

L'origine della materia è legato ad un fenomeno di carattere economico-sociale. Il Diritto del Lavoro nasce durante il processo di industrializzazione. È nella fabbrica che nascono i presupposti per dare risposta alle esigenze di chi lavora all'interno di esse. La giornata lavorativa coincideva con la giornata naturale. Il lavoratore veniva trattato come un fattore della produzione. Il Diritto del Lavoro nasce per dare protezione a chi lavorava nelle condizioni descritte precedentemente. In Italia l'industrializzazione avviene nella seconda metà del 1800 e con una diffusione non omogenea perché ben presto l'unica industria che riuscirà a svilupparsi è quella del Nord-Ovest (triangolo industriale: Milano-Torino-Genova). I lavoratori si rendono conto che per ottenere qualcosa dal "padrone" potrebbe essere utile unirsi. Nascono quindi i primi movimenti operai i quali pretendono migliori condizioni di lavoro: nasce il sindacalismo. L'effetto che viene prodotto racchiude lotte organizzate per obbligare l'imprenditore a scendere a patti. Tali lotte potevano essere organizzate per mestiere o tra lavoratori che operavano sotto lo stesso padrone. Nascono successivamente le organizzazioni sindacali di categoria (settore chimico, metalmeccanico, siderurgico). Le prime forme di regolamentazione sono di carattere collettivo e non di carattere statale, ma provengono dalla trattazione tra lavoratori ed imprenditore (concordato di tariffa).

Le regolamentazioni di carattere legislativo in materia lavorativa vengono prese o meno in considerazione a seconda dei governi, ma sempre con una certa riluttanza. Le prime in Italia risalgono agli anni '80 del 1800, più precisamente al 1886 e riguardano la tutela dei fanciulli (legge Berti e dopo Carcano nel 1902), poi delle donne e successivamente solo nel 1898 sorge l'obbligo per i datori di lavoro di assicurarsi contro gli infortuni sul posto di lavoro. Tra il 1898 ed i primi anni del '900 nascono anche le prime leggi sulla previdenza sociale le quali prevedevano dei contributi versati a casse. Questi contributi intervenivano nel momento in cui un lavoratore non fosse più in grado di lavorare per vecchiaia o infortuni. Nascono anche le prime casse a sostegno delle madri lavoratrici.

In quel momento il nostro Paese doveva fronteggiare altre potenze già sviluppate ed il miglior modo per progredire è abbattere i costi, in questo caso il costo del lavoro. Lo Stato inizia ad intervenire principalmente perché gli scioperi iniziano ad essere troppo frequenti, le malattie contratte sul posto di lavoro dilagano, quindi per un'esigenza di carattere pubblicistico. Lo Stato si limita a reprimere le insurrezioni violente che vanno oltre la civile convivenza. Anche lo sciopero viene represso solo nel caso in cui sia accompagnato da comportamenti che rappresentano un reato.

L'ordinamento corporativo è un'ideologia che si sviluppa in contrapposizione alla lotta di classe di origine Marxista. Il regime fascista costituisce con la Legge 563 del 1926 un cambiamento del comportamento nei confronti del movimento sindacale. Nella visione fascista si vuole eliminare il conflitto da una parte considerando lo sciopero come un reato. Lo stesso vale per la chiusura decisa da parte del padrone per protesta (serrata). Anch'essa è vietata e colpita da sanzioni penali. Nei confronti delle organizzazioni sindacali vengono poste in essere alcune regolamentazioni. Vengono introdotte delle norme di riconoscimento giuridico delle organizzazioni sindacali, norme di selezione. Esse devono essere meritevoli di essere interlocutrici nei confronti dei lavoratori. I criteri per tale riconoscimento erano in parte legati alla rappresentatività dell'organizzazione, ma ciò che era decisivo era il fatto di essere fedeli al regime politico fascista. Dal momento del riconoscimento le organizzazioni avevano la rappresentanza di tutti i lavoratori del settore rappresentato. Ciò aveva efficacia erga omnes per i contratti stipulati dai datori di lavoro e dai rappresentanti di una certa organizzazione. Nasce il contratto collettivo dalle organizzazioni sindacali il quale ha efficacia erga omnes come se fosse una fonte del diritto in senso lato. Esso nasce da una contrattazione tra soggetti di diritto pubblico riconosciuti dalla legge ai quali essa dà un potere, ovvero quello di rappresentare, anche contro la volontà dei privati che rappresentano la controparte, la categoria di riferimento dell'organizzazione. La denominazione "corporativo" venne attribuita per fare riferimento alle corporazioni, soggetti di carattere pubblicistico le quali dovevano rappresentare gli interessi delle varie categorie. Esse vennero costituite negli anni '30, ma non funzionarono mai al meglio, così come il Ministero di riferimento. Il sistema cadde con un Decreto del 1944, a seguito della caduta di Mussolini

La forza di una nazione all'epoca era basata sulla nascita di bambini, ma le malattie contratte sul posto di lavoro impedivano alle donne di portare avanti una gravidanza in maniera ottimale e la nascita e crescita del bambino poteva non essere così semplice da sostenere. Gli infortuni prevedevano un risarcimento, il quale però non elimina l'infortunio. Il diritto del lavoro dell'epoca si occupava per lo più di materie pubblicistiche mentre il diritto del lavoro attuale trova le principali radici nel diritto privato soprattutto perché il rapporto lavorativo è basato su un contratto. La Costituzione interviene anche nei rapporti di lavoro (quindi parliamo anche di diritto pubblico), la nostra è una Costituzione laburista e questo incrocio

tra pubblico e privato è la chiave di volta della materia del diritto del lavoro. Lasceremo da parte il tema della regolamentazione della previdenza sociale. Il nostro programma è concentrato su temi di privato e pubblico, ma tralasciando previdenza sociale, assicurazione e sistemi pensionistici. Ci occuperemo principalmente dei rapporti di lavoro nel privato. Inizieremo parlando del rapporto tra datore di lavoro e sindacati, soprattutto quando presenti in azienda (parlando anche dello sciopero al giorno d'oggi), continueremo poi toccando i rapporti individuali di lavoro (assunto un lavoratore cosa posso fargli fare?, quanto lo devo pagare?, lo posso licenziare?, riduzione del personale, controversie lavorative, contratti di lavoro flessibili, Smart working emergenziale, sicurezza sul lavoro, emergenza Covid, riders).

