



UNIVERSITÀ POLITECNICA DELLE MARCHE  
FACOLTÀ DI ECONOMIA “GIORGIO FUÀ”

---

Corso di Laurea triennale in ECONOMIA E COMMERCIO

**I SINDACATI , COSA SONO , COME TUTELANO  
IL LAVORATORE**

**TRADE UNIONS , WHAT ARE THEY , HOW  
THEY PROTECT THE WORKER**

*Relatore :*

*Prof.ssa Laura Trucchia*

*Rapporto Finale di :*

*Joana Xharo*

Anno Accademico 2020/2021

*Ai miei genitori ,  
a mio fratello ,  
e al mio compagno di vita .*

*“La cosa migliore che tu possa fare è credere in te stessa. Non aver paura di tentare. Non aver paura di cadere. E se capitasse, levati la polvere di dosso, rialzati e prova ancora.”*

*Madre Teresa di Calcutta*

# INDICE

1 . INTRODUZIONE.....	5
2. COME NASCONO I SINDACATI.....	6
3 . LA TUTELA SINDACALE .....	9
3.1 . LA COSTITUZIONE DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (RLS) .....	10
4 . LA PROCEDURA SINDACALE.....	12
5. LA LIBERTÀ E L'ATTIVITÀ SINDACALE . IMPORTANZA DELLO STATUTO DEI LAVORATORI . .....	15
5.1. RAPPRESENTANZE SINDACALE AZIENDALI “RSA” E RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE “RSU” NEL SETTORE PRIVATO.....	17
5.1.1 . NEL SETTORE PUBBLICO ... SEGUE .....	20
5. 1 . 2 . GLI ORGANISMI DI RAPPRESENTANZA NELLE IMPRESE DI RILEVANZA EUROPEA . .....	21
5. 2 . SPAZI E LOCALI PER L'ESERCIZIO DELL'ATTIVITÀ SINDACALE .....	23
5 . 3 . DIRITTI E GUARENTIGIE DEL RAPPRESENTANZA SINDACALE .....	26

5 . 4 . LA LIBERTÀ DI MANIFESTAZIONE DEL PENSIERO , LA PROPAGANDA IN AZIENDA E LA TRATTENUTA DELLE QUOTE SINDACALI.....	29
5 . 5 . IL DIRITTO DI ASSEMBLEA E DI REFERENDUM . .....	33
6 . L'ANTISINDACALITÀ VIETATA .....	36
7 . LA LIBERTÀ SINDACALE E LA CARTA DI NIZZA .....	38
8 . LAVORO AGILE (E DINTORNI) E DIRITTI SINDACALI.....	41
9 . TUTELA E PROMOZIONE DEL LAVORO DELLE DONNE.....	42
10. CONCLUSIONI.....	43
11 . BIBLIOGRAFIA .....	45
12 . RINGRAZIAMENTI.....	46

# 1. INTRODUZIONE

In questo lavoro di tesi sono stati analizzati i sindacati sia in Italia che negli altri paesi , partendo dalla rivoluzione industriale (1795-1800) , le *trade union* , fino ad oggi . L'obiettivo è quello di capire, con l'adeguato supporto bibliografico , l'importanza dei sindacati nella tutela e nell'aiuto che danno ai lavoratori , ma non soltanto , anche ai datori di lavoro per quanto riguarda i sindacati dei datori di lavoro .

Di particolare rilevanza sono state anche le Leggi nate in quegli anni per le Rappresentanze Sindacali Aziendali e per le Rappresentanze Sindacali Unitarie . Molto importante è stato l'anno 1970 , nel quale viene vista la necessità di un intervento legislativo che garantisce il riconoscimento ed il godimento dei diritti sindacali . L'idea di Statuto che venne fuori fu quella di applicare a livello dei rapporti inter privati , specie di quei rapporti inter privati caratterizzati dalla subordinazione di un soggetto all'altro , i diritti fondamentali della persona , riprendendo e specificando i principi costituzionali sulla libertà e la dignità del lavoratore . Secondo la *legge n. 300 del 1970* , denominata appunto "Statuto dei lavoratori" , viene la visione di uno statuto in due anime , lo Statuto dei lavoratori alla tutela della libertà e dignità dei lavoratori , e lo Statuto alla tutela della libertà sindacale ed alla promozione dell'attività sindacale . Per questo studio, si sono rivelate molto utili alcuni testi di importanti economisti , tra cui la pubblicazione di Antonio di Stasi , "*Diritto del lavoro e della previdenza sociale* " . Livia Ricciardi , Mario Conclave , Elio Corrente , Marco Lai : "*Guida alla tutela del lavoratore 2006*" . Mariella Magnani , Università di Pavia : "*Nuove tecnologie e diritti sindacali*" . Giorgio Fontana : "*Libertà sindacale in Italia e in Europa. Dai principi ai conflitti*" .

## 2. COME NASCONO I SINDACATI

Le prime forme di associazione dei lavoratori sorsero in Gran Bretagna durante la rivoluzione industriale (1795-1800) , le *trade union* . Furono essenzialmente dei sindacati nazionali di mestiere , con lo scopo di rendere più sopportabili le condizioni di vita dei lavoratori nelle fabbriche.

Tra il 1868 e il 1871 vennero legalizzate e creato un organismo di coordinamento delle organizzazioni sindacali (il TUC).

In breve si diffusero anche in Belgio, Austria, Spagna, Francia e Germania . In tutti questi Paesi i sindacati furono accettati per legge.

In Italia , precedute dalle Società di mutuo soccorso, solo intorno al 1870 si formarono delle associazioni (leghe di resistenza) che potrebbero essere assimilate a strutture sindacali embrionali.

Nel 1901 nacque la federazione sindacale internazionale con sede ad Amsterdam cui aderirono sindacati inglesi, francesi e statunitensi.

In Italia, dal punto di vista giuridico, il sindacato è un'associazione non riconosciuta , la rappresentatività di un sindacato è il presupposto sul quale si valuta il potere di firmare accordi vincolanti per tutti i lavoratori del settore cui l'accordo si riferisce (art. 39 Costituzione) , e per l'accesso alle tutele dell'attività sindacale previste dalla legge (art. 19 dello Statuto dei lavoratori) .

I dirigenti ed i rappresentanti sindacali godono di alcune tutele, come ad esempio della legge 11 giugno 1974, n. 252 e del decreto legislativo 16 settembre

1996, n. 564 conferisce loro varie agevolazioni di carattere previdenziale.

Molteplici sentenze della Corte costituzionale hanno chiarito che la rappresentatività di un sindacato è determinata da una serie di elementi anche indiziari, non unicamente dal numero di iscritti, di preferenze nelle elezioni di RSA/RSU o nei referendum approvativi di un contratto collettivo nazionale.

I sindacati delle imprese in Italia sono centinaia, suddivisi o per dimensione/tipologia oppure per settore a volte per territorio geografico. Oltre ai sindacati delle imprese esistono anche i sindacati dei lavoratori autonomi tra cui quelli dei libero professionisti .

Nel mondo del lavoro autonomo azioni sindacali famose sono quelle dei taxisti, farmacisti, avvocati e degli edicolanti. Da evidenziare che, come per i lavoratori subordinati o parasubordinati, non è obbligatoria l'iscrizione di un'impresa o di un lavoratore autonomo ad un'associazione sindacale.

