



# DIRITTO SINDACALE PROF. BOSCATI - UNIMI

Diritto Sindacale  
Università degli Studi di Milano  
36 pag.

---

---

---

---

---

---

---

## CHE COS'È IL DIRITTO DEL LAVORO?

Si parla di diritto del lavoratore subordinato (perché è visto come una parte debole del rapporto di lavoro che necessita tutela), del lavoratore autonomo e di quello para – subordinato.

Il rapporto di lavoro nasce dal **CONTRATTO DI LAVORO** contenente i seguenti elementi (art. 1322 c.c.):

1. **ACCORDO**
2. **FORMA:** è una forma libera, nel senso che il rapporto di lavoro nasce da un contratto che si perfeziona con il solo svolgimento della prestazione lavorativa. Quindi vige il principio di **LIBERTÀ DI FORMA**. Però, per determinati casi indicati dal legislatore, è prevista la **FORMA SCRITTA**.
3. **OGGETTO:** svolgimento di una prestazione lavorativa.
4. **CAUSA:** scambio tra il lavoro e la retribuzione → il contratto di lavoro appartiene all'ambito dei contratti onerosi a prestazioni collettive.

Da questo quadro discende una posizione centrale del prestatore di lavoro (che deve essere tutelato). Nei contratti privatistici vi è **parità FORMALE** tra le parti; sul piano **SOSTANZIALE** la parità viene meno → è proprio in questo contesto che nascono le prime norme di diritto del lavoro per cercare di riequilibrare le posizioni e tutelare il prestatore di lavoro.

Dal contratto individuale di lavoro nascono delle posizioni di debito-credito: il lavoratore è debitore della prestazione e creditore della retribuzione. Vale il contrario per il datore di lavoro.

Inoltre, sempre dal contratto, nascono una serie di **POTERI/DOVERI e DIRITTI/OBBLIGHI**.

Il diritto del lavoro non nasce per negare il potere unilaterale del datore, ma ha la funzione di limitarlo e di correggerne gli effetti → si riducono l'ambito di discrezionalità dell'esercizio del potere. Questi sono detti **LIMITI ESTERNI DEL POTERE**, perché la scelta imprenditoriale è libera ma deve avvenire nel rispetto delle regole.

Accanto al ruolo del legislatore vi sono le **ORGANIZZAZIONI E I SINDACATI** che tutelano i lavoratori mediante la **SOTTOSCRIZIONE DI CONTRATTI COLLETTIVI** (contratto in cui le parti stipulanti non sono i singoli lavoratori, ma sono le organizzazioni sindacali dei lavoratori da una parte, e dall'altra le organizzazioni dei datori di lavoro).

### TIPI DI CONTRATTI COLLETTIVI:

- **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE:** si riferisce a un settore merceologico.
- **CONTRATTO AZIENDALE:** riguarda la singola azienda.
- **CONTRATTI INTERCONFEDERALI**

Il contratto collettivo, al pari della legge, disciplina il rapporto di lavoro ponendo delle condizioni migliorative, che possono essere a loro volta anche meglio nel contratto individuale.

Quindi vi è un rapporto di lavoro nascente da un contratto individuale, che è disciplinato da norme inderogabili di legge e contratti collettivi.

In questa logica, il ruolo delle organizzazioni sindacali non si limita a sottoscrivere il contratto collettivo, ma si riferisce anche a **TUTTE LE ATTIVITÀ ED ESERCIZIO DEI DIRITTI** riconosciuti al sindacato per lo svolgimento della propria attività.

Quindi, se l'azione del sindacato volta alla sottoscrizione di un contratto collettivo rientra nell'ambito del **DIRITTO SINDACALE**, si può dire che questo quindi **STUDIA TUTTO QUELLO CHE ATTIENE ALL'ORGANIZZAZIONE, ALL'AZIONE, AL FUNZIONAMENTO E AGLI SCOPI DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI**.

All'interno del diritto sindacale abbiamo i seguenti temi:

- **PRINCIPIO DI LIBERTA' SINDACALE** (art. 39 comma 1 Cost.): porta allo studio del sindacato e dello statuto dei lavoratori.
- **IL CONTRATTO COLLETTIVO** (art. 39 comma 2, 3, 4 Cost. questi sono commi vigenti ma non attuati): in relazione al contratto si pongono problemi di efficacia + **RAPPORTO TRA CONTRATTI COLLETTIVI DI DIVERSO LIVELLO + RAPPORTO TRA CONTRATTO COLLETTIVO E LEGGE**
- **SCIOPERO** (art. 40 Cost. + legge attuativa 164 del 1990).

#### **N.B. COSE DA SAPERE:**

1. Perché esiste il diritto del lavoro
2. Il rapporto di lavoro nasce da un contratto individuale
3. Diritti e obblighi tra lavoratore e datore
4. Potere del datore limitato dal contratto collettivo e, eventualmente, dal contratto individuale
5. Il contratto collettivo è uno dei 3 ambiti di studio del diritto sindacale

### **EVOLUZIONE NORMATIVA**

Ricostruzione non solo storica e logica ma anche integrando le ragioni per le quali sono stati previsti determinati interventi normativi.

#### **FINE 1800 PERIODO DI LEGISLAZIONE SOCIALE**

Il diritto del lavoro nasce intorno alla fine del 1800 con la **LEGISLAZIONE SOCIALE**, finalizzata a **tutelare le categorie ritenute deboli** (donne e bambini) e accompagnata da norme limitanti al fine di **evitare l'abuso da parte del datore di lavoro** (per esempio in tema di orario di lavoro). La filosofia che sta dietro a questi interventi è volta a tutelare **L'ORDINE PUBBLICO** perché lo sfruttamento da parte del datore di lavoro crea numerose tensioni sociali e quindi rappresentano un elemento distorto rispetto a quello che è il mantenimento della pace pubblica.

Sul piano dei rapporti di lavoro, **CODICE CIVILE 1865** → fa ricadere i contratti di lavoro sotto i **CONTRATTI DI LOCAZIONE**. Inoltre, si applica il **DIVIETO PER IL PRESTATORE DI VINCOLARSI A VITA COL DATORE**. Quindi si ha una visione negativa del contratto indeterminato per evitare il collegamento col modello della schiavitù.

Sul piano del **DIRITTO SINDACALE**, il legislatore non è intervenuto a lungo → è stato tutto lasciato alla **LIBERA DINAMICA DELLE PARTI**, però questo voleva dire che, se il prestatore non lavorava, essendo il rapporto di lavoro basato sul contratto, il lavoratore era inadempiente e quindi come tale era soggetto alle cause civili di risoluzione del contratto. In questo contesto s'inizia a parlare di diritto sindacale in relazione a 2 momenti:

1. Con la sottoscrizione dei primi **CONCORDATI DI TARIFFA**: accordi che definiscono il trattamento economico che deve essere riconosciuto al prestatore di lavoro.
2. Nel **CODICE ZANARDELLI**: si parla di **LIBERTA' DI SCIOPERO** (a differenza del Codice Rocco che parla di **SCIOPERO COME REATO**). Quando si parla di libertà di sciopero si intende come penalmente lecito, ma civilmente illecito (se considerato come reato è l'opposto).

#### **COSE DA RICORDARE:**

- **Legislazione sociale per ridimensionare la forma di sfruttamento da parte del datore di lavoro.**
- **Il contratto di lavoro appartiene alle locazioni + no vincoli a vita.**
- **Diritto sindacale: legislatore inerte fino al momento in cui bisogna ridimensionare l'ordine pubblico + primi contratti di tariffa e libertà di sciopero (codice Zanardelli)**

## **1920 – 1943 PERIODO CORPORATIVO**

**Periodo di attivismo legislativo per tutelare il prestatore di lavoro.** Nel 1923 vi è l'emanazione di una legge per **L'ORARIO DI LAVORO** che è rimasta in vigore fino al 1996.

Però, sempre in questi anni, si affaccia un atteggiamento **NEGAZIONISTA E REPRESSIVO DEL CONFLITTO SOCIALE** → per cui si instaura un sistema dove c'è un solo sindacato dei lavoratori e un solo sindacato dei datori di un determinato settore merceologico → **NO PLURALISMO SINDACALE**.

Nel **1930** entra in vigore il **CODICE ROCCO** che ha una visione dello **SCIOPERO COME REATO**. Con l'entrata in vigore della **COSTITUZIONE**, nel 1948, lo **SCIOPERO** è sancito come **DIRITTO** → si crea un contrasto tra le 2 fonti ma, essendo la Costituzione di rango superiore, sono state **ABROGATE TUTTE LE NORME CHE PREVEDONO LO SCIOPERO COME REATO** → lo sciopero è sempre diritto, tranne quello politico.

### **COSE DA RICORDARE:**

- **PERIODO CORPORATIVO = SISTEMA ISTITUZIONALIZZATO**
- **FORTE ATTIVISMO LEGISLATIVO**
- **NEGAZIONISMO → NO PLURALISMO SINDACALE**

**CODICE CIVILE 1942** → è un codice che nasce nel periodo corporativo, quindi molte norme riguardano il diritto sindacale e il diritto del lavoro. Per esempio, l'art 3070 c.c. prevede l'efficacia erga omnes del contratto collettivo; questa è una norma nata nell'ordinamento corporativo ove vi era la presenza di **UN SOLO SINDACATO**. Questa norma è quindi in contrasto con la **COSTITUZIONE** che prevede il **PLURALISMO SINDACALE** → **TUTTE LE NORME DEL C.C. DEVONO ESSERE LETTE E INTERPRETATE IN CHIAVE COSTITUZIONALE**.

## **1943 FINE DEL FASCISMO**

**L'8/9/43** è la data dell'armistizio al quale consegue il fatto che il governo alleato diventa il governo italiano → **DECADE IL SISTEMA CORPORATIVO IN ITALIA E, CON REGIO DECRETO, VENGONO ABROGATE TUTTE LE NORME CORPORATIVE**. Da questo momento in poi il sistema di **DIRITTO SINDACALE** diventa **PLURALISTA** e che quindi gode di **LIBERTA' E AUTONOMIA SINDACALE**.

## **PRINCIPI COSTITUZIONALI RIGUARDANTI IL DIRITTO DEL LAVORO E SINDACALE**

**-ARTICOLO 1 COSTITUZIONE:** L'Italia è una Repubblica fondata sul LAVORO. Ci fu una discussione sul fatto che la Repubblica fosse fondata sul **LAVORO O SUI LAVORATORI** → lavoro di mediazione.

**-ARTICOLO 3 COSTITUZIONE:** DIRITTO DI UGUAGLIANZA FORMALE E SOSTANZIALE → il lavoro viene usato per realizzare uguaglianza sostanziale, cioè fare realizzare al massimo una personalità. Per uguaglianza si intende l'uguaglianza tra stato e cittadino, ma non riguarda i rapporti interprivati (solo vincolo di non discriminazione). Sul piano del diritto del lavoro, di questo diritto non rileva tanto l'uguaglianza, ma ciò che rileva è la **DIGNITA' SOCIALE**, per evitare che alcuni comportamenti del datore possano ledere la posizione del lavoratore.

### **-ARTICOLO 4 COSTITUZIONE**

- **COMMA 1:** È GARANTITO IL DIRITTO AL LAVORO A TUTTI I CITTADINI → Il tema è **IL DIRITTO AL LAVORO** e questo significa che lo Stato deve creare **LE CONDIZIONI per la CREAZIONE DI NUOVI POSTI DI LAVORO**.
- **COMMA 2:** TUTTI I CITTADINI HANNO IL DOVERE DI SVOLGERE UN LAVORO.

**-ARTICOLO 35 COSTITUZIONE:** la Repubblica TUTELA IL LAVORO in tutte le sue forme e applicazioni (legame con l'articolo 1 cost.) e cura la **FORMAZIONE** e l'elevazione professionale del lavoratore → per formazione si intende che il datore deve dare tutte le disposizioni necessarie onde evitare l'espulsione dal posto di lavoro del prestatore di lavoro mantenendo una certa professionalità. Inoltre, sulla base dell'**ARTICOLO 32 COSTITUZIONE**, il posto di lavoro deve essere **SALUBRE** → **TUTELA ALL'INTEGRITA' FISICA E PSICHICA**. L'obbligo del datore di lavoro dovrebbe essere di tipo **PREVENTIVO**, ma il nostro sistema interviene solo a livello **RISARCITORIO**.

