applica indipendentemente dal consenso o dissenso)

La legge del '26 e l'approvazione del codice penale del 1930 cod. 8, stabilisce che lo sciopero è reato, ciò dimostra una ideologia contraria alla lotta di classe.

L'obiettivo è quello di intervenire nel conflitto reprimendolo o riducendolo, a seconda dei casi.

Alla caduta dell'ordinamento corporativo cosa succede? L'ordinamento corporativo le sue regole vengono superate con leggi già dal 1944, tuttavia per un po' di tempo i contratti collettivi continuarono ad avere efficacia.

Finita la guerra la costituzione introduce principi in antinomia con il regime precedente.

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.

Comma 1: principio di libertà sindacale, comma molto breve e generale

I commi seguenti sono molto più specifici, da un lato si dice che ai sindacati non può essere dato altro obbligo se non la registrazione col fine di poter stipulare contratti collettivi con efficacia erga omnes.

Il quarto comma arriva allo stesso obiettivo della legge del '26: attribuzione dei contratti collettivi verso tutti, ma in questo caso non vi è un solo sindacato ma più sindacati.

L'art. 39, a parte il primo comma, non è mai stato attuato (es: non abbiamo una anagrafe degli iscritti), mancano le leggi di attuazione il motivo più significativo è da attribuire disinteresse da parte dei sindacati stessi.

Col passare del tempo il potere sindacale aumenta, i sindacati riescono ad imporre i loro contratti collettivi indipendentemente dalla legge, lo riapplicano per "forza contrattuale"; l'art. 39 della costituzione è accompagnato dall'art. 40 che afferma che lo sciopero è un diritto. Da tutto ciò emerge che il potere sindacale in Italia è una materia poco regolata dalla legge (non intromissione della legge nei rapporti tra datore e lavoratore).

Per colmare tali vuoti vi sono però regole dettate dai sindacati stessi e un grande studio e interpretazione delle norme già presenti, nel dopoguerra molti giudici hanno dato il loro contributo a creare norme partendo da tutto ciò che è utilizzabile (a partire dal primo comma è stato costituito gran parte del diritto sindacale).

DOMANDA PROVA INTERMEDIA: "LIBERTA' SINDACALE, TITOLARITA'?(TITOLARITA':LIBERTA' DI COSTITUIRE SINDACATI E FARNE PARTE)

Libertà sindacale, titolarità sia singola sia collettiva, a livello collettivo significa che la costituzione garantisce la libertà di costituire sindacati, di farne parte, garantisce la libertà di costituirsi attraverso una o l'altra forma giuridica. Art 18 della cost. libertà di associazione, i sindacati normalmente sono costituiti nella forma giuridica della associazione non riconosciuta. Libertà anche nella rappresentanza, scegliere chi rappresentare.

Il pluralismo sindacale è protetto, ci potrà perciò essere una contesa fra più sindacati in una categoria.

Ci sono sindacati che rappresentano lavoratori indipendentemente dal ramo d'azienda, organizzando la loro categoria sindacale in base all'attività svolta dai lavoratori e non dal datore di lavoro. (es sciopero dei macchinisti, sciopero dei controllori).

Normalmente i sindacati storici sono organizzati per categoria, in maniera **confederale**.

Confederazione: organizzazione che si occupa di rappresentazione per categoria (per ramo d'azienda), poi c'è una sorta di organizzazione di vertice che raggruppa le singole categorie in un'unica organizzazione unitaria che viene chiamata confederazione (confindustria è una confederazione).

Anche da parte datoriale vige l'art. 39 della cost., anche i datori di lavoro possono organizzarsi, scindersi in base al principio di libertà.

Il fenomeno sindacale è in via di parcellizzazione, è in crescita sia come numero sia come iscritti.

Libertà sindacale è anche a titolarità individuale, ogni lavoratore può scegliere se fare parte (libertà sindacale positiva) o no di una organizzazione sindacale (libertà sindacale negativa), quali fonti ci consentono di dire ciò? Troviamo delle conferme oltre all'art. 39 in alcune disp. Della legge n300 del 1970 statuto dei lavoratori, che ha due obiettivi:

- Diffusione del sindacato dei ruoli di lavoro
- Promuove una disciplina severa contro i licenziamenti illegittimi

Art. 1: "libertà di opinione" e art. 14 confermano la libertà positiva.