Esistono sia sindacati dei lavoratori che sindacati dei datori di lavoro (detti organizzazioni datoriali ). La storia dei sindacati è però soprattutto storia dei lavoratori (operai , contadini , impiegati) che si riuniscono allo scopo di difendere gli interessi delle loro categorie.

I sindacati, nell'ambito della contrattazione collettiva nazionale, vengono anche definiti "parti sociali". Lo scopo era quello di raccogliere fondi assicurativi in caso di malattia e invalidità o di rivendicare migliori condizioni salariali e lavorative. Lo strumento spesso utilizzato per le rivendicazioni è lo sciopero .

Tuttavia, l'attività dei sindacati viene espressa attraverso la contrattazione collettiva che risulta uno dei principali strumenti di autoregolamentazione per i rapporti di lavoro e per le relazioni sindacali . Poiché essi possono operarsi per far valere per gli interessi delle classi lavoratrici .

Per questo studio, si sono rivelate molto utili alcuni testi di importanti storici ed economici del tempo, tra cui la pubblicazione di Gianfranco A. Bianchi , “ Storia dei sindacati in Italia “ .



### 3 . LA TUTELA SINDACALE

Alle parti sociali sono affidati importanti compiti , sia sul piano istituzionale , sia su quello della contrattazione collettiva , sia su quella della gestione quotidiana della sicurezza nei luoghi di lavoro.

A livello istituzionale , anzitutto , gli attori sindacali sono chiamati a partecipare sia mediante procedure di consultazione , in particolare da parte del Comitato di coordinamento centrale e del SINP (sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro) , sia mediante vere e proprie forme di rappresentanza nelle istituzioni che si occupano di sicurezza su lavoro , all'interno della Commissione consultiva e dei Comitati regionali di coordinamento . Alla contrattazione collettive spettano diverse funzioni e compiti , sia tradizionali , sia nuovi .

Essa è destinata di alcuni rinvii da parte del legislatore , riguardanti fondamentalmente le modalità di costituzione dei RLS e in particolare dei RLS territoriali , che saranno necessari nuovi accordi interconfederali per rendere operative le nuove previsioni , ma anche la contrattazione collettiva nazionale e territoriale , anche in occasione dei rinnovi , dovrà adeguarsi al nuovo quadro normativo .

Si tratta di una importante occasione da non perdere , poiché le prime trattative e i primi accordi raggiunti in questo campo segneranno equilibri che saranno poi di difficile mutamento in futuro .

(Diritto del lavoro e della previdenza sociale , Antonio di Stasi , XII edizione , 2018 , P . 174 )

### 3.1 . LA COSTITUZIONE DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (RLS)

La legge prevede tre tipi di rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza , quello , per così dire classico , aziendale , quello territoriale e quello , nuovo , di sito . La regola principale , per tutte le RLS , è quella dell'elezione in un unico giorno . I nominativi dei RLS vengono comunicati al sistema informativo , per il tramite degli istituti assicuratori ( INAIL , IPSEMA ) competenti solo in caso di elezione o designazione o di cambiamento dei normativi precedentemente indicati .

A livello aziendale la RLS è eletta dai lavoratori nelle aziende con meno di 15 addetti e in quelle aventi più di 15 addetti ove non sia presente la rappresentanza sindacale , la RLS è eletta o designata nell'ambito di quest'ultima .

L'RLS territoriale, invece opera ove non vi sia quella aziendale e la più rilevante innovazione è stata tanto quella della generalizzazione della sua presenza per tutte le imprese ove non vi sia la RLS aziendale quanto quella del finanziamento della figura .

La RLS di sito è una figura di nuova istituzione e riprende alcune esperienze realizzate in contesti particolari caratterizzati da elevati livelli di rischio e dalla presenza di diverse imprese operanti simultaneamente .

È istituita nei principali porti , nei centri intermodali di trasporto , negli impianti siderurgici , nei cantieri di maggiori dimensioni , nonché nei contesti produttivi non complesse problematiche derivanti dalle interferenze lavorative ove

si occupino mediamente almeno 500 uomini . Le modalità di esercizio delle funzioni e dei compiti della RLS sono demandate alla contrattazione collettiva .

Inoltre , il d.lgs. n . 81/2008 , a garanzia di una effettiva consultazione anche sulla valutazione dei rischi , dispone che nel relativo documento sia indicato il nominativo del RLS che vi ha partecipato . Sono inoltre ribaditi il diritto a ricevere il documento di valutazione dei rischi , di formule osservazioni in occasione delle visite degli organi di vigilanza e tutte le altre prerogative già riconosciute dal d. lgs .n .626/1994 e dalla l.n.123/2007 .

L'art . 50 , comma 2 , prevede infatti che alla RLS “ si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali “ .

(Diritto del lavoro e della previdenza sociale , Antonio di Stasi , XII edizione , 2018 , P . 174 - 176 ) .

## 4 . LA PROCEDURA SINDACALE

La diversa disciplina per i licenziamento collettivi rispetto a quelli individuali si giustifica per le differenti ricadute che si generano a livello sociale , nel senso che nel caso in cui i licenziamenti ricadono tutti in un medesimo contesto territoriale vi sono ripercussioni negative non soltanto sui lavoratori interessati e sulle loro famiglie per la perdita di reddito , ma pure sul sistema economico e sociale di quel territorio , andando ad incidere il licenziamento collettivo sul livello dei consumi e sulla coesione sociale .

Attore ed interprete della rilevanza sociale dei licenziamenti collettivi è il sindacato dei lavoratori , il quale deve essere coinvolto nella gestione degli esuberi al fine di trovare soluzioni che limitano le conseguenze sfavorevoli .

Il datore che voglia procedere ad un licenziamento collettivo deve innanzitutto inviare alle rappresentanze sindacali aziendali nonché alle rispettive associazioni di categoria . In mancanza delle predette rappresentanze le comunicazione deve essere effettuata alle associazioni di categoria aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale . La comunicazione alle associazioni di categoria può essere effettuata tra il tramite dell'associazione dei datori di lavoro alla quale l'impresa aderisce o conferisce il mandato .

Una copia della nota contenente l'informativa agli organi sindacali deve essere inviata all'ufficio competente individuato da ciascuna regione , se la procedura interessa uno o più unità produttive dislocate all'interno di essa e ad effettuare l'esame congiunto della situazione aziendale (in caso di mancato accordo tra le parti ) . Se la procedura di licenziamento collettivo dovesse investire unità

produttive ubicate in più regioni , l'avvio di procedura dovrà essere comunicata al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali .

Conclusa la consultazione sindacale , qualunque sia stato l'esito , il datore di lavoro è tenuto a darne comunicazione alla Regione o al citato Ministero se la procedura investe unità produttive , ubicate in più regioni . Ove non sia stato raggiunto l'accordo , la Regione e il Ministero convoca le parti per un ulteriore esame della situazione . La fase amministrativa può concludersi con o senza accordo in sede pubblica .