**-ARTICOLO 36 COSTITUZIONE:**

- **COMMA 1: RETRIBUZIONE** → il lavoratore ha diritto alla retribuzione (quando si parla di retribuzione ci si riferisce a un rapporto di lavoro subordinato) **PROPORZIONATA** alla **QUANTITA'/QUALITA'** del lavoro svolto (**CRITERIO PROPORZIONALISTICO**) e in ogni caso **SUFFICIENTE** ad assicurare al lavoratore e alla famiglia un'**ESISTENZA DIGNITOSA E LIBERA**.
  - Si attribuisce al carattere **PROPORZIONALE VALORE ASSORBENTE RISPETTO ALLA SUFFICIENZA** (Cassazione) → quindi se è proporzionale si ritiene anche sufficiente.
  - La retribuzione di cui si parla è quella **TABELLARE**, cioè quella minima uguale per tutti.
  - LA **PROPORZIONE** è stabilita nel **CONTRATTO COLLETTIVO**.
- **COMMA 2: ORARIO** → la giornata lavorativa massima è definita dalla legge (**RISERVA DI LEGGE**), ma la norma di riferimento **DGLS 66/2003** fissa la **GARANZIA DEL RIPOSO MINIMO**.
- **COMMA 3: FERIE** → **RIPOSO E FERIE SONO IRRINUNCIABILI**, per cui il prestatore ha l'obbligo di fruire le ferie (prevista rinuncia solo nel caso di settimane extra oltre alle 4 stabilite dalla legge) e il datore ha l'obbligo di mandare in ferie i suoi dipendenti → **SCOPO** delle ferie è mantenere l'integrità psico – fisica del lavoratore. Le ferie rinunciabili sono solo quelli eccedenti rispetto al numero minimo previsto dalla legge.

**-ARTICOLO 37 COSTITUZIONE:** si occupa di garantire la **parità di trattamento tra UOMINI, DONNE E LAVORATORI MINORENNI**. La legge stabilisce **l'età minima per lavorare**, cioè quando si acquisisce la **CAPACITA' DI AGIRE**.

**-ARTICOLO 38 COSTITUZIONE:** è la **NORMA PREVIDENZIALE**

- **COMMA 1:** il cittadino **INABILE al lavoro e sprovvisto di mezzi necessari per vivere** ha **DIRITTO AL MANTENIMENTO E ALL'ASSISTENZA SOCIALE**.
- **COMMA 2:** i lavoratori (non parla di cittadino) hanno **DIRITTO CHE SIANO ASSICURATI CON MEZZI ADEGUATI A ESIGENZE DI VITA** (malattia o infortunio). È riconosciuto ai lavoratori subordinati e, con estensione, anche ai lavoratori autonomi.
- **COMMA 3: ASSISTENZA PRIVATA LIBERA** → norma costituzionale cui ci si lega per giustificare tutte le disposizioni volte ad agevolare la **PREVIDENZA COMPLEMENTARE**.

**-ARTICOLO 39 COSTITUZIONE:**

- **COMMA 1: L'ORGANIZZAZIONE SINDACALE LIBERA** → la differenza tra una semplice organizzazione da un'associazione sindacale è che nella prima manca l'elemento strutturato. L'organizzazione sindacale si definisce **LIBERA** perché attualmente vi è il **PLURALISMO SINDACALE**.
- **COMMI 2/3/4: CONTRATTO COLLETTIVO** → un presupposto obbligatorio di registrazione dei sindacati funzionale alla creazione di un organismo unitario volto alla sottoscrizione di un contratto collettivo nazionale avente efficacia per tutti i lavoratori della categoria (erga omnes). Sono commi **VIGENTI MA NON ATTUATI**, quindi è una norma dell'ordinamento che viene analizzata per la sua **EFFICACIA IMPEDITIVA**: il 39 2° parte prevede un meccanismo per arrivare alla formalizzazione di un contratto avente efficacia erga omnes. Non si può arrivare al medesimo risultato con regole

diverse, perché la legge in questione sarebbe incostituzionale perché violerebbe il meccanismo previsto dall'articolo della Costituzione.

**-ARTICOLO 40 COSTITUZIONE: SCIOPERO** → il diritto di sciopero si esercita nell'ambito delle leggi che lo regolano. L'unica legge che disciplina lo sciopero è quella sui servizi pubblici essenziali.

**-ARTICOLO 41 COSTITUZIONE** → **L'INIZIATIVA ECONOMICA PRIVATA È LIBERA**, però **non deve contrastare con l'utilità sociale e non deve recare danno alla sicurezza, alla libertà e alla vita umana** (limiti dell'azione dell'imprenditore).

**SUBITO DOPO LA COSTITUZIONE** → dal punto di vista economico vi è la necessità di rimettere in sesto i conti pubblici, battere l'inflazione e di sanare il bilancio e viene richiesto **l'appoggio sindacale** per la mediazione con i lavoratori (per far sì che i lavoratori accettassero di lavorare anche a condizioni peggiori rispetto a quelle precedenti).

**ANNI 50/60** → vengono emanate **3 LEGGI**:

1. **LAVORO A DOMICILIO**
2. **INTERPOSIZIONE DI MANODOPERA**
3. **CONTRATTO A TERMINE**

**FINE ANNI 60** → la **LEGGE 604/66** va a **LIMITARE I LICENZIAMENTI**. Prima del 1966 erano vigenti solo le disposizioni degli artt. 2118/2119 del c.c. che prevedevano il **PREAVVISO DI FINE RAPPORTO**. La legge 604 **INTRODUCE IL LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA O GIUSTIFICATO MOTIVO** quindi, se manca uno di questi due requisiti, il licenziamento si ritiene illegittimo. Però al lavoratore rimane il diritto di potersi dimettere solo **COL PREAVVISO (N.B. IL DATORE LICENZIA E IL LAVORATORE DA LE DIMISSIONI)**. L'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori prevede per **2 TUTELE PER IL LICENZIAMENTO**:

- **RISARCITORIA** (purché sia congrua)
- **REINTEGRATORIA**

**N.B. LA TUTELA DELL'ART. 18 È PREVISTA PER IL LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO.**

## **LO STATUTO DEI LAVORATORI**

**STATUTO DEI LAVORATORI (1970)** → è un testo normativo che rappresenta l'architrave del diritto sindacale e nasce da una specifica politica sindacale. Lo Statuto rappresenta una conquista del sindacato. Inizialmente alcune persone non erano d'accordo sulla stesura di un testo normativo perché non essendo regolamentati si poteva ottenere più potere. Si temeva un approccio del legislatore di tipo repressivo nei confronti dei sindacati. Alla fine, si è ritenuto opportuno definire le garanzie a favore dei sindacati ex lege.

### **STRUTTURA DELLO STATUTO:**

**1° TITOLO** (artt. 1 – 12): riguarda le garanzie a livello sindacale individuale. Questo titolo opera la **SPERSONALIZZAZIONE DEL PRESTATORE DI LAVORO** → la figura del prestatore di lavoro assume rilievo nella misura in cui risulta soggetto chiamato a porre in essere una prestazione lavorativa, cioè il prestatore assume rilievo come debitore della prestazione. La persona del lavoratore viene considerata nella sua oggettività, ossia nel suo poter rendere una prestazione lavorativa (prima degli anni '70 nel fascicolo dei dipendenti, oltre all'anagrafica, erano presenti domande su orientamento sessuale, religioso, politico, ecc. → la qualità soggettiva della persona poteva assumere legittimo rilievo ai fini della scelta datoriale). Quindi la finalità di questo titolo è di garantire il prestatore di lavoro in quanto prestatore di lavoro.

**2° E 3° TITOLO:** rappresentano, in maniera più diretta, l'attuazione dell'art. 39 comma 1 Costituzione → **L'ORGANIZZAZIONE SINDACALE È LIBERA.** Entrambi i titoli si riferiscono ai diritti sindacale (diritti riconosciuti al singolo e alle organizzazioni sindacali) però:

- **2° TITOLO** (artt. 14 – 17): **i diritti di questo titolo si esercitano nel rispetto dell'organizzazione aziendale.** Per cui l'attività sindacale garantita da questo titolo non deve contrastare l'azienda (esempio: art. 14 prevede il divieto di proselitismo durante l'orario di lavoro). **DIRITTO RICONOSCIUTO A TUTTI I LAVORATORI E, INDIRETTAMENTE, A TUTTE LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI.**
- **3° TITOLO** (artt. 19 e seguenti): **L'esercizio di questi diritti prevale sull'organizzazione aziendale** (esempio: l'art. 20 prevede il diritto di assemblea sindacale durante l'orario aziendale). Sono norme che garantiscono l'esercizio dei diritti sindacali a favore dei **SOGGETTI SINDACALI RAPPRESENTATIVI** (cioè che hanno partecipato effettivamente alla sottoscrizione di un contratto collettivo).

**ANNI '70** → la politica del sindacato, in continuità con la politica precedente è di **TIPO ACQUISITIVO:** i sindacati richiedono sempre maggiori benefici a favore dei lavoratori perché l'economia tirava ragion per cui c'erano i margini per poter ottenere maggiori benefici sul piano economico e sul quello normativo.

**1973/1974** → accadde lo **stop petrolifero.** Il legislatore si deve far carico di un sistema meramente acquisitivo, cioè di un sistema che in qualche modo intervenga per cambiare gli effetti negativi di una situazione economica negativa.

Tutto ciò comporta sul **PIANO DELLE FONTI:**

1. Imposizione da parte del legislatore di **LIMITI MINIMI E MASSIMI** (esempio: limiti al trattamento economico per limitare il fenomeno inflazionistico). Questo crea un problema sul piano delle fonti perché la legge ordinaria che pone dei limiti contrasta potenzialmente con l'art. 39 c. 1 Cost che sancisce la libertà sindacale. La Corte Costituzionale è intervenuta dicendo che questi interventi normativi che impongono, fatti dal legislatore, sono legittimi se **ECCEZIONALI** e **TRANSITORI.**
2. In alcuni casi il legislatore fissa dei **MINIMI INDEROGABILI**, ma **CONSENTE AL CONTRATTO COLLETTIVO** di **DEROGARE IN PEIUS** le condizioni dei lavoratori col limite di **2 condizioni:**
  - a. Non tutti i contratti collettivi, ma **solo quelli sottoscritti da sindacati maggiormente rappresentativi**, per evitare che qualunque contratto potesse imporre delle condizioni peggiorative.
  - b. È possibile derogare in peius **solo per determinate materie.**
3. Vengono introdotte le prime norme sulla **FLESSIBILITÀ SUL LAVORO**, quindi i **introducono nuovi contratti diversi da quelli standard** (esempio: lavoro part-time).
4. Viene data più attenzione agli **AMMORTIZZATORI SOCIALI** (cassa integrazione). Si vuole garantire un reddito a coloro che hanno perso il lavoro.

In questi anni il legislatore è convinto che aumentando le forme contrattuali aumenti anche il lavoro, ma in realtà serve solo per evitare il lavoro in nero.

**ANNI '80** → nasce la prassi della **CONCERTAZIONE.** Questa deve essere distinta dagli **ACCORDI TRIANGOLARI.**

- **ELEMENTI IN COMUNE:**
  - Vi sono **3 SOGGETTI:** l'organizzazione dei **LAVORATORI**, l'organizzazione dei **DATORI** e il **GOVERNO.**
  - **L'OBBIETTIVO** è trovare soluzioni condivise per superare momenti di crisi.
- **ELEMENTI DI DIVERSITÀ:**

- **ACCORDI TRIANGOLARI**: il governo non entra come parte, ma si pone come **GARANTE** di scelte prese dalle organizzazioni dei lavoratori/datori. Manca la negoziazione col governo.
- **CONCERTAZIONE**: le 3 parti concordano sui temi macroeconomici, quindi **IL GOVERNO È SOGGETTO** che negozia le soluzioni di politica macroeconomica da prendere.

**INIZIO ANNI '90** → si definiscono le **POLITICHE ECONOMICHE DEL PAESE**.

**FINE ANNI '90, INIZIO ANNI 2000** → si ripensa al ruolo del **CONTRATTO COLLETTIVO**, in particolare ai limiti del **CONTRATTO AZIENDALE**. Questa situazione si smuove con il **CASO FIAT** (crea un nuovo modello).

**2002/2003** → **LEGGE BIAGI**: cerca di regolamentare i rapporti contrattuali che altrimenti non avrebbero avuto tutela (esempio: lavoro a chiamata).

**CASO FIAT**: fiat era iscritta a Confindustria e Federmeccanica. Dopo decise di uscire da entrambi i sindacati (quindi non era + obbligata ad applicare il contratto nazionale dei metalmeccanici) e stipulò un **CONTRATTO DI GRUPPO PROPRIO** (se la FIAT fosse rimasta dentro a Confindustria sarebbe stato un contratto aziendale). Ci si chiede se questo nuovo contratto è di tipo nazionale o aziendale → problema interpretativo ancora aperto (per prof è di primo livello).

