

ARTICOLO 5

Diritti sindacali

Il quadro normativo in materia è rimasto pressoché invariato.

Tuttavia, ad integrazione di quanto illustrato nei rapporti precedenti, si riportano brevi cenni sull’evoluzione storica/normativa del diritto sindacale.

Il diritto sindacale ha avuto nel nostro Paese un’evoluzione lenta; fino all’avvento del fascismo, l’attività sindacale ed in particolar modo l’associazionismo sindacale, furono, perciò, regolati esclusivamente dalla normativa sul diritto di riunione di cui all’art. 32 dello Statuto Albertino e di conseguenza, mancando qualsiasi norma peculiare, le associazioni sindacali operavano come *associazioni di diritto comune non riconosciute*.

Il diritto di associazione sindacale fu riconosciuto giuridicamente, per la prima volta, nel 1922 (dal R.D.L. 29-10-1922, n. 1529). Il riconoscimento dell’associazione sindacale avveniva col sistema della registrazione previa presentazione di una domanda, accompagnata da alcuni documenti richiesti dalla legge (copia dello statuto e del regolamento, elenco nominativo dei soci e dei componenti del direttivo, denominazione e sede dell’associazione, copia della delibera contenente la richiesta di registrazione).

Successivamente il regime fascista instaurava, con la citata L.3-4-1926, n. 523, l’ordinamento corporativo, con il riconoscimento per ogni categoria professionale di una sola associazione tanto per i datori che per i lavoratori. I sindacati riconosciuti avevano la personalità giuridica di diritto pubblico (fase del sindacalismo di diritto pubblico) e la rappresentanza legale della categoria professionale; il contratto collettivo era efficace nei confronti di tutti gli appartenenti alla categoria professionale, ed era annoverato tra le fonti del diritto (art. 1 delle disposizioni preliminari al codice civile).

L’avvento dello Stato repubblicano e della Costituzione determinò un notevole salto qualitativo nella previsione e regolamentazione del *diritto, dell’attività e della libertà sindacale*, infatti:

- l’art. 39 Cost. stabilisce che “l’organizzazione sindacale è libera”.

Con questa norma di carattere precettivo (cioè di immediata applicazione, indipendentemente da un ulteriore intervento del legislatore ordinario) la Costituzione ha voluto anzitutto, affermare che, alla base dell’organizzazione, della funzione e della stessa azione sindacale vi è la libertà come un diritto soggettivo assoluto, garantendo alla predetta associazione l’immunità da controlli e riconoscendole l’importante funzione di protezione degli interessi collettivi legati all’attività lavorativa, di fronte ai quali l’ordinamento non può restare indifferente.

- l’art. 40 Cost, ribaltando completamente la situazione preesistente, attribuisce allo sciopero, la valenza di un diritto costituzionalmente garantito.

Dopo gli eventi politici sociali e sindacali che caratterizzarono la fine degli anni "60", il legislatore esce da una lunga fase di "estraneità" e di "neutralità" per assumere una posizione di sostegno all'attività sindacale dei lavoratori.

Veniva così emanata, la legge (ripetutamente citata) del **20-5-1970, n. 300**, che costituisce, come noto, un testo fondamentale per il diritto sindacale che, a partire dallo Statuto e grazie ad esso, ha conosciuto una nuova fase della sua vita.

Nello Statuto dei lavoratori concorrono, come già evidenziato, due aspetti fondamentali:

- **la tutela della libertà e della dignità del singolo lavoratore** con riferimento a determinate situazioni di carattere repressivo che si verificano all'interno delle aziende;
- **la tutela collettiva dei lavoratori**, attuata riconoscendo al sindacato determinati diritti e prerogative all'interno di luoghi di lavoro.

Nel 2010 lo Statuto dei lavoratori ha compiuto quaranta anni di validità, assurgendo a "legge storica" del nostro ordinamento. Le scarse modifiche intervenute in questo arco temporale, ad esclusione dell'art. 19, sono per lo più di natura formale o, comunque, hanno determinato un'estensione della sua portata applicativa.

