



UNIVERSITÀ POLITECNICA DELLE MARCHE
FACOLTÀ DI ECONOMIA “GIORGIO FUÀ”

Corso di Laurea triennale in

Economia e Commercio

***LO STATUTO DEI LAVORATORI E
L'ORGANIZZAZIONE SINDACALE IN AZIENDA***

***THE WORKERS' STATUTE AND TRADE UNION
ORGANIZATION IN THE COMPANY***

Relatore:

Prof.ssa Paola Catalini

Rapporto Finale di:

Linda Verzolini

Anno Accademico 2022/2023

INDICE

INTRODUZIONE.....	2
1. PREMESSA STORICA.....	3
2. ANALISI DELLO STATUTO	8
2.1 TITOLO I (della libertà e della dignità dei lavoratori)	9
2.2 TITOLO II (della libertà sindacale)	20
2.3 TITOLO III (dell'attività sindacale)	25
3. ORGANISMI DI RAPPRESENTANZA DEI LAVORATORI	30
3.1 ARTICOLO 19.....	32
3.1.1 Referendum del 1995	34
3.1.2 Sentenza n. 231 del 2013	35
3.2 DALLE RSA ALLE RSU	36
CONCLUSIONI.....	38
BIBLIOGRAFIA E SITOGRAFIA.....	39

*“L'Italia è una Repubblica democratica,
fondata sul lavoro. La sovranità appartiene al
popolo, che la esercita nelle forme e nei limiti
della Costituzione”*
(Costituzione Italiana, Art. 1)

INTRODUZIONE

Questo elaborato si pone l'obiettivo di presentare una delle più importanti leggi a tutela dei lavoratori, all'interno dei luoghi di lavoro, ovvero la legge n.300 emanata nel 1970 a seguito di un periodo storico particolarmente acceso dalle rivolte operaie che chiedevano riforme, non solo lavorative, ma anche sociali.

Il primo capitolo effettua un excursus storico dei principali avvenimenti e dei principali protagonisti che hanno condotto alla pubblicazione dello Statuto dei lavoratori.

Al capitolo secondo saranno analizzati tre dei sei titoli che compongono la legge, che mostrano appieno le due anime dello Statuto (quella costituzionale e quella promozionale) : il primo, contenente diritti fondamentali per la tutela della salute e della dignità dei lavoratori, molti dei quali riprendono principi costituzionali; il secondo, che comprende diritti (in capo ai lavoratori) e vieta comportamenti (del datore di lavoro) che possano in qualche modo limitare la libertà sindacale enunciata all'articolo 39, comma 1, della Costituzione; e infine il terzo, forse il più discusso, che ha la finalità di rendere effettiva l'attività sindacale all'interno di aziende che presentano determinati requisiti, promuovendo una legislazione di sostegno alle organizzazioni sindacali dei lavoratori.

Nel terzo e ultimo capitolo, infine, sono presentati in breve i vari organismi di rappresentanza dei lavoratori che si sono succeduti in Italia e il ruolo fondamentale svolto dall'articolo 19 dello Statuto che, seppur con le sue numerose modifiche, ha introdotto il diritto di istituire rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro, dapprima aziendali (RSA) e poi unitarie (RSU) a seguito di vari accordi interconfederali.

1. PREMESSA STORICA

In Italia si inizierà a parlare di diritto del lavoro nella seconda metà del XIX secolo, a seguito della cosiddetta “questione sociale”, situazione di crisi morale che vedeva contrapposti i proprietari dei mezzi di produzioni e i proletari (lavoratori entrati nel nuovo sistema capitalistico), che si erano trovati costretti a lavorare nelle fabbriche per turni di lavoro estenuanti, senza nessuna tutela e a salari molto bassi in condizioni di povertà.

Seppur era già entrato in vigore il Codice Civile del 1865 questo non disciplinava ancora il rapporto di lavoro.

Solo tra la fine dell'Ottocento e gli inizi del Novecento si realizzerà la prima legislazione sociale, un insieme di norme, ancora a carattere specifico, tra le quali ricordiamo:

- nel 1885 l'introduzione dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro;
- la legge 3657/1886 a tutela delle donne e dei minori;
- la legge 489/1907 a tutela dei riposi settimanali e festivi;

Durante il periodo fascista l'associazionismo sindacale, che era timidamente nato con le Commissioni intere, fu abolito e sostituito dalle corporazioni, ma fu in questo stesso periodo che vennero emanati ulteriori provvedimenti tra i quali il Regio decreto-legge n.1825 del 1924, che conteneva per la prima volta la disciplina del rapporto di lavoro subordinato, e il Codice Civile nel 1942, all'interno del quale il diritto del lavoro diventò a tutti gli effetti una branca del diritto privato.

Con la caduta del fascismo l'Italia si diede una Costituzione, che elevò il lavoro a fondamento della Repubblica, riconoscendolo come diritto e tutelandolo con diverse norme che nella realtà dei fatti, però, difficilmente vennero attuate.

Fu proprio a seguito dell'emanazione della Costituzione, in concomitanza con la crisi dell'unità sindacale (alla fine degli anni '40), a seguito della quale si sciolse la CGIL unitaria (nata con il Patto di Roma nel 1944, aveva raggruppato per la prima volta le forze di

ispirazione cattolica, socialista e comunista), che si avvertí la necessità di un intervento legislativo che garantisse ai lavoratori, soprattutto a quelli impegnati maggiormente nell'ambito sindacale, il riconoscimento, l'attuazione ed il godimento effettivo dei principi costituzionali e dei diritti sindacali all'interno dei luoghi di lavoro. (Di Stasi A., Manuale breve Diritto del Lavoro e della Previdenza Sociale, Giuffrè Francis Lefebvre, 2019, p. 299).

L'idea di una legge quadro che contenesse i diritti dei lavoratori venne formulata per la prima volta da Giuseppe Di Vittorio (foto a destra) nel 1952, allora segretario generale della Cgil.

Di Vittorio, figura leader tra lavoratori e lavoratrici, insieme alla CGIL unitaria, ebbe un ruolo attivo nella rinascita, nella ricostruzione e nella

stabilizzazione del Paese nel secondo

dopoguerra e nella stesura di una Carta

Costituzionale che per la prima volta conteneva

riferimenti al lavoro e ai diritti dei lavoratori,

nonostante nella pratica rimasero per molto tempo

poco attuati.

Egli era consapevole del fatto che non ci sarebbe

stata la necessità di proporre una legge a sostegno della Costituzione se i diritti contenuti in

essa sarebbero stati adeguatamente garantiti anche all'interno delle fabbriche, invece di essere

soppressi dai datori di lavoro.

In occasione del III congresso della Cgil nel 1952, in un suo discorso disse : *“I lavoratori sono uomini e liberi cittadini della Repubblica Italiana anche nelle fabbriche, anche quando lavorano (...) Nell'interesse nostro, nell'interesse vostro dei padroni, nell'interesse della*

patria, rinunciate all'idea di rendere schiavi i lavoratori italiani, di ripristinare il fascismo nelle fabbriche (...) Io voglio proporre a questo Congresso una idea che avevo deciso di

presentare al prossimo congresso della Cgil (...) facciamo lo statuto dei diritti dei lavoratori



all'interno dell'azienda. Formulato in pochi articoli chiari e precisi, lo statuto può costituire norma generale per i lavoratori e per i padroni all'interno dell'azienda (...)”.

L'Italia di quegli anni però, segnata dalla scissione sindacale, non era ancora pronta ad attuare una concreta legislazione a sostegno dei lavoratori che mettesse d'accordo le tre maggiori confederazioni appena nate (CGIL, CISL e UIL). Inoltre era forte la convinzione comune che lo Stato non avrebbe dovuto intervenire a regolare i rapporti di lavoro (astensionismo legislativo) e l'idea venne ripresa più avanti.

Negli anni '60 i governi di centro-sinistra iniziarono a varare numerose leggi in materia di lavoro, a tutela dei lavoratori, sindacalizzati e non, che venivano continuamente discriminati. Tra le più importanti ricordiamo indubbiamente la legge n.604 del 1966, sui licenziamenti individuali, la quale prevedeva la sussistenza obbligatoria di una giusta causa o di un giustificato motivo per poter licenziare un lavoratore e una tutela per quest'ultimo, seppur minima, in caso di licenziamento ingiustificato.