L'art. 15 specifica la libertà negativa. Fino agli anni '80, in Inghilterra, valevano le clausole di closed shop: ovvero non si poteva essere assunti se non si era iscritti ad un sindacato.

Art.17: ci sono alcune limitazioni alla libertà sindacale per arrivare a queste si parte dalla nozione di sindacale, niente ci dice cosa si intende con sindacale. Tipicamente l'attività sindacale è una attività volta alla protezione di collettività di lavoratori unita da un interesse collettivo. Questo articolo rappresenta un confine: fino dove sono liberi, si riferisce ai sindacati di comodo o gialli, ovvero organizzazioni a tutela di lavoratori che però ricevono sostegno finanziario dai datori di lavoro, risultano quindi inquinate, altre parole sono vietati i sindacati misti.

Vi sono norme che vietano ad alcune categorie di svolgere attività sindacale e aderire a scioperi (militari di carriera) (polizia non può fare scioperi ma può far parte di alcune organizzazioni sindacali a patto che siano costituite da soggetti appartenenti ad organi di polizia, ciò per evitare una presa di posizione politica).

LEZIONE 3

Il principio di libertà sindacale è affermato in tante fonti internazionali (carta sociale europea...).

Forme di regolamentazione legale: una delle più importanti è quella della disposizione 370 1970 dello statuto dei lavoratori, in particolare art 19:

Statuto dei diritti dei lavoratori

Art. 19. (Costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali)

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.

- **Corte Costituzionale, sentenza 3 - 23 luglio 2013, n. 231**

ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300 nella parte in cui non prevede che la rappresentanza sindacale aziendale possa essere costituita anche nell'ambito di associazioni sindacali che, pur non firmatarie dei contratti collettivi applicati nell'unità produttiva, abbiano comunque partecipato alla negoziazione relativa agli stessi contratti quali rappresentanti dei lavoratori dell'azienda.

tale norma ha un intento promozionale dell'attività sindacale (tradurre le norme che consentissero ai dipendenti lo svolgimento di attività sindacale all'interno dei luoghi di lavoro), fino a quel momento molto limitata. Nel 1970 si prova a regolare la presenza di tali sindacati, per dire a quali condizioni potessero esservi organizzazioni sindacali nei luoghi di lavoro, la norma dell'articolo 19 ha una funzione promozionale solo di alcuni sindacati considerati sufficientemente rappresentativi, per far sì che sindacati poco rappresentativi godano di diritti attribuiti dallo statuto dei lavoratori stessi, i diritti di cui godono possono riguardare la possibilità di fare assemblee sul luogo di lavoro, avere permessi sindacali, raccogliere contributi...

All'interno dell'azienda possono essere costituite R.S.A (rappresentanza sindacale aziendale) per ogni unità produttiva in cui è articolata l'azienda.

Unità produttiva: tale nozione è descritta dall'art. 35 con finalità diverse rispetto all'art. 19, si intende con unità produttiva un reparto autonomo dell'azienda, una parte di ciclo produttivo autonomo (es. filiale di un istituto di credito, negozio di una catena di supermercati). Per essere considerata unità produttiva, oltre che lavoro autonomo, deve avere almeno 15 dipendenti, tale limite "taglia le ali" alle presenze di sindacati in quanto in Italia più del 90% delle aziende (non unità produttiva) sono costituite da meno di 15 dipendenti.

L'art. 19 dice che "possono essere cost. ad iniziativa dei lavoratori" ciò potrebbe far pensare che sono necessari almeno due in quanto si utilizza il plurale, ciò è stato oggetto di studi da parte di giudici che hanno affermato che è sufficiente un solo lavoratore.

