

RAPPORTO DEL GOVERNO ITALIANO SULL'APPLICAZIONE DELLA CONVENZIONE N. 87/1948 (LIBERTA' SINDACALE E PROTEZIONE DEL DIRITTO SINDACALE).

In merito all'applicazione, nella legislazione nazionale e nella pratica, della Convenzione in esame, si comunica che nel periodo intercorso dall'invio dell'ultimo rapporto non sono intervenute variazioni di particolare rilievo rispetto a quanto già comunicato con i precedenti rapporti.

In merito all'osservazione della Commissione di Esperti, si fa presente che la legge di delega al Governo per la riforma dell'ordinamento giudiziario, approvata dal Parlamento il 20 luglio 2005, come si può rilevare dal testo della stessa, non ha apportato alcuna modifica alla normativa vigente in materia di affiliazione dei magistrati ad organizzazioni sindacali, né tantomeno riguardo all'esercizio delle attività sindacali da parte degli stessi.

Le limitazioni previste dalla citata legge riguardano esclusivamente l'iscrizione a partiti politici e il coinvolgimento nelle attività di centri politici o affaristici che possano condizionare l'esercizio delle funzioni o comunque appannare l'immagine del magistrato.

In riferimento ai quesiti di cui all'articolato della Convenzione, si ribadisce quanto segue.

Articoli 2 e 3

Nell'ordinamento italiano, il principio giuridico fondamentale sul quale poggia il sistema del diritto sindacale è quello previsto dal 1° comma dell'art.39 della Costituzione della libertà di organizzazione sindacale, che costituisce un'autonoma e specifica manifestazione del generalissimo principio di libertà d'associazione, previsto dall'articolo 18 della Costituzione.

Tale norma, a differenza dei commi 2°, 3° e 4°, ha trovato immediata applicazione.

La libertà sindacale di cui all'articolo 39 si manifesta come:

- libertà dei singoli lavoratori e datori di lavoro di costituire associazioni sindacali all'interno di una medesima categoria professionale o meglio di uno stesso settore della produzione;
- libertà dei singoli di scegliere l'associazione sindacale alla quale aderire e, perfino, libertà di non aderire ad alcuna associazione;
- libertà di definire l'ambito di operatività dell'associazione sindacale.

Il diritto di organizzarsi liberamente si esplica, in primo luogo, come diritto soggettivo pubblico di libertà, il cui primo effetto è quello di inibire allo Stato di compiere atti che risultino lesivi di tale libertà; di conseguenza sarebbe certamente incostituzionale, ad esempio, un atto di legislazione ordinaria con il quale lo Stato determinasse i fini e le forme organizzative del sistema sindacale.

La norma in esame non garantisce soltanto contro interventi limitativi della libertà sindacale da parte dello Stato, bensì opera anche nei rapporti intersoggettivi di carattere privato.

Questo profilo riveste notevole importanza per il diritto del lavoro, in quanto i pericoli e le insidie all'esercizio della libertà sindacale possono riscontrarsi ancor più che nei rapporti tra i singoli e lo Stato, in quelli tra i lavoratori ed i datori di lavoro o associazioni di datori di lavoro.

Il legislatore ordinario, al fine di garantire la massima effettività della norma costituzionale sotto questo secondo profilo, ha avvertito la necessità di consolidare il principio di libertà sindacale con riferimento specifico ai rapporti interprivati.

A tale scopo, ha emanato la legge 20 maggio 1970, n.300, meglio nota come "Statuto dei lavoratori", la quale ha recepito i principi fondamentali fissati dalla Costituzione, tendendo non a disciplinare la libertà sindacale (ciò costituirebbe una illegittima interferenza del legislatore), bensì a garantire l'esercizio della medesima all'interno delle unità produttive, predisponendo, al riguardo, anche un efficiente apparato sanzionatorio.

Lo Statuto dei lavoratori ha altresì recepito le disposizioni contenute nella Convenzione in esame nonché quelle contenute nella Convenzione n. 98/1949.