PRIME NORME DI DIRITTO SINDACALE

Il punto di rottura tra ordinamento corporativo ed attuale è rappresentato dalla Costituzione. Consultando la Costituzione all'Articolo 39 nel suo primo comma possiamo leggere che l'organizzazione sindacale è libera. **Cosa significa?** Si parla di un'organizzazione sindacale, ma il legislatore rinvia ad un concetto: è sindacale ciò che nella realtà comune è considerato sindacale. Il concetto di sindacato è largamente noto. L'organizzazione sindacale è libera. L'organizzazione vuol dire che non si privilegia nessun tipo di organizzazione come per esempio l'associazione. La tutela è ampia perché potrebbe godere dei diritti anche un gruppo di lavoratori non formalmente riuniti in associazione. Lo Stato attraverso la legge deve astenersi dall'entrare in maniera troppo estesa nella regolamentazione del fenomeno sindacale, visione antitetica rispetto a quella del periodo corporativo. Tale articolo evoca principi di autonomia e di collettività. Il singolo lavoratore però ha la libertà di decidere a quale sindacato aderire. La libertà si estende anche al fatto di essere liberi di non aderire ad alcuna organizzazione sindacale (rappresentanza non legale, ma volontaria). Nel nostro ordinamento è prevalsa la volontà di dare più libertà possibile al fenomeno sindacale, il legislatore è restio ad entrare nella regolamentazione di tale fenomeno. Si predilige il fatto che sia il sindacato stesso a regularsi.

Limiti? Piuttosto residuali. I datori di lavoro godono della stessa libertà dei lavoratori. I limiti riguardano alcune categorie di lavoratori. Prendiamo ad esempio gli addetti alla Polizia di Stato. Essi non godono del diritto di sciopero e subiscono alcune limitazioni. Essi possono aderire solo ad alcuni sindacati rappresentati dalla stessa Polizia di Stato. Non possono aderire a sindacati di altre categorie. Si cerca di mantenere la neutralità nel fenomeno sindacale. Altro esempio sono i militari di carriera. Essi fino a poco tempo fa avevano forti limitazioni (vietato lo sciopero, ma anche l'appartenenza ad un sindacato). Con la sentenza 120 del 2018 da parte della Corte Costituzionale il limite dell'appartenenza è stato dichiarato eccessivo. La libertà sindacale sarà regolata diversamente dalla legge ma il tabù è stato eliminato. Tale eliminazione è stata attuata per coerenza con i principi comunitari.

Altra norma è presente nello Statuto dei Lavoratori (Legge 300 del 1970). Essa pone dei diritti per i lavoratori e per le organizzazioni sindacali. L'Art.17 stabilisce il divieto dei **sindacati di comodo** ovvero i sindacati costituiti e sostenuti dai datori di lavoro. Nel nostro ordinamento i sindacati dei lavoratori e quelli dei datori di lavoro devono rimanere il più possibile separati. I sindacati di comodo non sono illeciti di per sé, ma non godono della protezione dell'Art. 39.

Esemplificazione di cosa voglia dire libertà di organizzazione sindacale: i sindacati italiani normalmente sono organizzati in associazioni, più precisamente non riconosciute. All'indomani del 1948 per pochissimo tempo abbiamo trovato una sorta di unità sindacale. Quest'ultima durò ben poco, si formarono organizzazioni separate a causa della divergenza degli obiettivi. Le politiche rivendicative cominciarono a differenziarsi. Questa situazione si è confermata fino ai giorni nostri e nel tempo, fino ad arrivare ai giorni nostri, la frammentazione è addirittura aumentata (CGIL, CISL, UIL, ma anche altre sigle distinte da esse come COBAS). Le organizzazioni sindacali storiche si danno tipicamente un'organizzazione confederale ovvero si dividono per categoria sindacale. Nell'ordinamento corporativo le categorie venivano stabilite per decreto. Nella forma confederale le categorie vengono decise dai sindacati stessi e poi a livello confederale si riuniscono. Le categorie vengono perimetrare dai sindacati stessi (metalmeccanici CISL, metalmeccanici CGIL, così come per i chimici ad esempio). C'è una certa somiglianza nella scelta delle categorie da parte di sindacati differenti. Il pluralismo è piuttosto marcato. Il lavoratore commerciale potrà aderire alla federazione commerciale del sindacato della CGIL o della CISL e così via. Le attività delle federazioni di categoria vengono tenute sotto controllo dalla confederazione la quale decide le linee rivendicative e decide le regole sindacali.

Questa forma non è unica però: abbiamo anche la presenza di sindacati organizzati in maniera diversa. Una forma differente è ad esempio quella dei sindacati monocategoriali come ad esempio il sindacato dei piloti, infermieri, ferrotranvieri. All'interno di FCA è da sempre presente un sindacato che rappresenta solo i lavoratori FCA (la monocategoria è quella dei lavoratori FCA che liberamente aderiscono al

sindacato). Questa situazione di libertà riguarda anche i datori di lavoro. Il mondo sindacale datoriale si costituisce spesso a specchio e la ragione è pratica: il sindacalismo datoriale è di risposta. Il sindacalismo datoriale nasce per dialogare meglio durante le controversie promosse dai lavoratori. Troviamo sicuramente la forma confederale e fenomeni abbastanza recenti di frammentazione. Ai sindacati storici come CONFCOMMERCIO si sono recentemente aggiunte altre sigle che sentivano la necessità di rappresentare una determinata categoria di datori di lavoro. La conseguenza è una complicazione giuridica perché i vari sindacati di lavoratori e datori di lavoro devono dialogare tra loro.