Altra condizione è "nell'ambito...produttivo" fa da setaccio, da limite, in quanto la richiesta deve provenire ad associazioni sindacali che abbiano sottoscritto un contratto collettivo applicato

nell'unità produttiva. (arriva la lettera di cost. di RSA nella mia azienda con l'elenco dei nominativi, vado a vedere a quale sindacato aderiscono, vado a vedere se il contratto collettivo che regola l'attività produttiva è stato stipulato da sindacato a cui appartengono)

Nel 2013 la corte costituzionale ha modificato l'art.19 con una sentenza, tutto ciò è partito dal caso fiat, confindustria perde fiat in quanto fiat decide di procedere da sola, sono gli anni in cui Marchionne ha fatto grosse modifiche. Vi è il tentativo di saturare la capacità produttiva dello stabilimento di Pomigliano riconoscendo ai dipendenti maggiori pagamenti a fronte di maggior impegno. FIAT inizia a trattare con i sindacati, alcuni aderiscono, altri no; non aderisce la Fiom, sindacato dei metalmeccanici della CGIL, a questo punto si fa un referendum dove fiat chiede ai lavoratori di Pomigliano cosa ne pensassero. Vince fiat senza un grande scarto, fiat manda le lettere ai dipendenti Fiom avvisandoli che vengono meno i loro diritti.

Alcuni giudici dicono che è stato applicato l'art. 19 ma siamo sicuri che non si vada contro l'art. 39 che fissa la libertà sindacale? Con la sentenza la corte reinterpreta l'art.19 dicendo che è sufficiente aver partecipato alla negoziazione e non più che sia stato sottoscritto il contratto collettivo. L'art.19 ha quindi la funzione di "scremare" i sindacati riconoscendo diritti solo ad alcuni, dopo la sentenza occorre riconoscere i diritti sindacali alle RSA che partecipano al tavolo delle trattative, se escludo una RSA dal tavolo delle trattative si ha un clima teso che non favorisce il lavoro.

LEZIONE N°4

RAPPRESENTATIVITA' SINDACALE E RAPPRESENTANZA SINDACALE NON SONO SINONIMI

Per RAPPRESENTANZA si intende, ad esempio, in caso di mandato, che gli effetti giuridici stipulati da rappresentante avranno impatto sul rappresentato. E' una manifestazione di volontà, attraverso mandato.

RAPPRESENTATIVITA' SINDACALE: non è una rappresentazione giuridica tra sindacato e lavoratore, indichiamo con questo termine che vi sono sindacati che riescono ad essere sufficientemente rappresentativi su una collettività di lavoratori, anche al di fuori della cerchia di iscritti. (Ad es. i partiti politici hanno pochi iscritti a possono avere il consenso di numerose persone, COSI ANCHE I SINDACATI riescono ad aggregare il consenso di lavoratori che magari non

sono iscritti a nessun sindacato ma che si sentono rappr. da una certa sigla sindacale) LA RAPPRESENTAZIONE SINDACALE FA QUINDI RIFERIMENTO ALLA CAPACITA' DEL SINDACATO DI ESSERE STRUMENTO DI AGGREGAZIONE DI UNA COLLETTIVITA'.

Ci sono misurazioni di rappresentatività dei sindacati:

- sciopero, quindi attraverso il grado di conflitto, in quanto alcuni sindacati scioperano e altri no e in tal modo si ha un'idea
- REFERENDUM TRA LAVORATORI, è il modo più preciso

Le RSA sono titolari di diritti da esercitare in azienda, hanno principalmente 2 fonti:

- legge n°300 del 1970 (da art. 20 a 27) dello statuto dei lavoratori
- contratti collettivi

ART.20 STAT. DEI LAVORATORI: diritto di assemblea, diritto a titolarità individuale (ma di esercizio collettivo) di riunirsi nell'unità produttiva, fuori e durante l'orario di lavoro (massimo 10h annue, con possibilità migliorativa), senza che vi siano conseguenze sul rapporto di lavoro e senza subire conseguenze disciplinari. E' un diritto attribuito al singolo, ma solo previa comunicazione di un gruppo collettivo (RSA), un lavoratore non può dire "domani vado in assemblea", possono esservi più RSA a patto che siano rispettate le condizioni viste nella lezione n°3. Tale articolo fissa inoltre che l'oggetto di conversazione non può essere generico, deve essere di interesse di lavoro o sindacale (Ad esempio se in una azienda viene convocata una assemblea e si parla delle pensioni è legittima? è una prassi incerta, in questi casi di solito viene concessa)

ART.21 parla dei referendum, si parla non di singole RSA ma di tutte le RSA, tutte devono essere d'accordo; solitamente questo tema è trattato nei contratti collettivi.