Nel frattempo il nostro Paese stava attraversando la sua fase di industrializzazione: sempre più persone emigrarono dal sud al nord in cerca di lavoro e si ritrovarono costretti a lavorare in condizioni disumane all'interno delle fabbriche, con ritmi di lavoro sempre più veloci e a salari molto bassi che aumentavano il divario tra i proprietari dei mezzi di produzione e i lavoratori.

Questa situazione non fece che peggiorare il malcontento e si moltiplicarono così le proteste e gli scioperi contro lo sfruttamento e l'alienazione dovuta al crescente affermarsi del capitalismo e del consumismo.

Si arrivò così al biennio, quello tra il 1968 e il 1969, particolarmente rivoluzionario.

Il '68 fu l'anno degli studenti (la nuova generazione di lavoratori), soprattutto universitari e immigrati dal sud, appartenenti alle classi sociali più deboli che, pur avendo ottenuto la

possibilità di accedere agli studi, si rendevano conto che il loro futuro sarebbe stato incerto e l'istruzione era diretta a farli diventare strumenti da inserire all'interno di un processo produttivo che non vedeva la presenza di rappresentanze sindacali in grado di tutelare i loro interessi.

Alle proteste studentesche si accompagnarono ben presto anche quelle degli operai di massa, sfruttati e privati dei loro diritti, appartenenti per lo più ai settori metallurgico, siderurgico e metalmeccanico (i settori più in crescita) e interessati al rinnovo dei contratti, che chiedevano un miglioramento delle condizioni di lavoro nelle fabbriche, una diminuzione dell'orario di lavoro e dei ritmi produttivi.

Il '69 passò alla storia con il nome di "autunno caldo" e fu caratterizzato da occupazioni di fabbriche, da scioperi quotidiani, alcuni messi in atto con lo scopo di bloccare la produzione e massimizzare i danni per i datori di lavoro, che neanche i sindacati furono in grado di controllare, ma anche da vere e proprie stragi come quella di Piazza Fontana nel dicembre dello stesso anno.

Nonostante tutto, alle fine di queste lunghe lotte e di mesi veramente "caldi" i lavoratori ottennero nuovi contratti collettivi e alcune delle loro richieste furono soddisfatte: l'orario settimanale di lavoro fu ridotto a 40 ore, fu riconosciuto il diritto di assemblea, si assisté ad aumenti salariali e soprattutto all'entrata in fabbrica dei sindacati con il riconoscimento dei delegati.

Tali rivendicazioni furono i primi pezzi di una legge organica più ampia rappresentata proprio dalla n.300 del 1970.



Il primo a riprendere l'idea dello Statuto dei Lavoratori fu Giacomo Brodolini (foto a sinistra), esponente del Partito Socialista Italiano che nel 1968 fu nominato ministro del Lavoro e della previdenza sociale nel primo governo Rumor.

Appena ricevuto l'incarico, Brodolini si recò ad Avola, dove due lavoratori era rimasti uccisi a seguito delle lotte operai, e tenne un discorso durante il quale affermò :

“Nella realizzazione del programma di governo, io desidero in primo luogo ribadire l'impegno di attuazione dello Statuto dei lavoratori e cioè di una politica legislativa per i lavoratori che si deve articolare in una serie di leggi.(...) Assumo dinanzi a tutti solennemente l'impegno di fare, con netta determinazione, quanto è possibile fare per affermare in modo profondo i valori della giustizia e della libertà nei rapporti di lavoro e nelle condizioni dei lavoratori ”.

Fu così che Brodolini fece avviare i lavori per la stesura della legge, nominando una commissione, presieduta dal professore universitario Gino Giugni, incaricata di redigere una bozza di testo. Lo straordinario lavoro di Giugni portò, nel giugno del 1969, all'approvazione del testo base della Legge n. 300 che entrò ufficialmente in vigore il 20 maggio del 1970 grazie al ministro Donat Cattin che aveva succeduto Brodolini dopo la sua morte avvenuta qualche mese prima.



2. ANALISI DELLO STATUTO

Lo Statuto dei lavoratori si identifica nella legge n.300 del 20 maggio 1970, la quale contiene “Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell’attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento” (Gazzetta Ufficiale) .

Lo Statuto si articola in sei titoli:

Titolo I - Della libertà e dignità del lavoratore (artt. 1-13)

Titolo II - Della libertà sindacale (artt. 14-18)

Titolo III - Dell'attività sindacale (artt. 19-27)

Titolo IV - Disposizioni varie e generali (artt. 28-32)

Titolo V - Norme sul collocamento (artt. 33-34)

Titolo VI - Disposizioni finali e penali (artt. 35-41)

Lo scopo principale che tale legge persegue è quello di garantire la libertà e la dignità del lavoratore, considerato come parte debole del rapporto di lavoro, in termini individuali ma anche collettivi rendendo effettivo il principio di libertà sindacale all’interno dei luoghi di lavoro e promuovendo una politica di sostegno delle organizzazioni sindacali dei lavoratori.

In base al contenuto delle norme possiamo distinguere:

- norme costituzionali, ovvero tutte quelle che riprendono i valori e i principi fondamentali contenuti nella Costituzione;
- norme di regolamentazione del rapporto di lavoro;
- norme di sostegno e promozione dell’attività sindacale;

2.1 TITOLO I (della libertà e della dignità dei lavoratori)

Il titolo I dello Statuto dei lavoratori comprende gli articoli dall'1 al 13, i quali disciplinano diritti e doveri volti a garantire la libertà e la dignità dei lavoratori sul luogo di lavoro:

Art. 1 — Libertà di opinione

Art. 2 — Guardie giurate

Art. 3 — Personale di vigilanza

Art. 4 — Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo

Art. 5 — Accertamenti sanitari

Art. 6 — Visite personali di controllo

Art. 7 — Sanzioni disciplinari

Art. 8 — Divieto di indagini sulle opinioni

Art. 9 — Tutela della salute e dell'integrità fisica

Art. 10 — Lavoratori studenti

Art. 11 — Attività culturali, ricreative e assistenziali e controlli sul servizio di mensa

Art. 12 — Istituti di patronato

Art. 13 — Mansioni del lavoratore

L'articolo d'introduzione dispone che *“I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge”*.

Si tratta di un principio fondamentale di libertà già sancito dall'articolo 21 della Costituzione, ma che inserito all'interno dello Statuto trova diretta applicazione per il lavoratore nell'impresa.

Lo scopo di tale disposizione è quello di impedire che il datore di lavoro sfrutti la sua posizione di contraente forte per limitare e condizionare la libera manifestazione del pensiero da parte dei suoi dipendenti nei luoghi di lavoro i quali hanno così anche la libertà di critica nei confronti dei superiori (sempre nei limiti e nel rispetto “della Costituzione e delle norme della presente legge”).

Con l'articolo 1, dunque, si vuole riconoscere al lavoratore il diritto di manifestare il proprio pensiero nell'ambiente di lavoro e a questo si affianca anche il diritto contrario di non manifestazione dello stesso e cioè il diritto alla riservatezza.

A sostegno dell'articolo 1 è previsto l'articolo 8 secondo il quale *“E' fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore”*.

Tale disposizione, insieme a quelle contenute negli articoli 2, 3, 4, 5 e 6, ha l'obiettivo di limitare qualsiasi forma di controllo, da parte del datore di lavoro sui lavoratori, lesivo della loro privacy e della loro riservatezza, nel rispetto anche dell'articolo 41 della Costituzione secondo il quale l'iniziativa economica privata (in questo caso dell'imprenditore) è libera purchè si svolga con riguardo alla libertà e alla dignità umana.

In particolare l'articolo 2 regola l'uso di guardie giurate e cita : *“Il datore di lavoro può impiegare le guardie particolari giurate,(...), soltanto per scopi di tutela del patrimonio aziendale”* dove per salvaguardia del patrimonio aziendale si intende la custodia e la vigilanza delle proprietà mobiliari ed immobiliari del datore di lavoro (A. Di Stasi, Manuale di diritto del lavoro e previdenza sociale, Giuffrè, 2019).

Alle guardie giurate è, inoltre, vietato accedere “*nei locali dove si svolge l’attività*” e “*durante lo svolgimento della stessa, se non eccezionalmente per specifiche e motivate esigenze attinenti ai compiti di cui al primo comma. (...)*”.

In caso di inosservanza delle disposizioni contenute all’articolo 2 l’Ispettorato del lavoro può richiedere che la guardia che abbia trasgredito venga sospesa dal servizio o, nei casi più gravi, il Prefetto gli può revocare la licenza.