L'Art 39 della Costituzione non ha però solo il primo comma, ne ha quattro.

Comma 2: ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione presso uffici locali o centrali, secondo le norme di legge.

Comma 3: è condizione per la registrazione che gli statuti dei sindacati sanciscano un ordinamento interno a base democratica.

Comma 4: 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 (efficacia erga omnes).

Questa legge di attuazione non è mai stata adottata dal Parlamento italiano. I sindacati non possono registrarsi, sono associazioni NON riconosciute e non possono stipulare contratti collettivi con efficacia erga omnes.

Ma perché? Ci sono una serie di spiegazioni e solo l'insieme di esse forse riesce a spiegare questa decisione. Il governo dell'epoca (DC) non appoggiava la CGIL che era il sindacato egemone per l'epoca. La crescita del potere di contrattazione dei sindacati fece cadere l'esigenza di contratti collettivi con efficacia erga omnes, anche e soprattutto nei confronti dei datori di lavoro.

Laddove nel sistema corporativo vi era un intervento dello Stato, nel sistema attuale tutto cambia in modo radicale

IL NOSTRO ORDINAMENTO SI ATTIENE ALLE DISPOSIZIONI EUROPEE, NON È SOLO NELLA REGOLAMENTAZIONE SINDACALE.

STATUTO DEI LAVORATORI

Legge 300 del 1970. Legge molto importante perché viene emanata alla fine del cosiddetto **autunno caldo**, espressione giornalistica per fare riferimento ai movimenti di rivolta dei lavoratori nell'autunno del 1969. Questa norma dà risposta su una situazione difficile per quanto riguarda l'ordine pubblico. Si decide di costituire una legge che regolamenti e promuova l'attività sindacale con particolare riferimento ai luoghi di lavoro. Fino al 1969 i sindacati non avevano loro rappresentanze all'interno dei luoghi di lavoro. Dopo questo periodo i sindacati si spostano all'interno delle imprese, anche grazie alla risposta dello Stato la quale si trova all'interno dello Statuto dei Lavoratori. Esso non è una norma di attuazione dell'Art 39, non si parla mai di contratto collettivo.

Art. 1 (libertà di opinione): i lavoratori, senza distinzioni, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero nel rispetto dei principi della Costituzione e della presente legge.

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. Libertà sindacale positiva.

Art. 15: è nullo qualsiasi patto o atto diretto a subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte (libertà sindacale negativa); licenziare un lavoratore, discriminarlo o recargli pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero.

Art. 16: è vietata la concessione di trattamenti economici collettivi di maggior favore aventi carattere discriminatorio a mente dell'Art. 15. Il pretore può condannare il datore di lavoro al pagamento di una somma di denaro da versare a favore del fondo adeguamento pensione.

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.

Art. 19 (costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali): questa norma riconosce le rappresentanze sindacali aziendali, ma d'altro canto le regola dicendo che non tutte hanno gli stessi diritti.

Testo: Rappresentanze sindacali aziendali (RSA) 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. Per poter costituire una RSA, l'azienda deve avere almeno 15 dipendenti. Quando il direttore del personale riceve una domanda di costituzione, deve verificare i requisiti per la costituzione stessa. Tale costituzione non è subordinata all'autorizzazione del datore di lavoro. Secondo l'Art. 19 occorre una pluralità di lavoratori che promuovano l'iniziativa. Molte imprese nella prassi consentono la costituzione anche su richiesta del singolo lavoratore come conseguenza di un'interpretazione prudente e non letterale dell'Art. 19.

Questo requisito però non basta: si parla di lavoratori che facciano parte di associazioni sindacali, ma non qualunque. Tali associazioni devono essere firmatarie di contratti di lavoro collettivi applicati nell'unità produttiva all'interno della quale viene costituita la RSA. La ratio legis è: si riconoscono diritti sindacali non a tutti i lavoratori, ma solo a quelli che sono sufficientemente rappresentativi in quanto iscritti ad associazioni che applicano contratti collettivi nell'unità produttiva.

Ulteriore requisito nascosto: è evocato dall'Art 19, ma è implicito. Si pone il problema di cosa voglia dire unità produttiva (nozione diversa da intera azienda). Nell'Art. 35 dello Statuto dei Lavoratori troviamo, tra gli altri, il campo di applicazione dell'Art 19. Esso non si applica a qualsiasi unità produttiva e di conseguenza a non tutte le aziende. Tale unità produttiva (sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo) deve occupare un numero superiore a 15 dipendenti.

All'interno della stessa unità possono essere costituite diverse RSA su iniziativa di lavoratori aderenti a diverse associazioni, a patto che tali associazioni siano firmatarie di contratti collettivi applicati nell'unità produttiva. Le condizioni da rispettare non sono uguali per tutte le imprese: per le imprese agricole ad esempio il limite minimo di manodopera impiegata è di 5 e non di 15. Se un'impresa è molto frammentata ed all'interno dello stesso comune ha una serie di sedi all'interno delle quali non si superano mai i 5 o 15 dipendenti. È possibile che venga esteso il concetto di unità produttiva all'intero comune.

Si ritiene che sia possibile la costituzione di RSA anche in assenza di requisiti. Sul tema troviamo varie pronunce giurisprudenziali. Pensando all'Università di Genova, che è una pubblica amministrazione ed ha dipendenti. Alcuni sono i docenti i quali non hanno RSA. Se si considerano gli altri dipendenti non docenti ecco essi hanno rappresentanza sindacale all'interno dell'Università. Se il rettore dovesse parlare con tutti questi lavoratori (che a Genova sono circa 1250) i costi di transazione sarebbero elevatissimi. Ed allora all'interno dell'Università è costituita una RSA la quale racchiude 18 componenti che rappresentano i dipendenti dell'Università non docenti. Quindi possiamo dire che la costituzione di RSA in alcuni casi riduce sensibilmente i costi di transazione.