ART.22 riguarda i diritti di competenza delle RSA, i componenti delle RSA vengono chiamati dirigenti delle RSA. Il loro trasferimento è subordinato alla concessione del nullaosta approvato dalla associazione sindacale di provenienza, ciò per evitare manovre furbesche da parte del datore che andrebbe contro il principio di libertà sindacale. Se le ass. sindacali negano il nullaosta, il datore di lavoro, per "togliersi" il dipendente, deve far sì che venga meno la sua funzione e sia possibile trasferirlo o licenziarlo.

ART 23-24 concessione di permessi retribuiti(23) e non retribuiti(24) per rappresentanza sindacale

- per part a sedute di contrattazione collettiva aziendale
- per partecipare a a un corso di formazione indetto dall'org. sindacale di appartenza per formare i suoi iscritti in vista, ad esempio del rinnovo contrattuale. Negli ultimi anni ci sono state numerose controversie; in quanto i datori controllano il corretto utilizzo dei permessi per vedere se viene realmente effettuata l'attività dichiarata, nel caso vi sia una verifica con esito negativo il lavoratore può essere sanzionato.

ART.25 DIRITTO DI AFFISSIONE

ART.26 statuisce il diritto di COLLETTAGGIO, ovvero il diritto di raccogliere fondi a patto di non recare danno alla attività lavorativa, solitamente la raccolta avviene per ritenuta in bustapaga.

ART.27 riguarda i luoghi adibiti ad attività di rappresentanza di attività aziendale:

- sopra i 200 dipendenti vi deve essere un locale a disposizione
- sotto i 200 deve venir concesso un locale su richiesta

SE IL DATORE NON RISPETTA QUESTI DIRITTI? CIO' RAPPRESENTA UNA CONDOTTA ANTISINDACALE, vi è una norma apposta: art.28, norma molto importante:

Condotta antisindacale - art. 28 Statuto dei lavoratori

Qualora il datore di lavoro ponga in essere 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 del luogo ove è posto in essere il comportamento denunciato, nei due giorni successivi, convocate le parti ed assunte sommarie informazioni, qualora ritenga sussistente la violazione di cui al presente comma, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.

L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il pretore in funzione di giudice del lavoro definisce il giudizio instaurato a norma del comma successivo. Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro 15 giorni dalla comunicazione del decreto alle parti, opposizione davanti al pretore in funzione di giudice del lavoro che decide

con sentenza immediatamente esecutiva. Si osservano le disposizioni degli articoli 413 e seguenti del codice di procedura civile.

Il datore di lavoro che non ottempera al decreto, di cui al primo comma, o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione è punito ai sensi dell'articolo 650 del codice penale.

L'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del codice penale.

La norma è progettata in modo tale che dia ristoro in modo rapido, quasi immediato e con misure efficaci.

Sono le più rapide in quanto partono con un procedimento di ricorso al giudice che risolve provvisoriamente con efficacia immediata ma con cognizione parziale (COGNIZIONE PIENA: il giudice raccoglie tutte le prove, da tempo alle parti per raccogliere gli elementi di prova

COGNIZIONE PARZIALE: il giudice si "accontenta" del "fumus" ovvero del sospetto di violazione di un diritto, il giudice riceve il ricorso, coinvolge le parti, ascolta le versioni e sulla base di ciò decide).

I diritti protetti non sono elencati ma vi è un'indicazione individuata sulle finalità (per via teleologica) "ad...sciopero", ma non vi è l'indicazione delle condotte vietate, quindi qualsiasi comportamento del datore, se lede la libertà sindacale, diritto di sciopero ecc, può essere considerato antisindacale.

Se non si riesce a risolvere con l'art.28 si arriva proteste, sciopero...

Ricorso non può essere promosso da singoli lavoratori, deve essere fatto da soggetti comuni, non da qualsiasi singolo.

REPRESSIONE DELLA CONDOTTA ANTISINDACALE(ART.28)

Per indicare ciò viene utilizzata una "formula nascosta", indicata con un linguaggio non semplice: "su ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse", il comportamento per il quale si fa ricorso deve essere un comportamento attuale, ovvero non per esempio denunciare il fatto che il datore ha strappato un avviso in bacheca e poi l'ha rimesso.