Alla libertà sindacale è espressamente dedicato il titolo II dello Statuto.

In particolare:

- ◆ l'articolo 14 prevede il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale nei luoghi di lavoro;
- ◆ l'articolo 15 vieta patti e atti discriminatori in relazione all'attività sindacale dei lavoratori e contro la loro personalità e dignità;
- ◆ l'articolo 16 vieta, per le stesse ragioni di cui all'articolo 15, i trattamenti economici discriminatori;
- ◆ l'articolo 17 vieta espressamente la costituzione ed il sostegno da parte dei datori di lavoro (e delle loro organizzazioni sindacali) a sindacati di comodo, ossia controllati, anche occultamente, dai datori stessi;
- ◆ l'articolo 18 statuisce l'obbligo per il datore di lavoro di reintegrare il lavoratore nel suo posto di lavoro quando il licenziamento sia giudicato invalido dal giudice; prevede, inoltre, il risarcimento del danno al lavoratore nonché una sanzione per il caso in cui il datore di lavoro non ottemperi alla sentenza di reintegrazione che riguardi lavoratori che siano dirigenti delle rappresentanze aziendali.

Il titolo III dello Statuto, invece, concerne l'attività sindacale, i cosiddetti diritti statutari collettivi.

In particolare:

- ◆ l'articolo 19 prevede, per i sindacati firmatari dei contratti collettivi di categoria applicati all'unità produttiva, la possibilità di costituire rappresentanze sindacali aziendali;
- ◆ l'articolo 20 prevede e regola il diritto di assemblea dei lavoratori nell'ambito dell'azienda;
- ◆ l'articolo 21 prevede il diritto di referendum;
- ◆ l'articolo 22 subordina il trasferimento dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali al previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza;
- ◆ gli articoli 23 e 24 disciplinano, rispettivamente, il diritto dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali alla fruizione di permessi retribuiti e non retribuiti per svolgere la loro attività sindacale, anche al di fuori della azienda;
- ◆ l'articolo 25 prevede il diritto di affissione di comunicati di interesse sindacale e del lavoro;
- ◆ l'articolo 26 regola i contributi sindacali, riconoscendo al lavoratore il diritto di raccogliere fondi e di svolgere opera di proselitismo;
- ◆ l'articolo 27 impone ai datori di lavoro con più di 200 dipendenti di assicurare la disponibilità di idonei locali per lo svolgimento delle attività sindacali;
- ◆ l'articolo 28 prevede, in via ordinaria, una particolare forma di tutela della libertà sindacale, che va sotto il nome di “repressione della condotta antisindacale”, e che trova applicazione anche nel settore del Pubblico Impiego (articolo 63, 3° comma, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165).

Tale norma rappresenta nelle relazioni industriali a livello aziendale un efficace strumento destinato a garantire il rispetto del diritto di libertà sindacale e di organizzazione. In particolare, stabilisce che, di fronte ad un comportamento antisindacale del datore di lavoro, diretto ad impedire o a limitare l'esercizio della libertà e dell'attività sindacale nonché del diritto di sciopero, gli organismi locali delle associazioni sindacali che vi abbiano interesse possono proporre ricorso, ed il giudice, in esito ad un sommario ed immediato esame, qualora ritenga sussistente il comportamento lesivo della libertà sindacale denunciato, ordina al datore di lavoro, con provvedimento immediatamente esecutivo, di cessare dal comportamento illegittimo e di rimuoverne gli effetti.

In merito alla qualificazione giuridica del sindacato, si fa presente che l'organizzazione sindacale tradizionale è di tipo associativo. Il sindacato nasce come associazione volontaria di lavoratori o di datori di lavoro, che ad essa aderiscono allo scopo di ottenere la migliore realizzazione possibile dei rispettivi interessi collettivi o professionali.