Corollari derivanti da domande: il limite di legittimità delle prassi lo abbiamo incontrato nell'Art. 17 (sindacati di comodo); bisogna sempre avere sotto mano il contratto collettivo applicato nell'unità produttiva per tener conto di altri eventuali limiti o requisiti per la costituzione della RSA.

In tema di Art. 19 dello Statuto nel 2013 è intervenuta una sentenza della Corte Costituzionale all'interno della quale essa ha dichiarato l'illegittimità dell'Art. 19 nella parte in cui non preveda che la RSA possa essere costituita anche da associazioni non firmatarie, ma che abbiano partecipato alla negoziazione relativa a contratti collettivi in quanto rappresentanti dei lavoratori dell'azienda.

Esempio eclatante è il caso Fiat e l'acquisto dello stabilimento Alfa Romeo di Pomigliano d'Arco. La Fiat decise di sfruttare a pieno regime tale stabilimento e di abbandonare Federmeccanica per lasciare spazio a sindacati aziendali. Tornano in Italia produzioni (come quella della Panda) che erano state installate in Polonia. I sindacalisti della FIOM si oppongono al contratto collettivo aziendale. La vicenda si concluse con la sottoposizione del testo contrattuale direttamente ai lavoratori e vinse il SÌ. Venne quindi firmato tale contratto sia dalla Fiat che da alcuni sindacati, ma non dalla FIOM. La Fiat in poco tempo passò da una regolamentazione unitaria ad una regolamentazione differente per ogni dislocazione degli stabilimenti (Lingotto, Mirafiori...). Sulla base dell'Art. 19 la Fiat esclude dalla rappresentanza sindacale la FIOM e quest'ultima propone un ricorso in giudizio e suggerisce ai giudici di sollevare un dubbio di costituzionalità. Il dubbio viene ritenuto fondato e viene fornita un'interpretazione alternativa dell'Art. 19 e più precisamente del termine "firmatarie".

Questa della FIOM potrebbe essere una vittoria di Pirro, apparente, perché a questo punto il datore di lavoro potrebbe invitare al tavolo delle trattative solo alcune sigle sindacali e quelle escluse, non entrando nelle trattative, non potrà costituire RSA. Ciò è lecito, ma tale forzature non risolve nessun problema perché il giorno seguente si creerà malcontento tra i lavoratori rappresentati dal sindacato escluso.

Ormai da molti anni le RSA hanno deciso di farsi delle regole differenti. Sono stati stipulati accordi interfederali. Essi sono importanti perché non sono destinati specificamente a regolare singolarmente i rapporti di lavoro, ma regolano i rapporti tra soggetti collettivi nel mondo del lavoro. Contengono regole relative ai contratti collettivi, ma anche regole per costituzione di RSA. Tali regole sono alternative

rispetto a quelle dell'Art. 19. È lecito? La risposta è sicuramente sì, non sono vigenti divieti, l'autonomia sindacale comprende anche la legislazione, la possibilità di autoregolarsi. I sindacati possono, se vogliono, seguire le norme di legge oppure regolare uno specifico argomento in autonomia.

In materia di costituzione di RSA negli accordi interfederali è rilevante la parte seconda dell'accordo del 2014 (VEDI AULAWEB). È attualmente in vigore anche se sono intervenute alcune modifiche in dettaglio. Esso prevede che organizzazioni sindacali rinuncino alla costituzione di RSA ed in alternativa costituiscano RSU (rappresentanza sindacale unitaria) con regole di carattere elettivo. Per due ragioni: per arrivare ad una rappresentanza unitaria sul luogo di lavoro ed evitare eccessiva conflittualità sindacale ed in secondo luogo perché tutto il processo è più democratico a causa del suffragio "universale" all'interno dell'azienda e dello scrutinio segreto. Nulla vieta al lavoratore di sottrarsi alla votazione.

Le RSU si basano su una fonte negoziale mentre le RSA su una fonte di legge, normativa. Mentre l'Art. 19 si applica a chiunque, l'accordo interfederale che costituisce le RSU si applica solo ai soggetti che aderiscono a tale accordo.

Le RSA sono costituite su iniziativa dei lavoratori, le RSU invece attraverso l'elezione dei componenti. Vi sono liste presentate da organizzazioni sindacali le quali propongono i candidati, si vota, lo scrutinio è segreto e si applica il metodo proporzionale.

Per quanto riguarda il riconoscimento delle RSU esso spetta solo alle organizzazioni che abbiano sottoscritto il testo unico o che ne abbiano accettato le regole successivamente pur non avendolo sottoscritto.

La RSA diventa titolare dei diritti e dei poteri che la legge attribuisce, la stessa cosa avviene anche per la RSU. I datori si impegnano a trasferire ai dipendenti i diritti derivanti dall'essere RSU.

In maniera esplicita la RSU diventa un soggetto legittimato a negoziare con il proprio datore di lavoro in materia di contratti sul posto di lavoro.

In linea teorica RSA e RSU possono coesistere nella stessa unità produttiva. Ciò potrebbe essere destrutturante per il sistema perché l'obiettivo di arrivare ad una RSU potrebbe non essere perseguito.

Nell'AI (accordo interconfederale) del 2014 è presente la cosiddetta clausola di salvaguardia. Nel momento in cui si accettano le regole della RSU si accetta anche di rinunciare alla costituzione della RSA. Ciò evita di creare giochi opportunistici. Non esistono sanzioni giuridiche per chi viola, la sanzione è propria. Ciò significa che tale organizzazione non avrà più vita facile in azienda.

In settori come quello del commercio sono ancora molto diffuse le RSA, in altri si è sviluppata la RSU. In alcune aziende addirittura non si usano né RSA né RSU. La rappresentanza sindacale è del tutto facoltativa.

Artt. 20-27 dello Statuto dei Lavoratori

Sia la RSA che la RSU hanno delle prerogative in comune ed anche i lavoratori come singoli sono titolari di diritti sindacali.