Sempre con lo scopo di limitare l’eccessivo controllo sui lavoratori e garantire un ambiente di lavoro il più possibile sereno sono vietate forme di controllo occulto, “*effettuato cioè da persone non identificate dal lavoratore come controllori e ritenuto lesivo della sua personalità*” (enciclopedia Treccani.it). A questo proposito l’articolo 3 dello Statuto stabilisce l’obbligo, per il datore di lavoro, di comunicare ai lavoratori i nominativi e le mansioni del personale adibito alla vigilanza.

Un altro limite imposto al datore di lavoro nell’esercizio del suo potere di controllo è fissato all’articolo 4, che si occupa in particolare del controllo a distanza.

L’articolo in questione prevede che “*Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell’attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali.(...)*”.

Il primo comma, quindi, esprimeva inizialmente un generale divieto per l’utilizzo dei strumenti di controllo più “tradizionali” quali ad esempio videocamere di sorveglianza, che

comunque possono essere installati solo per esigenze ricollegabili all'attività lavorativa congiuntamente ad un accordo con le RSA o ad una autorizzazione da parte delle autorità competenti.

Tuttavia, a seguito dell'evoluzione tecnologica si è ritenuto necessario estendere i controlli anche su tutti gli altri strumenti utilizzati dal lavoratore nello svolgimento della sua prestazione, come i computer, i tablet e i telefoni aziendali che consentono allo stesso modo una registrazione accurata dell'attività lavorativa (ad esempio attraverso il salvataggio automatico della cronologia).

A questo proposito nel 2015 è intervenuto il jobs Act che, tra le altre cose, ha modificato anche l'articolo 4 aggiungendo un secondo comma in base al quale *“La disposizione di cui al comma 1 non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze”*. In base alla nuova formulazione le disposizioni del primo comma non si applicherebbero agli strumenti dati in dotazione al lavoratore dal datore di lavoro, per i quali, dunque, non sarebbe necessario nessun accordo e nessuna autorizzazione..

Infine, il terzo comma del nuovo articolo 4 consente al datore di lavoro di utilizzare le informazioni raccolte attraverso gli strumenti di controllo per *“tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal D.Lgs. 196/2003”*.

All'articolo 5 è sancito il divieto per il datore di lavoro di effettuare, personalmente o tramite medici di fiducia, controlli e accertamenti *“sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente”*.

Il secondo comma dell'articolo specifica che tali controlli possono essere eseguiti solo attraverso "*i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti*" su richiesta del datore di lavoro.

L'interesse di quest'ultimo è quello di verificare che non ci sia un inadempimento contrattuale da parte del lavoratore, ma allo stesso tempo la norma cerca di prevenire dei possibili atteggiamenti discriminatori che potrebbero essere messi in atto dal datore di lavoro e dunque affida questo tipo di controlli a degli organi esterni e il più possibile imparziali.

Il lavoratore, a sua volta, ha l'obbligo di rimanere nel proprio domicilio nelle fasce di reperibilità stabilite dal D.M. 15 luglio 1986, art. 4 e l'assenza ingiustificata all'eventuale visita di controllo causa la sospensione della prestazione economica di malattia.

Ancora una volta per tutelare la dignità e la riservatezza del lavoratore, lo Statuto dei lavoratori è intervenuto con l'articolo 6 per moderare il potere di controllo del datore di lavoro e disciplinare le visite personali di controllo (cosiddette perquisizioni personali).

L'articolo in esame prevede che "*le visite personali di controllo sul lavoratore sono vietate fuorché nei casi in cui siano indispensabili ai fini della tutela del patrimonio aziendale, in relazione alla qualità degli strumenti di lavoro o delle materie prime o dei prodotti*".

Qualora, quindi, la particolare natura dell'attività lo ritenga necessario, è possibile effettuare delle perquisizioni, che in ogni caso sono consentite solo a determinate condizioni:

- devono essere eseguite all'uscita dei luoghi di lavoro. Questo presuppone che non possono essere effettuate visite personali di controllo durante lo svolgimento dell'attività lavorativa;
- devono essere utilizzati "*sistemi di selezione automatica riferiti alla collettività o a gruppi di lavoratori*". Il datore di lavoro perciò, non può compiere scelte ad personam

perchè questo rischierebbe di offendere la dignità e l'onore del lavoratore (A. Di Stasi, Diritto del lavoro e della previdenza sociali, Giuffrè Francis Lefebvre, 2019)

- le ipotesi in cui le visite possono essere effettuate e *“le relative modalità debbono essere concordate dal datore di lavoro con le rappresentanze sindacali aziendali oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro”*.

Per quanto invece riguarda l'oggetto di tali perquisizioni, le garanzie dell'art. 6 si applicano sicuramente alle ispezioni corporali e si ritiene giusto ricomprendere anche gli accertamenti sui beni personali dei dipendenti quali borse, borselli, zaini e bagagli in genere (Parere 8 novembre 2016, n. 20542, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali) mentre non si ritiene necessario il preventivo accordo sindacale qualora il datore di lavoro voglia perquisire gli armadietti e/o gli spogliatoi poichè considerati spazi di proprietà aziendale.

Di fondamentale importanza vi è poi l'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori che regola e limita l'esercizio del potere disciplinare datoriale.

Il potere disciplinare è il potere, previsto nel Codice Civile all'articolo 2106, che si concretizza nella facoltà, per il datore di lavoro, di assegnare sanzioni disciplinari ai dipendenti che violino gli obblighi di diligenza, obbedienza e fedeltà contenuti agli articoli 2104 e 2105 del Codice.

Lo Statuto dei lavoratori, quindi, è intervenuto a tutela dei lavoratori ed ha imposto al datore di lavoro tutta una serie di norme procedurali da seguire prima di poter adottare qualsiasi provvedimento disciplinare, a pena di nullità della sanzione.

Il procedimento disciplinare previsto nell'articolo 7 si articola in varie fasi: il primo comma prevede che il codice disciplinare, stabilito dai contratti collettivi di lavoro, contenente i

comportamenti vietati, le relative sanzioni e le procedure di contestazione, deve *“essere portato a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti”*.

Una volta accertata l'effettiva violazione di una norma disciplinare riconducibile a fatti specifici e concreti il datore di lavoro *“non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa”* (comma 2, art. 7).

Sia l'assenza del codice disciplinare che la mancata contestazione, in forma scritta, al lavoratore provocano la nullità del provvedimento adottato.

Successivamente il lavoratore ha la possibilità di difendersi e *“potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale a cui aderisce o conferisce mandato”* (comma 3, art. 7).

Lo Statuto fornisce poi un elenco di sanzioni (cosiddette conservative) che possono essere irrogate al lavoratore in base alla gravità del fatto commesso (la sanzione deve essere proporzionata) :

- rimprovero verbale (per il quale non è necessario seguire l'iter disciplinare);
- ammonizione scritta;
- multa fino a quattro ore della retribuzione;
- sospensione fino a dieci giorni;

Sempre il comma 4 specifica che il datore di lavoro non può prendere provvedimenti *“che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro”* come ad esempio il cambio di mansioni (disciplinato all'articolo 13 dello Statuto dei lavoratori e 2103 del Codice Civile) o il trasferimento, mentre viene fatta eccezione per il licenziamento disciplinare *“fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604”*.

“In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del

fatto che vi ha dato causa” (comma 5, art. 7) e in questo lasso di tempo il lavoratore ha il diritto di presentare, nella forma che ritiene più opportuna, le proprie giustificazioni e obiezioni, facendo riferimento, se necessario, da quanto è stabilito al comma 3. Trascorso il termine di cinque giorni, il datore di lavoro può applicare la sanzione e il lavoratore può “contestare la decisione datoriale facendo seguire o un ricorso ad un Collegio di conciliazione ed arbitrato (previsto dallo stesso articolo 7) oppure un ordinario ricorso davanti al Giudice del lavoro” (A. Di Stasi, *Diritto del lavoro e della previdenza sociali*, Giuffrè Francis Lefebvre, 2019).

Infine, l’ultimo comma dell’articolo prevede l’istituto della recidiva, per cui se un lavoratore replica lo stesso comportamento vietato nell’arco di due anni sarà sottoposto ad una sanzione più grave, al contrario, invece, trascorsi i due anni “*non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari*”.

Lo Statuto dei lavoratori ha introdotto, con l’articolo 13, un’ulteriore forma di tutela alla conservazione della posizione lavorativa acquisita dal dipendente, che, allo stesso tempo, gli riconosce anche una certa mobilità, entro determinati limiti previsti dalla legge.