La mancata attuazione dell'articolo 39 della Costituzione fa sì che, ancora oggi, le associazioni sindacali siano disciplinate dalla normativa di diritto comune e, più precisamente, dagli articoli 36, 37 e 38 del codice civile: esse costituiscono attualmente delle mere associazioni non riconosciute, e cioè enti di fatto, dotate di

soggettività giuridica e di autonomia patrimoniale, come tutte le associazioni non riconosciute, ma non di personalità giuridica.

Alle associazioni non riconosciute, considerato che presentano identità di struttura con le associazioni riconosciute come persone giuridiche, si applicano, oltre che gli articoli 36, 37 e 38 del codice civile, anche tutte quelle norme relative all'associazione riconosciuta che non si ricolleghino al riconoscimento della personalità giuridica.

Dall'applicabilità ai sindacati della normativa dettata per le associazioni non riconosciute consegue che l'ordinamento interno e l'amministrazione trovano la propria disciplina negli accordi intercorsi tra gli associati (articolo 36 del codice civile), cioè a dire nell'atto costitutivo e nello statuto, che non devono rivestire una forma particolare, né devono contenere specifiche regole, ad eccezione dell'indicazione dello scopo, potendo, in un secondo momento, intervenire deliberazioni assembleari nelle varie materie.

I sindacati possono acquistare beni; i contributi dei soci ed i beni acquistati, costituendo il fondo comune, non possono venire divisi né restituiti ai soci recedenti fin che dura l'associazione (articolo 37 del codice civile).

Il fondo comune, data la mancanza di personalità giuridica dell'associazione non riconosciuta, appartiene a tutti i soci, a titolo di comproprietà. Il fondo è dotato di autonomia patrimoniale, in quanto i creditori del sindacato non possono far valere i loro diritti sul patrimonio dei singoli associati ma solo sul fondo comune e, a loro volta, i creditori dei singoli soci non possono agire sul fondo comune. Tale autonomia, però, è imperfetta, in quanto delle obbligazioni assunte dal sindacato rispondono anche, personalmente e solidamente, le persone che hanno agito in nome e per conto del sindacato (articolo 38 del codice civile), alle quali è attribuita anche la rappresentanza processuale.

L'organizzazione interna dei sindacati attuali è a base democratica, essendo la loro attività regolata dalla volontà della maggioranza dei soci.

L'attuale sindacato, come associazione, opera direttamente nell'interesse dei soci; tuttavia, dato che l'interesse dei soci coincide con l'interesse generale della categoria, opera, indirettamente, anche nell'interesse della categoria professionale.

Si fa inoltre presente che l'organizzazione sindacale può assumere una veste diversa da quella associativa e, anche in tal caso, la sua regolamentazione dovrà essere reperita nelle forme organizzatorie del diritto privato, in quanto compatibili con il principio fondamentale della libertà sindacale.

Ciò si verifica nel caso in cui i lavoratori conducono azioni conflittuali attraverso delegazioni occasionali (comitati di sciopero, comitati di base, ecc.) che vengono investite di un mandato per organizzare forme di lotta e per condurre le eventuali trattative.

Al termine del conflitto, la coalizione esaurisce il suo mandato e si scioglie. In essa non può certo ravvisarsi una associazione, bensì un nucleo organizzativo che, in

termini giuridici, può inquadrarsi nella figura del comitato di cui agli articoli 39, 40, 41 e 42 del codice civile; mentre alla figura del mandato collettivo di cui all'articolo 1726 del codice civile può ricondursi il rapporto con i lavoratori.

In tali casi, anche se non si configura la fattispecie dell'associazione sindacale, ricorre pur sempre una forma di esercizio della libertà di organizzazione sindacale tutelata dall'articolo 39 della Costituzione.

Forme di questo tipo si riscontrano anche tra i datori di lavoro.

Occorre, infine, precisare che l'organizzazione sindacale tradizionale, di tipo associativo, è rimasta tipica, e in qualche modo esclusiva, soltanto per l'organizzazione sindacale dei datori di lavoro.