Art. 20: i lavoratori hanno diritto di riunirsi in assemblea nei limiti delle 10 ore annue nei quali si è pagati. L'assemblea si svolge nell'unità produttiva di riferimento. Migliori condizioni possono essere dettate da contratti collettivi. Queste riunioni possono essere indette per categorie di lavoratori. Sono indette singolarmente o congiuntamente dalle rappresentanze sindacali. L'ordine del giorno deve essere su materia sindacale o di lavoro. Il diritto di assemblea è dei lavoratori, ma il diritto di indire è delle rappresentanze. A queste riunioni possono partecipare sindacalisti esterni.

Art. 21: il datore di lavoro deve consentire lo svolgimento, fuori dall'orario di lavoro, di referendum in materia di lavoro. Tali referendum possono essere generali o per categoria e sono indetti da tutte le rappresentanze sindacali con diritto di partecipazioni di tutti i lavoratori appartenenti all'unità produttiva ed alla categoria specifica.

Art. 22: un lavoratore è sindacalista non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra senza il nulla osta dell'organizzazione sindacale di appartenenza.

Art. 23: attribuisce ai rappresentanti sindacali dei permessi retribuiti. Il lavoratore potrà astenersi dall'attività lavorativa per dedicarsi all'attività sindacale.

Art. 24: permessi non retribuiti

Art. 25: le rappresentanze sindacali hanno il diritto di affiggere su appositi spazi testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro. Oggi viene molto utilizzata la comunicazione informatica.

Art. 26: diritto dei lavoratori di raccogliere contributi e svolgere opera di proselitismo senza pregiudicare però il normale svolgimento dell'attività aziendale.

Art. 27: locali delle rappresentanze sindacali aziendali. il datore di lavoro in unità produttive con almeno 200 dipendenti deve porre a completa disposizione delle RSA o RSU un locale dell'azienda o in una zona limitrofa ad essa. Se il luogo è sufficientemente ampio le assemblee avvengono all'interno di tale locale. In unità con meno di 200 dipendenti tale locale va messo a disposizione su richiesta.

Art. 28: aspetto sanzionatorio. Con questo articolo si prevede un procedimento giudiziale in caso di condotta da parte del datore di lavoro che pregiudichi l'attività sindacale. Il datore che non mette a disposizione il locale dell'azienda o defigge un testo dalla bacheca.

REPRESSIONE DELLA CONDOTTA ANTISINDACALE

Regolata dall'art 28 dello statuto dei lavoratori.

Non è casuale che l'art 28 dello statuto dei lavoratori chiuda il titolo terzo dello statuto dei lavoratori stesso, cioè la parte della legge 300 del 1970 che introduce una serie di diritti sindacali di cui sono titolari o i singoli lavoratori o le organizzazioni sindacali (RSA e RSU), perché è il procedimento con il quale il legislatore dello statuto ha inteso sanzionare comportamenti datoriali che siano volti a ledere questi diritti, non solo gli specifici diritti assegnati dallo statuto dei lavoratori, ma anche diritto sindacale comprese eventuali violazioni del diritto di sciopero. Quindi il focus di questa disposizione sono le condotte del datore di lavoro. È una disposizione che va a colpire non solo i singoli atti formali posti in essere dal datore di lavoro colpendoli con invalidità, ma invece si indirizza alla violazione di comportamenti concreti del datore di lavoro, che possono essere sia di tipo emissivo che di tipo omissivo.

La disposizione prevede che qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà dell'attività sindacale, nonché il diritto di sciopero, è possibile che il tribunale (il giudice) condanni il datore stesso a cessare il comportamento illegittimo e a rimuoverne gli effetti attraverso una pronuncia.

Ci sono vari aspetti interessanti proprio della costruzione della fattispecie della condotta antisindacale: nel testo non c'è un'indicazione precisa dei comportamenti vietati, sono vietati tutti i comportamenti indistintamente che siano diretti a limitare..., non è quindi un'indicazione puntuale, ma una indicazione "teleologicamente orientata" cioè orientata sulla base dei beni protetti dal nostro ordinamento. Nel nostro caso i beni protetti sono 3: la libertà sindacale, l'attività sindacale e del diritto di sciopero. Tutte le

condotte che siano finalizzate alla limitazione della libertà e attività sindacale e del diritto di sciopero ricadono nell'ambito delle condotte vietate dall'art 28. Questi comportamenti devono essere "diretti a impedire o limitare...": questa indicazione ha fatto sorgere il dubbio che chi agisce in giudizio, l'organizzazione sindacale, dovesse provare l'intento del datore di lavoro e non solo l'aspetto oggettivo del fatto. Quindi se si richiede questo intento del datore di lavoro, allora la prova di chi agisce in giudizio è più difficile, deve provare un elemento soggettivo, un intento specifico del datore di lavoro. tutte le volte che c'è una richiesta di prova di questo tipo, ci troviamo di fronte ad una prova quasi insormontabile. Quindi la parola "diretti a" viene interpretata solo come un termine che indica la finalizzazione del comportamento, ma che non richiede una prova dell'intento del datore di lavoro; si può quindi prescindere dall'intento lesivo, dalla prova soggettiva di andare a impedire o limitare. Questi 3 beni protetti sono indicati con formule generiche: qualsiasi comportamento omissivo o commissivo che abbia questo effetto viene sanzionato come condotta antisindacale. Quindi la norma si guarda bene di fare un elenco di condotte vietate.

Alcuni esempi: condotta del datore di lavoro che neghi la fruizione di locali aziendali per le riunioni della RSA quando ci sono i requisiti; condotta del datore di lavoro che impedisca di svolgere attività di proselitismo sindacale in azienda; datore di lavoro che non conceda il diritto di svolgere assemblee legittimamente convocate...; datore di lavoro che impedisce o limita il diritto di svolgimento dello sciopero.