A tale proposito, questa straordinaria "tenuta" dello Statuto dei lavoratori è stata vista, da alcuni, come un indice della sua modernità.

La duplice funzione dello Statuto dei Lavoratori risulta chiaramente dalla sua struttura suddivisa in sei Titoli, alcuni dei quali marcatamente dedicati al profilo della tutela individuale del lavoratore, altri invece dedicati alle prerogative dei soggetti collettivi.

In particolare il Titolo I (artt. 1-13) ha la finalità precipua di rimuovere le situazioni antigiuridiche, che sistematicamente sacrificano **la libertà, la dignità umana dei lavoratori** e la sicurezza del lavoro al fine di riequilibrare a favore dei prestatori di lavoro il rapporto di potere nell'azienda.

Il Titolo I dello Statuto dei lavoratori costituisce quindi una vera e propria "roccaforte" della legislazione a tutela dei lavoratori subordinati, ponendo da un lato precisi limiti all'esercizio dei poteri privati (direttivo, organizzativo, e disciplinare) del datore di lavoro, quale contraente forte, e, dall'altro, riconoscendo al lavoratore, contraente debole, diritti che possono essere esercitati direttamente nei confronti del datore di lavoro e che rappresentano la massima forma di garanzia per la sua libertà e dignità.

Le disposizioni del Titolo II (artt.14-18), specificamente dedicato alla <<libertà sindacale>>, operano in chiave ulteriormente protettiva del diritto dei lavoratori di associarsi e svolgere attività sindacale all'interno dei luoghi di lavoro.

Tra le norme del Titolo II, di particolare importanza, come già evidenziato, è l'art. 18 sulla disciplina del licenziamento individuale, che offre al lavoratore illegittimamente licenziato una forma di tutela sostanziale in quanto, in caso di esito positivo del giudizio, questi viene reintegrato nel posto di lavoro ed il rapporto risulterà come mai interrotto, sia ai fini dell'anzianità aziendale sia ai fini della contribuzione previdenziale.

Le disposizioni contenute nel Titolo III (artt.19-27) sono invece interamente dedicate all'attività sindacale, garantendo le condizioni di effettivo svolgimento dell'azione sindacale all'interno dell'organizzazione produttiva, contro ogni possibile forma di ostruzionismo e ritorsione dell'imprenditore.

Il titolo IV (artt. 28-32) svolge un ruolo fondamentale nel sistema di garanzia e dell'attività sindacale previsto dallo Statuto dei lavoratori, consentendo **la repressione della condotta antisindacale del datore di lavoro**.

Si evidenzia, inoltre, a tale riguardo, che l'art. 28 riconosce alle organizzazioni sindacali il diritto di chiedere la tutela giurisdizionale degli interessi collettivi violati dal comportamento antisindacale.

Le ulteriori disposizioni del Titolo promuovono l'attività sindacale mediante apposite prerogative, come permessi retribuiti per i dirigenti sindacali provinciali e nazionali.

Le disposizioni del Titolo V (artt. 33-34) e del Titolo VI (artt. 35-41) hanno, infine, una portata *complementare*, regolando aspetti diversi, quali il collocamento dei lavoratori e, risultano in parte *superate* o *abrogate* per effetto dell'evoluzione legislativa.

Per completezza di informazione, inoltre, rispetto a quanto in precedenza comunicato, si riportano di seguito gli articoli, contenuti nel titolo III dello Statuto, che, come citato, disciplina l'attività sindacale in particolare.

Specificamente, l'articolo 19 prevede la possibilità per le associazioni sindacali firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva di costituire rappresentanze sindacali aziendali.

L'articolo 20 prevede e disciplina il diritto di assemblea dei lavoratori nell'ambito dell'unità produttiva in cui prestano la loro opera.

L'articolo 21 prevede l'obbligo del datore di lavoro di consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti l'attività sindacale, indetti da tutte le rappresentanze sindacali aziendali tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità produttiva e alla categoria particolarmente interessata.

