

**Art. 5**

**DIRITTO SINDACALE**

## Paragrafo unico - Diritto Sindacale

### Questione A lett.a)

La libertà sindacale costituisce un valore fondamentale dell'Ordinamento e come tale è affermata e tutelata da una specifica norma della Costituzione (articolo 39 della Costituzione).

La legge italiana pone limitazioni o restrizioni, di diversa portata ed incisività, esclusivamente con riferimento agli appartenenti alle Forze Armate e alla Polizia di Stato.

Per quanto riguarda gli appartenenti alle Forze Armate, la legge n.382/1978, pur con le naturali limitazioni derivanti dalla peculiarità della funzione svolta e riguardanti l'organizzazione e l'azione collettiva, consente, comunque, che gli interessi professionali dei militari trovino espressione in istanze rappresentative elette appositamente previste.

Con riferimento alla Polizia di Stato, si rileva che, contestualmente alla disposta "smilitarizzazione" della medesima, la legge n.121/1981 ( art.83, comma 2 ) regolamenta la libertà sindacale dei lavoratori addetti alla polizia, delimitandola unicamente mediante l'esclusione della possibilità per i sindacati del settore di aderire ad organismi di rappresentanza più generale.

Si fa infine presente che il recente Decreto Legislativo n. 195/1995 prevede particolari procedure per disciplinare i contenuti del rapporto di impiego del personale delle Forze di polizia e delle Forze armate.

A tal fine, per quanto riguarda gli appartenenti alle Forze di Polizia ad ordinamento civile ( Polizia di Stato, Corpo della Polizia Penitenziaria e Corpo forestale dello Stato ), è richiesto un accordo sindacale da stipulare dalla delegazione di parte pubblica con una delegazione sindacale composta dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali del personale corrispondente, tenuto conto del loro rispettivo grado di rappresentatività.

Con riguardo agli appartenenti alle Forze di polizia ad ordinamento militare ( Arma dei Carabinieri e Corpo della guardia di finanza ), nonché al personale delle Forze Armate, è prescritta una procedura di concertazione tra i Ministeri competenti ed i rappresentanti dei rispettivi organismi di rappresentanza ( Consiglio centrale di rappresentanza – COCER – Sezioni Carabinieri e Guardia di Finanza, ovvero Sezione Esercito, Marina ed Aeronautica ).

A quanto consta, infine, la libertà sindacale dei cittadini stranieri che lavorano regolarmente in Italia è pienamente garantita e non soffre di alcuna limitazione.

### Questione A lett.b)

L'articolo 39 della Costituzione ai commi 2 e 3 stabilisce che " ai sindacati non può essere imposto alcun obbligo di legge se non la loro registrazione presso uffici locali o centrali, secondo le norme di legge" e che "è condizione per la registrazione che gli Statuti dei sindacati sanciscano un

ordinamento interno a base democratica "... tali previsioni, secondo quanto stabilito dal comma 4 dello stesso articolo 39 della Costituzione, erano preordinate a consentire la stipula di CCNL ( contratti collettivi nazionali di lavoro ) aventi efficacia erga omnes ad opera di rappresentanze unitarie dei sindacati registrati. Esse, tuttavia, non hanno trovato attuazione e sono rimaste inapplicate; pertanto, attualmente l'ordinamento non contiene alcuna specifica regolamentazione dei sindacati, ai quali è applicabile quella dettata in generale per le associazioni. In base a quest'ultima, le organizzazioni sindacali assumono comunemente la veste di associazioni non riconosciute. In quanto tali, esse sono esenti da qualsiasi obbligo sia di registrazione che di altra natura e da qualsiasi particolare controllo sul proprio ordinamento.

#### **Questione A lett.c).**

Per quanto riferito al precedente punto, resta esclusa ogni possibilità di ingerenza dello Stato sulle organizzazioni sindacali sia dei lavoratori che dei datori di lavoro da condizionamento da parte dei datori di lavoro, l'art.17 della legge 20.5.1970 n.300 ( Statuto dei lavoratori ) vieta a quest'ultimi di "costituire o sostenere, con mezzi finanziari o altrimenti, associazioni sindacali di lavoratori ".

#### **Questione A lett.d).**

Non risulta alcuna regolamentazione in materia, dovendosi peraltro ritenere ricompresa nell'ambito della libertà sindacale, tutelata dall'art.39 della Costituzione.

