

Diritto del Lavoro

Corso curriculare 6 C.F.U.

Riassunto a cura di Alex Vescino
& Alessio Alberti

Parte II

Organizzazione sindacale e contrattazione collettiva

Sezione I

Dalle origini al diritto sindacale vigente

1. Dalle norme corporative alla contrattazione collettiva di diritto comune

Nelle disposizioni preliminari al cod. civ. troviamo le *norme corporative*. L'ordinamento corporativo è stato soppresso con d.lgt. n. 369/1944 e a partire da quella data le norme corporative non esistono più ma i contratti collettivi conservati transitoriamente in vita hanno continuato ancora per più di un decennio a far parte delle fonti del diritto. La loro sostituzione è avvenuta con l'emanazione dei decreti legislativi previsti dalla legge "Vigorelli".

Riepilogo sull'ordinamento corporativo.

La legge sindacale fascista del 1926, che sopprimeva la libertà sindacale e puniva lo sciopero come reato, prevedeva che per ogni categoria dovesse essere riconosciuta legalmente una sola associazione sindacale (una per i datori di lavoro e una per i lavoratori. Per ogni categoria si intendeva una stessa attività economico-professionale in grado di avere stessi interessi tutelabili mediante la costituzione di un'associazione che li rappresentasse.

Con il riconoscimento le associazioni acquistavano personalità giuridica di diritto pubblico e assumevano la rappresentanza legale della categoria. L'appartenenza dei datori di lavoro era predeterminata e dipendeva dalla sua attività, mentre l'appartenenza dei lavoratori alla categoria era determinata in funzione della dipendenza da un determinato datore di lavoro.

La principale funzione affidata dalla legge alle associazioni riconosciute era quella di stipulare i *contratti collettivi* (detti corporativi) che avevano efficacia *erga omnes*, vale a dire rispetto a tutti i datori di lavoro e i lavoratori della categoria cui il contratto si riferiva, e che esse rappresentavano legalmente.

Il contratto corporativo aveva una durata determinata, fissata dal contratto medesimo. La scadenza del contratto collettivo non produceva l'effetto della cessazione del contratto ma era infatti ultrattivo e continuava perciò a produrre effetti fino a quando non fosse intervenuto un "nuovo regolamento collettivo".

Il contratto corporativo era inoltre inderogabile e costituiva la disciplina giuridica vincolante di tutti i rapporti individuali di lavoro fra datori di lavoro e lavoratori della categoria alla quale si applicava il contratto collettivo. La legge assicurava l'efficacia vincolante del contratto collettivo e disponendo che, in caso di clausole difformi, queste fossero sostituite di diritto dalle clausole del contratto collettivo.

2. *Organizzazione sindacale e contrattazione collettiva nell'ordinamento vigente: l'art. 39 Cost.*

L'ordinamento corporativo venne soppresso nel novembre del 1944 e le organizzazioni sindacali fasciste vennero sciolte. toccò all'Assemblea Costituente eletta il 2 giugno 1946 costruire un nuovo quadro giuridico in cui i sindacati potessero liberamente costituirsi e svolgere la propria attività.

I costituenti non avevano il vuoto innanzi a sé perché dopo l'8 settembre del 1943 (data dell'armistizio con gli anglo-americani) si svolsero infatti nella clandestinità le trattative tra gli esponenti sindacali legati ai tre maggiori partiti antifascisti (Democrazia Cristiana, Partito Comunista, Partito Socialista) per la costituzione di una Confederazione sindacale unitaria che prese il nome di *Confederazione Generale Italiana del Lavoro* (CGIL). Le trattative si conclusero con la “*dichiarazione dell'unità sindacale*”, detta **Patto di Roma**, firmato il 3 giugno 1944.

Il gruppo dirigente democristiano spingeva a utilizzare l'intelaiatura del sindacato unico e della contrattazione collettiva corporativa, mentre la sinistra sosteneva il contrario e cioè la necessità che il sindacato fosse libero, indipendente dallo Stato, basato sulla volontaria iscrizione dei lavoratori. La formulazione dell'articolo 39 Cost. costituisce tutt'oggi il risultato di un difficile compromesso tra queste due diverse posizioni.

Articolo 39 della Costituzione

L'organizzazione sindacale è libera [cfr. art. 18].

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.

2.1 *La mancata attuazione dell'art. 39 cost.: ragioni e conseguenze*

La costituzione è entrata in vigore il 1° gennaio 1948, ma ancora oggi i commi 2, 3 e 4 dell'art. 39 restano privi di attuazione.