In questo periodo nascono le **REGOLE SULLA RAPPRESENTATIVITA' SINDACALE** → il problema è capire quando un sindacato sia effettivamente rappresentante della maggioranza. La giurisprudenza ha individuato dei **CRITERI**, ma che sono rimessi all'interprete. Fino al 2011, i sindacati non si sono mai contati in ambito privatistico (perché se uno si conta realizza che c'è chi è più importante e chi meno e i più importanti vorrebbero decidere di più rispetto a quelli meno importanti) nonostante in ambito pubblico sia fissata ex lege la soglia di rappresentatività dal 1993. Questa soglia è del **5% di media tra DATO ASSOCIATIVO e DATO ELETTIVO**. Da giugno del 2011 i privati si sono accordati con accordo interconfederale, integrato da un Protocollo di intesa del 2013 e confluito nel **TU SULLA RAPPRESENTANZA (2014)** ove è indicata, in via convenzionale, la qualificazione come sindacati rappresentativi quella dei sindacati che raggiungano la media pari al 5%.

Un tema molto importante è quello relativo agli interventi di sostegno del legislatore in favore delle imprese e il tema si lega al superamento dei **CONTRATTI PIRATA** (contratti che comportano peggioramenti per i lavoratori rispetto ai contratti precedenti) tramite i **CONTRATTI QUALIFICATI** mediante il riconoscimento di benefici economici solo nei confronti dei datori di lavoro che applichino i contratti collettivi sottoscritti dai sindacati maggiormente rappresentativi. Questo è un escamotage per rafforzare i sindacati e per **convincere e incentivare** a scegliere il contratto sottoscritto dai sindacati maggiormente rappresentativi → **LA SCELTA È RIMESSA ALLA LIBERTA' SINDACALE**.

Le **POLITICHE NORMATIVE RECENTI** hanno come elemento comune la **RIDUZIONE DEI COSTI**.

**NOVEMBRE 2001** → la **LEGGE COSTITUZIONALE N. 3/2001** modifica il **TITOLO V** della **Costituzione** che tratta il riparto di **COMPETENZA TRA STATO E REGIONI**. L'art. 117 Cost. prevede l'ambito del lavoro in 2 ambiti: nella **LEGISLAZIONE CONCORRENTE** in merito alla **TUTELA e SICUREZZA SUL LAVORO** (tutela e sicurezza sul lavoro non appartengono alla legislazione esclusiva statale perché rientrano nell'ambito amministrativo del diritto de lavoro (esempio: il mercato del lavoro)). Nella **COMPETENZA ESCLUSIVA STATALE** perché la materia del lavoro è civilistica e quindi rientra nel diritto privato, quindi tutte le regole della disciplina del rapporto di lavoro sono di competenza statale. È di **COMPETENZA REGIONALE** la parte concernente la **POLITICA ATTIVA DEL LAVORO** perché ogni Regione ha esigenze diverse (necessità di **DECENTRAMENTO**).

**RUOLO FONTE NORMATIVA COMUNITARIA** → a livello comunitario abbiamo i Trattati, i Regolamenti, le Direttive e le Sentenze della Corte di Giustizia.

## IL PRINCIPIO DI LIBERTA' SINDACALE

LE FONTI DEL PRINCIPIO sono:

- INTERNAZIONALI
- COMUNITARIE
- DISPOSIZIONI DI DIRITTO INTERNO, tra queste le più importanti sono:
  - L'ART. 39 COMMA 1 COSTITUZIONE
  - LO STATUTO DEI LAVORATORI (TITOLO 2° E 3°)

L'art. 39 c. 1 Cost. enuncia che L'ORGANIZZAZIONE SINDACALE È LIBERA. Da questa enunciazione si ottengono 3 elementi:

- È UNA NORMA IMMEDIATAMENTE PRECETTIVA: è un principio che vale a prescindere delle norme attuative, che esistono.
- Si pone in **DISCONTINUITA' COL SISTEMA CORPORATIVO** perché non garantisce la libertà sindacale perché preveda un sistema istituzionalizzato, ove vi era un solo soggetto sindacale che era corporativo (uno per lavoratori e uno per i datori)
- **LA LIBERTA' DI ORGANIZZAZIONE È + AMPIA DI QUELLA DI ASSOCIAZIONE:**
  - l'elemento fondamentale è **ORGANIZZAZIONE** e non associazione.
  - la libertà sindacale è riconosciuta a **TUTTI I LAVORATORI**, non solo ai cittadini → ambito di applicazione esteso.
  - Nello stabilirsi che l'organizzazione sindacale è libera si ha una **PREVALUTAZIONE DELLA LICEITA' DEI FINI**, per cui se un'organizzazione ha pre-valutato come fine quello sindacale, questa sarà per forza lecita.

L'art. 39 Cost nello stabilire questo principio ha una:

- **DIMENSIONE INDIVIDUALE** → riguarda il singolo lavoratore. La domanda alla quale si deve rispondere è: che cosa può fare il lavoratore nell'esercizio della libertà sindacale? Che cosa significa sul piano individuale? Questo lo decliniamo in un ambito:
  - **POSITIVO**: si intende la libertà del singolo lavoratore di **PROMUOVERE, FAR PARTE E CESSAR DI FAR PARTE DALL'ORGANIZZAZIONE SINDACALE + MANIFESTARE LE PROPRIE IDEE SINDACALI, PARTECIPARE ALLE ASSEMBLEE E SVOLGERE ATTIVITA' DI PROSELITISMO + RACCOLTA DI CONTRIBUTI A FAVORE DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI** → tutto quello che attiene sul piano individuale allo svolgimento di un'attività sindacale. Tutto ciò trova come **FONTE l'art 39 C. 1 COST e lo STATUTO** precisa questa libertà indicando le attività che il singolo lavoratore può svolgere all'interno dell'azienda (titolo 2° svolgimento attività nel rispetto del normale andamento aziendale; il titolo 3° prevalenza dei diritti dei singoli sindacati rispetto al normale funzionamento aziendale)
  - **NEGATIVO**: è il **DIRITTO DEL LAVORATORE DI NON SVOLGERE ALCUNA ATTIVITA' SINDACALE + LIBERTA' DI NON ADERIRE AD ALCUN SINDACATO**. La **FONTE** noi la rinveniamo non solo e non tanto nell'art. 39 comma 1 Cost., ma si ricava esplicitamente da **2 norme dello STATUTO, appartenenti al titolo 2° → ARTT. 15 e 16** che pongono un principio per cui il **lavoratore non può avere un trattamento diversificato a seconda della sua appartenenza o meno a un'organizzazione sindacale**. Quest'ultimo è l'elemento che diversifica l'Italia dagli altri Paesi.
- **DIMENSIONE COLLETTIVA** → riguarda un gruppo organizzato. La domanda alla quale si deve rispondere è: cosa può fare il gruppo?

- **LIBERTA' STRUTTURALE E ORGANIZZATIVA:** cioè decidere quale forma darsi. La forma tipica è quella dell'**ASSOCIAZIONE NON RICONOSCIUTA**, però il gruppo può decidere se usare questa forma o meno e può darsi delle proprie **REGOLE INTERNE e DI FUNZIONAMENTO**.
- **LIBERTA' DI SCEGLIERE OBIETTIVI ED AMBITO DI INTERVENTO:**
  - COSA SIGNIFICA AMBITO DI INTERVENTO? È decidere in relazione a quali materie intervenire e con riferimento a quali categorie di soggetti, nei limiti consentiti dall'ordinamento → io scelgo chi rappresentare e scelgo la finalità della mia azione.
  - COSA SIGNIFICA OBIETTIVI DELL'INTERVENTO? Per esempio, scegliere se tutelare chi è già nel mondo del lavoro o chi ci deve ancora entrare. Sul piano concreto significa che si super il carattere ontologico delle categorie e quindi io scelgo che cosa fare e per chi.
- **LIBERTA' DI AGIRE:** in primis è una **LIBERTA' DI CONTRATTARE E DI STIPULARE O MENO IL CONTRATTO COLLETTIVO**. Ha solo un obbligo di contrattare in buona fede.
- **LIBERTA' DI LOTTA:** può essere ricondotto nel terzo punto perché significa attuare un comportamento anche di contrapposizione con la parte datoriale al fine di ottenere certi risultati (io lotto e quindi agisco) → **SCIOPERO** (art 40 Costituzione)

**COSA VUOL DIRE SINDACALE?** Il concetto di sindacale è **diverso da POLITICO**. L'elemento che caratterizza l'organizzazione ai sensi dell'art. 39 Costituzionale è il carattere sindacale. Per capire se una certa materia sia sindacale o meno si rinvia alla **REALTA' SOCIALE**. Questo rinvio sociale fa riferimento a **4 PROFILI**:

1. **PROFILO TELEOLOGICO:** si riferisce al **FINE**. È il perseguimento di un fine sindacale, quando c'è un'autotutela di interessi collettivi dei lavoratori che dobbiamo interpretare in maniera ampia. Il rinvio sarà alla realtà sociale (ciò che 30 anni fa non era sindacale oggi lo è).
2. **PROFILO MODALE:** è sindacale quando si utilizzano gli **STRUMENTI PROPRI DEL SINDACATO**:
  - a. **STIPULAZIONE DI CONTRATTI COLLETTIVI**
  - b. **PORRE IN ESSERE FORME DI LOTTA** (esempio: sciopero)
  - c. **INDIRE ASSEMBLEE E RIUNIONI TRA LAVORATORI.**

Quindi è svolgere un comportamento proprio di quella attività del sindacato secondo un elemento di rinvio al sociale.

3. **PROFILO SOGGETTIVO:** presuppone che l'attività sia di **AUTOTUTELA DI INTERESSI EFFETTUATI DAGLI STESSI LAVORATORI O DAI LORO RAPPRESENTANTI**. In caso di class action viene posta in essere da un soggetto che ha un rapporto diretto tra l'interesse da tutelare e il lavoratore.
4. **PROFILO STRUTTURALE:** c'è una **STRUTTURAZIONE PLURALE DI SOGGETTI**, ci devono essere + soggetti che possono potenzialmente rappresentare un certo gruppo e quindi i lavoratori di un certo contesto → **PLURALISMO ORGANIZZATIVO E DI SOGGETTI**

**A CHI SPETTA LA TITOLARITA' DELLA LIBERTA' SINDACALE?** Ai **LAVORATORI**, sicuramente ai **LAVORATORI SUBORDINATI**, ma tutti o no? Sicuramente ai **LAVORATORI DEL SETTORE PVT** e quelli **PUBBLICI**? Una parte dei contratti pubblici sono stati contrattualizzati, per un'altra parte (militari, magistrati, professori universitari, magistrati) il rapporto è di diritto pubblico. Il principio di libertà sindacale vale anche per loro? **SICURAMENTE** per quelli **CONTRATTUALIZZATI**, per gli **ALTRI** vi sono dei **REGIMI PARTICOLARI**. Mentre per quanto riguarda i **LAVORATORI PARASUBORDINATI** e gli **AUTONOMI** rientrano nella garanzia dell'art. 39 comma 1 costituzione? **SI!**

Sul piano concreto il lavoratore autonomo rientra nella garanzia costituzionale, il problema è duplice:

- uno riguarda i **LAVORATORI AUTONOMI NON ISCRITTI AD ALBI PROFESSIONALI + I COLLABORATORI** → nulla esclude che il sindacato possa rappresentare questa categoria di lavoratori, in realtà questi lavoratori sono molto pochi rappresentati per scelta sindacale.
- Per i **LAVORATORI AUTONOMI ISCRITTI AGLI ALBI** la questione è + complicata → perché il tema è l'attività sindacale svolta dagli albi professionali, cioè bisogna capire se questa attività abbia in tutto e per tutto rilevanza sindacale. L'ordine tutela il bene a prescindere dall'interesse pubblico.

Per quanto riguarda il **DATORE DI LAVORO** si applica l'art. 39 comma 1 Cost. o si applicano le previsioni dell'art. 18 e 41 dello statuto. Vanno bene entrambi perché sul piano applicativo la ricaduta pratica del dire sì o no è nulla, sul piano teorico entrambe le soluzioni sono prospettate.