Per quella dei lavoratori, invece, si è assistito, negli ultimi anni, ad un progressivo superamento del tradizionale modello associativo, che è stato via, via affiancato, soprattutto a livello aziendale, da strutture sindacali di tipo istituzionali, da strutture, cioè, costituite e destinate ad operare non già su base associativa, ma, o perché liberamente elette dai lavoratori interessati (e con attività efficace non solo per i votanti, ma anche per i non votanti e per chi avesse votato candidati non eletti) o, più spesso, perché ritenute dal legislatore idonee a svolgere (al pari delle strutture associative) un'efficace azione sindacale nell'interesse collettivo di un gruppo di lavoratori.

Una struttura istituzionale dell'organizzazione sindacale a livello aziendale è stata prevista dall'art.19 della legge n.300/1970, che consente ai lavoratori di costituire rappresentanze sindacali in ogni unità produttiva (sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo) che abbia più di 15 dipendenti.

A tale proposito, si fa presente che quando le rappresentanze sindacali furono previste, la legge richiedeva, da un lato, la costituzione delle stesse ad iniziativa di una pluralità di lavoratori, e dall'altro, che la costituzione avvenisse nell'ambito di associazioni aderenti alle Confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale ovvero di associazioni sindacali che, pur non essendo affiliate alle predette Confederazioni, fossero firmatarie di contratti collettivi nazionali o provinciali di lavoro applicati nell'unità produttiva.

Attualmente, l'articolo 19, nel testo modificato a seguito dei due referendum tenutesi nel 1995, risulta così formulato: "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".

Naturalmente, in ogni unità produttiva possono essere costituite più rappresentanze sindacali aziendali, stante l'esistenza di una pluralità di associazioni sindacali in possesso dei requisiti previsti dalla legge.

Tuttavia, occorre precisare che il peso dell'articolo 19 nell'attuale sistema delle relazioni sindacali all'interno dell'azienda va ridimensionato, e ciò perché le rappresentanze sindacali unitarie, previste e disciplinate dagli accordi

interconfederali, vanno progressivamente sostituendosi alle rappresentanze sindacali aziendali, le quali finiscono con avere valenza solo in quelle realtà imprenditoriali marginali che non applicano i contratti collettivi.

Il Protocollo d'intesa siglato dalle parti sociali e dal Governo il 23.07.1993 riconosce le rappresentanze sindacali unitarie e stabilisce che i contratti nazionali di lavoro deleghino a tali organismi la titolarità della contrattazione di secondo livello (aziendale o territoriale).

Il successivo accordo interconfederale del 1° dicembre 1993 ha disciplinato la costituzione, i compiti ed il funzionamento delle rappresentanze sindacali unitarie ed ha dato, in tal modo, attuazione ai principi dettati dall'accordo del luglio 1993.

Si fa, inoltre, presente che l'articolo 18 del decreto legislativo del 19 settembre 1994, n.626 ha previsto un'ulteriore struttura istituzionale alla quale è affidata il perseguimento di interessi collettivi dei lavoratori: il "rappresentante per la sicurezza", che viene eletto o designato dai lavoratori di ciascuna azienda o unità produttiva e le cui funzioni sono quelle di concorrere all'attuazione di misure di sicurezza e di prevenzione, controllandone e promuovendone l'applicazione.

Occorre, altresì, precisare che le predette strutture sindacali istituzionali sono espressione della libertà sindacale sancita dal 1° comma dell'art.39 della Costituzione, posto che tale disposizione riconosce la libertà dell'organizzazione sindacale e non già quella dell'associazione sindacale.

Riguardo alla libertà di organizzazione sindacale dei lavoratori pubblici, si fa presente che la privatizzazione del pubblico impiego, attuata con la legge delega 23 ottobre 1992, n. 421 e con il decreto legislativo 3 febbraio 1993, n.29 e successivi decreti di modificazione ed integrazione, ha determinato il definitivo superamento della concezione secondo cui un'azione sindacale dei lavoratori pubblici contrasterebbe con la riserva di legge in materia di organizzazione dei pubblici uffici e con la garanzia di imparzialità della pubblica amministrazione (articolo 97 della Costituzione).