Certamente le vicende sindacali del periodo e le conseguenze che ne derivano in ordine agli atteggiamenti delle confederazioni sono parte integrante delle ragioni storiche, che stanno alla base della mancata attuazione degli ultimi tre commi dell'articolo 39 Cost, ma questo non basta. E' necessario riflettere sul complesso meccanismo previsto dal medesimo articolo in materia di registrazione dei sindacati e formazione delle rappresentanze unitarie, cui è conferito il potere di stipulare i contratti collettivi nazionali di categoria efficaci *erga omnes*: poiché le procedure devono essere stabilite da un'apposita legge, la mancata emanazione di questa legge è la causa prima della mancata attuazione dell'articolo 39 Cost.

Sezione II

Organizzazione sindacale e diritti sindacali

1. La libertà sindacale: significato, estensione, limiti

Va precisato che la libertà sindacale enunciata al comma 1 dell'articolo 39 Cost. è assoluta e non viene toccata in nessun modo dai limiti previsti dall'articolo 18 Cost. per le associazioni.

La libertà sancita dall'articolo 39 Cost., comma 1, è libertà di "organizzazione", non di associazione, sindacale. L'uso del termine "organizzazione" implica una nozione più ampia dell'aggregazione sindacale nella forma associativa.

Dal punto di vista del fine può essere definita come sindacale ogni attività diretta all'autotutela degli interessi connessi allo svolgimento di un'attività di lavoro. Dal punto di vista strutturale si presume vi sia un'aggregazione di soggetti ed è perciò necessario che un'organizzazione vi sia, anche se nella forma minima di struttura di coordinamento degli interessi individuali, o come si dice di coalizione.

Ogni individuo ha quindi il diritto di coalizzarsi con altri per tutelare i propri interessi e di partecipare all'attività della organizzazione alla quale aderisce.

A) *La libertà sindacale negativa*

Molti studiosi si sono interrogati chiedendosi se la libertà sindacale abbia anche un contenuto negativo e cioè ci si è chiesti se il lavoratore ha la libertà di non aderire ad alcuna organizzazione sindacale.

L'articolo 39 Cost. non dice nulla a proposito e mute sono anche le convenzioni ma è espressamente sancita dallo *Statuto dei lavoratori*, che all'articolo 15, prevede la nullità di ogni atto o patto diretto a subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte, nonché la nullità di ogni altro atto che discrimini il lavoratore a causa della sua affiliazione sindacale.

B) *Il fine sindacale e i sindacati di comodo*

Abbiamo detto che può essere definita sindacale ogni attività diretta all'autotutela degli interessi connessi allo svolgimento di un'attività di lavoro. L'articolo 17 St. Lav. fornisce una definizione più precisa vietando ai datori di lavoro e alle associazioni di datori di lavoro di costituire o sostenere, con mezzi finanziari o altrimenti, associazioni sindacali di lavoratori.

Altro non è che un divieto imposto agli imprenditori di crearsi, mediante un illecito sostegno, un interlocutore sindacale *di comodo*. Da qui ne deriva anche il divieto di sindacati misti tra lavoratori e datori di lavoro.

C) *L'estensione della libertà sindacale*

a) *Datori di lavoro*

Secondo l'opinione largamente diffusa, l'articolo 39 Cost., comma 1, non distingue tra le parti sociali contrapposte, e mette dunque lavoratori e imprenditori sullo stesso piano quanto a garanzia sindacale. La simmetria sarebbe stata evidente se i commi rimasti inattuati fossero stati attuati dalla legge.

b) *Lavoratori autonomi e pubblici dipendenti*

Secondo l'interpretazione prevalente, ai lavoratori autonomi definibili, in ragione della dipendenza economica dal committente e delle modalità di esecuzione della prestazione come *parasubordinati* deve essere riconosciuta la libertà di organizzazione sindacale di cui all'articolo 39, comma 1, Cost.

La stessa garanzia di libertà si estende a quei lavoratori autonomi la cui prestazione sia caratterizzata dalla subordinazione economica al committente.

D) I limiti legali alla libertà sindacale: militari e polizia di Stato

I soli limiti legali alla libertà sindacale presenti nel nostro ordinamento riguardano i militari e gli appartenenti alla polizia di Stato.

Per quanto riguarda i militari in carriera è escluso espressamente che possano costituire associazioni di carattere sindacale o aderire ad altre associazioni sindacali, e che possano esercitare il diritto di sciopero. La motivazione di questa decisione sta nella funzione che questi individui sono chiamati a svolgere.

I militari di leva (prima dell'abolizione) potevano invece iscriversi ad associazioni sindacali o rimanere iscritti a sindacati, ma non potevano svolgere attività sindacali durante il servizio o quando comunque indossavano l'uniforme.

Per quanto riguarda la polizia di Stato, ai poliziotti è permesso costituire associazioni sindacali o aderire a sindacati, ma deve trattarsi di sindacati formati, diretti e rappresentati esclusivamente da appartenenti alla polizia. In ogni caso è vietato il ricorso allo sciopero, mentre sono concessi alcuni diritti sindacali: assemblee, permessi e aspettative sindacali.

