

DIRITTO DEL LAVORO 2018/2019 MARCO NOVELLA

Partizioni del diritto del lavoro e sua evoluzione storica

Il **diritto del lavoro** è un diritto dalla parte del lavoratore, ovvero la parte più debole, e parallelamente cerca di limitare i poteri del datore di lavoro.

È un ramo del diritto che si occupa di disciplinare le regole dei *rapporti individuali di lavoro* attraverso forme contrattuali che hanno dei vincoli.

Nell'ambito di questa disciplina troviamo i *rapporti collettivi* (sindacati), che sono rapporti subordinati regolati dai contratti collettivi di lavoro.

Tra tutte le discipline giuridiche, il diritto del lavoro è nato come disciplina giuridica a sé in un periodo molto recente. Il Diritto del lavoro nasce in Italia alla fine dell'800, mentre in Europa la disciplina nasce precedentemente. Questa disciplina si è sviluppata quando cambiò il sistema di produzione diffuso, cioè con l'industrializzazione e lo sviluppo industriale.

Alla fine del XIX secolo nascono i primi movimenti e organizzazioni sindacali, fino ad arrivare alla nascita delle prime federazioni nazionali (la principale è la Fiom: Federazione Impiegati Operai Metallurgici).

In realtà, visto che il diritto del lavoro ha l'obiettivo di tutelare il lavoratore, si può affermare che nasce con i primi contratti collettivi di lavoro, chiamati in quel periodo concordati di tariffa. Si trattava di accordi sporadici di tipo aziendale o territoriale; con la prima guerra mondiale la contrattazione collettiva venne sviluppata anche a livello nazionale.

Uno dei primi interventi del legislatore in questo ambito è l'assicurazione in caso di infortunio sul lavoro.

Durante il periodo fascista si parla di ordinamento corporativo (*corporazioni*, associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori che assumevano personalità giuridica pubblica) dove ci sono diverse leggi, alcune in vigore ancora oggi, in ambito lavorativo.

Nel **1926** avvenne *l'emanazione della legge sindacale* (legge 563). Il punto di partenza della legge è la negazione della libertà sindacale, che viene eliminata, e il divieto di sciopero e serrata. Da questo momento era riconosciuta dallo stato, per ciascuna categoria, una sola associazione sindacale: il sindacato fascista.

Con la caduta della dittatura questa legge cade, ma lascia un'impronta fondamentale per il nuovo ordinamento.

Negli anni 60 era diffuso il Caporalato: si tratta di un sistema informale di organizzazione del lavoro agricolo e dei campi. Questo si fondava sulla capacità del "caporale" di reperire la manodopera a basso costo per i proprietari terrieri e le società agricole. Si trattava perlopiù di lavoro in nero e sfruttamento, al punto che i lavoratori dovevano pagare per essere assunti.

Nel **1962**: nascono i contratti di lavoro a termine

Nel **1966**: nasce la disciplina del licenziamento

Nel **1970**: approvazione dello STATUTO DEI LAVORATORI = legge 300, che contiene l'articolo 18

Da qui nasce il concetto di *protezione dei lavoratori*.

Dopo il '73 le discipline di protezione del lavoratore iniziano a scalfirsi, lunga fase della FLESSIBILIZZAZIONE DELLE TUTELE. Possiamo vedere una prima fase (70/90) con una flessibilizzazione molto timida, dopodiché è lo stesso legislatore che guida le idee neolibériste. Le leggi successive cercano di flessibilizzare le leggi precedenti.



Concedere deroghe alle norme di legge attraverso rinvii al contratto collettivo.

La *legge Biagi* del 2003 era percepita come uno scardinamento dei principi fondamentali del lavoratore. Questa legge favoriva le forme di lavoro flessibile, infatti vengono istituiti diversi contratti

di lavoro come il contratto a chiamata, a progetto, ect,... Sono forme di lavoro flessibile per l'azienda e precarie per i lavoratori.

In seguito, vi sono stati diversi interventi a favore della flessibilizzazione, come la Legge Monti, Fornero, Jobs Act (prevede modifiche relative ai licenziamenti, semplifica le modalità di licenziamento).

Il diritto del lavoro è una disciplina sempre in forte cambiamento.

È una disciplina che si applica sia in ambito privato che pubblico. Nella parte privata il legislatore può mettere in atto interventi, mentre il pubblico è prevalentemente regolato da norme; comunque, spesso la disciplina del lavoro privato si applica anche sul pubblico.