Al riguardo, si segnala che, di recente, è stato emanato il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (noto anche come testo unico in materia di pubblico impiego), il quale svolge una duplice funzione, da un lato, quella di compilazione, nel senso che aggiorna il decreto legislativo n.29/1993 e i successivi decreti numeri 396/1997, 80/1998 e 387/1998, e, dall'altro, quella di demolizione, in quanto individua le disposizioni abrogate o inapplicabili a seguito della sottoscrizione dei contratti collettivi. In questo modo, il decreto legislativo di cui trattasi continua a collocarsi nello stesso ambito e portata del precedente intervento riformatore, vale a dire il decreto legislativo n.29/1993.

La legge di riforma, infatti, ha sancito un radicale cambiamento di prospettive.

Da un lato, ha stabilito che la contrattazione collettiva del pubblico impiego si svolge su tutte le materie relative al rapporto di lavoro ed alle relazioni sindacali (1° comma, articolo 40 del decreto legislativo n.165/2001), dall'altro, ha stabilito che

anche nelle pubbliche amministrazioni la libertà e l'attività sindacale sono tutelate nelle forme previste dalle disposizioni della legge n. 300/1970 e successive modificazioni ed integrazioni, e che fino a quando non vengano emanate norme di carattere generale sulla rappresentatività sindacale che sostituiscano o modifichino tali disposizioni, le pubbliche amministrazioni osservano le disposizioni seguenti (a cui si rinvia) in materia di rappresentatività delle organizzazioni sindacali ai fini dell'attribuzione dei diritti e delle prerogative sindacali nei luoghi di lavoro e dell'esercizio della contrattazione collettiva (1° comma, articolo 42 del decreto legislativo n.165/2001).

Da ciò ne consegue che i lavoratori pubblici e le loro organizzazioni sindacali godono degli stessi diritti e delle stesse prerogative dei lavoratori privati e dei loro sindacati. Tra questi diritti e prerogative vi sono, senz'altro, quelli derivanti o connessi al principio di libertà sindacale previsto dal 1° comma dell'art.39 della Costituzione.

Articolo 4

Il sindacato, inteso come associazione, si scioglie, oltre che per le cause previste nell'atto costitutivo e nello statuto, anche quando lo scopo è stato raggiunto o è divenuto impossibile, ovvero quando tutti gli associati sono venuti a mancare (articolo 27 del codice civile). Inoltre, è sempre ammessa una delibera assembleare di scioglimento con la maggioranza di almeno tre quarti degli associati (articolo 21, 3° comma del codice civile).

Articolo 5

Nell'ordinamento giuridico italiano, oltre ad essere garantito il diritto di associazione sindacale entro i confini dello Stato, è riconosciuto a tutti i sindacati anche il diritto di affiliazione ad organizzazioni internazionali di lavoratori e di datori di lavoro.

Articolo 6

Le garanzie previste a tutela della libertà sindacale e dell'esercizio delle attività sindacali si applicano anche alle Federazioni e Confederazioni.

Riguardo alla struttura organizzativa dei sindacati, si precisa quanto segue.

In Italia, l'associazionismo sindacale si realizza attraverso criteri e sistemi diversi, a seconda che si tratti di lavoratori o di datori di lavoro.

Per quanto riguarda i lavoratori, si fa presente che l'unità di base è l'organizzazione nel luogo di lavoro; ma il lavoratore può aderire direttamente alla struttura territoriale, se lavora in un'impresa all'interno della quale non esiste una struttura sindacale aziendale.

La struttura aziendale confluisce, in linea verticale, nelle strutture territoriali (provinciali) e, quindi, in quelle regionali e nazionali di categoria (Federazioni nazionali di categoria).