L’articolo in questione, infatti, pone dei limiti al cosiddetto *Ius Variandi* (“diritto di mutare”), ovvero il potere unilaterale del datore di lavoro di modificare le mansioni del lavoratore durante lo svolgimento del rapporto di lavoro. Tale potere è giustificato dal fatto che in un’organizzazione di lavoro flessibile, in grado di mutare e che richiede spesso delle modifiche non prevedibili, il datore di lavoro deve avere la libertà di poter operare delle scelte con tempestività.

Inizialmente la disciplina dello *Ius Variandi* era contenuta nel Codice Civile all’articolo 2103 che è stato poi sostituito proprio con l’articolo 13 dello Statuto dei lavoratori e con il Jobs act ulteriormente modificato.

Secondo l'articolo il lavoratore ha diritto di svolgere le mansioni per le quali è stato assunto (comma 1), generalmente indicate nel contratto di lavoro, le quali rappresentano l'oggetto specifico dell'obbligazione lavorativa.

Per mansioni si intende la “concreta attività, compito o operazione compiuta dal lavoratore in adempimento della prestazione dovuta” (Brocardi.it) e l'insieme di queste determina la qualifica che a sua volta viene ricondotta in una categoria legale.

La normativa in questione legittima il datore di lavoro anche a derogare a questa disposizione tanto che gli è concesso adibire il lavoratore:

- a mansioni equivalenti (MOBILITÀ ORIZZONTALE), ovvero a mansioni rientranti nella stessa qualifica e nella stessa categoria legale a cui appartiene il lavoratore che gli permettano di usufruire del suo patrimonio professionale;
- a mansioni superiori (MOBILITÀ VERSO L'ALTO). In questo caso il lavoratore ha diritto di ricevere la retribuzione corrispondente al più alto livello di inquadramento e, passati tre mesi, si presume che la professionalità sia acquisita per cui l'assegnazione diventa definitiva;
- a mansioni inferiori (DEMANSIONAMENTO) purchè il lavoratore conservi il livello di inquadramento e la retribuzione in godimento. Inoltre, il demansionamento può avvenire solo:
 - *“in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore”* (art. 2103, comma 2);
 - nelle ipotesi previste dai contratti collettivi;
 - a seguito di un accordo tra le parti qualora il lavoratore abbia interesse *“alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita”* (art. 2103, comma 6).

Un altro tema analizzato e disciplinato dallo Statuto dei lavoratori è quello contenuto nell'articolo 9 relativo alla tutela della salute e dell'integrità psicofisica. Anche qui lo Statuto intende riprendere un concetto Costituzionale, in particolare quello contenuto all'articolo 32 (Cost.), che definisce *“la salute come fondamentale diritto dell'individuo”*.

Lo Statuto fu elaborato in un periodo storico in cui il numero degli infortuni legati all'attività lavorativa e delle malattie professionali era considerevole e rappresentava (rappresenta tuttora) una criticità (le cosiddette morti bianche).

L'articolo in questione non contiene solamente un principio generale di tutela alla salute, ma afferma il diritto dei lavoratori stessi ad intervenire in difesa di essa controllando *“l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali”* e promuovendo *“la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee”*.

A differenza dell'articolo 2087 del Codice Civile, che costituisce la norma principale in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, l'articolo 9 non ha una connotazione individuale ma piuttosto collettiva e inoltre non ha funzione risarcitoria ma preventiva. Se l'articolo 2087 pone un obbligo nei confronti del datore di lavoro di adottare tutte *“le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro”*, l'articolo 9 contiene piuttosto un diritto dei lavoratori ad essere parte attiva nella determinazione di tali misure, diritto che può essere esercitato indipendentemente dal consenso del datore di lavoro.

Ad oggi comunque la disciplina contenuta nell'articolo 9 è stata superata con il Decreto legislativo n. 626 del 1994 poi sostituito con il Decreto legislativo n.81 del 2008, che ha unificato parte della normativa relativa alla sicurezza sul lavoro in un Testo Unico, il quale rimane tuttora il principale riferimento legislativo in materia.

I principali punti di questo “Testo Unico Sicurezza sul Lavoro” riguardano:

- l’obbligo (non delegabile) per il datore di lavoro di compilare il documento per la Valutazione dei rischi;
- l’obbligo di eleggere un Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS). Lo Statuto prevedeva già questa figura, ma lo faceva coincidere con i rappresentanti sindacali, mentre il T.U. separa le due figure;
- l’introduzione di sanzioni penali in caso di inosservanza della normativa.

All’articolo 10 lo Statuto tutela anche il lavoratore-studente che intende completare o proseguire gli studi parallelamente all’attività lavorativa e riconosce loro il “*diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami*”.

Qualora i lavoratori studenti, compresi quelli universitari, debbano sostenere prove di esami, è previsto dalla norma anche il “*diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti*” e in ogni caso, secondo quanto stabilito dal comma 3, “*il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all’esercizio dei diritti*”.

La legge per il diritto allo studio contenuto nello Statuto è generalmente integrata e disciplinata assieme ai Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro (CCNL) a seconda dei vari settori di attività, ma generalmente il limite massimo dei permessi è di 150 ore annue e possono usufruirne solamente i lavoratori con contratto a tempo indeterminato.

2.2 TITOLO II (della libertà sindacale)

Il titolo II dello Statuto dei Lavoratori comprende gli articoli dal 14 al 18 ed è dedicato a rendere operative e tutelare le libertà sindacali a livello individuale all'interno dei luoghi di lavoro :

Art. 14 — Diritto di associazione e di attività sindacale

Art. 15 — Atti discriminatori

Art. 16 — Trattamenti economici collettivi discriminatori

Art. 17 — Sindacati di comodo

Art. 18 — Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo

La seconda parte della legge n.300/1970 si apre con l'articolo 14, il quale riafferma il principio contenuto al comma 1 dell'articolo 39 della Costituzione secondo il quale *"l'organizzazione sindacale è libera"* e il datore di lavoro non può interferire con essa o ostacolarla..

L'articolo in questione garantisce *"il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale"* a tutti i lavoratori e presuppone allo stesso tempo una libertà sindacale cosiddetta negativa, ovvero la libertà di non costituire o non aderire ad alcuna organizzazione sindacale .

Se in un Paese di Civil Law, come l'Italia, questo principio potrebbe risultare scontato, tale non è in altri Paesi, Common Law, come la Gran Bretagna e gli Stati Uniti, in cui vige un sistema di Union Security, formato da clausole in base al quale l'iscrizione al sindacato diventa condizione necessaria per poter essere assunti (Closed Shop) o per poter continuare a lavorare una volta assunti (Union Shop).

Questo tipo di clausole nel nostro Paese sono in realtà sconosciute perchè mai utilizzate, ma ciononostante vengono vietate dall'articolo 15, lettera a), dello Statuto dei Lavoratori.

L'articolo successivo (art. 15), infatti, sancisce la nullità di *“qualsiasi patto od atto diretto a:*
a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte;

b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero.”

Il secondo comma aggiunge poi che sono considerati nulli anche tutti i patti o atti diretti a discriminare il lavoratore per ragioni politiche e religiose. La legge n.903 del 1977 aggiunse motivi di razza, di lingua e di sesso e ancora nel 2003 la legge n.216 inserì ragioni di handicap, di età, di orientamento sessuale e convinzioni personali.

Sempre in materia di discriminazioni l'articolo 16 dispone il divieto per il datore di lavoro di concedere *“ trattamenti economici di maggior favore aventi carattere discriminatorio a mente dell'articolo 15”* .

A violazione di tale disposizione lo Statuto ha previsto una sanzione *“in positivo”* per il quale il datore di lavoro è obbligato *“al pagamento, a favore del fondo adeguamento pensioni, di una somma pari all'importo dei trattamenti economici di maggior favore illegittimamente corrisposti nel periodo massimo di un anno”*.

Gli articoli 15 e 16 rappresentano le norme principali di riferimento in tema di discriminazioni sul lavoro che si pongono a sostegno degli articoli 3 e 37 della Costituzione. Essi sono volti ad impedire qualsiasi forma di discriminazione da parte del datore di lavoro, che sia essa diretta o indiretta.

Tale distinzione la ritroviamo sancita all'articolo 25 del Codice delle Pari Opportunità secondo il quale:

- *“Costituisce discriminazione diretta (...) qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonchè l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento, che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e comunque, il trattamento meno favorevole rispetto quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga”* ;
- *“Si ha discriminazione indiretta, ai sensi del presente titolo, quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento”. apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso (...)”* .