Nell'ambito del lavoro ha una forte incidenza l'**Unione Europea**. Ci sono state molte direttive europee che hanno costretto lo Stato ad adeguarsi; questo è avvenuto soprattutto da quando è iniziata la flessibilizzazione.

Dall'ordinamento corporativo al principio di libertà sindacale

RAPPORTI COLLETTIVI DI LAVORO

NB Contratto collettivo: è un contratto, cioè un accordo che viene stipulato da più entità di carattere collettivo. Caratteristica fondamentale del contratto collettivo è che i destinatari di questo accordo non sono direttamente i soggetti collettivi stipulanti, ma altri soggetti. Il contratto collettivo viene cioè stipulato per regolare il contenuto dei contratti individuali stipulati tra il datore di lavoro e il lavoratore destinatario di quel contratto collettivo.

Con collettivi si intendono le **organizzazioni sindacali**. Alla base dell'organizzazione sindacale vi è il concetto di "interesse collettivo": sono interessi che non riguardano un singolo lavoratore, ma un insieme di lavoratori (es. l'ottenimento di salari più alti, orari di lavoro più brevi,..).

Durante il periodo fascista, troviamo un intervento dello Stato fondamentale per quanto riguarda i sindacati; prima della dittatura, invece, si promuoveva l'astensionismo dello Stato nell'intervenire nel rapporto tra il lavoratore e il datore di lavoro; vi era un'ideologia di tipo più liberale (per questo motivo non vi erano leggi relative ai sindacati).

Con l'ordinamento corporativo vi è una svolta a questo astensionismo, soprattutto con la legge sindacale fascista del 1926. Questa legge prevedeva che ci fosse un solo sindacato riconosciuto dallo Stato (il sindacato fascista) per ogni settore produttivo. Vengono così definite le categorie sindacali (aggregati per ramo di industria) a cui viene riconosciuto un solo sindacato per i lavoratori di quella categoria, e lo stesso viene fatto per i datori di lavoro.

Il riconoscimento giuridico dei sindacati avveniva a fronte di iscrizioni dei lavoratori al sindacato, ma soprattutto a fronte di una sicura fede nazionale (adesione al partito fascista) da parte dei dirigenti del sindacato. Questo requisito di riconoscibilità serviva per tenere sotto controllo due fenomeni:

- _ forme di opposizione politica sotto forma di sindacati
- _ controllo di dati macroeconomici da parte del regime attraverso il sindacato

Il contratto collettivo, oltre al controllo di tipo economico, controllava anche le parti del rapporto di lavoro.

La legge sindacale del 1926 ha **efficacia erga omnes** (= nei confronti di tutti): significa che i datori di lavoro della categoria per la quale viene stipulato il contratto collettivo sono obbligati per legge ad applicare questo contratto; nessun imprenditore della categoria può sottrarsi all'applicazione del contratto, non può stipulare altri contratti aziendali perché il potere contrattuale è esclusivo alle entità sindacali riconosciute e qualsiasi contratto stipulato sarebbe nullo.

Per capire quale contratto collettivo doveva stipulare il datore di lavoro, ci si basava sulla categoria di cui faceva parte. (es. metalmeccanico, il datore di lavoro doveva stipulare il contratto collettivo della categoria). Il lavoratore era inquadrato nell'ambito della categoria sindacale del datore di lavoro, indipendentemente dalle mansioni che svolgeva all'interno della fabbrica. L'inquadramento sindacale determinava l'obbligo contributivo.

Nel 1926 i sindacati sono organizzazioni spontanee, ma sono enti pubblici con capacità retributiva. Questa legge stabilisce la regola di **inderogabilità** del contratto collettivo: il contratto non può essere oggetto di deroga contrattuale individuale da parte del lavoratore o del datore di lavoro. Questo significa che le parti individuali non possono stipulare clausole che vanno a modificare qualche aspetto del contratto collettivo; l'unica concessione può avvenire se le modifiche delle condizioni di lavoro sono a favore del lavoratore in maniera migliorativa.

Durante il periodo fascista lo **sciopero è un reato**, perché non era visto di buon occhio. Il lavoratore e il datore di lavoro erano produttori della ricchezza nazionale ed era compito dello Stato limitare i conflitti tra queste due classi.

Alla caduta dell'ordinamento corporativo le sue regole vengono superate nel '44 con il loro scioglimento. I contratti collettivi invece continuano ad avere efficacia per continuare a tutelare i lavoratori.