LEGITIMMAZIONE ATTIVA ALL'AZIONE: possibilità di presentarsi come attori della controversia in ricorso, il ricorso può essere presentato solo da organismi sindacali periferici (presenti a livello

di territorio) ma affiliato ad una organizzazione di carattere nazionale, il livello di rappresentanza deve essere considerato nazionale. (vi sono elementi come il numero di iscritti o se firmano contratti collettivi o no, per valutare se sono di carattere nazionale o no, la giurisprudenza va buon senso per stabilire ciò). ES se ricevo un ricorso da una associazione sindacale con sede a Roma posso già contestare ciò.

DOMANDA: E le RSA sono legittimate ad agire secondo l'art.28? No, non sono organizzazioni locali del sindacato, (sono cosa diversa rispetto all'associazione sindacale della provincia di Genova dei metalmeccanici), le RSA sono gruppi di lavoratori che rappresentano altri lavoratori all'interno delle aziende. Se viene violato un diritto di cui è titolare la RSA, deve farlo l'organizzazione esterna a cui è legata la RSA (che deve comunque rispettare i requisiti di carattere locale e nazionale).

Affinchè l'art. 28 non sia usato come strumento di battaglia sui luoghi di lavoro, le RSA potrebbero usare lo strumento quando non si è d'accordo con le decisioni prese al tavolo delle trattative. **QUINDI L'ART.28 PONE DELLE BARRIERE, DEI LIMITI, UN FILTRO DI RAGIONEVOLEZZA.**

ESEMPIO: se viene negato il luogo dove svolgere attività alle RSA, la RSA non può muoversi direttamente ma chiede alle organizzazioni sindacali. Spesso però nelle RSA ci sono persone vicino a organizzazioni o direttamente sindacalisti.

LEZIONE 5

CONDOTTA PLURIOFFENSIVA: condotta che nello stesso tempo va a ledere sia interesse di dimensione collettiva sia individuale, non solo individuali però. ES se viene fatto un licenziamento illegittimo di un rappresentante sindacale, la condotta ha un interesse individuale ma allo stesso tempo vi è l'interesse collettivo della organizzazione sindacale per tutelare sia il singolo sia la org. sindacale, quindi un org. collettivo. Di fronte ad una condotta sindacale di questo tipo, che lede quindi anche un interesse individuale, potremmo avere un procedimento promosso dal sindacato e un procedimento mosso individualmente dal singolo lavoratore a tutela delle sue pos in quanto lavoratore e non sindacalista, i problemi si hanno andando avanti in quanto una volta in giudizio di due procedimenti proseguono per proprio conto, quindi molto spesso accade che arriva prima la pronuncia sulla condotta antisindacale rispetto a quella sul

ricorso individuale, quindi talvolta il lavoratore potrebbe non avere più interesse a continuare l'azione individuale.

Il datore di lavoro è il legittimato passivo dell'azione, è una legittimazione esclusiva; questa precisazione serve a far sì che non possa essere utilizzato l'articolo 28 per "fare la guerra" tra soggetti sindacali.

COSA PUO' ORDINARE IL GIUDICE UNA VOLTA ACCERTATA LA CONDOTTA ANTISINDACALE?

Il giudice con decreto motivato ordina (da articolo 28)

- la cessazione del comportamento illegittimo
- la rimozione degli effetti

Il legislatore si tiene molto aperto per dare libertà di azione al giudice, che applica le concrete modalità di valutazione della condotta vietata.

ES. se viene negato alla RSA il diritto di associazione l'ordine del giudice sarà di mettere a disposizione un locale per svolgere l'assemblea.

OPPURE, se si tratta di un licenziamento ingiustificato l'ordine sarà reintrodurre il sindacalista licenziato.

Siamo di fronte ad uno strumento nelle mani delle ass. sindacali che consente l'intervento del giudice nelle relazioni sindacali, il giudice ha l'ultima parola; prima del 1970 vi era l'astensionismo del legislatore

L'art. 28 ha introdotto un soggetto terzo (il giudice) per risolvere situazioni di contrasto di importanza rilevante.