**QUAL'È LA NATURA GIURIDICA DEL DIRITTO DI LIBERTA' SINDACALE?** Quando parliamo del diritto di libertà sindacale dobbiamo prendere la prospettiva dell'esercizio del diritto:

- **NEI CONFRONTI DELLO STATO:** il diritto di libertà sindacale si configura come un **DIRITTO PUBBLICO DI LIBERTA'**, vuol dire che sono preclusi controlli, ingerenze e condizionamenti di **NATURA GIURIDICA**. In certi casi però, il legislatore è intervenuto imponendo dei tetti massimi e ciò poneva un problema di violazione dell'art. 39 comma 1 Cost perché poneva un condizionamento di natura giuridica rispetto al libero esplicarsi delle dinamiche sindacali, tant'è che la Corte Costituzionale ha salvato queste leggi in ragione del loro carattere eccezionale e transitorio (quindi il condizionamento è solo apparente).
- **NEI CONFRONTI DEL DATORE DI LAVORO:** si configura come un **DIRITTO SOGGETTIVO DI LIBERTA'**, ciò significa che sul piano dei rapporti interprivati si realizza una situazione analoga a quella che si realizza nei confronti dello stato → il datore di lavoro non può intervenire e ingerirsi nelle dinamiche sindacali. In questo contesto, se da un lato il configurarlo un diritto soggettivo di libertà preclude che il datore si ingerisca nelle cariche interne, ma deve lasciare alla libera dinamica sindacale e non deve entrare nelle dinamiche interne, quindi, di norma, non ci può nemmeno essere una pretesa del sindacato nei confronti del datore. Qua bisogna richiamare la differenza tra il titolo 2° e 3°, perché quando nel 3° si parla di diritto all'assemblea, a quel diritto corrisponde un obbligo del datore di far assentare i lavoratori dal lavoro per farli partecipare all'assemblea. Il limite generale di fondo è quello del titolo 2° per cui questo diritto soggettivo di libertà si può esercitare senza recare pregiudizio al normale svolgimento dell'attività aziendale.

Il gruppo può organizzarsi come ritiene → esistono **2 MODELLI DI ORGANIZZAZIONE DEL SINDACATO:**

- **STRUTTURA VERTICALE:** questo riguarda il settore merceologico, quindi abbiamo il sindacato dei chimici, dei tessili, dei meccanici
- **STRUTTURA ORIZZONTALE:** è l'unione nell'ambito territoriale di riferimento in un medesimo organismo di tutti i sindacati di settore riferiti a quel determinato sindacato → è una **CONFEDERAZIONE** che, a livello nazionale, assomma tutte le federazioni.

Queste strutture si applicano a **LIVELLO NAZIONALE**, ma a **LIVELLO TERRITORIALE** abbiamo la stessa struttura → **SINDACATO A LIVELLO REGIONALE** e a **LIVELLO PROVINCIALE**.

Inoltre, ci sono le **RAPPRESENTANZE SINDACALI A LIVELLO AZIENDALE** che si scindono in:

- **RSA** (rappresentanza sindacale aziendale): disciplinata all'art 19 dello Statuto. Queste hanno rilievo **ASSOCIATIVO**, quindi sono terminali esterni del sindacato nazionale.
- **RSU** (rappresentanza sindacale unitaria): disciplinate da accordo interconfederale. Queste sono **ELETTIVE**.

**N.B. → il sindacato deve scegliere, o costituisce RSA o partecipa alle elezioni delle RSU.**

Il sindacato ha come forma tipica quella dell'**ASSOCIAZIONE NON RICONOSCIUTA**. Per quanto riguarda l'organizzazione interna ci si rifà allo **STATUTO INTERNO**. Il fatto che sia un'associazione non riconosciuta comporta che:

- il funzionamento è regolato dalle norme dello statuto
- c'è un fondo patrimoniale comune che non può essere diviso
- delle obbligazioni patrimoniali risponde il fondo e personalmente il sindacalista che ha agito per nome per conto.

**PROBLEMA:** siccome l'art 39 Cost. dice che il sindacato deve avere uno **STATUTO INTERNO A BASE DEMOCRATICA**, funzionale a ottenere il riconoscimento giuridico, il problema è ma quei sindacati associazioni non riconosciute devono avere uno statuto interno a base democratica o no? La struttura interna è rimessa alle scelte delle parti che non possono violare i principi generali dell'ordinamento.

Il sindacato si esprime non solo nelle sedi territoriali (provinciali, regionali e nazionali), ma anche a **LIVELLO DI SINGOLA AZIENDA** → conosciamo **2 FORME SINDACALI** (in alternativa tra loro):

- **RSA** → si basano su un vincolo associativo e sono terminale in azienda del sindacato esterno, il che significa che ogni sindacato può istituire una RSA.
- **RSU** → sono un organismo unitario e sono rappresentati tutti i sindacati che hanno raggiunto un numero di voti sufficiente per essere inseriti nelle RSU in ragione del numero di voti che hanno ottenuto. L'elemento caratterizzate è il vincolo elettivo.

**L'ORGANIZZAZIONE DEI DATORI DI LAVORO** → hanno la stessa struttura organizzativa del sindacato dei lavoratori (**VERTICALE e ORIZZONTALE**) e quindi godono della stessa libertà sindacale sancita nell'art. 39 comma 1 Cost.

Individuata la struttura dell'organizzazione sindacale dei lavoratori e dei datori, un elemento di specificità, dal lato del lavoratore, sono i **SINDACATI DI MESTIERE**: sindacato che rappresenta **SOLO UNA CATEGORIA DI PRESTATORI DI LAVORO**, solitamente rappresentano la categoria dei **DIRIGENTI D'AZIENDA** (hanno un proprio contratto collettivo e sono esclusi da una serie di garanzie). Conosciamo 4 categorie di lavoro (art. 2095 c.c.): operai, impiegati, quadri e dirigenti. Recentemente, i sindacati di categoria non tutelano solo i dirigenti, ma anche i quadri (figure non dirigenziali, ma apicali all'interno dell'azienda).

## RAPPRESENTANZA VS RAPPRESENTATIVITA'

- **RAPPRESENTANZA:** è un concetto di diritto privato. Il soggetto che manifesta la volontà è diverso da quello su cui ricadono gli effetti. In ambito di diritto di lavoro il sindacato è il rappresentante dei lavoratori, che sono i rappresentati. Si tratta di un **CONCETTO CIVILISTICO** ed è importante perché in presenza dell'art. 39 c. 2, 3, 4 Cost il contratto collettivo che viene stipulato è di diritto comune quindi che, sulla base delle regole privatistiche, si dovrebbe applicare soltanto ai soggetti iscritti al sindacato (però questi commi sono vigenti e non attuati e servono per stipulare un contratto collettivo che abbia efficacia *erga omnes*). Quindi al contratto collettivo è pacifico applicare i principi civilistici, tra cui la rappresentanza → **CONCETTO GIURIDICO**.
- **RAPPRESENTATIVITA':** è un concetto che si riferisce al selezionare un soggetto che viene legittimato a fare qualcosa (sul piano del diritto sindacale si intende tutelare gli interessi dei lavoratori) perché lo sa fare o si presume che lo sappia fare → **CONCETTO METAGIURIDICO**. Quindi un sindacato è rappresentativo quando è capace di dare effettività agli interessi collettivi che intende rappresentare. Questo profilo è il presupposto per essere riconosciuto come controparte effettiva da parte del datore o delle organizzazioni datoriali.  
Sul piano del diritto sindacale questo concetto ha rilievo ai fini dell'individuazione del sindacato rappresentativo declinato nella doppia specificazione di **SINDACATO MAGGIORMENTE**

**RAPPRESENTATIVO** (codificato per la prima volta nell'art.19 statuto) e **SINDACATO COMPARATIVAMENTE + RAPPRESENTATIVO** → **PROBLEMA INTERPRETATIVO**.

Tutto ciò rimane sul descrittivo, ma sul piano giuridico quando assume rilievo? Quando il legislatore attribuisce certe prerogative a soggetti sindacali **qualificati** che sono anche quelli **maggiormente rappresentativi**. Perché da queste prerogative al sindacato rappresentativo? Perché deve scegliere l'interlocutore maggiormente affidabile, quindi quali sono i compiti e le ragioni per cui il legislatore chiama in causa il sindacato rappresentativo?

- **PER INDIVIDUARE IL CONTRATTO COLLETTIVO DA PRENDERE A RIFERIMENTO AL FINE DI DEFINIRE CERTI EFFETTI LEGALI** → individuare quale contratto da riferimento per fare una certa cosa. In un sistema in cui i contratti collettivi possono essere tanti nell'ambito della medesima categoria, il legislatore prende a riferimento il contratto collettivo stipulato dai sindacati maggiormente rappresentativi (**ESEMPIO**: il datore di lavoro è tenuto a pagare i contributi. Questi sono versati in proporzione alla retribuzione. Laddove ci sono + contratti collettivi, nell'ambito della medesima categoria, la retribuzione potrebbe variare legittimamente. Il legislatore pone la regola che si chiama **RETRIBUZIONE MINIMA CONVENZIONALE AI FINI DEL VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI**, ma qual è la retribuzione convenzionale presa di riferimento? È quella prevista dai contratti collettivi stipulati dai sindacati maggiormente rappresentativi).
- **IL LEGISLATORE DETTA DELLE REGOLE** (chiare, precise, certe e inequivocabili) **E PUO', IN ALCUNI CASI, ATTRIBUIRE AL CONTRATTO COLLETTIVO IL COMPITO DI MODIFICARE O INTEGRARE LA PRESCRIZIONE NORMATIVA**. Il contratto collettivo al quale è riconosciuta questa possibilità di integrare o modificare è quello sottoscritto dai **SINDACATI MAGGIORMENTE RAPPRESENTATIVI O COMPARATIVAMENTE RAPPRESENTATIVI** (a rappresentatività qualificata).

**QUANDO UN SINDACATO È RAPPRESENTATIVO?** Manca una nozione di sindacato rappresentativo, c'è nel TU del 2014 un accordo che pone la regola negoziale funzionale a individuare il soggetto che può partecipare alle trattative, sul piano interpretativo è stata la **GIURISPRUDENZA** che ha individuato le **CARATTERISTICHE DEL SINDACATO MAGGIORMENTE RAPPRESENTATIVO**:

1. È maggiormente rappresentativo il sindacato che ha una adeguata presenza **IN PIU' CATEGORIE PROFESSIONALI**
2. Un sindacato che sia diffuso **sull'INTERO TERRITORIO NAZIONALE**
3. Deve **ESERCITARE IN VIA CONTINUATIVA UN'AZIONE DI AUTOTUTELA** con riguardo ai diversi livelli e ai diversi interlocutori → deve esercitare un'attività che riguardi tutte le attività riconducibili a un'azione sindacale.
4. Una **REALE CAPACITA' DI INFLUENZA** sull'assetto economico e sociale de paese → un sindacato che effettivamente si ponga come controparte rispetto alle scelte politiche.

Sono criteri elaborati dalla giurisprudenza e una vecchia del 77 li aveva legificati per distribuire i soldi dei sindacati fascisti disciolti. (non ha valenza di carattere generale)

Dal 1995 con la legge sui minimali contributivi in luogo della nozione di sindacato maggiormente rappresentativo, è stata utilizzata la formulazione **SINDACATO COMPARATIVAMENTE + RAPPRESENTATIVO** → **MA COSA CAMBIA?** La differenza è che comparativamente non è un termine assoluto, ma è relativo. In ogni caso non abbiamo una nozione di comparativamente + rappresentativo, quindi è lasciata all'interpretazione.

Questo passaggio avviene nel 1995 perché proprio in quest'anno c'è un **REFERENDUM** che abroga la lettera A dell'art. 19 Statuto che faceva riferimento a una nozione di sindacato maggiormente rappresentativo.

## LA RSA

**RSA:** rappresentanze sindacali aziendali.

**DISCIPLINA:** art. 19 Statuto (titolo 3°) → nel 1995 è intervenuto un referendum popolare che ha tagliato una parte della norma, poi è intervenuta, nel 2013, la sentenza 231 della Corte Costituzionale che, pur non modificando formalmente il testo, con una sentenza additiva ne ha ampliato il significato e la portata.

Le RSA possono essere costituite **AD INIZIATIVA DEI LAVORATORI**, quindi non dei sindacati. Se fosse ad iniziativa dei sindacati, vorrebbe dire che ogni azienda avrebbe una **RSA**, oppure i dipendenti non vogliono essere rappresentati da un sindacato → viene creato dai lavoratori per creare un collegamento tra questi e il sindacato e per fare in modo che il lavoratore voglia effettivamente il sindacato in azienda; inoltre i sindacati sono tanti e i lavoratori possono voler scegliere da quale farsi rappresentare → art. 39 cost: libertà sindacale.