La *comunicazione* deve essere dettagliata e contenere l'indicazione :

- Dei motivi determinati la situazione di eccedenza .
- Dei motivi tecnici , organizzativi o produttivi per i quali si ritiene di non poter adottare misure idonee a porre rimedio alla predetta situazione e ad evitare , almeno in parte , i licenziamenti .
- Del numero , della collocazione aziendale e dei *profili professionali* del personale eccedente nonché del personale abitualmente impiegato .
- Dei tempi di attuazione dei licenziamenti .
- Delle eventuali misure programmate per affrontare le conseguenze sul piano sociale .
- Del metodo di calcolo delle attribuzioni patrimoniali diverse da quelle previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva .

Entro 7 giorni dal ricevimento della comunicazione le RSA (o le RSU) e le associazioni di categoria possono chiedere un incontro con il datore per valutare

la situazione attraverso un *esame congiunto* e tenere una via alternativa ai licenziamenti .

La legge stabilisce il termine di 45 giorni entro il quale deve esaurirsi la *procedura sindacale* , e pone in capo all'impresa l'onere di comunicare alla pubblica amministrazione i risultati della consultazione ed i motivi di un eventuale esito negativo .

In tale ultima ipotesi , il Capo dell'Ispettorato territoriale del lavoro (ITL) deve convocare le parti per un ulteriore tentativo di conciliazione . Tale *fase "amministrativa"* deve esaurirsi entro 30 giorni . Tutti i termini sono ridotti alla metà se il numero dei lavoratori interessati è inferiore a 10 .

(Diritto del lavoro e della previdenza sociale , Antonio di Stasi , XII edizione , 2018 , P . 251-253)

## 5. LA LIBERTÀ E L'ATTIVITÀ SINDACALE .

### IMPORTANZA DELLO STATUTO DEI LAVORATORI

Per anni , anzi per decenni , dopo l'entrata in vigore della Carta Costituzionale , il movimento sindacale ha chiesto che i solenni *principi di democrazia economica* ed i diritti più propriamente sindacali trovassero riconoscimento , attuazione ed effettività nella legislazione ordinaria .

La seconda parte dell'art. 39 della Costituzione , che assegna al contratto collettivo stipulato da sindacati registrati e rappresentativi ( maggioritari ) la funzione di regolamento il rapporto di lavoro con efficacia erga omnes , estesa cioè a tutti i lavoratori , sia iscritti al sindacato , che no , è rimasta inattuata , non avendo il parlamento legiferato , di talché si è sviluppata una contrattazione c.d. di diritto comune , sulla base della disciplina generale sui contratti contenuta negli art . 1321 e ss. Codice civile .

Soltanto negli anni '60 e soltanto per via contrattuale , alcune aree di lavoratori , quelli dove la forza sindacale riusciva a strappare contratti ed accordi , sono riuscite ad ottenere diritti sindacali come l'assemblea e la possibilità di finanziare l'organizzazione di appartenenze attraverso la trattenuta delle quote associative direttamente in busta paga , diritti questi , però , il più delle volte precari , legati al rinnovo contrattuale e comunque con un campo di applicazione molto limitato .

La necessità di un intervento legislativo che garantisse il riconoscimento ed il godimento dei diritti sindacali fu avvertito già dopo la rottura dell'unità sindacale (alla fine degli anni '40), tanto che la proposta di uno Statuto dei lavoratori fu inizialmente sostenuta, a partire dal 1952.

L'idea di Statuto che venne fuori da questo gruppo fu quella di applicare a livello dei rapporti inter privati, specie di quei rapporti inter privati caratterizzati dalla subordinazione di un soggetto all'altro i diritti fondamentali della persona, riprendendo e specificando i principi costituzionali sulla libertà e la dignità del lavoratore. Una tutela indispensabile, a fronte della problematica condizionale della classe operaia nelle fabbriche negli anni '50, come denunciato da innumerevoli studi ed indagini, fra tutti quella delle Acli nel 1952 e poi Commissione parlamentare di inchiesta nel 1959.

Al lettore della *legge n. 300 del 1970*, denominata appunto *Statuto dei lavoratori*, non può sfuggire la visione di uno statuto con due anime o parti, la prima parte relativa alla *tutela della libertà e dignità dei lavoratori*, la seconda parte relativa alla *tutela della libertà sindacale ed alla promozione dell'attività sindacale*.

Questo perché lo Statuto, nella proposta teorizzata da Gino Giungi, sostenuta dalla CISL e fatta propria dall'allora Ministero del lavoro Giacomo Brodolini, si richiama ad una concezione che possiamo definire riformista – sindacalista, secondo la quale nessuna effettività dei diritti fondamentali può affermarsi se non tramite l'azione sindacale e quindi con una particolare accentuazione del riconoscimento e dell'effettività della libertà e attività sindacale nei luoghi di lavoro. (Diritto del lavoro e della previdenza sociale, Antonio di Stasi, XII edizione, 2018, P. 293).



## 5.1 . RAPPRESENTANZE SINDACALE AZIENDALI “RSA” E RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE “RSU” NEL SETTORE PRIVATO

L’art . 19 , dello Statuto dei lavoratori , prevede la possibilità di costituire *terminali del Sindacato* sul luogo di lavoro definiti Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA) .

LE RSA possono essere costituite , in ogni unità produttive che abbia più di 15 dipendenti , su iniziativa dei lavoratori , come previsto a seguito dell’esito del *referendum* del 1995 *nell’ambito delle associazioni sindacali firmatarie il contratto di lavoro applicato nell’azienda* . A tal proposito , si ritiene che siano legittimate anche le organizzazioni sindacali firmatarie di accordi di gestione delle crisi aziendali applicati nell’unità produttiva sulla considerazione che la definizione di contratto collettivo di lavoro non è riferibile unicamente agli accordi con funzione normativa , che hanno cioè lo scopo di determinare i contenuti dei futuri rapporti individuali di lavoro , in quanto ogni contratto collettivo contiene una serie di clausole non riconducibili a tale funzione .

Con sentenza *n. 231 del 3 luglio 2013* la *Corte Costituzionale* ha dichiarato non costituzionale l’art . 19 nelle parti in cui non ammette il diritto a costituire RSA a

quei sindacati che hanno partecipato alla trattative per la stipula del contratto collettivo , ma che abbiano ritenuto soddisfacente .

La Corte , dunque , con una pronuncia da essa stessa definita *additiva* respinge in modo netto la possibilità di giustificare costituzionalmente ogni tentativo che conduca alla sottrazione della titolarità dei diritti sindacali ad organizzazioni sindacali effettivamente rappresentative , o comunque , per dirla con la Corte , “significativamente “ rappresentativa .

La Rappresentanza Sindacale Unitaria “RSU” , è invece , un *organismo unitario eletto* , in genere ogni tre anni , *da tutti i lavoratori* , sindacalizzati e non , su liste presentate dai singoli sindacati , che trova origine in una fonte pattizia , e segnatamente nel Protocollo del luglio 1993 perfezionato con l’accordo interconfederale del 20 dicembre 1993 , per cui la costituzione delle RSU in ogni azienda è rimessa alla volontà delle organizzazioni sindacali firmatarie degli accordi .