ES quando viene indetto uno sciopero l'obiettivo è quello di creare problemi al datore di lavoro e a volte in realtà anche un disagio alla popolazione, la domanda che ci poniamo da ciò è "il datore di lavoro può rimanere inerte o può riorganizzare la propria azienda per minimizzare la perdita?", ad esempio, se il datore decide di tamponare il disagio dello sciopero riorganizzando l'attività, questa NON è considerata antisindacale se l'insieme delle mansioni è legittimo; viene esercitata la libertà di riorganizzazione della propria azienda protetta dall'articolo 21(primo comma) della costituzione. Sarebbe antisindacale sanzionare chi ha preso parte allo sciopero.

ORDINAMENTO INTERSINDACALE

ES. nell'ambito dell'industria le RSA non sono costituite, in quanto in questi settori le RS vengono costituite con una disciplina diversa, che non è una disciplina legale, è una disciplina che proviene tra accordi interconfederale.

Gli accordi interconfederali sono accordi di carattere collettivo che intervengono tra confederazioni (associazione che riunisce i vertici delle federazioni) di lavoratori e datori di lavoro, sono quelli che avevamo definito accordi di vertice.

COSA CONTENGONO QUESTI ACCORDI INTERCONFEDERALI? contengono "le regole del gioco" dei rapporti tra sindacati e datori di lavoro. Sono accordi (NON LEGGI QUINDI L'EFFICACIA E' LIMITATA ALLE PARTI CHE RAPPRESENTANO) che regolano le relazioni intersindacali (es la regolazione dei contratti collettivi) contengono anche regole di rappresentanza di soggetti sindacali nelle unità produttive, disciplina diversa prevista dall'articolo 19. I LAVORATORI POSSONO DECIDERE DI NON COSTITUIRE RSA MA UN ALTRO TIPO DI RS DEFINITO RSU (rappr. sindacale unitaria), CHE E' DISCIPLINATA DALL'ORDINAMENTO INTERCONFEDERALE, QUINDI SECONDO REGOLE PATTIZIE, LA SUA EFFICACIA E' LIMITATA ALLE PARTI CHE VI ADERISCONO E RESTA IN CARICA 3 ANNI.

(guarda schema aulaweb)

CLASSICA DOMANDA ESAMI: COS'E' RSA E RSU E INDIVIDUARE GLI ELEMENTI FONDAMENTALI DI DIFFERENZA?

Le RSU prima di tutto non ha origine normativa, nascono con accordi interconfederali risalenti al 1994, poi rinnovati nel gennaio 2014. Questi accordi interconfederali sono di solito preceduti da un protocollo (diverso dal punto di vista giuridico da un accordo interconfederale), ad esempio quello del 1993 (che precedeva l'accordo interconfederale del 94) aveva come parti non solo le org. dei lavoratori e dei datori di lavoro ma anche il governo, quando parliamo di protocolli di intesa normalmente facciamo riferimento ad una prassi politica che è la cosiddetta "concertazione" (min 34).

In talune circostanze, il governo preferiva non intervenire nella materia, firmare un protocollo di intesa con le org. sindacali e lasciare alle org. stesse la regolamentazione della materia, questo è

quanto è successo con la costituzione delle RSU, il legislatore non va a modificare l'art. 19. (MIN 36)

GUARDA "TESTO UNICO SULLA RAPPRESENTANZA" SUL LIBRO

COSTITUZIONE DELLE RSU: le RSU sono elette, elezione tra tutti i lavoratori della azienda, sulla base di liste presentate dalle org. sindacali stesse che o che abbiano stipulato accordi interconfederali o org. che partecipando ad elezioni accettano le regole dell'accordo interconfederale. Il metodo è proporzionale: tanti voti tanti seggi.

Nell'acc confederale del 2014 e 1994 era previsto che le rappresentanze sindacali unitarie, diventassero titolari dei diritti già attribuiti alle RSA, in realtà le RSU sost le RSA, attraverso la clausola di salvaguardia: le org sindacali che applicano l'acc confederale rinunciano di costituire RSA. **NON E' UNA REGOLA LEGALE**, e vale solo per chi si identifica nell'accordo interconfederale.