### ARTICOLO 19 VERSIONE STATUTARIA:

**A:** ...ad iniziativa dei lavoratori nell'ambito delle associazioni aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale (fondamentalmente le 3 confederazioni + importanti)

**B:** nell'ambito delle associazioni sindacali non affiliate alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale che siano firmatarie di contratti collettivi **NAZIONALI o PROVINCIALI** applicati nella unità produttiva

Cosa accadeva? Nella lettera A venivano intesi i sindacati aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative, a prescindere che siano state presenti in azienda; nella lettera B si parla di sindacati non affiliati alle confederazioni che avessero sottoscritto un contratto nazionale o provinciale applicato nella unità produttiva. Però può accadere che certi sindacati sottoscrivono un contratto e altri no e ci sia la firma successiva per adesione → il firmatario deve essere quello **ORIGINALE** perché solo lui si pone effettivamente come controparte e che è quindi in grado di spostare gli equilibri.

Questa norma ha posto questioni di **LEGITTIMITA' COSTITUZIONALE**:

- nel 1974 viene sollevata la censura di legittimità in relazione **all'ART. 39 COMMA 1 COSTITUZIONE**: questo criterio che attribuisce soltanto ad alcuni sindacati certe prerogative, fermo restando l'iniziativa dei lavoratori, viola il comma 1 del 39 perché seleziona alcuni sindacati a discapito di altri sindacati. La Corte dice che non c'è la violazione perché in realtà il 19 garantisce prerogative aggiuntive rispetto a quelle che sono già garantite nell'art. 39 Cost → incentivazione di libertà sindacale.
- Nel 1988 viene sollevata una nuova questione in relazione agli **ART. 3 COMMA 1 COSTITUZIONE E ART. 39 COMMII 2, 3, 4 COSTITUZIONE**.
  - **ART. 3 COMMA 1 COST:** si dice che viene violata l'uguaglianza dei sindacati. La Corte risolve il problema dicendo che il criterio selettivo è **RAZIONALE E CONSAPEVOLE** e non crea disuguaglianze.
  - **ART. 39 COMMII 2, 3, 4 COST:** prevede che i sindacati registrati, quindi quelli che hanno uno statuto interno a base democratica, in **proporzione** al numero di iscritti partecipano ad un organismo unitario che ha la funzione di stipulare un **contratto collettivo** avente efficacia erga omnes. La censura è posta in relazione al fatto che l'art. 19 Statuto (norma ordinaria) esprime un concetto di maggioranza, mentre l'art. 39 Cost fa riferimento a un criterio proporzionalistico. La Corte dice che è vero la seconda parte pone un criterio proporzionalistico, ma questo è riferito alla stipulazione di contratti collettivi aventi efficacia erga omnes, mentre l'art. 19 Statuto non è riferito al contratto collettivo, ma si riferisce, in generale, all'esercizio di tutti i diritti sindacali.

- Nel 1995 viene proposto, qualche anno dopo all'accordo interconfederale del 1993 ove sono previste le RSU, una questione di legittimità mediante un **REFERENDUM POPOLARE** che comporta l'abrogazione della lettera A e la modificazione della lettera B → il testo dell'art. 19 post referendum diventa: "RSA possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori nell'ambito delle associazioni sindacali firmatarie di contratti collettivi applicati nell'unità produttiva → quindi sono compresi anche quelli aziendali e questo porta un nuovo problema di legittimità costituzionale.

Il testo originario dell'art. 19 Statuto è stato riformato nel 1995, dopo la quale è stata sollevata una **QUESTIONE DI LEGITTIMITA' COSTITUZIONALE**. Sono molto importanti **2 SENTENZE della Corte: SENTENZE 1995/1996 + SENTENZA 1996**.

**SENTENZE 95/96:** viene proposta una censura nei confronti degli **ARTT. 39 c. 1 e 3 c. 1 COSTITUZIONE**. Si ravvisa nuovamente una violazione del nuovo testo rispetto al principio di libertà sindacale e al principio di uguaglianza perché si dice che il riconoscimento della possibilità di istituire una rsa dipenderebbe dal mero potere di **ACCREDITAMENTO** del datore di lavoro → significa dare qualcosa a qualcuno. Perché si pone il problema di accreditamento? Quando si tratta di sottoscrivere un contratto collettivo, che può anche essere aziendale, provinciale o nazionale, si dice che il datore di lavoro può scegliere i soggetti sindacali con i quali sottoscrivere il contratto e sulla base di questa scelta può accreditare dei sindacati al posto di altri. Secondo la Corte **NON SUSSISTE LA VIOLAZIONE DEI 2 ARTT.** per 2 ragioni:

1. Perché il contratto collettivo, preso come riferimento, per avere rilievo ai fini dell'art. 19, implica che il sindacato abbia attivamente partecipato al processo di formazione → **REQUISITO DI PARTECIPAZIONE EFFETTIVA DEL SINDACATO**.
2. La Corte sostiene che deve trattarsi un **CONTRATTO NORMATIVO** che regoli in maniera organica i rapporti di lavoro (definisce diritti e obblighi) per un settore o con riferimento a istituti importanti → agisce dall'esterno per regolare i singoli rapporti.

**CONTRATTO NORMATIVO ≠ CONTRATTO GESTIONALE** → il contratto gestionale nasce dalla **sentenza della Corte Costituzionale 244/1996**. È un contratto che incide sull'esercizio del potere unilaterale del datore **PROCEDIMENTALIZZANDOLO** (il **lavoratore ha un diritto strumentale** affinché il datore svolga una determinata procedura → interesse legittimo di diritto privato).

**ELEMENTO DI DISTINZIONE:**

- **CONTRATTO NORMATIVO:** regole che valgono **DIRETTAMENTE** sul rapporto di lavoro, senza necessità di alcuna mediazione.
- **CONTRATTO GESTIONALE:** sono imposti **VINCOLI PROCEDIMENTALI** affinché il datore possa arrivare ad esercitare il suo potere.

**SENTENZA 1996:** viene proposta una censura contro **L'ART. 2 COSTITUZIONE** → l'art. 19 dello Statuto riformato è illegittimo perché viola i diritti inviolabili dell'uomo. La censura viene risolta dalla Corte decidendo che se un sindacato firma un contratto collettivo, in realtà non lede nessun diritto inviolabile del dipendente, anzi dà un beneficio ai lavoratori.

**SENTENZA 231/2013:** nel 2013 la formulazione dell'art. 29 è quella che risulta dalla riforma del 1995. Nel 2009 si verifica che la **FIAT** esce da Confindustria e Fide meccanica, tra l'altro il contratto dei metalmeccanici non era firmata dalla CGIL e a livello aziendale non sottoscrive nessun contratto collettivo. La CGIL chiede alla FIAT di costituire una RSA, ma la FIAT rifiuta perché la CGIL non ha sottoscritto un contratto collettivo in azienda quindi, secondo la formulazione dell'art. 19 riformato nel 95, non avendo sottoscritto un contratto che era applicato nell'unità produttiva, la CGIL era fuori. La CGIL non gradiva questa posizione e incolpa la parte datoriale di aver accreditato 2 sindacati quindi, l'art. 19 dello statuto riformato non va bene in questo contesto perché viene meno l'unità sindacale, perché significa che si può favorire un sindacato in luogo di un altro. Quindi viene sollevata una **QUESTIONE DI LEGITTIMITA' COSTITUZIONALE** e le norme censurate sono gli **ARTT. 2, 3 E 39 COMMI 1 E 4 COSTITUZIONE**:

- Vi è violazione **dell'ARTICOLO 3** perché la norma, per il fatto di richiedere la firma del contratto collettivo e non la sola partecipazione, crea una disparità di trattamento tra i sindacati e quindi è irragionevole.
- Vi è violazione **dell'ARTICOLO 2** perché i lavoratori verrebbero premiati o meno in ragione del fatto di essere iscritti a un sindacato a prescindere dalla rappresentatività del sindacato (si contesta il criterio che tiene conto della rappresentanza e non della rappresentatività).
- Vi è anche la violazione **dell'ARTICOLO 39 COMMI 1 e 4** perché si contrastano i valori del pluralismo e della libertà di organizzazione sindacale perché l'art. 19, per come è formulato, non garantisce il dissenso.

La Corte Costituzionale con la **sentenza interpretativa 231/2013** ha dilatato il filtro selettivo di quali sindacati possono creare RSA, dicendo che **non è + indispensabile la sottoscrizione di contratti collettivi, ma è sufficiente la partecipazione attiva alle trattative** di un contratto collettivo applicato in azienda. Da qui si devono introdurre 2 TEMI:

1. **COSA SIGNIFICA PARTECIPARE ATTIVAMENTE?** Viene rimessa all'interprete e questo si lega al punto 2.
2. **NEI FATTI RIEMERGE IL CONCETTO DI MAGGIORE RAPPRESENTATIVITA'** (concetto soppresso nel '95) perché si presuppone che, se un sindacato è maggiormente o comparativamente rappresentativo, tendenzialmente parteciperà alle trattative del contratto collettivo. Oggi si considera sindacato rappresentativo colui che ha il 5% di media tra dato elettorale e dato associativo al quale consegue un diritto a partecipare alle trattative e quindi può decidere di costituire RSA.

## LE RSU

In alternativa alle RSA, disciplinate dall'art. 19 Statuto (prima norma del titolo 3°) che si applica alle unità produttive con + di 15 dipendenti, i sindacati possono decidere di istituire **RSU**.

RSU, a differenza della RSA, si basa sul **REQUISITO ELETTIVO** → è un organismo unitario in cui sono rappresentate tutte le sigle sindacali. Dal punto di vista delle **FONTI**, le RSU sono disciplinate **dall'ACCORDO INTERCONFEDERALE**, cioè il **TU del 2014**. Le RSU nascono come organismo di derivazione contrattuale in fase al PROTOCOLLO CIAMPI (1993).

**LEGGITIMAZIONE A COSTITUIRE RSU** → Per iniziativa si intende l'inizio del procedimento elettorale volto all'elezione delle RSU. Possono costituire RSU i seguenti sindacati, congiuntamente o disgiuntamente:

- A. SINDACATI DI CATEGORIA** (verticali) **ADERENTI ALLA CONFEDERAZIONI CHE HANNO STIPULATO IL TU SULLA RAPPRESENTANZA DEL 2014.**
- B. SINDACATI CHE NON APPARTENGONO ALLA CONFEDERAZIONE FIRMATARIA DEL TU DEL 2014, PURCHE' ABBIANO 2 CARATTERISTICHE:**
  - **SIANO SINDACATI FIRMATARI DEL C COLLETTIVO NAZIONALE APPLICATO NELLA UNITA' PRODUTTIVA**
  - **SIANO ABILITATE A PRESENTARE LE LISTE ELETTORALI** (rappresentatività pari al 5%)
  - **DEVONO FARE FORMALE ADESIONE AI CONTENUTI DEL TU SULLA RAPPRESENTANZA**
- C. Se vi è una RSU USCENTE** → l'iniziativa spetta anche alla **RSU**.

**COME SI SVOLGONO LE ELEZIONI?** Le elezioni sono svolte secondo il **SISTEMA ELETTORALE POLITICO**, cioè a **SUFFRAGIO UNIVERSALE** con **VOTO SEGRETO** e cioè tra **LISTE CONCORRENTI** → i lavoratori votano in base ai candidati rappresentati nelle varie liste. Quando si presentano le liste ci deve essere un'adeguata **RAPPRESENTANZA DI GENERE**.

**QUANTI COMPONENTI CI DEVONO ESSERE NELLA RSU?** Il numero di rappresentanti RSU è **VARIABILE** in relazione al numero di componenti dell'azienda. **COME SONO DISTRIBUITI I POSTI?** Secondo il **SISTEMA PROPORZIONALE PURO**.

La **DURATA DELLA CARICA** è di **3 ANNI**. Dopo i 3 anni i membri delle RSU **DECADONO AUTOMATICAMENTE**. Cosa accade in caso di **DIMISSIONI O MORTE**? Viene **SOSTITUITO** dal **1° DEI NON ELETTI DI QUELLA DETERMINATA SIGLA**. Se le **DIMISSIONI/CESSAZIONI** riguardano + **DEL 50%** dei componenti, bisogna rifare le **ELEZIONI**. Nel caso in cui un soggetto **PASSI DA UN SINDACATO A UN ALTRO DECADE** e viene **SOSTITUITO DAL 1° DEI NON ELETTI** di quel sindacato (c'è un vincolo di mandato).

Le RSU **DECIDONO** al proprio interno **A MAGGIORANZA** → significa che all'esterno viene portata la posizione RSU ed è questa che assume rilievo nel momento in cui è espressa dalla maggioranza degli appartenenti alla RSU.