Il soggetto legittimato ad agire in giudizio: con la legittimazione attiva ad un ricorso, si intende l'individuazione dei soggetti che dal punto di vista processuale possono agire in giudizio, cioè possono rivolgersi ad un giudice per la tutela di propri diritti. In questo caso la legittimazione ad agire, cioè attiva, è delle organizzazioni sindacali, ma non di tutte: l'art 28 legittima all'azione solo gli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse. (le organizzazioni sindacali sono nazionali quando l'associazione ha non necessariamente una diffusione su tutto il territorio nazionale, ma almeno su un buon numero di regioni in maniera coerente rispetto alla diffusione delle attività lavorative per le quali svolge attività di tipo sindacale. Ma non basta: devono essere le associazioni sindacali nazionali genericamente, ma gli organismi locali, cioè le organizzazioni di carattere territoriale, dislocate sui singoli territori. Quindi non hanno legittimazione ad agire ad esempio le RSA o le RSU. Devono essere organismi esterni ai luoghi di lavoro ma correlati e collegati ad associazioni sindacali di carattere nazionale.)

Il fatto che il legislatore individui come legittimati all'azione non i singoli lavoratori, o neanche la RSA o RSU, è significativo perché evidentemente il legislatore vuole riservare una legittimazione ad agire soltanto ad organismi di carattere collettivo, vicini ai luoghi di lavoro, preoccupandosi che vi sia una sorta di filtro nell'azione in giudizio: non vuole che ad ogni dubbio possibile vi sia un'azione in giudizio. E quindi dato l'azione in giudizio può essere proposta solo da un sindacato esterno all'azienda ci sarà una valutazione a filtro che scarterà tutti i casi in cui il singolo soggetto si ritiene leso dei propri diritti, ma in realtà è priva di fondamento. legittimazione attiva esclusiva agli organismi locali, cioè soggetti sindacali esterni all'azienda stessa. L'interesse protetto in questa disposizione, a volte può essere anche l'interesse del singolo, ma normalmente si tratta di un interesse di carattere collettivo cioè del sindacato.

Esempio: i datori non possono trasferire i rappresentanti sindacali da un luogo di lavoro ad un altro all'interno della stessa azienda senza il nulla osta del sindacato di appartenenza, se lo fanno è una condotta antisindacale e che può essere repressa ai sensi dell'art 28 dello statuto dei lavoratori, ma l'interesse che viene protetto dalla norma stessa è l'interesse del sindacato, infatti l'interesse ad agire non è del sindacalista stesso che si vuole opporre al trasferimento, ma dell'organismo locale dell'organizzazione sindacale nazionale, ed è questo l'interesse che viene protetto. Quindi questo interesse che viene protetto è quello a evitare condotte che siano lesive di un interesse collettivo, però questo interesse collettivo può comprendere anche un interesse individuale art 28 tutela da condotte plurioffensive, cioè che vanno a ledere allo stesso tempo l'interesse collettivo ma anche un interesse individuale del singolo che deve avere una connotazione sindacale.

Riguardo a "che vi abbiano interesse": secondo l'interpretazione più diffusa per poter agire in giudizio ai sensi dell'art 28 è necessario che la condotta denunciata come antisindacale sia ancora attuale oppure,

anche se cessata, i suoi effetti devono essere ancora perduranti. Poi andando avanti nell'art: l'ordine del giudice che attua il decreto, è un decreto che ordina al datore di lavoro la cessazione del comportamento illegittimo, se è ancora in atto, e la rimozione degli effetti, se il comportamento è già cessato. Ove non ci sia più il comportamento e non rimangano effetti di questo comportamento illegittimo, si ricade in un caso di carenza di interesse ad agire e quindi l'art 28 non potrà essere attivato.

Dal punto di vista processuale, il giudice competente è il tribunale (il "pretore" non esiste più, è stato sostituito dal tribunale), che nel momento in cui riceve questo ricorso ai sensi dell'art 28 convoca le parti e assume informazioni. Quindi nella prima del giudizio il giudice non apre una pratica, ma decide a cognizione sommaria (e non piena), e solamente convocando e sentendo le parti qualora ritenga sussistente la violazione, quindi senza la prova provata, ordina con un decreto al datore la cessazione del comportamento e la cessazione degli effetti, decreto che è immediatamente esecutivo, che si applica immediatamente. Questa efficacia del decreto, cioè la decisione del giudice, rimane tale fino al momento in cui si concluda, con una fase ulteriore di cognizione piena, il giudizio di primo grado. Alla fine di ulteriori fasi il giudice emetterà sentenza che potrà essere nello stesso senso della decisione provvisoria adottata con decreto oppure diversa e potrà smentire il decreto stesso. Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro 15 giorni dalla comunicazione del decreto, posizione davanti al giudice che decide con sentenza, anch'essa immediatamente esecutiva.

Il primo grado del giudizio (la prima fase) si articola in due fasi: una che si conclude con un decreto immediatamente esecutivo ma provvisorio, e la seconda fase a cognizione piena su ricorso del datore di lavoro, all'esito del quale, al termine dei 15 gg, la sentenza che è di primo grado poi viene adottata dal giudice. Poi è possibile che ci siano ulteriori gradi di giudizio, ma seguiranno le regole ordinarie. La prima fase, quella a cognizione sommaria, è la più interessante perché ci fa capire che con l'art 28 il legislatore entra in maniera molto decisa all'interno delle relazioni sindacali, perché ci fa entrare il giudice che decide se un comportamento è corretto o no. Inoltre il fatto che sia questa prima fase, ci fa capire che il legislatore ritiene che questa tutela di beni sia da assicurare in maniera molto rapida ed efficiente, queste controversie hanno un canale privilegiato, e questo ci sottolinea l'importanza che assume all'interno dello statuto dei lavoratori l'art 28, come una sorta di norma di chiusura, nel senso che da in mano ai sindacati stessi la possibilità di tutelare questi diritti che vengono attribuiti attraverso un'azione incisiva e rapida e con un esito che è immediatamente esecutivo. Inoltre, il datore che non attempera al decreto o alla sentenza è punito con sanzioni penali.