L'art. 39 Cost

Con la Costituzione vi sono principi in contrasto con i contratti collettivi, soprattutto **l'articolo 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.

È 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.

Entrò in vigore l'1/1/1948 con la Costituzione. I commi 2-3-4 sono più specifici; da un lato i costituenti si preoccupano di dire che ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione ai fini di stipulare contratti collettivi con efficacia erga omnes.

L'art.39 è formato da 4 commi, ma ha trovato attuazione nel nostro ordinamento solo il 1° comma; i commi 2,3,4, sono presenti ma non ancora attuati. L'articolo ha ovviamente efficacia giuridica, ma mancano le leggi di attuazione di questo articolo.

Il paradosso è che i sindacati stessi non sono interessati all'attuazione di questa legge, perché, dopo la caduta del partito fascista, i sindacati hanno avuto un ruolo fondamentale

all'interno dello Stato, con una forza contrattuale molto forte, e inoltre dopo la nascita della Costituzione i sindacati hanno in mano un grande strumento che è **il diritto di sciopero (art.40 Cost.)**. Questa mancanza di norme di legge è in parte colmata da regole derivanti da accordi tra sindacati maggioritari, ma gran parte viene colmato dall'attività interpretativa.

1° comma: l'importanza di questo comma sta nel fatto di essere tra i principi fondamentali della Costituzione, e questo significa che nessuna legge dello Stato potrebbe impedire o limitare la libertà sindacale. Questo comma riconosce a tutti i lavoratori che sono destinatari di questa disposizione la libertà di organizzarsi sindacalmente e di darsi un'organizzazione sindacale.

Si parla di organizzazione e non di associazione sindacale perché se no la Costituzione avrebbe prefigurato un modello organizzativo; perciò si preferì non intervenire su questo punto e lasciare che liberamente si costituissero organizzazioni alle quali non si richiedesse una forma giuridica particolare (l'associazione).

Qui vige il pluralismo dei sindacati (non scelti dallo Stato): significa che i lavoratori possono dar luogo ad una propria organizzazione sindacale secondo le loro scelte politiche, secondo la valutazione dei propri interessi.

Attraverso l'interpretazione del primo comma dell'art.39 si è arrivati alla nascita dei sindacati non riconosciuti, ma anche a diverse forme di sindacati come gruppo spontaneo di lavoratori che collaborano ad un fine comune senza l'obbligo di riconoscimento.

A differenza dell'ordinamento corporativo abbiamo un massimo pluralismo, vi sono una serie di confederazioni (CISL, UIL, CISAL, etc...) sotto cui vi sono una serie di sindacati che vi aderiscono. Ogni lavoratore può decidere se far parte o meno di un'organizzazione sindacale, quindi si parla sia di **libertà sindacale positiva che negativa o individuale.**

NB Libertà sindacale positiva e negativa.

Per libertà sindacale si intende la libertà di esistere per l'organizzazione, agire per l'organizzazione.

La libertà sindacale, in questo caso, è positiva, cioè attivarsi per iniziative, svolgere attività.

La libertà sindacale negativa, invece, è la libertà di non aderire ad un sindacato senza subire conseguenze.

2° comma: questa registrazione consiste nel riconoscimento giuridico e fa sì che l'organizzazione abbia personalità giuridica, necessariamente di diritto privato, perché i sindacati non sono soggetti pubblici, come invece era nel periodo fascista.

3° comma: afferma che da un lato la legge non potrà chiedere nient'altro al sindacato se non quello di assoggettarsi al riconoscimento giuridico (alla registrazione), inoltre questi uffici locali e centrali, a cui sarà affidata dalla legge la registrazione non possono esercitare un controllo sulle finalità, perché il fine sindacale è riconosciuto direttamente dal primo comma dell'articolo 39.

Risolto il problema della conciliazione tra il principio della libertà sindacale e la selezione dei sindacati ai quali attribuire particolare prerogative, si arriva alla questione dell'efficacia generalmente obbligatoria (erga omnes).

Con il 4° comma l'art 39 stabilisce il principio proporzionale, ovvero il contratto generalmente obbligatorio può essere stipulato solo dalla rappresentanza unitaria, con metodo rigorosamente proporzionale, nell'ambito del quale anche la minoranza viene rappresentata.