## I DIRITTI SINDACALI

Per quanto riguarda i diritti sindacali sono definiti nel **TITOLO 2° E 3° DELLO STATUTO**.

**A. TITOLO 2°** → si applica a tutte le aziende. Riconosce garanzie minime a tutti i soggetti sindacali.

- **ART. 14:** è la diretta attuazione dell'art. 39 cost, cioè lo svolgimento di attività di **PROSELITISMO SINDACALE**. Tutti i lavoratori hanno diritto di costituire associazioni sindacali e soprattutto di aderirvi e svolgere attività sindacale.
- **ART. 15:** si lega alla libertà sindacale negativa, cioè il lavoratore **NON PUO' ESSERE DIFFERENZIATO A SECONDA CHE APPARTENGA O MENO AL SINDACATO O CESSI DI FARNE PARTE** → evita discriminazione positiva e negativa, per cui il fatto che io non partecipi non è elemento di discriminazione, si riferisce a qualunque tipo di discriminazione (razza, religioni, sesso, opinioni politiche).
- **ART. 16:** riguarda anch'esso la discriminazione. **VIETA LA CONCESSIONE DI TRATTAMENTI ECO DI MAGGIOR FAVORE AVENTI CARATTERE DISCRIMINATORIO**.
- **ART. 17:** riguarda i **SINDACATI DI COMODO** o **SINDACATI GIALLI**. **IL DATORE NON PUO' COSTITUIRE O SOSTENERE CON MEZZI FINANZIARI, O ALTRIMENTI, ASSOCIAZIONI SINDACALI DEI LAVORATORI** → la norma non dice che il datore non possa per esempio sostenere in maniera uguale tutti i sindacati, c'è una violazione dell'art. 17? Nel momento in cui sostengo allo stesso modo tutti i sindacati, in realtà, indirettamente, potrei favorire quello + debole che potrebbe essere quello a me favorevole → **SI POSSONO SOSTENERE TUTTI I SINDACATI MA RISPETTANDO IL CRITERIO PROPORZIONALE**.

**B. TITOLO 3°** → si applica solo nelle aziende che abbiano + di 15 dipendenti. È una garanzia qualificata nel senso che l'attività lavorativa si interrompe per effetto delle attività sindacali.

- **ART. 20:** riguarda il **DIRITTO DI ASSEMBLEA**.
  - Questo diritto è riconosciuto ai **LAVORATORI NEL LIMITE DI 10H ANNUE** (queste ore annue possono essere elevate da parte del contratto collettivo).
  - Durante le 10h, ove viene predisposta la **NORMALE RETRIBUZIONE**, i lavoratori possono discutere di **MATERIE RIGUARDANTI IL DIRITTO SINDACALE** con ordine del giorno.
  - Il **DATORE NON PUO' PARTECIPARE** a meno che non venga **INVITATO**.
  - I **DIRIGENTI SINDACALI ESTERNI** (quelli territoriali) possono **PARTECIPARE, PREVIO AVVISO AL DATORE**.
  - **IL DATORE PUO' CONTROLLARE CHI PARTECIPA O MENO ALL'ASEMBLEA?** Il datore può volersi informare perché la partecipazione all'assemblea rileva per la

decurtazione delle 10h annue. Può rivolgersi al sindacato e chiedere che vengano indicate le persone che hanno partecipato, ma non può effettivamente controllare chi abbia o meno partecipato (ci si deve affidare al sindacato).

- **ART. 21:** tratta il tema del **REFERENDUM**. Di referendum si parla anche nei riguardi dello sciopero nei servizi pubblici essenziali, ove il referendum viene espletato in caso di dissenso tra i sindacati.
  - Il referendum, a differenza dell'assemblea, che può essere tenuta dalle **RSA** disgiuntamente, mentre le **RSU** devono indirla a maggioranza, deve essere **INDETTO CONGIUNTAMENTE DA TUTTE LE RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI**.
  - **L'OGGETTO DEL REFERENDUM** → deve riguardare **MATERIE DI INTERESSE SINDACALE E DEL LAVORO**.
  - **MODALITA' DEL REFERENDUM** → deve essere espletato **IN AMBITO AZIENDALE AL DI FUORI DELL'ORARIO DI LAVORO** (≠ da assemblea che può avvenire anche in orario di lavoro)
  - **EFFICACIA DEL REFERENDUM** → è **INTERNA** e riguarda solo l'azienda.
- **ART. 25:** tratta del **DIRITTO DI AFFISSIONE** → le rappresentanze sindacali aziendali hanno il diritto di usufruire di una bacheca aziendale ove vengono affisse tutti i comunicati e le iniziative sindacali che attengono al rapporto di lavoro. All'affissione in bacheca è equiparata la divulgazione in **VIA TELEMATICA** dei comunicati sindacali.
- **ART. 26:** riguarda la **RACCOLTA DI CONTRIBUTI SINDACALI** → la raccolta di contributi, posto che la norma si trova nel titolo 3°, deve avvenire **SENZA PREGIUDIZIO ALLO SVOLGIMENTO DELLA NORMALE ATTIVITA' AZIENDALE** (quindi deve avvenire nel corso delle pause). Dal punto di vista giuridico abbiamo un **DIRITTO A TITOLARITA' INDIVIDUALE**, cioè che è riconosciuto al singolo lavoratore, ma la raccolta di contributi va a beneficio dell'intera collettività.
- **ART. 27:** disciplina **I LOCALI x le RSA**. Si deve distinguere sulla base del numero di dipendenti:
  - **+ 200 DIPENDENTI:** il datore di lavoro deve mettere **PERMANENTEMENTE** a disposizione delle **RSA un LOCALE IDONEO ALL'INTERNO DELL'UNITA' PRODUTTIVA O NELLE VICINANZE**.
  - **- 200 DIPENDENTI:** le RSA hanno diritto di usufruire **A RICHIESTA DI UN LOCALE**.

**QUESTA NORMA (COME LE ALTRE) È PREVISTA ANCHE PER LE RSU**, quindi ha diritto a richiedere un proprio locale.

**LA GESTIONE DEL LOCALE** è rimessa all'organizzazione interna della **RSA/RSU**.

- **ART. 23: PERMESSI RETRIBUITI** → sono riconosciuti alle **RSA/RSU** per **L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO**, quindi per svolgere attività.
- **ART. 24: PERMESSI NON RETRIBUITI** → sono riconosciuti per **LA PARTECIPAZIONE A TRATTIVE, CONGRESSI E CONVEGNI**, quindi al di fuori della previsione dell'art. 23.

L'elemento di fondo è che la fruizione dei permessi è **RIMESSA ALL'AUTORESPONSABILITA' DEI SINDACATI**, nel senso che il datore non deve autorizzare questi permessi, ma a quest'ultimo verrà comunicato che ci sarà la fruizione di questi permessi, ma il **DATORE NON POTRA' SINDACARE** sul fatto che questi permessi siano stati sfruttati effettivamente per lo svolgimento dell'attività sindacale oppure no.

- **ARTT. 30/31:** riguardano i **PERMESSI e le ASPETTATIVE PER I DIRIGENTI SINDACALI ESTERNI**
  - **ART. 30:** riguarda i componenti (soggetto che fa parte, insieme ad altri, di un gruppo sindacale) degli **ORGANI NAZIONALI/PROVINCIALI** e riconosce il diritto a permessi RETRIBUITI per la partecipazione alle riunioni sindacali.
  - **ART. 31:** riguarda i **LAVORATORI CHE RICOPRONO CARICHE SINDACALI** (soggetto che ha un ruolo istituzionalizzato). In questo caso, oltre a poter usufruire dei permessi ex art. 30, potrà chiedere anche di essere messo in aspettativa senza assegni; a questo punto il lavoratore verrà retribuito e contribuito dal sindacato.

## LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Il rapporto di lavoro nasce con la stipulazione di un **CONTRATTO INDIVIDUALE**, che è un contratto di scambio lavoro – retribuzione. Inoltre, vige il principio di **LIBERTA' DI FORMA**, tranne nelle ipotesi di stipulazione di tipologie di **CONTRATTI FLESSIBILI**.

Le **FONTI DEL CONTRATTO INDIVIDUALE** sono:

- **LA LEGGE:** definisce le garanzie minime a favore del prestatore di lavoro. La legge interviene, non per negare il potere unilaterale del datore, ma per diminuirne la valenza in termini assoluti.
- **IL CONTRATTO COLLETTIVO:** è un contratto sottoscritto da 2 o + parti:
  - una parte che rappresenta i **DATORI** di lavoro (se di livello nazionale) o il singolo datore di lavoro (se è di livello aziendale)
  - le 2 o + parti sono le organizzazioni sindacali dei **LAVORATORI**.

**IL CONTRATTO COLLETTIVO è FUNZIONALE A DETTARE NORME CHE DEVONO REGOLAMENTARE I RAPPORTI DI LAVORO.** Il contratto collettivo è sintesi di interessi, quindi sono dettate regole che devono disciplinare i rapporti di lavoro in maniera omogenea per tutti i dipendenti.

### COS'E' IL CONTRATTO COLLETTIVO?

- **A LIVELLO NAZIONALE:** è un contratto in cui le parti sono rappresentate da organizzazioni datoriali, da una parte, e le organizzazioni sindacali, dall'altra.
- **A LIVELLO AZIENDALE:** a questo livello, essendo il datore il soggetto che contratta, può essere o il datore personalmente che sta al tavolo negoziale, o può starci insieme al sindacato che lo rappresenta. Sul versante dei lavoratori, i soggetti sono i sindacati territoriali + RSA/RSU.

**IN QUANTE PARTI SI DIVIDE IL CONTRATTO COLLETTIVO?** Si divide in **2 PARTI** e **LA DISTINZIONE** tra queste si ritrova sia per il **CONTRATTO NAZIONALE**, sia per il **CONTRATTO AZIENDALE** (a questo livello sono diversi i soggetti che si assumono questi obblighi o che hanno certi diritti).

**PARTE OBBLIGATORIA:** questa parte **REGOLA I RAPPORTI TRA LE PARTI STIPULANTI** (esempio: la clausola che dice che non si può scioperare prima che siano decorsi 30 giorni dall'inizio delle trattative). Sono tutte le disposizioni di **PACE E TREGUA SINDACALE** (clausola che prevedono che una volta raggiunto il contratto per un periodo determinato non ci si incontra +) e le disposizioni **CHE CREANO DEGLI OBBLIGHI/DIRITTI DIRETTAMENTE IN CAPO ALLE PARTI STIPULANTI**, quindi sono clausole contrattuali che incidono indirettamente sul rapporto di lavoro.

**COSA ACCADE SE UNA DELLA 2 PARTI VIOLA QUANTO PREVISTO NELLA PARTE OBBLIGATORIA?** Se il soggetto che viola è la parte datoriale, il sindacato potrebbe esperire un'azione ex art. 28. Se a violare è il

sindacato dei lavoratori, si dice che la parte obbligatoria del contratto ha efficacia meramente obbligatoria, e ciò significa che è un inadempimento contrattuale, quindi l'effetto è la richiesta di un eventuale risarcimento del danno nel momento in cui si prova che da questa relazione sia derivato un danno (previsioni civilistiche).

**PARTE NORMATIVA: REGOLA DIRETTAMENTE IL RAPPORTO DI LAVORO e DEFINISCE DIRITTI E OBBLIGHI DEL LAVORATORE E DEL DATORE** (esempio: clausole contrattuali che definiscono l'orario di lavoro di 38 ore, le ferie di 5 settimane, il trattamento economico). Si chiama parte normativa perché **ESERCITA LA STESSA FUNZIONE NORMATIVA DELLA LEGGE SUI RAPPORTI**.

**PARTE NORMATIVA ≠ CONTRATTO NORMATIVO ≠ CONTRATTO GESTIONALE → IL CONTRATTO GESTIONALE E QUELLO NORMATIVO COME SI PONGONO RISPETTO ALLA PARTE NORMATIVA?** Il contratto gestionale ha anch'esso una parte normativa, ma la differenza è su come agisce questa parte normativa:

- Nel caso del contratto normativo, la parte normativa interviene dettando direttamente diritti ed obblighi
- Nel contratto gestionale, la parte normativa interviene obbligando il datore di lavoro a una certa procedura.

Per la **PARTE NORMATIVA** si pongono **2 QUESTIONI**:

1. **AMBITO DI EFFICACIA** (cioè a chi si applica il contratto collettivo): per questo problema la soluzione varia a seconda del **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE** che viene preso come riferimento ed è una variazione che riguarda anche il contratto aziendale.
2. **TIPO DI EFFICACIA** (il rapporto tra il contratto collettivo e quello individuale): il tipo di efficacia è **SOSTANZIALMENTE UGUALE** qualunque sia il contratto collettivo che viene preso a riferimento.