Detto accordo Interconfederale è stato modificato ad opera del Protocollo del 31 maggio 2013 e del successivo c.d. ” Testo Unico “ del 10 gennaio 2014 . Le novità introdotte riguardano principalmente l’applicazione del criterio proporzionale pieno e l’obbligo per le rappresentanze sindacali di astenersi dal conflitto nella vigenza dei contratti collettivi .

Va però segnalato che gli accordi del 2013 e del 2014 sono stati stipulati per la parte datoriale soltanto da Confindustria , mentre il Protocollo del 1993 da tutte le associazioni sindacali datoriale ( del commercio , artigianato ) .

Alla elezione della RSU possono *candidarsi* tutti lavoratori , inseriti in liste presentate dalle associazioni sindacali che hanno accettato l’accordo per la loro

costituzione . Possono *votare* tutti i lavoratori dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato presenti nel luogo di lavoro alla data delle elezioni .

L'elezione dei candidati avviene a suffragio universale con voto segreto non delegabile e la validità delle elezioni è subordinata a raggiungimento di un *quorum* di votanti pari alla metà più uno degli aventi diritto .

Una volta costituita la RSU i suoi componenti subentrano ai dirigenti delle tutele , compreso il diritto di indire l'assemblea sindacale .

La giurisprudenza di merito ha affermato che deve ritenersi antisindacale il comportamento datoriale consistente nel non riconoscimento dei membri eletti della RSU e nella mancata loro concessione di permessi per una evidente e concreta lesione agli interessi del sindacato , al di là dell'esistente o meno di una intenzione in tale senso . È stato inoltre affermato che l'accordo interconfederale non prevede alcun potere di controllo del datore di lavoro circa l'eventuale regolarità o meno delle elezioni .

(Diritto del lavoro e della previdenza sociale , Antonio di Stasi , XII edizione , 2018 , P . 294).

### 5.1.1 . NEL SETTORE PUBBLICO ... SEGUE

Nel settore pubblico è la legge ( ora d.lgs. n . 165 del 2001 ) che regola la rappresentanza sindacale sul luogo di lavoro in quanto , a seguito del *referendum* del 1995 , il precedente criterio che permetteva di costituire RSA solo nell'ambito dei sindacati maggiormente rappresentativi è venuto meno . In particolare , l'art . 42 del d. lgs . n . 165 del 2001 prevede un organismo di rappresentanza unitaria del personale costituito mediante elezioni alle quali è garantita la partecipazione di tutti i lavoratori . Il comma 6 del medesimo articolo rinvia la determinazione delle regole di funzionamento dell'organismo ed i criteri e le modalità con cui sono trasferite ai componenti eletti della RSU le garanzie spettanti alle RSA ad appositi accordi o contratti collettivi ( accordo collettivo quadro del 7 agosto 1998) .

La RSU esercita in via esclusiva i diritti di informazione e di partecipazione già riconosciuti alle RSA e il comma 7 dell'art . 42 prevede che , ai fini dell'esercizio della contrattazione collettiva decentrata , la RSU sia "integrata da rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto " . Nel caso di amministrazioni o enti con pluralità di sedi o strutture periferiche , le RSU possono essere costituite anche presso tali luoghi sempre che siano considerati livelli decentrati di contrattazione collettiva dai contratti collettivi nazionali . (Diritto del lavoro e della previdenza sociale , Antonio di Stasi , XII edizione , 2018 , P . 295) .

## 5. 1 . 2 . GLI ORGANISMI DI RAPPRESENTANZA NELLE IMPRESE DI RILEVANZA EUROPEA

Nelle imprese di rilevanza europea , che abbiano dimensione comunitaria (ovvero 1000 dipendenti nell'Unione e almeno 150 dipendenti per stato membro in almeno due stati comunitari) , possono essere costituiti Comitati Aziendali Europei (CAE) , così come previsti dalla direttiva 94/45/ CE del 22 settembre 1994 e in seguito dalla direttiva 2009 / 38 / CE ( la prima , attuata in Italia con il d.lgs. n . 74 . del 2002 ,poi sostituito dal d. lgs . n 113 del 2012 , di recepimento della seconda ) .

Tali organismi nascono per attuare un confronto partecipativo tra lavoratori ed azienda su tutte le questioni di interesse sopranazionale , tanto che il CAE , almeno una volta l'anno , ha il diritto di riunirsi con la direzione centrale per discutere della situazione economica e finanziaria del gruppo , della possibile evoluzione dell'attività produttiva e delle vendite , dell'occupazione e dell'introduzione di nuovi metodi di lavoro , dei trasferimenti , chiusure e fusioni di stabilimenti e dei licenziamenti collettivi .

Per complementare il quadro delle rappresentanze nelle imprese a rilevanza comunitaria occorre anche menzionare la disciplina della direttiva 01/86/ CE , recepita dal d. lgs . n . 188 del 2005 , il quale regola la partecipazione dei lavoratori nella Società Europea (SE) .

Per ciò che riguarda il meccanismo di formazione , la direttiva detta norme quasi identiche a quelle che portano alla nascita dei CAE , e stessi sono i diritti di informazione e consultazione ( c. d. partecipazione forte , in quanto i rappresentanti dei lavoratori e l'amministrazione centrale possono trovare anche un accordo per permettere ai primi di sedere al tavolo del consiglio di amministrazione o del collegio sindacale .

L'esperienza delle rappresentanze dei lavoratori nelle imprese a rilevanza europea è ad oggi alquanto deludente ; i comitati aziendali europei , dopo un primo momento positivo , sono diminuiti sia a livello quantitativo ( le procedure di consultazione , lungi dal divenire luoghi di confronto costruttivo , si sono spesso ridotte a semplici operazioni di *routine* ) , mentre peggio ancora è andata per la Società Europea , che , nel nostro paese , è praticamente sconosciuta .

(Diritto del lavoro e della previdenza sociale , Antonio di Stasi , XII edizione , 2018 , P . 296).

## 5. 2 . SPAZI E LOCALI PER L'ESERCIZIO DELL'ATTIVITÀ SINDACALE

Lo statuto dei lavoratori , nell'ambito della disciplina inerente all'attività sindacale , all'art . 25 regolamentata il “diritto di affissione” , stabilendo che tra le prerogative riconosciute alle RSA rientra la disponibilità di appositi spazi o bacheche , in luoghi accessibili a tutti i lavoratori , per l'affissione di materiale informativo relativo a materie “di interesse sindacale e del lavoro “ .

Lo spazio cui si fa riferimento nella suddetta norma statutaria , per assolvere allo scopo cui è destinato , deve essere , innanzitutto , adeguato quanto a superficie e ad altezza dal piano di calpestio e , inoltre , situato in un luogo al quale i lavoratori accedono abitualmente o facilmente .

Secondo la giurisprudenza della Cassazione , al fine di prevenire conflitti in merito alla suddivisione degli spazi predisposti per le affissioni sindacali tra le diverse Rappresentanze presenti in azienda , l'obbligo del datore può ritenersi soddisfatto solo allorché lo stesso metta a disposizione di ognuna delle rappresentanze sindacali aziendali un determinato idoneo spazio all'interno dell'unità produttiva .

D'altra parte , occorre evidenziare che il datore di lavoro ha soltanto l'obbligo di predisporre appositi spazi per le affissioni , e non anche quello di munire tali spazi di bacheche o altre protezioni .