Nell'art 28, infine, vi è una sorta di simmetria: da un lato l'insieme delle condotte che possono essere considerate antisindacali non è deciso a priori; a questa definizione così ampia delle condotte vietate fa da riscontro il contenuto del decreto del giudice che ci dice genericamente cosa il giudice può ordinare. La simmetria quindi riguarda questa corrispondenza tra una fattispecie ampia (la condotta antisindacale), e il provvedimento sul piano processuale che può essere adottato dal giudice che è altrettanto ampio e lascia ampia discrezionalità al giudice stesso nella scelta poi dell'ordine specifico da rivolgere al datore di lavoro condannato.

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO: In Italia si ha una situazione molto particolare del diritto sindacale, è prevista dall'art 39 della Costituzione una procedura per far sì che i contratti collettivi possano acquisire una efficacia generalizzata (efficacia erga omnes: nei confronti di tutti i lavoratori), ma nei commi 2-3-4 non è stato mai attuato finora, cioè non è mai stata adottata una legge che renda operativa questa seconda parte dell'articolo. Quindi la figura del contratto collettivo ad efficacia erga omnes nel nostro paese non ha mai trovato applicazione, salvo per alcuni episodi; pertanto è giusto chiedersi: che tipo di fonte è il contratto collettivo di lavoro? che cosa è dal punto di vista giuridico? Dal punto di vista materiale è un documento nel quale troviamo una serie di disposizioni atte a regolare i rapporti di lavoro, contiene le condizioni di lavoro minime da garantire a tutti i lavoratori dipendenti di una stessa azienda, e sono dei volumi di alcune pagine.

Dal punto di vista giuridico: il nostro sistema non essendo regolato dalla legge di attuazione dell'art 39 seconda parte, il contratto collettivo torna ad essere, un po' come lo era stato prima dell'avvento del sistema corporativo, un contratto collettivo di "diritto comune", cioè al contratto collettivo si applica innanzitutto la disciplina del contratto in generale, secondo cui il contratto ha forza di legge solo tra le

parti. Quindi, ad esempio, il contratto collettivo nazionale di categoria si applicherà alle parti stipulanti, ma soprattutto a coloro che sono rappresentati dai sindacati stipulanti si applica quindi ai datori di lavoro, che sono rappresentati dalle associazioni datoriali che hanno firmato quel contratto collettivo, e ai lavoratori che aderiscono alle organizzazioni sindacali che hanno stipulato quel contratto collettivo di lavoro. Quindi si torna ad un sistema di rappresentanza volontaria: solo coloro che volontariamente vogliono farsi rappresentare dai soggetti collettivi iscrivendosi ai sindacati stessi potranno godere degli effetti dell'efficacia di quel contratto collettivo.

Questo è il problema dell'“efficacia soggettiva del contratto collettivo”, cioè a chi si applica questo contratto. Se facessimo delle stime empiriche sull'applicazione dei contratti collettivi in Italia (cioè quanti rapporti di lavoro sono regolati da un contratto collettivo), ci accorgeremmo che il tasso di copertura è superiore al 80% dei rapporti di lavoro. Se però ci chiedessi qual è il tasso di iscrizione dei datori di lavoro e dei lavoratori alle associazioni datoriali, vediamo che sui lavoratori ci sono delle stime tra il 20% e il 30%, per i datori è più difficile ma probabilmente è una percentuale ancora più bassa. Questi due dati mostrano una discrasia piuttosto forte, e ci segnala che i contratti collettivi trovano applicazione nel nostro paese, in realtà, indipendentemente dall'iscrizione del datore e lavoratore alle associazioni sindacali; cioè nonostante gli iscritti ai sindacati siano abbastanza pochi, poi in realtà il contratto collettivo trova una applicazione molto più ampia di quella teorica. I contratti collettivi di lavoro trovano una applicazione più ampia (rispetto agli iscritti alle organizzazioni sindacali dei datori e dei lavoratori) per una serie di motivazioni:

-motivazioni non giuridiche: nonostante un datore di lavoro possa non essere iscritto ad alcun sindacato, ci può essere comunque interesse ad applicare un contratto collettivo perché può semplicemente essere più comodo utilizzare un contratto collettivo, perché stabilisce una regolamentazione uniforme per categorie di lavoratori e quindi diminuisce molto i costi di transazione. Un altro motivo è che ci sono delle situazioni nelle quali il sindacato, in relazione alla propria forza contrattuale nei confronti dei datori di lavoro, riescono ad imporre l'applicazione dei contratti collettivi indipendentemente dall'iscrizione dei datori di lavoro. quindi si applicano spesso per forza propria del sindacato

-motivazioni giuridiche: nascono principalmente dalla elaborazione giurisprudenziale in tema di contratto collettivo di diritto comune (erga omnes), cioè quando ci si chiede se un contratto collettivo sia applicabile ad un certo rapporto di lavoro, sono state individuate una serie di semplificazioni che attengono alla verifica della volontà delle parti interessate di applicare un certo contratto collettivo. Normalmente si ritiene che l'interesse dei lavoratori all'applicazione del contratto collettivo possa darsi per presunta, anche in assenza di una formale iscrizione del lavoratore ad un certo sindacato che ha stipulato quel contratto.

Questa è una semplificazione importante perché si basa sul fatto che normalmente si può dare per scontato l'interesse del singolo, perché attraverso il contratto collettivo il singolo lavoratore può spuntare condizioni di lavoro migliori rispetto ad una contrattazione individuale. Quindi per sapere, dal punto di vista pratico e giuridico, se ad un certo rapporto di lavoro si applica il contratto collettivo, la risposta si trova indagando il lato del datore di lavoro, cioè la sua volontà di applicazione del contratto collettivo.