#### **Questione B lett.a)**

La legge menzionata n. 300/1970 detta specifiche disposizioni per assicurare effettività alla libertà sindacale nei luoghi di lavoro. Si tratta, in particolare : dell'art. 1, che garantisce ai lavoratori il diritto di manifestare liberamente il proprio pensiero nei luoghi ove prestano la loro opera; dell'art.14 che riconosce " il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale.... A tutti i lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro "; dell'art.15 che commina la nullità degli atti discriminatori di qualsiasi natura, ivi inclusi quelli attinenti all'appartenenza al sindacato o allo svolgimento di attività sindacale; dell'art.16 che vieta la datore di lavoro " la concessione di trattamenti economici di maggiore favore aventi carattere discriminatorio". Si sottolinea che l'art.38 configura come reato la violazione del citato art.15 nella parte in cui questo vieta gli atti discriminatori diretti a "subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte".

La possibilità di aderire ad un sindacato è esclusa nei confronti degli appartenenti alle Forze Armate, come specificato nella risposta al quesito A lett. a).

**Quesito B lett.b).**

La libertà sindacale, costituzionalmente garantita, non tutela soltanto il diritto di aderire ad un sindacato, ma tutela altresì il diritto del lavoratore di non prestare adesione ad alcuna organizzazione sindacale ( libertà sindacale c.d. negativa ).

**Questione C lett. a) e b).**

Per quanto riguarda il settore del lavoro alle dipendenze di Amministrazioni Pubbliche, si osserva che i requisiti per l'accertamento della rappresentatività sindacale sono espressamente previsti dal Decreto Legislativo 3.2.1993 n.29.

L'art.47 bis stabilisce che sono ammesse alla contrattazione collettiva nazionale le organizzazioni sindacali che hanno, nel comparto o nell'area, una rappresentatività non inferiore al 5%, percentuale questa, ottenuta considerando la media tra il dato associativo e il dato elettorale. Il dato associativo, secondo quanto previsto dallo stesso art.47 bis, è espresso dalla percentuale delle deleghe per il versamento dei contributi sindacali rispetto al totale delle deleghe rilasciate nell'ambito considerato, mentre il dato elettorale è espresso dalla percentuale dei voti ottenuti nelle elezioni delle rappresentanze sindacali unitarie del personale, rispetto al totale dei voti espressi nell'ambito considerato.

Per quanto riguarda il settore del lavoro alle dipendenze di datori di lavoro privati, manca invece una regolamentazione legislativa generale con riferimento alla individuazione dei criteri di rappresentatività dei sindacati.

Si rileva in proposito che vi sono alcune leggi destinate ad operare in ambiti circoscritti, le quali definiscono, allo specifico scopo cui sono indirizzate, alcuni criteri di verifica della rappresentatività sindacale. Si cita, ad esempio, la legge 19.12.1986 n.936 relativa alla composizione del CNEL ( Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro ). Altro esempio è costituito dalla legge 18.11.1977 n.902, concernente la ripartizione dei patrimoni residui delle discolte organizzazioni collettive fasciste tra le attuali organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro .

Stante la mancanza di una legge di carattere generale in materia, la giurisprudenza ha elaborato in via interpretativa una serie di indici c.d. sintomatici della maggiore rappresentatività del sindacato.

La nozione di maggiore rappresentatività, introdotta a livello legislativo nei primi anni '70, fu creata allo scopo di identificare le organizzazioni sindacali, ordinariamente di carattere confederale - cioè pluricategoriale -, dotate di effettiva capacità rappresentativa. La nozione è diretta quindi non tanto a misurare il preciso grado di rappresentatività delle varie organizzazioni sindacali, ma piuttosto rimanda al profilo della loro effettiva rilevanza rappresentativa sul piano nazionale. Gli indici sintomatici della maggiore rappresentatività sindacale sono essenzialmente quelli qui di seguito enumerati: consistenza numerica del sindacato, equilibrata

estensione associativa in tutto l'arco delle categorie, significativa presenza organizzativa distribuita sul territorio nazionale, partecipazione a trattative sindacali e alla stipulazione di contratti collettivi.

Le controversie aventi ad oggetto l'ammissione delle organizzazioni sindacali, ai sensi dell'art.47bis del D. Legisl. 29/93, alla contrattazione collettiva nazionale per la stipulazione di accordi o contratti nel settore del lavoro pubblico contrattualizzato rientrano nella giurisdizione del giudice ordinario, coinvolgendo posizioni giuridiche di diritto soggettivo proprie dei sindacati, non degradabili ad interessi legittimi. La cognizione delle suddette controversie spetta pertanto in primo grado al Tribunale civile in funzione di giudice del lavoro e in secondo grado alla Corte d'Appello, in funzione di giudice del lavoro d'appello; le decisioni di quest'ultima sono impugnabili innanzi alla Corte di Cassazione per soli motivi di legittimità.