La tematica dei poteri datoriali rispetto alle affissioni sindacali ha rilevanza anche penale , dal momento che il datore che defigga materiale sindacale può incorre nel reato di esercizio arbitrario delle proprio ragioni con violenza sulle cose *es art.392. c. p .*

Nell'ipotesi di affissione illegittima , il datore di lavoro non potrà , quindi , procedere materialmente ed unilateralmente alla *rimozione di quanto affisso* , integrando tale comportamento una forma di “esercizio arbitrario delle proprie ragioni “ e apparendo come una manifestazione di supremazia datoriale sull'operato dell'organizzazione che potrebbe ledere gravemente l'immagine del sindacato .

Infatti , considerando che l'uso degli appositi spazi predisposti dall'imprenditore determina l'appartenenza funzionale di detti spazi alle Rappresentanze sindacali , sulle quali grava la responsabilità per il contenuto delle affissioni , ne consegue l'esclusione di qualsiasi potere del datore di lavoro di rimuovere testi affissi , anche nel caso limite che essi integrino gli estremi del reato . In tale ultima ipotesi , secondo un filone giurisprudenziale , l'intervento diretto del datore di lavoro in via di autotutela sarebbe ammesso solo se i documenti da defiggere non provengono dalla RSA oppure se ricorrano gli estremi della legittima difesa ( come nel caso di comunicati offensivi o diffamatori ) .

Uno strumento altrettanto essenziale per lo svolgimento dell'attività sindacale in azienda è dato dalla disponibilità di un *locale* dove tenere le riunioni sindacali che , nel contempo , rappresenti un luogo a cui possono far riferimento i lavoratori.

L'art . 27 Stat . lav. fa una distinzione tra unità produttive con più o meno di 200 dipendenti , prevedendo nelle piccole e medie aziendale l'obbligo del datore



di mettere a disposizione delle Rappresentanze sindacali un locale idoneo per le riunioni “ove n e facciano richiesta” , mentre nel caso l’azienda abbia almeno 200 dipendenti la messa a disposizione del locale deve essere permanente .

Titolari del diritto a disporre di locali sindacali , considerato allo stesso momento pretesa creditoria e diritto di godimento , sono le RSA o la RSU , i quali diventano responsabile della gestione dei locali essendo escluso il potere di vigilanza o di regolamentazione dell’uso da parte del datore di lavoro . Si discute se spettino tanti locali quante sono le RSA costituite , la tesi favorevole fa perno su una interpretazione sistematica ed in analogia con il diritto a disporre di tante bacheche quante sono le RSA , la tesi contraria si basa su una interpretazione letterale in quanto il testo dell’art . 27 Stat. Lav. fa riferimento ad “un idoneo locale” e l’utilizzo del singolare , in antitesi , al plurale contenuto con riferimento alle bacheche dell’art . 25 , sarebbe elemento decisivo .

(Diritto del lavoro e della previdenza sociale , Antonio di Stasi , XII edizione , 2018 , P . 298) .

## 5 . 3 . DIRITTI E GUARENIGIE DEL RAPPRESENTANZA SINDACALE

Il titolo III dello Statuto dei lavoratori accompagna i diritti posti in capo alle Organizzazioni sindacali con una serie di diritti posti in capo ai lavoratori che esercitano la funzione di Rappresentanti sindacali .

L'art .23 Stat . Lav. stabilisce che il lavoratore – sindacalista ha diritto a permessi retributivi per l'espletamento del mandato e cioè per svolgere liberamente l'attività sindacale nel luogo di lavoro .

Il “monte ore” varia a seconda della grandezza dell'unità produttiva in cui è costituita la RSA e della categoria in cui opera il rappresentante sindacale , considerato che la contrattazione collettiva stabilisce quote di gran lunga superiori a quelle indicate nel comma 3 dell'art . 23 Stat. Lav. in base al quale spettano almeno otto ore mensili nelle unità produttive che occupano sopra i 200 dipendenti e un'ora all'anno per ciascun dipendente nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti .

L'art . 24 pone , inoltre , in capo ai dirigenti sindacali aziendali il diritto a *permessi non retributivi* per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale , in misura non inferiore a 8 giorni l'anno .

I permessi costituiscono un diritto protestativo del dirigente sindacale dal cui esercizio discende una situazione di soggezione del datore di lavoro , non essendo

previsto il suo consenso per produrre l'effetto giuridico di esonero della prestazione lavorativa (Cass. 11759/2003) .

Il datore di lavoro non può far dipendere la concessione dei permessi da un preliminare esame della relativa domanda e da una positiva valutazione del suo contenuto ovvero controllare in via preventiva se la richiesta dei permessi sia o meno preordinata allo svolgimento di attività sindacale . Ad oggi modo , ove i permessi siano utilizzati per fini personali o non destinati agli scopi previsti dalla legge , secondo una interpretazione restrittiva , il datore di lavoro sarebbe legittimato a contestarne l'abuso e ad esercitare il potere disciplinare per l'ingiustificata astensione dal lavoro (Cass. 454/2003).

Il lavoratore che sia componente degli organi direttivi delle associazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo applicato nella sua unità produttiva ha diritto ad ulteriori permessi retributivi per la partecipazione alle riunioni degli organi suddetti (art.30, Stat. Lav. ) e ha diritto alle *aspettative* ogniqualvolta sia richiamato a ricoprire cariche sindacali a livello provinciale e nazionale .

Il periodo di aspettative è considerato ai fini previdenziali e , qualora il sindacalista si ammali durante l'aspettativa , conserva il diritto alle prestazioni a carico dei componenti enti previdenziali ed assistenziali . Accanto ai diritti funzionali all'esercizio dell'attività sindacale , il legislatore dello Statuto stabilisce limitazioni al potere datoriale relativamente alla *modifica del luogo* ove svolge la prestazione il lavoratore – sindacalista , con lo scopo di evitare che la comunità di lavoro possa “perdere” il proprio rappresentante sindacale . Segnatamente , l'art. 22 . Stat. Lav. stabilisce che i dirigenti delle RSA non possono essere trasferiti da un'unità produttiva ad un'altra senza previo *nulla osta* delle associazioni sindacali di appartenenze .

L'art . 18 , commi 11, 12 , 13, 14 , Stat. Lav. garantisce , inoltre , una speciale tutela processuale in caso di licenziamento , prevedendo che su istanza congiunta del lavoratore e del suo sindacato il Giudice investito della controversia possa disporre con ordinanza , nel corso del giudizio di merito , la *immediata reintegrazione* del lavoratore -sindacalista , ogniqualvolta ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro .

(Diritto del lavoro e della previdenza sociale , Antonio di Stasi , XII edizione , 2018 , P . 298) .

## 5 . 4 . LA LIBERTÀ DI MANIFESTAZIONE DEL PENSIERO , LA PROPAGANDA IN AZIENDA E LA TRATTENUTA DELLE QUOTE SINDACALI

L'art . 21. Della Costituzione garantisce il diritto di manifestare liberamente il proprio pensiero con la parola , lo scritto e ogni altro mezzo di diffusione , ma è con lo Statuto dei Lavoratori che viene affermato e proprio nel primo articolo che “I lavoratori senza distinzione di opinione politiche , sindacali e di fede religiosa, hanno diritto , nei luoghi dove prestano la loro opera , di manifestare liberamente il loro pensiero , nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge” .