Al fine di garantire un'attività sindacale il più genuina possibile l'articolo 17 vieta *“ai datori di lavoro e alle associazioni di datori di lavoro di costituire o sostenere, con mezzi finanziari o altrimenti, associazioni sindacali di lavoratori”*.

La norma si riferisce ai cosiddetti sindacati di comodo (o sindacati gialli) ovvero quei sindacati supportati dal datore di lavoro attraverso modalità difficilmente tipizzabili, tra le quali possiamo ricomprendere ad esempio finanziamenti veri e propri oppure favoritismi nei trattamenti economici per ottenere consenso o ancora atti di collusione che potrebbero creare danni ai lavoratori soprattutto in fase di negoziazione dei contratti collettivi.

In sostanza quello che il nostro ordinamento ritiene antigiuridico, è il rapporto di asservimento del sindacato di comodo agli interessi del datore di lavoro (treccani.it) e in caso di violazione del divieto il giudice potrà fare riferimento all'articolo 28 della stessa legge n.300/1970 e quindi dichiarare inefficaci gli atti compiuti da tali organizzazioni e obbligare il datore di lavoro a cessare il comportamento antisindacale, con il limite di non poterli

scioglierli in virtù del generale diritto di libera associazione contenuto all'articolo 18 della Costituzione.

L'articolo 18, infine, è stato introdotto con lo scopo di rendere effettivi i diritti sanciti agli articoli precedenti relativi alle libertà sindacali e garantire la stabilità del rapporto di lavoro in caso di licenziamento illegittimo.

Il primo provvedimento significativo che introdusse dei limiti al recesso da parte del datore di lavoro fu la legge n. 604 del 1966 che regolamentava appunto i licenziamenti individuali e sanciva il principio secondo il quale questi dovevano essere sorretti necessariamente da giusta causa o giustificato motivo. Tale norma inizialmente era applicabile solo alle imprese con più di 35 dipendenti e solo nel 1990 il principio di giusta causa e giustificato motivo fu esteso anche alle piccole imprese (legge n.108).

Inoltre la legge 604 introduceva una tutela cosiddetta obbligatoria, la quale prevedeva la possibilità per il datore di lavoro di scegliere se riassumere il lavoratore o pagare un'indennità per il risarcimento del danno.

Nel 1970 con l'emanazione dello Statuto dei lavoratori molte cose cambiano. Innanzitutto l'articolo 18 estende la tutela ai lavoratori impiegati nelle unità produttive con più di 15 dipendenti o 60 totali, ma la novità più rilevante consiste nel fatto che si tratta di una tutela cosiddetta reale e non più solamente obbligatoria e questo comporta da parte del datore di lavoro l'obbligo di reintegrare il lavoratore (e dunque ripristinare il suo rapporto di lavoro come se non fosse mai stato licenziato) insieme all'obbligo di corrispondergli un'indennità risarcitoria.

La norma in questione è stata poi modificata dalla riforma Fornero (legge n.92 del 2012), che ha introdotto quattro regimi di tutela diversi, i quali si applicano in base alle gravità dei vizi che caratterizzano il licenziamento e sostanzialmente indeboliscono la tutela del lavoratore in

caso di declaratoria di illegittimità del licenziamento. (A. Di Stasi, Diritto del lavoro e della previdenza sociale, Giuffrè Francis Lefebvre, 2019).

I nuovi regimi di tutela previsti dall'articolo 18 sono:

1. Tutela Reale Piena, che prevede la reintegrazione, il risarcimento pieno e il versamento dei contributi previdenziali e assistenziali per tutto il periodo dal licenziamento alle reintegra;
2. Tutela Reale Attenuata, che prevede la reintegrazione, il risarcimento fino a 12 mensilità e il versamento dei contributi previdenziali e assistenziali per tutto il periodo dal licenziamento alle reintegra;
3. Tutela Obbligatoria Piena, che prevede solo il pagamento di un'indennità risarcitoria compresa tra le 12 e le 24 mensilità;
4. Tutela Obbligatoria Attenuata, che prevede solo il pagamento di un'indennità risarcitoria compresa tra le 6 e le 12 mensilità.

Le disposizioni previste dalla legge Fornero si applicano solo ai lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015, mentre per tutti gli altri (assunti con il cosiddetto “contratto di lavoro a tutele crescenti”) si applicano le disposizioni del decreto legislativo n.23/2015 attuativo del Jobs Act (legge delega 183/2014) destinato prima ad affiancare e poi sostituire il sistema di tutele previsto dall'articolo 18 dello Statuto.

In base alla nuova disciplina, i casi di reintegro sono stati ulteriormente limitati alle ipotesi di licenziamento discriminatorio, licenziamento intimato in forma orale o licenziamento motivato dalla disabilità fisica o psichica del lavoratore. Mentre in tutti gli altri casi il lavoratore licenziato illegittimamente ha diritto unicamente ad un'indennità risarcitoria.

2.3 TITOLO III (dell'attività sindacale)

Il titolo III dello Statuto dei lavoratori comprende gli articoli dal 19 al 27, i quali contengono misure di sostegno all'attività sindacale.

“Queste misure di sostegno, sotto il profilo tecnico-giuridico, vanno oltre la tutela della libertà sindacale, ma danno vita , in capo al soggetto tutelato, a pretese configurabili come diritti”.

(G. Giugni, Diritto Sindacale, Cacucci Editore, 2010)

A differenza delle norme del titolo II, che hanno lo scopo di vietare al datore di lavoro atteggiamenti che possano limitare o interferire con la libertà sindacale, le disposizioni del titolo III prevedono che il datore di lavoro metta in atto comportamenti positivi affinché si possa garantire l'effettiva attività sindacale.

Oltretutto, il campo di applicazione non è esteso a tutti i lavoratori (ad eccezione dell'articolo 26 che ha valenza generale e dell'articolo 27 comma 1), ma, secondo quanto disposto dall'articolo 35 della stessa legge n. 300/1970, il contenuto del titolo III si applica *“a ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo che occupa più di quindici dipendenti”* e *“alle imprese agricole che occupano più di cinque dipendenti”* .

Art. 19 — Costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali

Art. 20 — Assemblea

Art. 21 — Referendum

Art. 22 — Trasferimento dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali

Art. 23 — Permessi retribuiti

Art. 24 — Permessi non retribuiti

Art. 25 — Diritto di affissione

Art. 26 — Contributi sindacali

Art. 27 — Locali delle rappresentanze sindacali aziendali

Tali norme possono essere suddivise in due gruppi :

A) Norme che attribuiscono diritti e poteri alle RSA

B) Norme che attribuiscono diritti e tutele speciali ai dirigenti delle RSA

Il primo gruppo di norme inizia con l'articolo 20, il quale dà diritto ai lavoratori di riunirsi all'interno dei luoghi di lavoro per discutere di materie di interesse sindacale, che devono essere precedentemente portate a conoscenza del datore di lavoro. L'assemblea è un diritto sindacale e costituisce un importante strumento di partecipazione diretta per poter risolvere problemi inerenti al lavoro e di interesse sindacale.

La norma prevede che le assemblee possono essere svolte sia fuori l'orario di lavoro che durante, ma in questo caso *“nei limiti di dieci ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione”*, con lo scopo di incoraggiare la presenza di un maggior numero di lavoratori.

Il potere di convocare le assemblee spetta singolarmente o congiuntamente alle rappresentanze sindacali aziendali (RSA) o unitarie (RSU), qualora queste sono state costituite, mentre la titolarità del diritto di assemblea è riconosciuto a tutti i lavoratori appartenenti all'unità produttiva, anche a quelli non iscritti ad alcun sindacato.

Un altro strumento di democrazia diretta grazie al quale i lavoratori hanno la possibilità di esprimere la propria opinione riguardo argomenti inerenti all'attività sindacale è il referendum, diritto disciplinato all'articolo 21.

Al contrario dell'assemblea, il referendum può essere svolto solamente al di fuori dell'orario di lavoro e deve essere indetto dalle rappresentanze sindacali aziendali o unitarie congiuntamente.

Il datore di lavoro da parte sua ha l'obbligo di contribuire affinché le assemblee e i referendum si svolgano correttamente, ad esempio mettendo a disposizione i locali aziendali, permettendo un adeguato accesso ad essi e l'uso dei servizi.