L'articolo 22 subordina il trasferimento dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali al previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza.

L'articolo 23 riconosce ai dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali il diritto di fruire di permessi retribuiti per l'espletamento del loro mandato.

L'articolo 24 riconosce ai dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali il diritto di fruire anche di permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale.

L'articolo 25, peraltro, riconosce alle rappresentanze sindacali aziendali il diritto di affiggere, su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

L'articolo 26, inoltre, riconosce ai lavoratori il diritto di raccogliere contributi e di svolgere opera di proselitismo per le loro organizzazioni sindacali all'interno dei luoghi di

lavoro, senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale (contributi sindacali).

L'articolo 27 impone ai datori di lavoro nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti di porre permanentemente a disposizione delle rappresentanze sindacali aziendali, per l'esercizio delle loro funzioni, un idoneo locale comune all'interno dell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

La più importante manifestazione del fenomeno sindacale è rappresentata dal diritto di sciopero, di certo lo strumento di autotutela maggiormente incisivo nell'ambito delle dinamiche industriali, che si esplica attraverso una serie di comportamenti dei prestatori di lavoro finalizzati al perseguimento di specifiche prerogative collettive.

Il diritto di sciopero, come riferito, è stato introdotto nel nostro ordinamento dalla Costituzione repubblicana nel 1948 (art. 40)¹; in tal modo è stato conferito alle associazioni sindacali il più immediato e forte strumento d'azione compatibile con i principi fondamentali dell'ordinamento democratico.

E' quindi un diritto soggettivo fondamentale ed irrinunciabile concesso al solo prestatore di lavoro.

Dalla natura dello sciopero, come diritto soggettivo assoluto del prestatore di lavoro nei confronti del datore di lavoro, deriva che l'effettuazione di uno sciopero costituisce un fatto giuridicamente lecito e non un inadempimento contrattuale.

Consegue da ciò che gli effetti civilistici dell'esercizio del diritto di sciopero si sostanziano nella semplice sospensione bilaterale delle prestazioni fondamentali del rapporto di lavoro, e cioè la prestazione di lavoro da parte del lavoratore e la corresponsione della retribuzione da parte del datore; in pratica, durante l'esercizio del diritto di sciopero da parte del lavoratore, il rapporto permane senza, però, produrre i suoi effetti principali.

Durante lo svolgimento dello sciopero alcun obblighi permangono per entrambe le parti, così, per il datore, quello di garantire la conservazione del posto di lavoro, per il prestatore, il dovere di fedeltà, nelle sue varie manifestazioni.

Per quanto riguarda la contrattazione collettiva, la manifestazione più importante dell'autotutela sindacale, si rinvia a quanto riferito più specificamente all'articolo 6 del presente rapporto, evidenziando che il sostegno legislativo fornito all'organizzazione sindacale dalla legge 300/1970 ha dato una gran spinta alla contrattazione collettiva che, a partire dal "70" in poi, ha avuto uno sviluppo senza precedenti.

¹ Il diritto di sciopero si esercita nell'ambito delle leggi che lo regolano.

In buona sostanza, le uniche vere norme sindacali del nostro ordinamento vigente risultano essere:

- gli artt. 39 e 40 della Costituzione;
- gli artt. 14-18 (aventi ad oggetto la disciplina della libertà sindacale) e 19-27 (concernenti l'attività sindacale) dello Statuto dei lavoratori (L. 300/1970);
- la Legge 146/90 (come modificata ed integrata dalla L. 83/2000) che regolamenta lo sciopero nei servizi pubblici essenziali.

A tali disposizioni vanno certamente aggiunti gli articoli del D.lgs 165/2001 - in materia di lavoro alle dipendenze delle pubbliche Amministrazioni, che ha coordinato e razionalizzato le disposizioni del decreto legislativo 29/93 e successive modifiche - che contiene l'unica disciplina di legge della rappresentanza e rappresentatività sindacale (artt. 40-50), anche se limitatamente al settore pubblico (cfr. rapporto precedente).