È impedito dunque al datore di lavoro di avvalersi della sua posizione di supremazia per comprimere la libera manifestazione del pensiero , che può esplicitarsi anche attraverso mezzi telematici , da parte dei suoi dipendenti nei luoghi di lavoro .

La libertà di manifestazione del pensiero ingloba anche la libertà di critica nei confronti del datore di lavoro così come le opinioni espresse dal datore di lavoratore dipendente , anche se vivacemente critiche nei confronti del proprio datore di lavoro purché non si tramutino in ingiuria o diffamazione , specie nell'esercizio dei diritti sindacali , non possono costituire giusta causa di licenziamento .

Lo Statuto , nel mentre protegge il lavoratore che vuol rendere manifesto il suo pensiero vuole anche assicurarsi nell'art . 8 . che non vi siano indagini sulle opinioni politiche , religiose o sindacali del lavoratore .

Strettamente collegata al diritto di espressione vi è quello di proselitismo e di far contribuire e di svolgere opera di proselitismo per le organizzazioni sindacali all'interno del luogo di lavoro , purché non venga pregiudicato il normale svolgimento dell'attività aziendale .

Alternativamente a tale modalità di funzionamento (storicamente i sindacati incaricavano dei lavoratori c.d. collettori per la riscossione *brevi manu* dei contributi ) , i commi successivi al primo del predetto art.26 , prevedevano la possibilità che i contributi sindacali fossero versati direttamente dal datore di lavoro al sindacato previa trattenuta al momento dell'erogazione della retribuzione .

Il verbo al passato è giustificato dalla circostanza che i commi 2 e 3 dell'art .26. sono stati abrogati a seguito del già citato *referendum* tenuto nel 1995 . Da allora si è molto discusso della legittimità del comportamento del datore che si rifiuti di trattenere la quota sindacale e conseguentemente di versarla al sindacato indicatogli dal lavoratore .

Con sentenza della *Cessazione a Sezioni del 21 dicembre 2005 , n . 28269*, la quale ha risolto un contrasto giurisprudenziale sorto tra diversi indirizzi (nel solo anno 2004 si sono succedute quattro sentenze di opposta opinione ) , si è ritenuto applicabile l'istituto giuridico della *cessione del credito* , che non richiede il concorso della volontà del debitore ceduto , e quindi il consenso del datore di lavoro .

Le sezioni unite hanno inequivocabilmente affermato che “il rifiuto ingiustificato del datore di lavoro di eseguire i pagamenti configura un inadempimento che , oltre a rilevare sotto il profilo civilistico , costituisce anche condotta antisindacale , in quanto oggettivamente idonea a limitare l’esercizio dell’attività sindacale “ .

Né ha rilievo , secondo la Corte , al circostanza che il referendum dell’11 giugno 1995 avrebbe soppresso l’obbligo di collaborazione del datore di lavoro , e che quindi lo strumento dell’art. 28 , dello Statuto non sarebbe utilizzabile quando la fonte del diritto sia un accordo che non contempla il suo consenso , in quanto “l’inadempimento del datore di lavoro che incide sull’attività sindacale in senso proprio concreta in tutti i casi condotta antisindacale , senza che possa in alcun modo rilevare la fonte dell’obbligo medesimo “ . Infine , sempre secondo la Corte “*il referendum* ha lasciato in vigore il primo comma dell’art . 26 . Statuto dei lavoratori , che protegge i diritti individuali dei lavoratori concernenti l’attività sindacale per quanto attiene , in particolare , alla raccolta dei contributi , stipulare con il sindacato i contratti di cessione di quote della retribuzione costituisce una modalità di esercizio dei detti diritti . Il rifiuto del datore di lavoro di darvi corso , lungi dal concretare un meno illecito civilistico , opera una compressione dei diritti individuali e di quelli del sindacato” .

Negli ultimi anni la contrattazione nazionale ha dedicato un particolare attenzione alle modalità di raccolta delle deleghe per le trattenute sindacali . Il numero di iscritti ad un sindacato sul totale dei sindacalizzati è infatti elemento utile per stabilire la capacità rappresentativa di ogni sigla e si è ritenuto che l’INPS possa essere il soggetto a cui assegnare la raccolta dei dati . (Diritto del lavoro e della previdenza sociale , Antonio di Stasi , XII edizione , 2018 , P . 299 – 301)



GIORNATA DI MOBILITAZIONE NAZIONALE

# **RIPARTIRE DAL LAVORO**

“Ripartire dal lavoro”, iniziativa promossa da Cgil, Cisl e Uil Marche , 18 settembre 2020 .



## 5 . 5 . IL DIRITTO DI ASSEMBLEA E DI REFERENDUM

L'art .20 , Statuto dei lavoratori sancisce *il diritto dei lavoratori di riunirsi* nel luogo in cui presentano la propria opera senza alcun limite fuori dell'orario di lavoro , invece durante l'orario di lavoro senza perdere la retribuzione per dieci ore annue (la contrattazione collettiva stabilisce normalmente un monte ore superiore ) .

La riunione costituisce uno dei modi in cui si esercita la libertà di pensiero di cui all'art . 1 della legge , ma la riunione in forma di assemblea ha ricevuto una disciplina ed una tutela specifica in quanto il suo svolgimento implica la collaborazione del datore di lavoro , il quale deve mettere a disposizione quanto è necessario affinché l'assemblea possa svolgersi , e cioè il locale o comunque uno spazio idoneo , l'illuminazione e così via . È per questo motivo che il diritto di assemblea incontra dei limiti .

All'assemblea possono partecipare :

- I lavoratori dell'unità produttiva .
- I lavoratori in cassa integrazione guadagni a zero ore (Cass, 7859/1995) .
- I lavoratori in sciopero (Cass , 11352/1995) .

Il diritto ad indire le assemblee per discutere argomenti “di interesse sindacale e del lavoro” spetta alle RSA , sia singolarmente che congiuntamente , il che

significa che ove sia presente una RSU quest'ultima subentra alle RSA anche nel *potere di indicazione* delle assemblee .

È stato recentemente riconosciuto il diritto di indire l'assemblea in capo al singolo componente delle RSU e non già a quest'ultima come organismo a funzionamento necessariamente collegiale sulla base di un dato letterale e di una considerazione sistemica , se la prerogativa previste dall'art. 20. Statuto dei Lavoratori in favore della RSA non richiedeva che l'indicazione dell'assemblea fosse necessariamente congiunta , potendo le riunioni sindacali essere convocate "singolarmente o congiuntamente " , al speculare previsione pattizia prevista dall'art.4, dell'accordo interconfederale del 1993 , che reca il riconoscimento del diritto di indire "singolarmente o congiuntamente " l'assemblea dei lavoratori , null'altra ripete che questa duplice modalità di convocazione , escludendo che questa possa essere sola e unicamente congiunta , ossia riferita all'intera rappresentanza sindacale unitaria (Cass, 1892/2005), TRIB. Crema 27 Gennaio 2006) .