In Italia conosciamo **4 TIPOLOGIE DI CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI**:

- A. **IL CONTRATTO COLLETTIVO CORPORATIVO**, quindi nato e disciplinato dal c.c.
- B. **IL MODELLO COSTITUZIONALE**, cioè L'ART. 39 C. 2, 3 E 4, che è norma vigente ma non attuata e da qui la cosiddetta efficacia impeditiva.
- C. **I CONTRATTI COLLETTIVI RECEPITI IN DECRETO**
- D. **IL CONTRATTO COLLETTIVO DI DIRITTO COMUNE**

**1. CONTRATTO CORPORATIVO COLLETTIVO** → è un **CONTRATTO TIPICO** perché è disciplinato dal c.c. (dagli artt. dal 2067 al 2081). È il contratto collettivo frutto del **SISTEMA CORPORATIVO** che vedeva i sindacati come soggetto istituzionalizzato. In merito a questo contratto ci sono **2 NORME IMPORTANTI**:

- **ART. 2070 C.C.:** riguarda l'**AMBITO DI EFFICACIA** del contratto collettivo e dice che **SI APPLICA A TUTTI GLI ISCRITTI ALLA CATEGORIA** (tutti gli appartenenti a un settore merceologico)
- **ART. 2077 C.C.:** riguarda il **RAPPORTO TRA CONTRATTO COLLETTIVO E INDIVIDUALE**, per cui quello **INDIVIDUALE NON PUO' PORRE CONDIZIONI PEGGIORATIVE** rispetto a quello collettivo.

Nel 1943 vi è la caduta del sistema corporativo, ma i contratti sono rimasti perché altrimenti non c'era nessuna regola che disciplinava a livello collettivo i rapporti. Sono vigenti in parte residuale

**2. MODELLO COSTITUZIONALE** (ART. 39. 2, 3, 4) → prevedono una procedura per arrivare a stipulare un contratto collettivo avente efficacia erga omnes. Prevede che i sindacati registrati, cioè quelli che hanno uno statuto interno a base democratica, si costituiscano in un **ORGANISMO UNITARIO** composto da tutte le sigle sindacali in proporzione al numero degli iscritti, che stipula un contratto collettivo che ha efficacia erga omnes, quindi che vale per tutti i lavoratori di una certa categoria. Questa norma **NON È STATA ATTUATA** perché nel momento in cui c'è lo Stato che deve riconoscere la personalità giuridica, questo presuppone un

controllo dello Stato nei confronti del sindacato e questo viene visto come qualcosa che nega la libertà sindacale. **PROBLEMA** → questo modello non attuato è **VIGENTE** e questo vuol dire che non si può arrivare ad attribuire efficacia erga omnes direttamente secondo modalità diverse rispetto a quelle previste dalla Costituzione.

**3.CONTRATTI COLLETTIVI RECEPITI IN DECRETO (LEGGE VIGORELLI)** → contratti collettivi di diritto comune (al di fuori dei contratti corporativi e non sono previsti dall'organismo unitario previsto dall'art. 39 seconda parte), quindi sono contratti che si applicano solo **AGLI ISCRITTI AL SINDACATO**. Come si può attribuire al contratto collettivo una efficacia generalizzata? Il legislatore pensò di trovare un escamotage per attribuire a questi contratti collettivi efficacia erga omnes emanando una **legge delega 741/1959** → **LEGGE VIGORELLI**. Il Parlamento delega il Governo a recepire in decreto delegato **I MINIMI DI TRATTAMENTO** previsti dai contratti collettivi. Ovviamente, nonostante la delega si riferisca solo ai minimi di trattamento, fu sollevata la **QUESTIONE DI LEGITTIMITA' COSTITUZIONALE** perché si attribuisce efficacia erga omnes con una modalità diversa da quell'art. 39 Costituzione. La Corte Costituzionale interviene e salva il meccanismo dicendo che si tratta di legge transitoria, provvisoria ed eccezionale e vuole tutelare il bene alla parità di trattamento di tutti i lavoratori. In questo modo la legge delega e i successivi decreti delegati vengono fatti salvi. **PROBLEMA**: la legge delega dura 12 mesi, in 12 mesi non erano però riusciti a recepire tutti i minimi di tutti i contratti, quindi il legislatore decide di **REITERARE LA DELEGA** e viene sollevata un'altra **QUESTIONE DI LEGITTIMITA' COSTITUZIONALE**: se c'è reiterazione della delega viene meno l'elemento di eccezionalità e temporaneità che aveva fatto salva la legge delega, tant'è che la Corte ravvisa l'incostituzionalità della legge di reiterazione della legge delega.

**4.CONTRATTO COLLETTIVO DI DIRITTO COMUNE** → vale la regola generale sulla **RAPPRESENTANZA**, cioè il contratto si applica **AI SOGGETTI RAPPRESENTATI** (datori e lavoratori). Quindi è di diritto comune perché si applicano i **PRINCIPI CIVILISTICI** (artt. 1321 e ss. c.c.). Di fronte a un contratto collettivo di diritto comune, **L'OBIETTIVO** è quello di arrivare ad applicare questo contratto **A TUTTI I LAVORATORI DI UN CERTO SETTORE MERCEOLOGICO**, a prescindere dal fatto che il lavoratore fosse iscritto a quel sindacato e soprattutto a prescindere dal fatto che il datore sia iscritto o meno al sindacato datoriale. **NON** si applica l'art. 2070 c.c. che dispone che, con riguardo ai contratti collettivi corporativi, prevedeva l'estensione dell'ambito di applicazione a tutti i dipendenti di una certa categoria → **QUALI ALTRE REGOLE SI POSSONO PRENDERE IN CONSIDERAZIONE PER REGOLARE L'AMBITO DI EFFICACIA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DI DIRITTO COMUNE?**

1. La giurisprudenza dice che, laddove il **DATORE È ISCRITTO ALL'ASSOCIAZIONE DATORIALE CHE HA STIPULATO IL CONTRATTO COLLETTIVO**, il datore è tenuto ad applicare il contratto collettivo **A TUTTI I DIPENDENTI**, anche a quelli non iscritti. In questo periodo storico, non c'erano problemi di politica sindacale perché i contratti collettivi avevano una valenza acquisitiva (davano dei benefici) e quindi tutti ci guadagnavano. Il problema era come vincolare il datore. I principi civilistici prevedono che chi è rappresentato da un soggetto, il quale sottoscrive un contratto, potrà sempre modificare ciò che ha stabilito il rappresentante in suo nome ed è per questo motivo che la giurisprudenza arriva a dire che se il datore è iscritto al sindacato deve applicare il contratto collettivo a tutti i lavoratori.
2. Tramite un **RINVIO ESPlicito** contenuto nel **CONTRATTO INDIVIDUALE ALLA REGOLAMENTAZIONE DA PARTE DI UN CERTO CONTRATTO COLLETTIVO**. Questo rinvio può essere:
  - a. **FORMALE** (ed è la regola): quello formale è il rinvio al contratto collettivo di un certo settore merceologico. In questo caso si applicherà il contratto collettivo man mano vigente.
  - b. **MATERIALE**: è il rinvio a uno specifico contratto collettivo.
3. A prescindere dall'iscrizione del datore di lavoro a un'associazione datoriale, in assenza di un rinvio esplicito, può accadere che, **DI FATTO, IL DATORE APPLICHI UNA SERIE DI PREVISIONI DI UN CERTO**

**CONTRATTO COLLETTIVO** → si parla di **RINVIO IMPLICITO**. Questo tema si pone quando il datore applica non tutte le previsioni di un certo contratto collettivo, ma **SOLO LE PREVISIONI QUALIFICANTI**. In questo caso, la teoria del rinvio implicito, comporta che **IL DATORE È TENUTO AD APPLICARE TUTTO IL CONTRATTO COLLETTIVO**.

**4. Attraverso il combinato disposto degli ARTT. 36 COSTITUZIONE + 2099 C.C.**

- a. **ART. 36 COST** → prevede che il lavoratore deve avere un trattamento economico corrispondente alla quantità e qualità del lavoro, e comunque sufficiente per garantire a lui e alla sua famiglia un'esistenza più che dignitosa (criterio di proporzionalità e sufficienza del trattamento economico → se il trattamento economico è proporzionato è anche sufficiente).
- b. **ART 2099 C.C.** → prevede che nel caso in cui non sia previsto il trattamento economico, è il giudice che lo determina. Ma che criterio usa il giudice per determinarlo? **RINVIA AL CONTRATTO COLLETTIVO**. Sulla base del disposto combinato il giudice arriva ad estendere l'ambito di efficacia del contratto collettivo.

Oltre a queste ipotesi in cui in via interpretativa la giurisprudenza arriva ad estendere l'ambito di efficacia, anche il **LEGISLATORE** ha cercato di incentivare l'applicazione del contratto collettivo. **COME?**

1. Con la **LEGGE VIGORELLI**.
2. **L'INSERIMENTO NEL CAPITOLATO D'APPALTO, DA PARTE DELLE PA, DELL'OBBLIGO DEGLI APPALTATORI DI APPLICARE CONDIZIONI NON INFERIORI A QUELLE PREVISTE DAI CONTRATTI COLLETTIVI DI CATEGORIA**.
3. **LE NORME D'INCENTIVAZIONE** sono norme che danno benefici, che sono riconosciuti ai datori di lavoro che applichino un contratto collettivo di categoria. Ciò comporta, nei fatti, che vi sia un'estensione dell'ambito di applicazione.

In questi **ultimi 2** casi il legislatore incentiva **INDIRETTAMENTE** l'applicazione erga omnes.

## **RAPPORTO TRA IL CONTRATTO COLLETTIVO E IL CONTRATTO INDIVIDUALE A LIVELLO NAZIONALE (TIPO DI EFFICACIA DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE)**

La regola è quella per la quale **IL CONTRATTO INDIVIDUALE PUO' DEROGARE SOLO IN MELIUS AL QUELLO COLLETTIVO**, cioè il contratto individuale può porre solo condizioni migliorative. C'è una norma che prevede questo principio? Sì, è l'art. 2077 c.c. che però tratta i contratti collettivi corporativi, quindi **NON SI APPLICA AI CONTRATTI COLLETTIVI DI DIRITTO COMUNE**.

Sui manuali sono riportate altre soluzioni interpretative che si basano sulla teoria della **RAPPRESENTANZA**:

- MANDATO ASCENDENTE
  - MANDATO DISCENDENTE
- } (non importanti).

Come si risolve la questione della derogabilità soltanto in melius? La risposta data più frequentemente è che il lavoratore, essendo la parte debole, può avere solo previsioni migliorative della sua condizione, ma questo è descrittivo. È vero che è in una posizione di debolezza, e proprio per questo si deve trovare una **NORMA** che arrivi ad affermare che a livello individuale non si possano porre condizioni peggiorative. La **NORMA DI RIFERIMENTO**, utilizzata in via interpretativa, è **L'ART. 2113 C.C.** → questo art. ha per oggetto le rinunzie delle transazioni del prestatore di lavoro. Ai nostri fini questa norma interessa perché **equipara le norme inderogabili di legge e le norme inderogabili dei contratti collettivi** → Se il contratto individuale viola una norma inderogabile di legge, la clausola contrattuale è **NULLA**. Se non ci fosse questa norma, essendo 2 contratti, a livello individuale nulla vieta che, tramite una pattuizione successiva, si possa

derogare in peius alle condizioni iniziali. Però l'art. 2113 c.c. dà **ALLE CLAUSOLE DEL CONTRATTO COLLETTIVO LA VALENZA DI INDEROGABILITA'** e quindi le **EQUIPARA ALLA LEGGE** → come la clausola di contratto individuale che deroga a una legge è nulla, anche la clausola di un contratto individuale che deroga al contratto collettivo è **NULLA E SARA' SOSTITUITA AUTOMATICAMENTE DALLA CLAUSOLA DEL CONTRATTO COLLETTIVO o CANCELLATA** se non c'è una clausola del contratto collettivo che la possa sostituire.

## **LA PROBLEMATICHE DELL'AMBITO DI EFFICACIA E DEL TIPO DI EFFICACIA ESISTE ANCHE NEL CONTRATTO AZIENDALE**

**A CHI SI APPLICA IL CONTRATTO AZIENDALE?** All'inizio la situazione era semplice perché il contratto aziendale conteneva situazione di miglior favore, per cui nessuno si lamentava in merito al fatto che venisse applicato a tutti. I **PROBLEMI** nascono quando il contratto aziendale **PONE CONDIZIONI PEGGIORATIVE** rispetto a quello nazionale.