In mancanza di collaborazione la sua condotta sarà considerata antisindacale e si metterà in atto il procedimento previsto all'articolo 28 dello stesso Statuto.

Sia per l'assemblea che per il referendum possono essere stabilite ulteriori specifiche per il loro svolgimento nei contratti collettivi di lavoro anche aziendali.

Un'altra facoltà in capo alle rappresentanze sindacali è contenuta all'articolo 25, secondo il quale queste *“hanno diritto di affiggere, su appositi spazi,(...), pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro”*.

Anche in questo caso il datore di lavoro ha l'obbligo di collaborare e predisporre appositi spazi, come ad esempio delle bacheche per l'affissione *“in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva”* così che possa essere garantita la visibilità dei contenuti.

Secondo l'articolo 26 dello Statuto *“I lavoratori hanno diritto di raccogliere contributi e di svolgere opera di proselitismo”* per finanziare le organizzazioni sindacali a cui appartengono, purchè non compromettano la normale attività lavorativa.

I contributi sindacali costituiscono il fondo comune dell'associazione (art. 37 Codice Civile) e ciascun iscritto è obbligato a versarne una quota. A questo proposito la norma fu modificata dal referendum del 1995 che ne abrogò i commi 2 e 3 i quali prevedevano l'obbligo da parte del datore di lavoro di trattenere i contributi dalla busta paga del lavoratore e versarli all'associazione sindacale, sistema di riscossione che garantiva il regolare finanziamento dei sindacati stessi.

Nella pratica i risvolti di questo referendum furono quasi irrilevanti poichè l'obbligo del datore di lavoro, di trattenere e versare i contributi alle associazioni designate dai lavoratori, continua ad essere valido ogni qualvolta questo sia previsto dai contratti collettivi nazionali di lavoro. Nel caso in cui, invece, l'azienda non dovesse applicare alcun contratto collettivo, il lavoratore può procedere con la cessione del credito (art. 1260 Codice Civile) in favore del proprio sindacato, anche senza il consenso del debitore ceduto (datore di lavoro).

L'eventuale rifiuto ingiustificato del datore di lavoro rappresenta una condotta antisindacale in quanto limita, da un lato, il diritto individuale del lavoratore di poter scegliere l'organizzazione sindacale a cui appartenere e, dall'altro, il diritto dell'organizzazione stessa di ricevere i contributi dai propri associati per il finanziamento della sua attività.

Per ultimo, è riconosciuto alle RSA il diritto all'utilizzazione di un locale. Tale principio trova riscontro all'articolo 27 il quale obbliga il datore di lavoro, nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti, a mettere *“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”*.

Dunque per le unità produttive che superano tale requisito il locale deve essere posto a disposizione dell'associazione sindacale permanentemente, mentre nelle unità produttive con meno di 200 dipendenti le RSA dovranno farne previa richiesta al datore di lavoro ogni volta che necessitano di uno spazio per svolgere le proprie riunioni.

Nel secondo gruppo di norme (B), troviamo disciplinati i diritti che spettano ai dirigenti delle rappresentanze sindacali.

Non esiste una vera e propria definizione di dirigenti, ma secondo l'articolo 36 del Codice Civile possono essere considerati tali coloro che sono stati nominati secondo le procedure previste dallo statuto dell'organizzazione.

Specificato questo, l'articolo 22 prevede che il trasferimento dall'unità produttiva dei dirigenti delle RSA *“può essere disposto solo previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza”* e al comma 2 è riconosciuta ad essi una tutela speciale in caso di licenziamento che rimanda all'articolo 18.

Infine, gli articoli 23 e 24 regolamentano i permessi, rispettivamente retribuiti e non, di cui possono usufruire i dirigenti delle RSA per poter svolgere le attività sindacali come ad esempio quelle di proselitismo o ancora quelle di rappresentanza nelle trattative.

Per i permessi retribuiti (art. 23) il lavoratore-dirigente *“deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima”* e le ore di permesso concesse sono stabilite dalla legge in base al numero di dipendenti presenti nell'unità produttiva, ma in ogni caso possono essere previste clausole di maggior favore nei contratti collettivi di lavoro.

I permessi non retribuiti, invece, vengono concessi *“per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno”* e in questo caso i lavoratori-dirigenti che intendano usufruire di tali permessi devono *“darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima”*.

3. ORGANISMI DI RAPPRESENTANZA DEI LAVORATORI

La prima forma di organizzazione che i lavoratori si diedero per la tutela dei propri interessi fu rappresentata dalle Commissioni interne, espressione di tutti i lavoratori in azienda, che inizialmente venivano nominate solamente in occasioni di scioperi per ottenere rivendicazioni collettive e trattare con i datori di lavoro.

Le Commissioni Interne iniziarono a diffondersi già alla fine del 1800, con l'industrializzazione e l'avvento delle fabbriche, ma vennero regolate ufficialmente nel 1906 con l'accordo stipulato tra la FIOM (Federazione Italiana Operai Metallurgici) e l'azienda metalmeccanica Itala di Torino.

Tale accordo riconosceva agli operai, per la prima volta all'interno dei luoghi di lavoro, il diritto di eleggere una commissione interna che, insieme alla direzione della fabbrica, aveva il compito di "risolvere le controversie e tutti i conflitti di qualsiasi natura".

Con l'avvento del fascismo, nel 1922, iniziò un lungo periodo di soppressione delle libertà tra cui quelle sindacali che portò, nel 1925 con il patto di Palazzo Vidoni, all'abolizione delle commissioni interne, le quali furono sostituite dalle corporazioni, organi di diritto pubblico ausiliari dello Stato e quindi in grado di stipulare contratti collettivi con efficacia erga omnes, che riunivano insieme datori di lavoro e lavoratori.

Il 2 settembre 1943, le commissioni furono ricostituite grazie all'accordo, cosiddetto "Buozzi-Mazzini", tra le Confederazioni dei lavoratori dell'industria e le Confederazioni degli industriali, il quale stabiliva che tali organismi, rappresentativi di tutti i lavoratori ed eletti anche da quelli non iscritti, potevano essere istituiti nelle aziende con più di venti dipendenti.

Il patto, inoltre, attribuiva alle commissioni interne maggiori poteri tra i quali il più importante fu sicuramente quello di contrattazione collettiva a livello aziendale.

Gli accordi interconfederali successivi, del 1947 e 1953, hanno però ridotto sempre di più i poteri delle commissioni fino al patto del 18 aprile 1966 con il quale furono ufficialmente private del potere di contrattazione collettiva.

Sebbene le commissioni interne rappresentassero organismi democratici eletti da tutti i cittadini, alla fine degli anni '60, a seguito delle rivolte operaie che chiedevano una maggiore considerazione dei loro interessi e forme più strutturate e democratizzate di rappresentanza, vennero istituiti i Consigli di fabbrica.

“Queste strutture di rappresentanza erano unitarie, come le commissioni interne, ma da queste si differenziavano per la composizione più articolata, che consentiva un più stretto rapporto tra rappresentati e rappresentanti e per l'esistenza di un legame organizzativo di tipo politico con il sindacato esterno” (Giugni G., Diritto Sindacale, 2009).

I consigli di fabbrica, infatti, al contrario delle commissioni interne, erano costituiti da delegati, ciascuno dei quali veniva eletto da gruppi omogenei di lavoratori, cioè da gruppi formati da lavoratori che operavano nello stesso reparto o che svolgevano le medesime mansioni.

Questo avrebbe dovuto permettere una visione più ampia e più completa di tutti i bisogni dei lavoratori e dell'azienda, ma nella realtà i consigli tendevano a rappresentare maggiormente gli interessi delle organizzazioni più forti a discapito di quelle più deboli.

Nonostante le continue modifiche i Consigli di Fabbrica entrarono in crisi a seguito dello scioglimento della Federazione CGIL-CISL-UIL, nel 1984, che rappresentò la fine del progetto di unità sindacale iniziato nel 1972.

In concomitanza ai consigli di fabbrica era nata un'altra forma di rappresentanza, introdotta dalla legge n.300 del 1970.

L'emanazione dello Statuto dei Lavoratori rappresentò un traguardo fondamentale perché oltre a riconoscere e garantire la libertà e la dignità dei lavoratori si propose anche e soprattutto come legislazione di sostegno finalizzata a rendere effettivi i principi di libertà sindacale nelle aziende.