Nella CGIL, la struttura aziendale confluisce, altresì, in linea orizzontale, nella struttura territoriale intercategoriale (Camera del lavoro). Nella CISL e nella UIL, invece, la struttura territoriale intercategoriale (rispettivamente, Unione sindacale territoriale e Camera sindacale) non ha un diretto collegamento con la struttura aziendale, ma solo con la struttura di categoria. Le organizzazioni orizzontali territoriali, a loro volta, confluiscono in strutture regionali.

Infine, sia le strutture orizzontali regionali, sia le Federazioni nazionali di categoria concorrono a formare la Confederazione.

In pratica, la struttura della rappresentanza sindacale si articola in due linee organizzative: una cosiddetta “orizzontale”, secondo il dato territoriale, e l'altra, cosiddetta “verticale”, secondo il dato della categoria e cioè secondo il tipo di attività produttiva dell'impresa in cui si colloca il lavoratore iscritto.

Per quanto riguarda, invece, i datori di lavoro, si fa presente che coesistono sistemi diversi che prevedono una distinzione in base alla natura del capitale delle imprese rappresentate, alla loro dimensione e al settore di attività: esistono associazioni di imprenditori privati e pubblici, di imprenditori agricoli, di piccoli e medi imprenditori, di costruttori, di imprenditori tessili, etc.

Articolo 7

Gli aspetti relativi al riconoscimento della personalità giuridica e alla registrazione delle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro sono disciplinati dai commi 2°, 3° e 4° dell'articolo 39, in cui è disposto che:

- ai sindacati non può essere imposto altro obbligo oltre quello della registrazione (presso uffici centrali o periferici);
- condizione per la registrazione è che i sindacati abbiano un ordinamento interno a base democratica;
- a seguito di tale registrazione è attribuita ai sindacati personalità giuridica di diritto pubblico e capacità di stipulare, attraverso rappresentanze unitarie in proporzione al numero degli iscritti, contratti collettivi con efficacia erga omnes.

A tale proposito, si precisa che i precitati commi dell'articolo 39, che hanno natura programmatica, a tutt'oggi, non hanno trovato applicazione: da anni, infatti, attendono invano una legge di attuazione. Si precisa, altresì, che sono stati redatti vari progetti legislativi al riguardo, ma i sindacati, diffidenti verso ogni tipo di invadenza nel loro campo d'azione, hanno difeso la libertà costituzionale conquistata, rifiutando, a priori, qualsiasi normativa statale in materia.

Articolo 9

In merito alla titolarità del diritto di libertà sindacale, si precisa che nel nostro ordinamento i soli limiti previsti dalla legge sono riferiti ai militari e agli appartenenti alla polizia.

A tale proposito, si precisa quanto segue.

Per gli appartenenti alle Forze di polizia ad ordinamento civile (Polizia di Stato, Corpo della polizia penitenziaria, Corpo forestale dello Stato), il legislatore nazionale, all'articolo 82 della legge 1° aprile 1981, n. 121, ha espressamente sancito il diritto di associarsi in sindacati, sia pure con alcune limitazioni, quali: il divieto di iscrizione a sindacati diversi da quelli costituiti specificamente per la categoria e il divieto di assumere la rappresentanza di lavoratori appartenenti ad altre categorie.

Tale personale può, dunque, esercitare il diritto di cui all'articolo 39 della Costituzione, ma in regime di separatezza, in quanto non può aderire ai sindacati che operano nel restante mondo del lavoro.

Diversamente, il personale delle Forze di polizia ad ordinamento militare (Arma dei carabinieri, Corpo della guardia di finanza) e delle Forze armate (Esercito, Marina ed Aeronautica) non è rappresentato da organizzazioni sindacali, ma da organismi di rappresentanza a base elettiva, stante il divieto stabilito dalla legislazione nazionale per gli appartenenti alle predette Forze armate e di polizia militare di costituire associazioni professionali a carattere sindacale e, comunque, di aderire ad altri sindacati esistenti (articolo 8, 1° comma, della legge 11 luglio 1978, n. 382 e relativo Regolamento attuativo di cui al DPR 4 novembre 1979, n. 691, modificato dal DPR 28 marzo 1986, n. 136).