Il senso complessivo di queste regole di cost di RSU è l'interesse da parte dei datori di lavoro di avere un interlocutore sindacale unitario. Da parte sindacale l'interesse della cost di rappresentanza sindacale unitarie è un modo per introdurre un sistema di verifica, attraverso il voto, della rappresentatività di ciascun gruppo sindacale (nelle RSA ognuno ha la stesso peso al tavolo delle trattative). Nelle RSU se non c'è una maggioranza forte si va incontro alle stesse difficoltà che caratterizzavano le RSA. Nel settore pubblico ci sono le RSU disciplinate per legge.

Non in tutti i settori si applica l'accordo interconfederale del 2014, è un accordo stipulato nell'ambito dell'industria, nel settore bancario non ci sono RSU ma RSA.

All'interno della stessa unità produttiva possono coesistere RSA e RSU? In linea teorica si, ma in linea pratica no. Potrebbe accadere che in una azienda sia indetta l'elezione della RSU , nello stesso tempo in azienda potrebbe essere presenti lavoratori appartenenti ad una certa org. sindacale che non hanno part. alle elezioni, non ha aderito all'accordo interconfederale del 2014, nessuno lo obbliga di far parte della RSU e potrebbe costituire una RSA in quanto è un suo diritto dato dall'art. 19.

In realtà è difficile che avvenga in quanto è difficile che un'org. sindacale che non aderisca all'accordo interconfederale abbia una forza tale da sedere al tavolo da essere invitata al tavolo delle tratt e firmare un contratto collettivo applicato in azienda.

ORDINAMENTO INTERSINDACALE: non nasce dalla legge ma dall'accordo di soggetti sindacali che si danno regole proprie diverse da quelle date dallo stato, è sottoposto alla legge però per ordine gerarchico. Si basa su regole non scritte, funziona se i soggetti che vi partecipano si riconoscono reciprocamente come soggetti rappresentativi di interessi collettivi. Se io sono confindustria faccio un accordo interconfederale con una controparte rappresentativa altrimenti non lo faccio, questo concetto è quello DEL RECIPROCO RICONOSCIMENTO E AFFIDAMENTO.

La tendenza del sistema è quella di essere autonomo, è prevalsa l'idea di trovare accordi piuttosto che le regole dettate dalla magistratura AUTONOMIA COLLETTIVA. ES orario università 2 ore di lezione ma alla fine ne facciamo una e mezza.

IL DISSENSO DAGLI ACCORDI E' TUTELATO DALL'ARTICOLO 39

I CONTRATTI COLLETTIVI SONO LA FONTE PRINCIPALE DI DETERMINAZIONE DEL COSTO DEL LAVORO, DEGLI ELEMENTI ECONOMICI DI UNA PRESTAZIONE DI LAVORO, REGOLA DI UNA CORRETTA REGOLAZIONE DEL LAVORO (MODIFICHE DELL'ORARIO CHE POSSO IMPORRE E QUALI DEVO CONTRATTARE).

Il problema principale del diritto sindacale, dell'applicazione del contratto collettivo sta nel fatto che in Italia non esiste una legge di attuazione della seconda parte dell'art 39, non è mai stata emanata una legge generale che consenta l'applicazione generalizzata dei contratti collettivi di lavoro (cosa che accadeva nel sistema corporativo).

Il contratto collettivo vincola le parti e i rappresentanti del contratto stesso, non è una fonte di legge, contratto collettivo è il contratto collettivo di diritto comune, non ha norme speciali, si applicano le norme del normale diritto e pertanto dovrebbero essere utilizzate le regole dettate dal codice civile. In realtà non è proprio così, nel corso del tempo ci sono stati episodi che hanno cambiato le cose e c'è stata una tendenza dei giudici, della dottrina, di costruire una dottrina del contratto collettivo (poggiata sempre sul contratto in generale) che avesse qualche differenza peculiare rispetto agli altri contratti, ciò per cercare di affermare una ampia applicazione dei contratti collettivi nonostante l'assenza dell'efficacia "erga omnes".

I passaggi che hanno cercato di attuare questa "espansione del contratto collettivo" sono:

il primo tentativo è stato del governo alla fine degli anni '50, con la "LEGGE VIGORELLI" del 1959, legge n°741; è una legge delega (parlamento delega il governo ad adottare un decreto legislativo avente forza di legge, il governo ottiene la delega dal parlamento di adottare un atto avente forza di legge). Nel caso delle legge Vigorelli il parlamento delegava il governo di adottare dei decreti legislativi che dovevano reintrodurre il testo dei contratti collettivi nazionali, provinciali vigenti in quel periodo e depositati presso il ministero del lavoro (previa verifica che non ci fosse clausole contrarie alla legge), in questo caso il contenuto del contratto collettivo va a far parte di un decreto legislativo con efficacia "erga omnes" (si applica a quella categoria di lavoratori).