L'articolo 19, in particolare, permise la presenza dei sindacati all'interno dei luoghi di lavoro, grazie alla possibilità di costituire rappresentanze sindacali decentrate i cui membri, per la prima volta godevano di diritti sindacali riconosciuti dalla normativa stessa, quali ad esempio il diritto di assemblea (art. 20) e il diritto di indire referendum (art. 21), accompagnati da tutele per garantirne l'effettivo utilizzo da parte dei lavoratori come quella prevista in caso di licenziamento illegittimo (art. 18) o la procedura per la repressione della condotta antisindacale (art. 28).

Le RSA e, successivamente, le RSU rappresentano dunque “un punto di arrivo di un'evoluzione che ha visto il succedersi in Italia di forme diverse di rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro” (treccani.it)

3.1 ARTICOLO 19

Abbiamo già detto che lo Statuto dei lavoratori garantisce a tutti la libertà sindacale, ma riserva solo ad alcune associazioni, quelle effettivamente rappresentative, il diritto di esercitare determinati diritti sindacali.

La ratio del legislatore di limitare il campo di applicazione del titolo III era quella di evitare, da un lato, che si formassero tante e disorganiche organizzazioni interessate non tanto al conflitto sindacale, ma piuttosto ai benefici riconosciuti dalla legge e, dall'altro, risparmiare, ai piccoli imprenditori, oneri e sacrifici non proporzionati allo scopo.

A questo proposito l'articolo 19 ha lo scopo di individuare i soggetti titolari dei diritti sindacali.

Nella sua formulazione iniziale, la norma affermava che potevano essere costituite, su iniziativa dei lavoratori, rappresentanze sindacali aziendali (RSA), *“nell'ambito:*

- a) delle associazioni aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale;*
- b) delle associazioni sindacali, che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro nazionali o provinciali applicati nell'unità produttiva”.*

Il criterio principale di selezione, inizialmente, era quello della “maggior rappresentatività”, che favoriva, di fatto, i sindacati affiliati alle tre confederazioni italiane storiche (CGIL, CISL, e UIL) e che creò non pochi problemi e critiche.

L'articolo, infatti, è stato più volte sottoposto al giudizio di legittimità, con numerose sentenze della Corte (nel '74, '88 e '90), in particolare in relazione alla compatibilità o meno con gli articoli 39 e 3 della Costituzione.

Nella prima, la n. 54 del 1974, la Corte affermò che la selezione dei sindacati in base al criterio di maggiore rappresentatività non violava il principio dell'articolo 39 della Costituzione poichè la libertà di costituire altri tipi di organizzazioni sindacali rappresentative veniva comunque riconosciuta a tutti i lavoratori dall'articolo 14 dello stesso Statuto, mentre l'articolo 19 si limitava ad identificare i soggetti beneficiari di quei diritti aggiuntivi contenuti nel titolo III.

La Corte non considerò illegittimo l'articolo 19 dello Statuto neanche in relazione all'articolo 3 della Costituzione poichè, sebbene la selezione rappresentasse una sorta di discriminazione nei trattamenti, era comunque una scelta considerata “razionale e consapevole” (SENTENZA N. 54 1974) per i motivi elencati all'inizio del paragrafo 3.1.

3.1.1 Referendum del 1995

Nel 1995 l'articolo 19 è stato sottoposto a due referendum abrogativi: il primo proponeva che l'esercizio dei poteri sindacali contenuti nel titolo III dello Statuto fosse riconosciuto a tutte le rappresentanze sindacali, costituite dai lavoratori, senza nessun criterio di selezione, ma il quorum non fu raggiunto ed ebbe esito negativo.

Il secondo (che riguardava il cosiddetto "quesito minimalista"), il quale invece ebbe esito positivo, modificò parzialmente la norma, eliminando la lettera a) e le parole "nazionali o provinciali" dalla lettera b).

Il testo riformato affermava che *"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"*.

Nella nuova formulazione dell'articolo venne meno ogni riferimento al concetto di maggior rappresentatività delle confederazioni e rimase un unico criterio di selezione secondo il quale le RSA potevano essere costituite nell'ambito di qualsiasi organizzazione sindacale (anche non confederale) purchè firmataria di un contratto collettivo, di qualunque livello esso sia, anche aziendale (requisito che prima non era sufficiente), applicato nell'unità produttiva.

Dopo il referendum, quindi, il criterio di maggior rappresentatività presunta, basata cioè sul dato storico dell'effettiva azione sindacale svolta dalle grandi confederazioni all'interno del sistema di relazioni industriali, venne abbandonato per far posto ad un criterio basato su una rappresentatività effettiva, ovvero basato su fatti concreti come la sottoscrizione di un contratto collettivo da parte del sindacato, oltre che su un criterio di proporzionalità numerica dei lavoratori iscritti.

3.1.2 Sentenza n. 231 del 2013

La questione di illegittimità costituzionale fu sollevata anche nei confronti dell'articolo post referendum, sempre in relazione ad una incompatibilità con gli articoli 39, 3 e anche 2 della Costituzione, nel 1996 (sentenza n. 345), nel 1997 (sentenza n. 147) e nel 1998 (sentenza n. 1998), ma in tutti e tre i casi la Corte dichiarò l'infondatezza delle questioni.

I problemi che si erano riscontrati erano fondamentalmente scaturiti dal fatto che la condizione necessaria e sufficiente per costituire una RSA era la sottoscrizione di un contratto collettivo da parte delle organizzazioni sindacali. Secondo i giudici rimettenti, questo, avrebbe potuto favorire la nascita di sindacati di comodo o comunque sottoponeva il riconoscimento della rappresentatività (e dei diritti sindacali) ad una scelta del datore di lavoro, da un lato, e, dall'altro, avrebbe favorito organizzazioni sindacali che, pur se firmatarie di contratti collettivi, risultavano prive di effettiva rappresentatività, mentre avrebbe lasciato fuori quelle con maggior consenso, ma non firmatarie di alcun accordo.

Solo nel 2013, con la sentenza n. 231 del 23 luglio, l'articolo 19, fu adeguato e il comma 1, lettera b) venne dichiarato costituzionalmente illegittimo *"nella parte in cui non prevede che la rappresentanza sindacale aziendale possa essere costituita anche nell'ambito di associazioni sindacali che, pur non firmatarie dei contratti collettivi applicati nell'unità produttiva, abbiano comunque partecipato alla negoziazione relativa agli stessi contratti quali rappresentanti dei lavoratori dell'azienda"*.

La terza e attuale formulazione, dunque, prevede due criteri, entrambi necessari, per l'attribuzione della rappresentatività ai fini dell'articolo 19: la sottoscrizione di un contratto collettivo applicabile all'unità produttiva, accompagnata dalla partecipazione attiva alle trattative per la stipulazione del contratto collettivo stesso. Inoltre, "deve trattarsi di un contratto normativo che regoli in modo organico i rapporti di lavoro, almeno per un settore o

un istituto importante della loro disciplina, anche in via integrativa, a livello aziendale, di un contratto nazionale o provinciale già applicato nella stessa unità produttiva” (treccani.it)

3.2 DALLE RSA ALLE RSU

Come abbiamo già visto, l’articolo 19 dello Statuto dei Lavoratori ha introdotto la possibilità di portare il sindacato all’interno dei luoghi di lavoro, nelle unità produttive con più di 15 dipendenti, attraverso la costituzione, su iniziativa dei lavoratori, di rappresentanze sindacali aziendali, che in ogni caso devono essere riconosciute esternamente da sindacati aventi determinati requisiti.

Le RSA, quindi, sono organismi sindacali di rappresentanza dei lavoratori che ne tutelano i diritti e gli interessi.

Con il tempo, soprattutto dopo la crisi dell’unità sindacale e dei Consigli di Fabbrica, a partire dalla fine degli anni ‘80 del secolo scorso, si è iniziata a diffondere l’idea che servisse un unico organismo che favorisse la cooperazione, anche decentrata, tra le rappresentanze sindacali delle maggiori confederazioni.

Vennero così introdotte le Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU), tramite l’accordo tra il Governo, Confindustria, CGIL, CISL E UIL del 23 luglio 1993 (cosiddetto Protocollo d’intesa) di cui le relative regole di funzionamento e di costituzione sono contenute all’interno dell’Accordo interconfederale del 20 dicembre 1993, aggiornato ed integrato da altri accordi (nel 2011 e 2013) che sono confluiti, nel 2014, nel Testo Unico sulla Rappresentanza (anch’esso sottoscritto dalla Confindustria insieme a CGIL, CISL e UIL). Una delle novità introdotte dagli accordi è la previsione di regole per la costituzione delle rappresentanze unitarie, che non erano invece previste per le RSA.