2. Libertà sindacale e modelli di organizzazione

a) Le organizzazioni dei lavoratori

Con il ritorno alla libertà sindacale nel dopoguerra è rinato il pluralismo sindacale che può determinare, ed effettivamente determina, la presenza di più organizzazioni sindacali alle quali aderiscono, per libera scelta e in ragione delle loro personali opinioni, i lavoratori occupati in un medesimo settore produttivo.

La struttura organizzativa delle maggiori Confederazioni sindacali (CGIL, CISL, UIL) è complessa e può essere schematizzata distinguendo la linea di organizzazione orizzontale dalla linea di organizzazione verticale. Occorre distinguere i diversi livelli territoriali.

L'organizzazione orizzontale (intercategoriale) si articola su tre livelli:

- la struttura *territoriale* (in genere provinciale): per la CGIL le Camere del lavoro, per la CISL le Unioni provinciali, per la UIL le Camere sindacali;
- la struttura *regionale* in cui vi confluiscono quelle della struttura territoriale;
- la struttura *nazionale* (confederazione), nella quale confluiscono sia le strutture regionali sia le strutture nazionali di categoria (federazioni).

L'organizzazione verticale (di categoria) si articola su quattro livelli:

- la struttura al livello del luogo di lavoro;
- la struttura *territoriale* di categoria;
- la struttura *regionale* di categoria;
- la struttura *nazionale* di categoria (federazione).

b) *Le organizzazioni dei datori di lavoro*

A differenza dei sindacati di lavoratori, le organizzazioni dei datori di lavoro non presentano rilevanti divisioni su basi ideologiche o politiche, ma sono piuttosto per settori economici.

Le principali organizzazioni imprenditoriali sono: nel settore industriale con la CONFINDUSTRIA, nel settore del commercio la CONFCOMMERCIO, nel settore agricolo la CONFAGRCOLTURA (ed altre), nel settore bancario ABI, nel settore delle imprese cooperative ACI. Le imprese dei servizi pubblici locali, invece, fanno capo alla CONFSERVIZI.

3. *Le associazioni sindacali: natura giuridica*

Non essendo mai emanata la legge alla quale l'articolo 39 Cost. riserva l'attuazione dei suoi commi 2, 3 e 4, nel nostro ordinamento i sindacati non possono chiedere la "registrazione" e conseguire per questa via la personalità giuridica prevista dalla costituzione.

Gli interpreti hanno convenuto che i sindacati hanno la soggettività giuridica delle associazioni non riconosciute.

L'associazione non riconosciuta ha dunque una propria soggettività giuridica, autonoma e distinta dai singoli associati, in quanto ad essa sono direttamente imputati i rapporti giuridici. Ciò che differenzia l'associazione non riconosciuta

da quella riconosciuta come persona giuridica è la diversa estensione della responsabilità per i debiti dell'associazione: mentre l'associazione riconosciuta gode di autonomia patrimoniale perfetta, nell'associazione non riconosciuta coloro che hanno agito in nome e per conto dell'associazione possono essere chiamati a rispondere personalmente e illimitatamente.

Terminologia

Si indica come *sindacato di categoria* il sindacato che definisce la propria area di rappresentanza per ramo d'industria o settore di attività, mentre per *categoria* il gruppo professionale che l'associazione rappresenta e del quale persegue l'interesse collettivo.

3.1 *La rappresentanza sindacale*

Come già anticipato, la “carenza legislativa” (cioè la mancata attuazione dell'articolo 39 Cost.) ha portato ad attribuire al sindacato la natura giuridica di associazione non riconosciuta. E' perciò necessario qualificare il rapporto che intercorre tra l'associazione e i destinatari della sua attività negoziale.

La dottrina ha qualificato questo rapporto facendo ricorso alla categoria giuridica della *rappresentanza volontaria*, ossia quel particolare meccanismo giuridico mediante il quale la volontà negoziale viene formata ed espressa da un soggetto diverso da quello a cui sono immediatamente imputabili gli effetti giuridici dell'atto compiuto.

A questo punto la legittimazione del potere dell'associazione di rappresentare gli associati è fondata su di un atto volontario (negoziale: l'adesione al sindacato).

Il fulcro della teoria della rappresentanza volontaria è la nozione di *interesse collettivo*, sintesi e non somma di interessi individuali, quantitativamente e qualitativamente. I lavoratori si uniscono per la tutela di interessi che credono opportuno di perseguire in forma associata invece che individuale.

3.2 *La rappresentatività sindacale*

La rappresentatività è un concetto pregiuridico o sociologico: si dice rappresentativo il sindacato capace di dare effettiva tutela agli interessi collettivi che assume di rappresentare, perché l'effettività della tutela è alla base del