La convocazione deve essere comunicata al datore di lavoro per permettergli di predisporre le misure organizzative necessarie a far fronte alla sospensione dell'attività lavorativa ed a tal fine quasi tutti i contratti collettivi stabiliscono precisi termini di preavviso .

Alle assemblee possono partecipare e quindi possono accedere in azienda i sindacati esterni . A tal proposito è corretto affermare che l'identità del dirigente esterno sia previamente resa nota al datore , insieme alla sua qualifica formale in capo al sindacato . Dunque , il dirigente esterno si identifica con il sindacalista che riveste una posizione sindacale extra aziendale , ma anche a colui che sia delegato sindacale e presti la propria attività in un'unità produttiva diversa da quella ove si tiene l'assemblea .

Il diritto ad indire e svolgere un *referendum* è sancito dall'art.21 Statuto dei lavoratori per il quale esso rappresenta uno *strumento di partecipazione* dei lavoratori alle decisioni ed alle politiche contrattuali dei sindacati .

Il *referendum* deve essere indetto da tutte le RSA , congiuntamente , ovvero dalla RSU , e deve svolgersi fuori dall'orario di lavoro . Il datore di lavoro è tenuto a presentare la propria collaborazione , rendendo disponibili e accessibili i locali necessari , costituisce condotta antisindacale porre limiti od ostacoli allo svolgimento della operazioni referendarie .

A differenza dell'assemblea , *il referendum* può avere ad oggetto solo “materie di interesse sindacale “ , anche se la giurisprudenza interpreta estensivamente tale formulazione .

(Diritto del lavoro e della previdenza sociale , Antonio di Stasi , XII edizione , 2018 , P .301 – 302 ) .

## 6 . L'ANTISINDACALITÀ VIETATA

Lo statuto dei lavoratori vieta al datore di lavoro di porre in essere condotte antisindacali ovvero comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e dell'attività sindacale nonché del diritto di sciopero .

Il precetto , contenuto nell'art. 28 , non è formulato in modo analitico , ma teleologico volendo preservare *l'ordine sindacale* e cioè il rispetto dei diritti riconosciuti al sindacato dei lavoratori e delle situazioni individuali che hanno un riflesso negativo sull'attività sindacale .

Il termine “comportamento” include non solo atti giuridici , ma anche comportamenti materiali come , ad esempio , impedire il volantinaggio in azienda o defiggere comunicati sindacali , inclusi i comportamenti omissivi .

Il datore di lavoro non può far apparire una determinata organizzazione sindacale quale soggetto privo di capacità negoziale e di potere condizionante attraverso la stipula di accordi aziendali con sindacati di comodo al solo scopo di danneggiare l'immagine di una determinata organizzazione sindacale la quale , invece , per vincoli contrattuali o legali , non doveva essere esclusa dalle trattative.

La mancata convocazione da parte di un Ente di un sindacato firmatario del CCNL (del settore pubblico) al tavolo della contrattazione integrativa rientra ed è sanzionabile come comportamento antisindacale (TRIB. Roma , ORD , 7 marzo 2007) .

Quasi tutti i contratti collettivi nazionali nella c. d. Parte Prima prevedono diritto di partecipazione sindacale nella forma della informazione e consultazione periodica al fine di “coinvolgere” il sindacato con buone prassi di dialogo ed evitare REZIONI conflittuali . La violazione degli obblighi previsti in favore del sindacato è dunque un comportamento che rientra tra quelli sanzionabili con l’art. 28 .

L’espressione “diretto ad impedire “ secondo una risalente giurisprudenza , non vuol significare che il comportamento debba essere “internazionalmente” mirato a ledere i beni protetti , ma oggettivamente idoneo a produrre la lesione di tali beni , senza che sia necessario accertare la presenza di un aspecifico intento lesivo del datore che ha posto in essere il comportamento .

Secondo un’autorevole dottrina , occorre distinguere fra opposizione al conflitto (licenziamento di attivisti sindacali , negazione dell’assemblea o dei permessi ) certamente illecito , ed opposizione nel conflitto (resistere alle rivendicazioni , non accogliere la piattaforma sindacale ) , che invece deve ritenersi comportamento lecito in quanto si muove nella logica del conflitto stesso.

Per avere un quadro dell’ampiezza delle ipotesi di “condotta antisindacale “ diventa quindi utile riportare alcune recenti decisioni .

(Diritto del lavoro e della previdenza sociale , Antonio di Stasi , XII edizione , 2018 , P .319 – 320 ) .

## 7 . LA LIBERTÀ SINDACALE E LA CARTA DI NIZZA

La sfera della libertà sindacale è un problema critico anche nel diritto comunitario e nel nuovo quadro costituzionale a seguito del Trattato di Lisbona (che ha adottato la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione (art. 6 TFUE) e disposto l'adesione dell'Unione europea alla Convenzione europea dei diritti dell'uomo.

In realtà, nonostante il rafforzamento dei valori di dignità, uguaglianza, tolleranza, giustizia e solidarietà, non molto è cambiato quanto ai diritti collettivi secondo i principi già affermati dalla Carta di Nizza del 2001 (per quanto non manchino, da altro versante, segnali in direzione di una politica attiva in materia di diritti fondamentali nell'Unione europea).

In una situazione in cui perdurano le difficoltà a far decollare una politica sociale dell'Unione ed in cui anche le dichiarazioni dei principi non sono completamente avulse dal “credo” funzionalista, le fonti della contrattazione collettiva derivanti dal dialogo sociale comunitario restano uno degli strumenti essenziali per un maggiore impegno sul terreno sociale. Ma proprio l'importanza

del ruolo della contrattazione e delle parti sociali sul terreno delle politiche sociali avrebbe richiesto, a ben vedere, qualcosa in più delle scarse disposizioni della Carta di Nizza in tema di libertà di associazione sindacale (art. 12) e di contrattazione collettiva (art. 28), che pur elevando al rango di diritti fondamentali l'una e l'altra sono sotto altri aspetti o elusive o troppo generiche.

L'atteggiamento minimalista, se non astensionista, dell'Unione, è del resto confermato proprio dal perdurante tabù, anche nel contesto del nuovo Trattato di Lisbona, della competenza dell'Unione in materia di diritto di associazione sindacale (unitamente al diritto di sciopero e alla retribuzione). Già da queste prime osservazioni è quindi chiaro che la concezione della libertà sindacale nell'ordinamento interno è lontana dalla visione fatta propria dall'ordinamento comunitario, in base alle disposizioni della Carta di Nizza. La libertà di associazione sindacale affermata dalla Carta di Nizza (e così pure dall'art. 11 della CEDU con differenze poco rilevanti) si riduce, se isolata dal contesto evolutivo del diritto comunitario, all'affermazione di un principio inderogabile in una prospettiva di tutela eminentemente individuale, non a caso collocata (anzi inserita fra le righe) nel Titolo dedicato alle Libertà della persona.