La tutela della libertà e attività sindacale nello statuto dei lavoratori

La fonte normativa più importante in materia di libertà sindacale, dopo l'art.39, è la legge n° 300 del 1970 dello **Statuto dei lavoratori**. Questo Statuto persegue due obiettivi:

- Promuovere i sindacati in ambito lavorativo
- Promuovere la stabilità del lavoro (quindi definisce una disciplina severa contro i licenziamenti illegittimi)

→ **Art 1** dello Statuto "libertà di opinione"

→ **Art 14** specifica il diritto di costituire azioni sindacali da parte dei lavoratori a di svolgere attività sindacale anche dentro i luoghi di lavoro.

Il divieto di atti e patti discriminatori

→ **Art 15**

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 cessa 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 di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica o religiosa.

da delle indicazioni relative alla libertà sindacale negativa, perché si occupa di atti discriminatori, dove è nullo qualsiasi atto o fatto che sia diretto ad assumere o licenziare un lavoratore perché fa parte o meno di un determinato sindacato.

Il diritto antidiscriminatorio per ragioni sindacali è completato da quanto previsto dall'articolo 16

→ **Art 16**

È vietata la concessione di trattamenti economici di maggior favore aventi carattere discriminatorio a mente dell'art. 15.

Il pretore, su domanda dei lavoratori nei cui confronti è stata attuata la discriminazione di cui al comma precedente o delle associazioni sindacali alle quali questi hanno dato mandato, accertati i fatti, condanna il datore di lavoro al pagamento, a favore del Fondo adeguamento pensioni, di una somma pari all'importo dei trattamenti economici di maggior favore illegittimamente corrisposti nel periodo massimo di un anno.

Si occupa di patti collettivi discriminatori, i quali sono vietati ma hanno la caratteristica di essere trattamenti economici collettivi. ES: premi antischiopero, che sono dei trattamenti economici positivi, dei benefici, per chi non partecipava allo sciopero.

I sindacati di comodo

→ **Art 17,**

È fatto divieto ai datori di lavoro e alle associazioni di datori di lavoro di costituire o sostenere, con mezzi finanziari o altrimenti, associazioni sindacali di lavoratori.

pone dei limiti alla libertà sindacale. Le limitazioni sono implicite, cioè racchiuse nella nozione stessa "sindacale". Il legislatore non definisce né il sindacato, né l'attività sindacale.

Dal punto di vista teorico il sindacato è portatore di interessi del collettivo, l'art.17 prevede il divieto dei **sindacati di comodo** o **sindacati gialli**. Questo divieto serve per salvaguardare l'omogeneità dell'organizzazione sindacale (che deve essere a tutela dei lavoratori) dai datori di lavoro, che potrebbero finanziare e sostenere un certo sindacato e questo potrebbe accettare condizioni che altri non accetterebbero. In altre parole, questo ci porta a dire che sono vietati i sindacati misti, ovvero nei sindacati di lavoratori non possono entrare o aderire i datori di lavoro (ci potrebbe essere conflitto di interessi tra le parti). Il sindacato di comodo non può essere sciolto in quanto associazione legittima, tuttavia, non avendo caratteristiche sindacali, non potrà godere della libertà sindacale.

Le forze di polizia possono aderire soltanto ad organizzazioni sindacali create da soggetti appartenenti alle forze di polizia stesse.

Le rappresentanze sindacali in azienda - RSA - RSU

→ **Art 19 (costituzione delle rappresentanze sindacali)**

"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."

L'art 19 è una disposizione fondamentale contenuta nello Statuto dei lavoratori. Tratta di una porzione del diritto sindacale, ovvero della presenza di soggetti sindacali in azienda. Quindi indica la modalità di costituzione di rappresentanze sindacali aziendali (RSA).

Le RSA si caratterizzano per il fatto che possono essere costituite su iniziativa dei lavoratori stessi, e sono elette dagli iscritti ad un particolare sindacato (non tutti i lavoratori votano per una RSA). Per questo, la RSA si occupa di tutelare **unicamente** gli iscritti a tale sindacato e non è titolare della **contrattazione aziendale**.

Queste rappresentanze sindacali costituite ai sensi dell'art 19 hanno due logiche:

1. A fini promozionali di quei sindacati considerati sufficientemente rappresentativi
2. L'attribuzione dei diritti; nel senso che se si costruiscono rappresentanze sindacali all'interno dell'azienda i lavoratori godono di certi diritti (ES diritto ad indire assemblee del personale, diritti relativi alla possibilità di raccogliere contributi sindacali tra lavoratori dell'azienda).