Questa legge ebbe vita breve in quanto la legge prevedeva la delega per un anno, successivamente il governo chiese una seconda delega per l'anno successivo, man mano che si va avanti vengono stipulati altri contratti collettivi. Ci fu però l'intervento della corte costituzionale che si chiese se la legge Vigorelli fosse in linea con l'art. 39 seconda parte. La risposta fu no in quanto l'art. 39 seconda parte è che i contratti coll possono avere efficacia erga omnes a patto che i sindacati siano rappr al tavolo delle tratt sulla base dei propri iscritti, la legge Vigorelli non prevedeva nessuna verifica della rappresentatività.

QUA CAPIAMO CHE L'ART. 39 NON E' ATTUATO MA FA DA LIMITE.

La corte cost. disse che la proroga legge Vigorelli è illegittima, ma i decreti fondati sulla base dei contatti collettivi NON sono stati abrogati, ma non trovano applicazione.

LEZIONE 6

Come costruire le regole di applicazione del contratto collettivo in assenza di una disciplina legale? Lo strumento più utilizzato è stato quello di valorizzare principi presenti nella costituzione, in particolare l'art. 36:

"Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa."

Fin dagli anni '50 è stato interpretato come una norma immediatamente precettiva, significa che l'art.36 non è una norma programmatica che impegna il legislatore ad attuarla con disciplina di dettaglio, significa che è una norma alla quale a cui si riconosce l'idoneità a stabilire diritti e obblighi direttamente tra le parti destinatarie della norma stessa, fissa il diritto al lavoratore di avere il diritto di uno stipendio dignitoso e fissa l'obbligo ad datore a corrispondere una

retribuzione equa. In pratica significa che se un lavoratore riceve una retribuzione da lui ritenuta non proporzionata può rivolgersi al giudice invocando l'art. 36 in quanto la norma è immediatamente precettiva.

Tutto ciò centra col contratto collettivo di diritto comune, in quanto il giudice una volta richiesta l'adeguatezza della retribuzione deve stabilire secondo una sorta di equità (in quanto non ha riferimenti certi) se la retribuzione è giusta o meno.

I giudici a partire dagli anni '50, '60 per sapere qual è la retribuzione minima dignitosa i giudici prendono come **parametro** di riferimento i contratti collettivi di categoria, contratti collettivi di diritto comune che però funzionano come parametro di riferimento.

Da un lato dicendo che il contratto collettivo è solo un parametro riferimento significa che i contratti collettivi non hanno efficacia erga omnes, ma funzionano solo da parametro, non avendo forza di legge il giudice ci si può anche discostare. **IL GIUDICE DEVE PERO' SEMPRE MOTIVARE.**

ES: richiesta di verifica da parte di un lavoratore dove il costo della vita è basso, il giudice può tenere conto di ciò e fissare un salario minimo inferiore a quello del contratto collettivo.

Ciò per dire che nella prassi è raro che i datori di lavoro applichino salari più bassi di quelli fissati dai contratti collettivi, per evitare ricorsi che molto probabilmente perderebbero; questo testimonia che i contratti collettivi di fatto fissano il salario minimo.

L'art. 36 è una norma che quindi fa indirettamente assumere significati importanti.

Oltre all'articolo 36 i giudici hanno posto in essere alcune operazioni per applicare al contratto collettivo di diritto comune alcune norme contenute nel codice civile ma che originariamente nel codice civile si riferivano ai contratti collettivi corporativi, ciò perché il codice civile adottato nel '42 era ancora sotto il sistema corporativo.

Le tre norme a cui ci rifacciamo sono 2070 2074 2077, sono tre norme che i giudici hanno cercato di estendere anche al contratto collettivo di diritto comune, anche se post corporativo; tale applicazione è legittima solo se tali norme sono conformi a principi costituzionali nel frattempo sopraggiunti. (in part. Art.39)

2070