Al centro della scena il diritto comunitario colloca l'individuo e non il collettivo, benché si tratti di diritti che per loro stessa natura trascendono i singoli lavoratori ed anzi, come si è notato, sono direttamente collegati alla sfera pubblica

delle persone piuttosto che alla loro sfera privata. L'ottica della Carta di Nizza è quella dell'atteggiarsi delle volontà individuali come forma dominante per l'esercizio di diritti che appartengono ai singoli e solo a questi (quanto meno in relazione al diritto fondamentale di associazione, poiché l'art. 28 della Carta possiede già una più netta dimensione sopra-individuale, configurando diritti di azione collettiva come attributi propri dell'organizzazione). Non si sottrae, in altri termini, alla linea che percorre tutta la tradizione giuridica europea, per la quale il fondamento del diritti è individuale e mai collettivo. Del resto la mera libertà di associazione è per sua natura sbilanciata sul versante individuale, poiché indissolubilmente collegata alle relazioni intersoggettive sottostanti; diversamente dalla libertà di organizzazione del I comma dell'art. 39 che rinvia immediatamente alla dimensione collettiva, così "ENTIFICATA". Sul piano collettivo "libertà" sembra qui intesa come mera facoltà di agire, come parità conseguita attraverso il diritto, che non nega appropriate garanzie di protezione.

"Libertà di associazione" è, in definitiva, l'estrinsecazione di un principio di libertà sindacale che tende ad assicurare il pluralismo sindacale e a difendere la libertà nel rapporto con lo stato e gli apparati pubblici, a dichiarare l'incoercibilità del diritto individuale a costituire associazioni sindacali "libere".

"Libertà sindacale in Italia e in Europa. Dai principi ai conflitti", di Giorgio Fontana ( P . 11 – 13 ).



## 8 . LAVORO AGILE (E DINTORNI) E DIRITTI SINDACALI

Di tutt'altra natura sono i problemi che interessano i lavoratori sicuramente subordinati impegnati in esperienze quali quelle del lavoro agile, svolto in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno, senza postazione fissa (cfr. art. 18, l. n. 81 del 2017). Ma può essere richiamato anche il telelavoro di cui all'accordo interconfederale del 9 giugno 2004. La legge sul lavoro agile (e l'accordo interconfederale sul telelavoro) non fa cenno all'esercizio di diritti sindacali. Per quanto possa sembrare singolare che i lavoratori agili possano in tutto e per tutto lavorare da remoto, ma debbano tornare fisicamente nell'unità produttiva per partecipare ad assemblee o referendum, qui un'unità produttiva c'è e la tecnologia offre eventualmente le stesse innovative potenzialità per l'esercizio di tali diritti che si presentano in contesti produttivi tradizionali .

Mariella Magnani , Università di Pavia : *“Nuove tecnologie e diritti sindacali “*.

(p .6)

## 9 . TUTELA E PROMOZIONE DEL LAVORO DELLE DONNE

La legislazione a favore della donna che lavora è passata molto lentamente da un'ottica esclusiva di tutela a una che potremmo definire promozionale . Negli anni trenta vennero emanate norme principalmente volte a limitare l'orario di lavoro delle donne (e dei bambini) e a impedire il lavoro notturno , a disciplinare in forma restrittiva il ricorso alla forza lavoro femminile nei lavori faticosi , pericolosi e insalubri e a vietare il trasporto e sollevamento di pesi (legge 653/34) . La costituzione , adottando un'impostazione più lungimirante , offrì lo spunto per superare l'intervento meramente protettivo , stabilendo il principio di parità tra lavoratori e lavoratrici e sottolineando che le condizioni di lavoro devono consentire alla donna "l'adempimento della sua essenziale funzione familiare", nonché assicurare alla madre e al bambino una speciale e adeguata protezione .

Livia Ricciardi , Mario Conclave , Elio Corrente , Marco Lai : "guida alla tutela del lavoratore 2006 " (P . 89) .

## 10. CONCLUSIONI

A conclusione di questo lavoro di tesi , è possibile affermare che il diritto sindacale è la facoltà di aderire a un'organizzazione sindacale al fine di tutelare le libertà fondamentali all'interno del luogo di lavoro.

Il diritto sindacale è consolidato da alcune norme dello Statuto dei lavoratori a cui è stato affidato il compito di rendere effettivo ed esigibile il principio di libertà sindacale. Tale diritto si esercita soprattutto attraverso le organizzazioni sindacali, il contratto collettivo di lavoro, e lo sciopero.

L'organizzazione sindacale comprende tutti quei soggetti che in totale libertà decidono di aderire ad un determinato sindacato per farsi rappresentare.

Il contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) è un tipo di contratto di lavoro stipulato a livello nazionale con cui le organizzazioni rappresentative dei lavoratori e le associazioni dei datori di lavoro definiscono congiuntamente la disciplina dei rapporti individuali di lavoro (parte normativa) e alcuni aspetti dei loro rapporti reciproci (parte obbligatoria).

Lo sciopero consiste nell'astensione collettiva dal lavoro da parte dei lavoratori. Si ricorre allo sciopero per convincere la controparte ad accettare rivendica-

zioni in ordine al salario , all'orario , alle condizioni di lavoro oppure per sensibilizzare l'opinione pubblica e i pubblici poteri al fine di rinnovare i contratti collettivi dei singoli settori scaduti da tempo.

## 11 . BIBLIOGRAFIA

Gianfranco A. Bianchi , ( 1984) . “ *Storia dei sindacati in Italia* “ .

ROMA , ITALIA : editori riuniti , 1984 .

Antonio di Stasi , XII edizione , (2018) . “ *Diritto del lavoro e della previdenza sociale* “ .

MILANO , ITALIA : Copyright Dott. Giuffrè Editore , S.P.A.

Giorgio Fontana : “ *Libertà sindacale in Italia e in Europa. Dai principi ai conflitti* “ .

Mariella Magnani , Università di Pavia : “ *Nuove tecnologie e diritti sindacali* “ .

LLI, Vol. 5, No. 2, 2019, ISSN 2421-2695

Livia Ricciardi , Mario Conclave , Elio Corrente , Marco Lai : “ *Guida alla tutela del lavoratore , 2006* “ .

ROMA , copyright 2005 .

## 12 . RINGRAZIAMENTI

Desidero ringraziare tutti coloro che mi hanno aiutato nella realizzazione della mia tesi, in particolar modo al Prof. Laura Trucchia , relatore di questo rapporto finale, per la continua disponibilità e attenzione che mi ha dedicato in questi mesi. Grazie per avermi guidato nelle ricerche e nella stesura. Senza di Lei questo lavoro non avrebbe preso vita.

Le prime persone a cui devo dire grazie per questo traguardo sono i miei genitori , fonte di sostegno e di coraggio , che mi hanno trasmesso la passione per lo studio e la voglia di raggiungere questo traguardo più di qualsiasi altra cosa . Senza mia madre e mio padre , non avrei avuto la possibilità di studiare e di scrivere questo elaborato .

Un grazie speciale a Lami , la persona che più di tutte è stata capace di capirmi e di sostenermi nei momenti difficili . Grazie a lui ho avuto il coraggio di sperimentare nuove idee , di mettermi in gioco e di capire che , in fondo , gli ostacoli esistono per essere superati . A voi dedico questo traguardo.

Grazie anche a tutti gli amici e le persone che sono stati presenti nel mio cammino ma che, per motivi di spazio, non posso citare personalmente.

Grazie di cuore a tutti!