Al primo comma troviamo una norma implicita: non si parla di azienda ma di **unità produttiva**. L'unità produttiva trova precisa definizione nell'articolo 35 dello Statuto dei lavoratori che afferma che:

> *"l'unità produttiva è una sede, uno stabilimento, una filiale, un ufficio o un reparto autonomo"* → questa autonomia consiste nel fatto che il reparto (unità produttiva) faccia parte del ciclo produttivo aziendale, e non svolga un'attività accessoria esterna al ciclo produttivo.

> 2° requisito che riguarda l'unità produttiva:

è definita unità produttiva se almeno ci sono **15 dipendenti**.

Nelle aziende in generale con < di 15 dipendenti non ho alcun vincolo proveniente dallo statuto dei lavoratori (le rappresentanze sindacali non possono essere costituite).

In Italia più del 70% sono aziende con < di 15 dipendenti, questo comporta che nel nostro Paese sia poco presente la rappresentanza sindacale all'interno delle aziende.

L'applicazione dell'articolo 19 dovrebbe prevedere la richiesta di costituzione di una RSA da parte di più lavoratori (situazione più diffusa); in realtà, secondo alcune interpretazioni, la richiesta potrebbe provenire anche da un solo lavoratore.

Quali requisiti deve avere il lavoratore per fare la richiesta?

I lavoratori devono essere iscritti ad un'associazione sindacale che abbia stipulato un contratto collettivo applicato all'unità produttiva.

I contratti collettivi possono essere di categoria, stipulati a livello nazionale; oppure contratti collettivi aziendali, stipulati dal datore di lavoro con organizzazioni sindacali. Esiste anche il contratto collettivo territoriale, a livello di regione, provincia ecc... (poco usati).

Quando lo Statuto dei lavoratori è stato approvato, i Sindacati maggiormente rappresentativi erano la CGL, CISL, UIL,... comunque un numero abbastanza limitato. Ora le sigle sindacali sono molte di più come GILDA nella scuola, o COBAS,.. A volte queste sigle non firmano i contratti collettivi.

➡ Quindi, in base all'art 19 le RSA non sono organi di un sindacato, ma è un organismo rappresentativo dei lavoratori costituito dai lavoratori stessi su propria iniziativa.

Nel 2013 la Corte Costituzionale intervenne con una sentenza modificando il significato di questo articolo, per via del caso Fiat.

Caso FIAT: negli anni 2009,2010,2011, Confindustria perde la FIAT, che è l'azienda più rappresentativa di tutte le aziende italiane. La FIAT esce da Confindustria, decide di gestire personalmente i contratti collettivi. Fiat non applica più il contratto dei metalmeccanici, ma applica solo i suoi contratti aziendali, chiamati *contratti di stabilimento*.

A questo punto succede che questa situazione va a finire davanti ai giudici, perché viene impedito dalla dirigenza Fiat ai lavoratori iscritti alla Fiom di costituire rappresentanze sindacali aziendali. Alcuni giudici rinviavano la questione alla Corte Costituzionale. La Corte definisce illegittimo l'art.19 per la parte in cui non prevede che la rappresentanza sindacale possa essere costituita anche nell'ambito di associazioni sindacali che pur non firmatarie del contratto collettivo applicato nell'unità produttiva abbiano comunque partecipato alla negoziazione relativa agli stessi contratti collettivi. Quindi la Corte reinterpretava l'articolo affermando che è sufficiente aver partecipato attivamente alla negoziazione del

contratto collettivo, anche se poi effettivamente non viene firmato. Se così non fosse, si darebbe una "punizione di dissenso" per non aver firmato il contratto, e questo ovviamente è violazione della libertà sindacale.

L'ulteriore argomento individuato dalla Corte Costituzionale è la finalità dell'art.19, che è quella di individuare i sindacati premiando soltanto alcuni; la Corte afferma che questo articolo è costituzionalmente legittimo solo se la selezione si basa su un criterio razionale e ragionevole basato sulla capacità dei soggetti sindacali scelti per essere rappresentativi dei lavoratori.

I diritti sindacali

Rappresentatività sindacale e rappresentanza sindacale non hanno lo stesso significato.

Il fulcro della *rappresentanza* è la nozione di interesse collettivo distinto da quello individuale degli associati, infatti è un interesse che pur essendo un interesse diverso da quello individuale è un interesse privato.