Secondo quanto stabilito dal Testo Unico sulla Rappresentanza hanno il diritto di presentare delle liste per la costituzioni di una RSU:

- le organizzazioni sindacali aderenti alle confederazioni firmatarie degli accordi e dello stesso T.U.;
- le organizzazioni sindacali firmatarie di un CCNL applicato all'unità produttiva, purchè aderiscano ai medesimi accordi;
- le organizzazioni sindacali non firmatarie di contratto collettivo purchè la lista abbia raccolto almeno il 5% delle firme di lavoratori dipendenti nelle aziende con più di 60 dipendenti

Dopo la presentazione si procede “mediante elezione a suffragio universale ed a scrutinio segreto tra liste concorrenti” e “il numero dei seggi sarà ripartito, secondo il criterio proporzionale, in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste”. I componenti delle RSU restano in carica per tre anni, alla fine dei quali decadono automaticamente e per tutta la durata del mandato godono degli stessi diritti previsti per le RSA nel titolo III dello Statuto dei lavoratori. (T.U. sulla Rappresentanza)

Le principali differenze tra le RSA e RSU consistono nel fatto che le prime vengono elette dai lavoratori iscritti ad un particolare sindacato, per cui tutelano esclusivamente gli interessi di tali lavoratori, mentre le RSU, essendo elette a suffragio universale, rappresentano tutti i lavoratori di un'azienda, a prescindere dall'iscrizione ad un sindacato, e dunque hanno il diritto di partecipare alla stipulazione dei contratti collettivi di lavoro, che avranno efficacia “erga omnes”.

CONCLUSIONE

Lo Statuto dei Lavoratori si prese il merito di aver portato la Costituzione all'interno delle fabbriche dopo tanti anni di discriminazioni subite dai lavoratori. La finalità a cui si voleva giungere con l'emanazione di tale provvedimento era proprio quella di rendere effettive tutte le disposizioni costituzionali, soprattutto quei principi di libertà in materia di lavoro, che erano rimaste nella realtà inattuata perché prive di un adeguato apparato sanzionatorio. Fu il risultato a cui si giunse a seguito delle tensioni sociali e delle lotte sindacali che scoppiarono alla fine degli anni sessanta, nella stagione del cosiddetto "autunno caldo", dunque rappresentò un traguardo molto importante per i lavoratori e per le rappresentanze sindacali.

Molte cose sono cambiate dal 1970 ad oggi e le numerosissime modifiche e riforme (ad esempio il Jobs Act nel 2015) che i vari Governi hanno proposto nel corso degli anni hanno cercato di "svuotare" questo grande contenitore di diritti perché accusato di aver reso troppo rigido e quindi disfunzionale il sistema del lavoro italiano .

Sebbene sia una legge che tutela il lavoro e riconosce diritti sindacali, esiste una fetta sempre più ampia di lavoratori, soprattutto autonomi e precari continuamente in crescita, che non ne possono usufruire, per i quali quindi molte delle disposizioni costituzionali rimangono ancora irrealizzate.

Lo Statuto dei Lavoratori, però, costituisce ancora oggi la fonte normativa interna più efficace di tutela e di promozione della libertà e dell'attività sindacale nell'ambito del diritto del lavoro, seppur con i suoi limiti.

BIBLIOGRAFIA E SITOGRAFIA

G. Giugni, *Diritto Sindacale*, Cacucci Editore, 2010

A. Di Stasi, *Diritto del lavoro e della previdenza sociali*, Giuffrè Francis Lefebvre, 2019

Estratto da F. Baldi, *Compendio di diritto sindacale*, Maggioli Editore, 2015

<https://www.gazzettaufficiale.it>

www.treccani.it

www.brocardi.it

www.wikilabour.it

www.diritto.it

<https://www.fondazionevittorio.it/it/ricordo-giuseppe-vittorio> (foto 1, pag. 3)

https://it.wikipedia.org/wiki/Giacomo_Brodolini (foto 2, pag. 6)

<https://www.antoniovargiu.it/antonio/50-anni-di-statuto-dei-lavoratori/> (foto 3, pag. 6)

<https://www.raiplay.it/video/2018/04/Passato-e-presente---OPERAI-DAL-68-ALLAUTUNNO-CALDO-f54fab0a-0057-4e33-b5cd-54047efbccb.html>

<https://ilbolive.unipd.it/it/news/cinquanta-anni-dallautunno-caldo-lotte-operaie>

<https://www.ilpost.it/2020/05/24/statuto-dei-lavoratori/>

https://www.collettiva.it/copertine/italia/2022/07/11/news/giacomo_brodolini_il_ministro_dei_lavoratori-2235333/

https://www.collettiva.it/copertine/lavoro/2022/10/11/news/quando_di_vittorio_disse_facciamo_lo_statuto_dei_diritti_dei_lavoratori_-2419741/

<https://www.patriaindipendente.it/primo-piano/lutopia-dellunita-sindacale-il-patto-di-roma/>

<http://www.televideo.rai.it/televideo/pub/articolo.jsp?id=13564>

<https://www.nichelino.com/news/index.php/approfondimenti/36-inchieste/2787-l-autunno-caldo-del-69-segno-una-svolta>

<https://www.gruppoarealavoro.it/lavoro-e-previdenza/la-liberta-di-opinione-e-il-divieto-di-indagine-levoluzione-in-50-anni-di-statuto-dei-lavoratori/>

<https://toffolettodeluca.it/il-nuovo-art-4-st-lav-tra-strumenti-di-lavoro-e-privacy/#:~:text=Lgs%20151%2F2015%20>

<https://www.dirittoconsenso.it/2022/11/21/lart-4-dello-statuto-dei-lavoratori-sui-controlli-a-distanza/#:~:text=4%20dello%20Statuto%20dei%20Lavoratori%20si%20prevede%20la%20n on%20applicazione,degli%20accessi%20e%20delle%20presenze.>

<https://www.dirittolavorovariazioni.com/forme-di-controllo-nello-Statuto-dei-lavoratori>

<https://toffolettodeluca.it/le-perquisizioni-dei-lavoratori-lambito-di-applicazione-dellart-6-st-lav-secondo-la-giurisprudenza/>

http://www.angcdl.it/index.php?option=com_content&view=article&id=260%3Ail-procedimento-disciplinare-ex-art-7-l-300-70&catid=115%3Anewsletter-11&Itemid=1284

<https://it.linkedin.com/pulse/approfondimenti-sul-rapporto-di-lavoro-l-art-13-statuto-lipari>

<https://fondazionefeltrinelli.it/salute-sicurezza-e-conflitto-rileggere-larticolo-9-dello-statuto-dei-lavoratori-nellemergenza-covid19/>

<https://journals.uniurb.it/index.php/dsl/article/download/2405/2150/10252>

<https://factorial.it/blog/150-ore-diritto-allo-studio/#150-ore-diritto-allo-studio-la-normativa>

<http://www.studiopalomba.it/Testi/Approfondimenti/Diritto%20del%20lavoro%20di%20Giugno%20Giugni.pdf>

<https://www.iusinitinere.it/sindacati-di-comodo-6011>

<https://www.mioassicuratore.it/approfondimenti/casa-famiglia/articolo-18-tutela-lavoratori-dopo-riforma>

<https://www.studiocassone.it/glossario/affissione-sindacale/#:~:text=Il%20diritto%20all'affissione%20sindacale,provenga%20da%20partiti%20politici%2C%20associazioni.>

<https://www.studiocassone.it/glossario/contributi-sindacali/>

https://www.centrostudiluccini.it/wp-content/uploads/2019/08/cap_3.pdf

<https://edizioni.simone.it/2022/09/15/rappresentanze-sindacali-aziendali/>

<http://archivio.fiom.cgil.it/rsu/rappresentanza.html>

<https://www.meliusform.it/l-evoluzione-del-diritto-sindacale-e-prospettive-future.html>

<http://www.appuntigiurisprudenza.it/diritto-del-lavoro/lart-19-dello-statuto-referendum-del-1995.html>

https://www.cortecostituzionale.it/actionSchedaPronuncia.do?param_ecli=ECLI:IT:COST:2013:231#:~:text=19%2C%20che%20attribuisce%20il%20potere,dunque%20anche%20di%20livello%20aziendale. SENTENZA N. 231, 2013

<https://quifinanza.it/lavoro/video/rsa-e-rsu-cosa-sono-differenze/361307/>