La prima situazione può essere che il datore di lavoro sia iscritto ad una associazione datoriale, attraverso l'iscrizione si dà per acquisito il fatto che il datore di lavoro aderisca al contratto collettivo stipulato da quella associazione, e quindi il problema è risolto. Ma se il datore di lavoro non è iscritto ad alcuna associazione datoriale (cioè la maggior parte), ci sono dei casi in cui comunque si può dire che il datore di lavoro ha comunque manifestato una volontà di applicazione di quel contratto collettivo pur non essendo iscritto ad una associazione datoriale? Sì, ormai da molti anni si danno per assodati i principi secondo cui la manifestazione di volontà nell'applicare un certo contratto collettivo può derivare non solo dall'iscrizione del datore di lavoro, ma anche da suoi comportamenti che ne manifestino una adesione. Bisogna distinguere tra adesione implicita ed adesione esplicita: si ha adesione esplicita nel momento in cui il datore di lavoro, ad esempio attraverso la lettera di assunzione di un certo lavoratore, richiami nella lettera stessa un contratto collettivo di riferimento come fonte di regolamentazione di quei rapporti; quindi si stabilisce che quel contratto collettivo è applicabile a quel rapporto di lavoro. Si ha adesione implicita, invece, quando questa manifestazione di volontà si manifesta nei fatti attraverso comportamenti

concludenti. Ad esempio: datore di lavoro che non è iscritto ad alcun sindacato datoriale, non inserisce nelle lettere di assunzione alcun rinvio ai contratti collettivi, tuttavia applica di fatto il maggior numero delle clausole più importanti di un certo contratto collettivo, e quindi significherà che il datore di lavoro ha inteso applicare l'intero contratto collettivo.

APPLICAZIONE MINIMI RETRIBUTIVI SINDACALI

Intendiamo la parte del contratto collettivo che stabilisce la retribuzione, il compenso orario catalogato per categorie. **Le tabelle salariali sono obbligatorie? Il singolo datore di lavoro può derogare ad esse?** Per via giurisprudenziale la risposta è che esiste, costituzionalmente, un disposizione (Art. 36 Cost.) la quale prevede il diritto per il lavoratore ad avere una retribuzione correlata con la mansione che svolge, ma in ogni caso tale retribuzione deve garantire al lavoratore un'esistenza libera e dignitosa di esso stesso e della sua famiglia. Anche la prestazione meno professionalizzata, di valore più basso, non può eccedere un livello inferiore di retribuzione. La Costituzione detta solo il principio, non detta i limiti quantitativi. Tale principio è immediatamente precettivo, deve essere rispettato immediatamente anche tra privati (tra lavoratore e datore di lavoro). **Ma allora qual è la soglia minima?** Non esiste nel nostro Paese una legge che stabilisca dei minimi retributivi che valgano per tutti i lavoratori. In quasi tutti gli altri Stati dell'Unione Europea esiste una legge che preveda un salario minimo orario generalizzato. Per determinare la retribuzione minima il lavoratore deve tenere conto della minima retribuzione contenuta nei contratti collettivi nazionali di categoria. Una retribuzione al di sotto di questa soglia sarebbe non sufficiente a soddisfare l'Art. 36 della Costituzione. Il contratto collettivo diventa, in forza dell'Art 36, un parametro di determinazione del salario minimo di categoria. È previsto che il giudice, nel determinare il salario minimo di un caso specifico, possa discostarsi da tale limite inferiore. Questo scostamento può essere legittimo a patto che il giudice giustifichi adeguatamente tale discostamento. A seconda del costo della vita della zona del Paese che si sta analizzando il giudice può adeguare il salario, magari senza raggiungere il limite minimo espresso dai contratti collettivi nazionali di categoria. I minimi da rispettare possono essere diversi a seconda del settore che stiamo analizzando. In realtà per lo stesso settore produttivo potremmo avere più contratti collettivi. Recentemente è stata fatta un'indagine dal CNEL su quanti siano i contratti collettivi nazionali di categoria:600. Ciò significa che per una singola categoria più sigle applicano un contratto collettivo.

C'è stato un episodio nel 1959 entra in vigore la legge Vigorelli (741/1959). Essa è una **legge delega** (Art. 76 Cost.) che entra in vigore in un momento in cui il sindacato si è riorganizzato dopo la caduta del metodo corporativo e la fine della guerra, ma fa fatica ad espandersi. Interviene il legislatore perché, sulla base di un'inchiesta, ci si accorge che i salari sono troppo bassi. Il Parlamento attribuisce questa delega al Governo il quale, con una legge proposta da Vigorelli, emana una legge che recita: i sindacati sono tenuti a depositare al ministero del lavoro i contratti collettivi in vigore in quel momento i quali saranno controllati nella loro legittimità, ma il contenuto di essi sarà trasposto all'interno di una serie di decreti legislativi che andranno a regolare i singoli settori produttivi. Il legislatore però non stabilì nessuna regola su quali sindacati potessero sottoscrivere contratti collettivi con efficacia generalizzata ed infatti la legge Vigorelli ebbe vita breve. Perché? L'anno seguente il Parlamento fece la Vigorelli bis, aggiornando le condizioni dell'anno precedente. Tale situazione fu portata davanti alla Corte Costituzionale la quale salvò la costituzionalità della Vigorelli originale in quanto trattava interventi che andavano contro i principi della Costituzione, ma temporanei, provvisori, che andavano incontro ad un'esigenza momentanea. La Vigorelli bis non fu difesa. Il risultato fu che, per un periodo di tempo, i contratti collettivi acquisirono efficacia generalizzata pur rimanendo contratti di diritto comune. Tali disposizioni non sono mai state abrogate, ma oggi nessuno avrebbe l'idea di agire in giudizio citando una legge che esprime i salari minimi in lire e totalmente disallineati ai parametri odierni.

Non facciamo riferimento al Codice Civile perché esso risale al 1942 e che quindi risente del periodo corporativo. Nel Codice Civile troviamo traslate le leggi della disposizione sindacale del 1926. Quindi le leggi del CC che citeremo (2070/2074/2077) sono in vigore o sono relitti del periodo corporativo. Nessun legislatore si è espresso in merito quindi sono in vigore. Sta a noi capire se siano applicabili ancora oggi o meno. Diremo che solo l'ultima è applicabile. Le altre due, per via interpretativa, vengono dichiarate inapplicabili oppure applicabili sono in specifici casi.