I lavoratori si uniscono per la tutela di interessi, e l'associazione sindacale opera la sintesi di questi interessi definendolo come interesse proprio, tuttavia non è un autonomo interesse dell'associazione, ma il risultato di una sintesi degli interessi degli associati.

A partire dall'inizio degli anni '70 si sono fatte strada ricostruzioni del potere negoziale del sindacato e all'istituto della rappresentanza non si è più fatto riferimento. Il potere viene considerato proprio del sindacato, cioè autonomo e non fondato sul "mandato" degli iscritti; l'interesse collettivo è definito come interesse proprio del sindacato che esprime una mediazione fra interessi diversi che non sono solo gli interessi dei suoi iscritti.

Quindi la rappresentanza sindacale non è più concepita come strettamente associativa ma come rappresentanza tendenzialmente generica, cioè estesa al di fuori della cerchia degli iscritti.

Questo passaggio teorico dell'organizzazione sindacale ha aperto la strada alla ricerca di nuove basi giuridiche del potere negoziale dei sindacati. La nuova base è appunto la *rappresentatività*.

Il concetto giuridico di rappresentatività acquista maggior rilievo con l'entrata in vigore dello Statuto dei lavoratori, dove la maggiore rappresentatività era utilizzata dall'art. 19 che nella sua formulazione originaria, affermava che le rappresentanze sindacali aziendali fossero costituite nell'ambito delle associazioni aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

Questa forma di maggiore rappresentatività nel tempo tende a sparire, e si inizia ad utilizzare un nuovo criterio di selezione che è quello dei sindacati comparativamente più rappresentativi.

Il riferimento ad un giudizio comparativo costringe a rimettere in discussione i criteri di valutazione della rappresentatività, introducendo strumenti che la rendano "misurabile" mediante il calcolo del peso effettivo della rappresentanza. Quindi si è arrivati a dire che la rappresentatività sindacale è il livello di consenso di cui il sindacato gode nell'ambito della categoria a cui si applica il contratto collettivo, ed è calcolata mediante la ponderazione tra i dati associativi e dati elettorali.

Intendiamo un concetto che fa riferimento alla capacità del sindacato di essere elemento di congregazione di gruppi estesi di lavoratori (INTERESSE COLLETTIVO)

INTERESSE COLLETTIVO: è l'interesse di cui è portatore il sindacato. È un interesse distinto dall'interesse individuale di coloro i quali aderiscono al sindacato. L'interesse collettivo di cui è portatore il sindacato, riguarda non solo i lavoratori iscritti al sindacato, ma è condiviso anche da coloro che hanno deciso di non aderire, di non iscriversi.

Il lavoratore sceglie il sindacato che meglio lo rappresenta.

Queste rappresentanze sindacali sono titolari di **DIRITTI SINDACALI:**

- _ 1° fonte: lo Statuto dei lavoratori
- _ 2° fonte: contratti collettivi di lavoro

ARTICOLO 20 Statuto dei lavoratori DIRITTO DI ASSEMBLEA

Attribuisce a tutti i lavoratori dell'azienda (indipendentemente dall'iscrizione o meno ad un sindacato), il diritto di riunirsi nell'unità produttiva fuori o durante l'orario di lavoro.

Se i lavoratori decidono di riunirsi durante l'orario di lavoro, hanno un limite migliorabile di 10 ore annue.

Nel caso in cui le assemblee si svolgano in orari extra-lavorativi, il diritto a riunirsi è illimitato ma, chiaramente, i partecipanti non hanno alcun diritto a mantenere il trattamento economico, in quanto abbiano liberamente rinunciato a tenere assemblee in orario di lavoro.

Diritto di partecipare ad una assemblea fuori o all'interno dei luoghi di lavoro, senza riflessi sul rapporto di lavoro.

Questa è una regola che consente di assentarsi dal luogo di lavoro (non svolgimento dell'attività lavorativa) GIUSTIFICATA, quindi senza avere riflessi e ripercussioni sui rapporti di lavoro.

È un diritto attribuito ai singoli e a tutti i lavoratori, ma *le assemblee sono indette dalle unità sindacali*: può essere esercitato questo diritto ma solo se c'è indizione da parte delle rappresentanze sindacali. Le rappresentanze sindacali che possono indire un'assemblea sono sia le RSA che le RSU. Può esserci PIU DI UNA rappresentanza sindacale all'interno dell'azienda.