Le controversie aventi ad oggetto la scelta di una o più organizzazioni sindacali operata dalla Pubblica Amministrazione al fine di procedere alla nomina di rappresentanti in seno ad organismi collegiali pubblici, rientrano invece nella giurisdizione del giudice amministrativo ( tribunale Amministrativo Regionale in primo grado, e Consiglio di Stato in grado di appello ).

Infine, con riferimento alle prerogative spettanti ai sindacati maggiormente rappresentativi si osserva quanto segue: tra le organizzazioni sindacali considerate come maggiormente rappresentative vengono scelti i rappresentanti sindacali da nominare in organi collegiali pubblici.

Inoltre, nel settore del lavoro privato, ai CCNL stipulati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative il legislatore fa frequentemente rinvio in funzione di specificazione della regolamentazione di attuazione della normativa generale di fonte legislativa.

Un'altra ipotesi di rinvio si realizza ai fini della fissazione della retribuzione minima di riferimento per il calcolo dei contributi previdenziali nel settore del lavoro privato ( ciò anche oltre i limiti di efficacia giuridica del contratto collettivo di diritto comune ed a prescindere dalla retribuzione effettivamente corrisposta al prestatore di lavoro ).

#### **Questione C lett. c).**

Per quanto riguarda i criteri di rappresentatività dei sindacati dei datori di lavoro, si richiama quanto riferito relativamente al lavoro privato, dovendosi ritenere applicabili in linea generale gli stessi criteri ivi descritti.

#### **Questione D**

Si rappresenta che l'art.20 della già citata legge n.300/70 prevede la possibilità per i lavoratori di riunirsi presso l'unità produttiva in cui prestano la propria attività sia durante l'orario di lavoro, entro un limite annuo di ore, per le quali viene corrisposta la normale retribuzione, sia la di fuori di esso. Le riunioni sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle

rappresentanza sindacali aziendali nell'unità produttiva, devono riguardare materie di interesse sindacale e del lavoro e alle stesse possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, "dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale".

### **Disposizioni che danno sostegno alla presenza e all'attività sindacale nei luoghi di lavoro.**

Si tratta, in particolare, dell'art.19 della legge 300/70, il quale prevede la possibilità di costituzione, ad iniziativa dei lavoratori, di rappresentanze sindacali aziendali in ogni unità produttiva nell'ambito delle associazioni sindacali firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati ad essa; dell'art.22 della legge 300/70, il quale stabilisce che i dirigenti delle summenzionate rappresentanze sindacali aziendali non possono essere trasferiti dall'unità produttiva presso cui lavorano senza il nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza; dell'art.23 della stessa legge 300 che stabilisce il diritto dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali ad usufruire di permessi retribuiti per l'espletamento del proprio mandato; nonché dell'art.24 che prevede il diritto a fruire di permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o congressi e convegni di natura sindacale.

L'art.35 della predetta legge delimita l'ambito operativo delle suddette disposizioni, le quali si applicano, per le imprese industriali e commerciali, alle unità produttive che occupano più di 15 dipendenti e, per le imprese agricole, alle unità produttive con più di 5 dipendenti.

### **Questione E**

La repressione della condotta antisindacale è assicurata dall'art.28 della legge 300, il quale predispone uno speciale procedimento giudiziario, attivabile nelle ipotesi in cui "il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e della attività sindacale nonché del diritto di sciopero".

In particolare, il predetto articolo prevede un procedimento di rapido svolgimento, il cui provvedimento finale è immediatamente esecutivo.

La predetta norma stabilisce che legittimati ad agire sono gli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse, i quali possono proporre ricorso al Tribunale del luogo ove vengano posti in essere i suddescritti comportamenti antisindacali. Il giudice, nei 2 giorni successivi al deposito del ricorso, convocate le parti ed assunte sommarie informazioni, qualora ritenga sussistente la violazione, ordina al datore di lavoro con decreto motivato immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti. Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro 15 giorni dalla sua comunicazione alle parti, opposizione davanti al Tribunale, che decide con sentenza, anch'essa immediatamente esecutiva. L'efficacia esecutiva del decreto non può essere

revocata fino alla sentenza che definisce il giudizio di opposizione. Se il datore di lavoro non ottempera al decreto o alla sentenza, tale violazione costituisce reato e la relativa sentenza penale è soggetta a pubblicazione.