Tali organismi elettivi, rappresentativi in ambito militare, sono competenti per la formulazione di pareri, proposte e richieste sulle materie attinenti alla condizione, al trattamento e alla tutela dei militari; hanno, inoltre, la funzione di prospettare le istanze di carattere collettivo su argomenti definiti (ad esempio: qualificazione professionale, provvidenze per gli infortuni subiti e per le infermità contratte in servizio e per causa di servizio).

Gli organismi di rappresentanza partecipano alla concertazione nel procedimento di formazione dei provvedimenti che disciplinano il contenuto del rapporto di impiego del personale non dirigente delle Forze di polizia ad ordinamento militare e delle Forze armate, come meglio precisato nella parte relativa alla contrattazione collettiva.

La suesposta differenza, sancita dall'ordinamento in tema di libertà sindacale, tra le Forze di polizia ad ordinamento civile da una parte e le Forze di polizia ad ordinamento militare e le Forze armate dall'altra, ha costituito oggetto di diverse sentenze da parte della Corte Costituzionale, la quale, chiamata a pronunciarsi sulla legittimità costituzionale delle disposizioni di legge recanti il divieto in ambito militare di costituire associazioni professionali a carattere sindacale e, comunque, di aderire ad altri sindacati esistenti, ha dichiarato, con sentenza n. 449 del 1999, che si allega unitamente all'ordinanza di rimessione del Consiglio di Stato), non fondate le

censure di incostituzionalità sollevate per contrasto con gli articoli 39, 52 e 3 della Costituzione.

Alla base della citata pronuncia, vi è la considerazione che, in un ambito speciale come quello militare, rileva nel suo carattere assorbente il servizio e che l'annullamento delle disposizioni impugnate aprirebbe inevitabilmente la via ad organizzazioni la cui attività potrebbe risultare non compatibile con i caratteri di coesione interna e neutralità dell'ordinamento militare.

Né, ad avviso della Corte, appare fondata la lamentata violazione del principio di eguaglianza sotto il profilo dell'irragionevolezza e del deteriore trattamento dei militari rispetto alle Forze di polizia ad ordinamento civile, in quanto le due situazioni poste a confronto non appaiono comparabili, anche in considerazione del fatto che il legislatore, nel riconoscere una limitata libertà sindacale alla Polizia civile, ne ha contestualmente disposto la smilitarizzazione.

In merito al diritto di sciopero, si rinvia a quanto già comunicato con i precedenti rapporti.

Ad ogni buon fine, si allega la normativa di riferimento: articolo 40 della Costituzione, legge 12 giugno 1990, n. 146, in materia di esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e di salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tutelati, nonché la legge 11 aprile 2000, n. 83, recante modificazioni ed integrazioni alla stessa.

Il presente rapporto è stato inviato alle organizzazioni datoriali e sindacali riportate nell'elenco allegato.

ALLEGATI:

1. Legge di delega al Governo per la riforma dell'ordinamento giudiziario, approvata dal Parlamento il 20 luglio 2005;
2. Articoli 3, 18, 39, 40, 52 e 97 della Costituzione;
3. Legge 20 maggio 1970, n.300 (Statuto dei lavoratori);
4. Articolo 63 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
5. Articoli 21, 27, 36, 37, 38, 40, 41, 42 e 1726 del codice civile;
6. Accordo sul costo del lavoro del luglio 1993;
7. Articolo 18 del decreto legislativo n.626/1994;
8. Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
9. Articolo 82 e seguenti della legge 1 aprile 1981, n.121;
10. Legge 11 luglio 1978, n.382;
11. D.P.R. 4 novembre 1979, n.691;
12. DPR 28 marzo 1986, n. 136;
12. Sentenza della Corte Costituzionale n. 449 del 1999;
13. Legge 12 giugno 1990, n. 146;
14. Legge 11 aprile 2000, n. 83.

This document was created with Win2PDF available at <http://www.daneprairie.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.