Requisito ulteriore di legittimità per indire l'assemblea: *l'ordine del giorno* deve riguardare argomenti di interesse sindacale e/o di lavoro. Esempio: flessibilità sull'orario di lavoro e metodi di recupero di queste ore di lavoro.

ES: Questioni "al limite": materia pensionistica = c'entra con il lavoro ma il datore di lavoro non ha potere su questo argomento. Di solito con queste richieste l'assemblea viene concessa.

Ovviamente, i sindacati che indicano l'assemblea devono comunicare l'ordine del giorno al datore di lavoro.

ART 21 REFERENDUM

Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indetti da tutte le rappresentanze sindacali aziendali tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti alla unità produttiva e alla categoria particolarmente interessata.

Ulteriore modalità per lo svolgimento del referendum possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro anche aziendali.

È un diritto (relativo alla materia sindacale) che deve essere indetto da TUTTE le rappresentanze sindacali

ART 22 DIRITTI DEI COMPONENTI DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI

I componenti delle RSA vengono chiamati DIRIGENTI dei sindacati (sono dipendenti dell'azienda che fanno anche i dirigenti dei sindacati, non c'entrano con i dirigenti dell'azienda).

Questo articolo prevede che il trasferimento di un dirigente dei sindacati può essere disposto solo previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza.

ART 23 E 24 DIRITTO A PERMESSI RETRIBUITI E PERMESSI NON RETRIBUITI PER ATTIVITA' SINDACALI

Motivi classici: per partecipare a sedute di contrattazione sindacale.

Per un certo numero di ore i permessi sono retribuiti, superate quelle determinate ore non viene data retribuzione.

Dal punto di vista aziendale i problemi riguardano LA MOTIVAZIONE: determinare il corretto utilizzo dei permessi sindacali; i datori di lavoro controllano se effettivamente il diritto sia correttamente utilizzato. Lo scorretto utilizzo prevede ripercussioni sul contratto di lavoro, attraverso sanzioni disciplinari.

Art 25 DIRITTO DI AFFISSIONE

Diritto di affiggere su appositi spazi pubblicazioni sindacali (bacheca sindacale). All'epoca erano i classici volantini, ora si usano molto di più strumenti telematici.

ART 26 TRIBUTI SINDACALI

DIRITTO DI "COLLETTAGGIO": diritto da parte dei sindacali di raccogliere fondi senza recare danno all'azienda (meccanismo poco utilizzato, ora è solito usare la ritenuta sulla retribuzione dei lavoratori iscritti ai sindacati).

ART 27 LOCALI DEDICATI ALLE RAPPRESENTANZE SINDACALI

Vale principalmente per le grandi aziende con più di 200 dipendenti.

Per le aziende sotto i 200 dipendenti il datore di lavoro metterà a disposizione un locale solo quando ne viene fatta richiesta.

La condotta antisindacale

Cosa succede se il datore di lavoro non adempie a questi diritti?

ART 28 REPRESSIONE DELLA CONDOTTA ANTISINDACALE

Prevede un procedimento per reprimere condotte che si configurano come antisindacali. È una norma centrale dello statuto dei lavoratori perché è una norma di carattere processuale che determina una tutela estremamente rapida nei confronti dei beni protetti e con misure efficaci.

Sono misure rapide perché si tratta di un procedimento che parte con un ricorso ad un giudice e questo giudice emette un decreto immediatamente esecutivo (che produce subito effetti) e la cognizione del giudice non è piena, si accontenta del cosiddetto "fumus" cioè un *sospetto* di condotta antisindacale. Il provvedimento del giudice è un ordine che prevede la cessazione immediata del comportamento e la rimozione degli effetti del comportamento prodotto. È un decreto che può essere comunque impugnato successivamente.

NB il processo a *cognizione piena* è un processo ordinario, con rito normale, dove il giudice raccoglie tutte le informazioni possibili riguardo alle parti. Si contrappone alla *cognizione* cosiddetta *sommatoria*, cioè con il solo sospetto di.. .

I beni protetti dall'art 28 non sono elencati, ma c'è un'indicazione teleologica, in base alle finalità.

Non c'è un elenco delle condotte antisindacali, ma si tratta di una fattispecie aperta.

Spesso accade che vengano lamentate violazioni di diritti che hanno come fonte i contratti collettivi; questo ci fa capire che sono coperte dall'art 28 anche quelle violazioni che non derivano esclusivamente dallo Statuto dei lavoratori.

Chi può fare ricorso? (**LEGITTIMATO ATTIVO ALL'AZIONE**) Non può essere presentato dai singoli lavoratori, perché l'interesse protetto è di carattere collettivo e di conseguenza può essere promosso da rappresentanti collettivi. Però non tutti, ma dagli organismi locali (organismi sindacali periferici, a livello locale) affiliati ad associazioni nazionali.



Le RSA sono legittimate ad agire? No perché non sono organismi locali ma sono gruppi di lavoratori all'interno dell'azienda (non è un'associazione). Lo può fare l'organismo esterno affiliato all'associazione nazionale. Il motivo è che potrebbe essere usato come strumento di legittimazione. Si ritiene che un sindacato esterno al luogo di lavoro sia in grado di valutare con migliore ponderatezza l'opportunità di promuovere il ricorso. Il sindacato esterno fa quindi da filtro ai ricorsi.

Limiti art 28:

la legittimazione, quindi, è limitata; il singolo lavoratore potrà fare la sua azione in giudizio in via ordinaria, mentre l'organismo locale del sindacato di categoria potrà fare ricorso ai sensi dell'articolo 28.

La legittimazione è attiva, allora, solo per i soggetti a dimensione collettiva.

A volte le condotte sono **PLURIOFFENSIVE**: sono condotte antisindacali che ledono diritti di carattere collettivo ma anche individuale. Solo quando l'atto è qualificabile come condotta antisindacale e, allo stesso tempo, come inadempimento del contratto di lavoro, il comportamento del datore di lavoro potrà essere definito plurioffensivo, ovvero che lede, da un lato, l'interesse del sindacato e, dall'altro lato, l'interesse di ogni singolo lavoratore.

ES: trasferimento o licenziamento illegittimo di rappresentante sindacale

1. Lesione dell'interesse collettivo dell'organizzazione sindacale
2. Lesione dell'interesse individuale del soggetto

In questi casi, il lavoratore può agire in giudizio per la propria tutela individuale e, allo stesso tempo, la facoltà del sindacato è di proporre il ricorso ex art. 28 dello Statuto a tutela del proprio interesse collettivo. Ciò avviene con procedimenti diversificati: arriva prima il ricorso antisindacale perché il giudice è più rapido negli accertamenti; per questo motivo il lavoratore potrebbe non avere più interesse ad andare avanti con il ricorso individuale. Quindi la condotta antisindacale in certi casi tutela anche gli interessi individuali.

LEGITTIMATO PASSIVO ALL'AZIONE

Legittimato passivo del procedimento è il datore di lavoro.

Di conseguenza, si crea una "guerra" tra organizzazioni sindacali perché l'unico legittimato passivo è il datore.

Il giudice, con decreto "a contenuto aperto" motivato, ordina al datore di lavoro:

- _ cessare il comportamento illegittimo
- _ rimuovere gli effetti

RIASSUMENDO:

ART 28: è uno strumento nelle mani delle organizzazioni sindacali. È una norma che consente al giudice di avere l'ultima parola all'interno del conflitto tra organizzazioni sindacali e datore di lavoro. Prima del 1970 tutto questo non era previsto.

ACCORDO INTERSINDACALE

In molti settori produttivi le RSA non sono presenti, non vengono costituite. Questo perché vengono costituite dalle rappresentanze sulla base di una disciplina diversa: **ACCORDI INTERCONFEDERALI**. Questa disciplina tratta di come deve funzionare il sistema contrattuale, e si basa su contratti collettivi tra confederazioni di lavoratori e datori di lavoro (e quindi a livello di vertice).

Sono accordi che

- _ regolano le relazioni sindacali
- _ contengono regole per la creazione di RSA nelle unità produttive (è una disciplina diversa da quella prevista dall'art. 19; questi accordi prevedono regole convenzionali, quindi efficacia limitata alle parti che vi aderiscono)

Nel **1993** viene stipulato un **protocollo**. Si tratta di un protocollo di intesa, cioè un risultato di una trattativa, che aveva come parti il Governo, le confederazioni di lavoratori e le confederazioni dei datori di lavoro.

Da questo protocollo nasce la **RSU**, cioè la **Rappresentanza Sindacale Unitaria**, che è un organo di rappresentanza **sindacale** all'interno dei luoghi di lavoro, ed è regolamentata, appunto, da accordi interconfederali. Essendo elette da **TUTTI** i lavoratori, quindi, le RSU hanno la rappresentanza generale dei lavoratori e partecipano alla contrattazione aziendale.