Storicamente il **CONTRATTO COLLETTIVO AZIENDALE SI APPLICA A TUTTI I LAVORATORI DI QUELLA DETERMINATA AZIENDA** sulla base di **4 MOTIVAZIONI**:

1. Riguarda il **SOGGETTO STIPULANTE**: il soggetto stipulante del contratto aziendale dalla parte datoriale è il **DATORE** e, avendo stipulato questo contratto, **DEVE APPLICARLO A TUTTI** → si riporta la regola prevista per il contratto nazionale
2. Riguarda l'**INTERLOCUTORE SINDACALE**: il sindacato che stipula il contratto aziendale era di regola quello maggiormente rappresentativo, e che quindi rappresentava meglio gli interessi di tutti i lavoratori. Sulla base di ciò il **CONTRATTO DEVE ESSERE APPLICATO A TUTTI**.
3. Il **CONTRATTO AZIENDALE** non è somma di interessi individuali ma è **SINTESI DI INTERESSI** ed in quanto sintesi non può che **APPLICARSI A TUTTI** in ragione della **INDIVISIBILITA'** degli interessi tutelati.
4. Questa soluzione è tagliata per i **CONTRATTI GESTIONALI**, che sono quei contratti che incidono sull'esercizio del potere datoriale unilaterale e il potere viene esercitato nei confronti di tutti i lavoratori, per cui il datore deve seguire delle **REGOLE COMUNI PER TUTTI**.

**PROBLEMA**: nasce nei momenti di crisi. Il contratto che pone una condizione peggiorativa rispetto al passato, a quali lavoratori si applica? Questo problema ricade su:

- **LAVORATORI NON ISCRITTI A UN SINDACATO**: perché colui che non è iscritto al sindacato stipulante, non si sente rappresentato da chi ha sottoscritto il contratto, quindi non vuole vedersi applicato questo contratto aziendale.
- **LAVORATORI ISCRITTI A UN SINDACATO DISSENZIENTE**: in questo caso il lavoratore non vorrà il contratto collettivo aziendale firmato da un sindacato diverso da quello a cui lui è iscritto e che si è posto come dissenziente rispetto alla stipulazione stessa del contratto.

Per risolvere questo problema → è intervenuto sia il legislatore sia il TU sulla Rappresentanza. Come sono intervenuti? Il legislatore è intervenuto con **L'ART. 8 del D.L. 138/2011** che è la disciplina normativa dei **CONTRATTI DI PROSSIMITA'**, cioè che si riferisce ai contratti aziendali territoriali, cioè quelli più vicini alla realtà produttiva. Il testo dell'articolo ci dice che, i contratti collettivi aziendali stipulati da associazioni di lavoratori comparativamente + rappresentative sul piano nazionale, oppure dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda, possono stipulare delle **INTESE** e possono avere un'efficacia generalizzata, se sono sottoscritte sulla base di un **CRITERIO MAGGIORITARIO**. Queste previsioni contrattuali, sottoscritte secondo questo criterio, **VINCOLANO TUTTI I LAVORATORI APPARTENENTE AD UNA CERTA AZIENDA**. Il tema: trattandosi di accordi peggiorativi, nonostante ci sia la disposizione di legge, la quale autorizza a sottoscrivere contratti aventi efficacia erga omnes, nessuna impresa si è fidata a sottoscrivere contratti ai

sensi dell'art. 8 perché c'è il timore che, nonostante vi sia il criterio maggioritario, ma non una regola per quantificarlo, qualcuno ponesse in discussione l'effettiva sussistenza dei requisiti.

**TU SULLA RAPPRESENTANZA DEL 2014** → prevede che gli **ACCORDI** debbano essere sottoscritte dalle **RSU** o dalla **maggioranza delle RSA**. Sottoscritto il contratto, questo deve essere sottoposto al **VOTO** dei lavoratori. Si instaura un referendum, cioè una procedura specifica per avallare il contenuto del contratto collettivo e per ottenere la **DEFINITIVA APPROVAZIONE**. Per essere approvato deve ottenere la **MAGGIORANZA RELATIVA DEI VOTANTI** e a voto devono partecipare almeno il **51% DEI LAVORATORI**. Perché è stato introdotto questo referendum? L'effetto finale è quello di arrivare a un contratto con efficacia generalizzata e questo può essere un esempio di democrazia sindacale oppure il sindacato si nasconde dietro alla responsabilità della votazione dei lavoratori (si sposta la decisione dal collettivo all'individuale).

**RIASSUMENDO** → L'elemento di fondo è che il tema dell'ambito dell'efficacia si pone anche a livello aziendale nello stesso modo di quello nazionale. Il tema dell'ambito di efficacia nel settore privato, fino a quando un contratto è acquisitivo, non poneva problemi. Il problema si pone quando il contratto contiene condizioni peggiorative. Il legislatore interviene con l'art. 8 che ha un'effettività molto scarsa e che contrasta con l'art. 39 2° parte Cost, l'art. 8 viene salvato dicendo che l'art. 39 riguarda il contratto nazionale e non quello aziendale, ragion per cui non c'è un contrasto. Resta il fatto che l'art. 8 non ha effettività. Quindi interviene **L'ACCORDO DEL 2011**, tramutato nel **TU SULLA RAPPRESENTANZA DEL 2014**, che è frutto di un intervento del legislatore affinché le parti sindacali intervengano → **meccanismo a 3 PASSAGGI votato dai LAVORATORI**.

## **TRA CONTRATTO NAZIONE E CONTRATTO AZIENDALE QUALE PREVALE? (RAPPORTI TRA CONTRATTI COLLETTIVI DI DIVERSO LIVELLO)**

La soluzione l'abbiamo **dall'ART. 8 L. 138 + TU SULLA RAPPRESENTANZA** → **PREVALE IL CONTRATTO AZIENDALE O SOTTOSCRITTO DA UN SINDACATO MAGGIORITARIO, OPPURE SE IL CONTRATTO COLLETTIVO, SOTTOSCRITTO DA RSU O MAGGIORANZA DI RSA, SOTTOPOSTO A REFERENDUM, OTTIENE LA MAGGIORANZA DEI VOTI DEI LAVORATORI PARTECIPANTI AL VOTO.**

Questo è il diritto vigente. La visione contrattuale odierna è erede di un percorso che, negli anni, ha visto interpreti diversi che sostenevano **L'APPLICABILITA' O + DEL CONTRATTO PEGGIORATIVO AZIENDALE**.

**PRIMA DEL 2011** → **A SOSTEGNO DELLA DEROGABILITA' IN PEIUS DEL CONTRATTO AZIENDALE RISPETTO AL CONTRATTO COLLETTIVO ABBIAMO 3 TEORIE:**

1. **CRITERIO DI SPECIALITA'**: si diceva è il **CONTRATTO + VICINO ALLA REALTA' AZIENDALE** (è speciale). La norma speciale deroga alla norma generale, e la norma speciale precedente vive davanti alla norma generale successiva.
2. **CRITERIO DI POSTERIORITA' NEL TEMPO**: si applica il **CONTRATTO COLLETTIVO + RECENTE** a prescindere da altro.
3. **CRITERIO DEL MANDATO ASCENDENTE: LE RAPPRESENTANZE SINDACALE SONO GERARCHICAMENTE SOVRAORDINATE ALLA CONFEDERAZIONI SINDACALI**, e per questo possono derogare alle previsioni del contratto collettivo nazionale.

### A SOSTEGNO DELL'INDEROGABILITA' IN PEIUS DEL CONTRATTO AZIENDALE RISPETTO A QUELLO NAZIONALE, SULLA BASE DI 3 TEORIE:

1. **CRITERIO DEL FAVOR:** deve sempre prevalere la **DISCIPLINA + FAVOREVOLE** per il lavoratore. Manca l'ancoraggio normativo.
2. **CRITERIO DI POSTERIORITA':** si applica l'art. 2077 c.c. (che è norma corporativa e che riguarda il rapporto tra il contratto collettivo e il contratto individuale collettivo) perché si diceva che il contratto aziendale non era sintesi di interessi, ma **SOMMA DI INTERESSI** e quindi in realtà è come se ci fossero stati singoli contratti individuali.
3. **MANDATO DISCENDENTE: LE LEGISLAZIONI DI LIVELLO INFERIORE SONO GERARCHICAMENTE SUBORDINATE A QUELLE DI LIVELLO NAZIONALE.**

### DURATA DEI CONTRATTI COLLETTIVI (nazionali e aziendali) → 3 ANNI per la parte normativa e anche per quella economica. Nel 2009:

- nel contratto nazionale: la parte normativa durava 4 anni e 2 anni quella economica
- nel contratto aziendale: 4 anni per entrambe le parti.

### COME SI SVOLGE IL PROCEDIMENTO DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE?

- La disciplina non è regolata dal legislatore, ma si trova nel **TU SULLA RAPPRESENTANZA DEL 2014**.
- Il TU riconosce un diritto soggettivo a partecipare alle trattative → **I SINDACATI RAPPRESENTATIVI** (cioè quelli che hanno il 5% di media).
- Vi è solo un **OBBLIGO A TRATTARE IN BUONA FEDE**.
- **LE REGOLE DELLE CONTRATTAZIONE COLLETTIVA SONO DETTATE DAI PRINCIPI GENERALI**, quindi ci si deve comportare secondo i canoni di **CORRETTEZZA E BUONA FEDE**.
- Per evitare che si possano creare conflittualità, il TU prevede, con una norma generica, **CHE LE PIATTAFORME SINDACALI DEBBANO ESSERE PRESENTATE IN TEMPO UTILE PER L'APERTURA DELLE TRATTATIVE E CHE DEVE AVVENIRE NEI 6 MESI ANTECEDENTI DELLA SCADENZA DEL CONTRATTO**.
- **PER I 6 MESI ANTECEDENTI LA SCADENZA DEL CONTRATTO E PER IL MESE SUCCESSIVO, LE PARTI NON ASSUMERANNO INIZIATIVE UNILATERALI** → CLAUSOLE DI TREGUA O PACE SINDACALE.

### 3 QUESTIONI:

1. **ULTRATTIVITA':** il contratto collettivo **NON È ULTRATTIVO PER LEGGE**. L'ART. 2074 C.C. pone la regola dell'ultrattività, **QUESTA REGOLA NON È APPLICABILE AI CONTRATTI COLLETTIVI DI DIRITTO COMUNE** perché è una norma **CORPORATIVA**. Però può accadere che nel contratto collettivo siano contenuto **CLAUSOLE CONTRATTUALI CHE STABILISCONO L'ULTRATTIVITA'**.
2. **RETROATTIVITA':** i contratti collettivi **NON POSSONO DISPORRE PER IL PASSATO EX LEGE**, perché l'art. 11 C. 2 **PRELEGGI** prevede questa possibilità solo per i contratti collettivi corporativi. Però i contratti **collettivi DI DIRITTO COMUNE** possono prevedere **UNA DECORRENZA, PER CERTI ISTITUTI, ANTECEDENTE RISPETTO ALLA DATA DELLA LORO SOTTOSCRIZIONE**.
3. **EFFICACIA NEL TEMPO DI CONTRATTI COLLETTIVI DELLO STESSO LIVELLO (NAZIONALE):** hp nella quale un contratto nazionale sostituisce un contratto nazionale precedente, **IL SUCCESSIVO CONTRATTO NAZIONALE PUO' PORRE CONDIZIONI PEGGIORATIVE RISPETTO AL PRECEDENTE CONTRATTO NAZIONALE**. In questo caso non c'è il **PROBLEMA DEI DIRITTI-ACQUISITI** (diritto che è già entrato a far parte del mio patrimonio in applicazione di

quanto previsto da norma di legge e di contratto collettivo). Questo diritto **NON PUO' ESSERE USATO PER INVOCARE IL MANTENIMENTO DI UNA CERTA DISCIPLINA.**

## DIRITTO DI SCIOPERO

**ART. 40 COSTITUZIONE → LO SCIOPERO SI ESERCITA NELL'AMBITO DELLE LEGGI CHE LO REGOLANO.**

L'art. 40, nell'operare un rinvio alle leggi, configura una **RISERVA ASSOLUTA DI LEGGE.**

Fino al 1990, in merito al diritto di sciopero c'è stato un **ASTENSIONISMO LEGISLATIVO** da parte del legislatore, ma il quadro normativo pregresso comunque regolamentava lo sciopero e, in particolare, il Codice Penale Rocco (1930) configurava lo **SCIOPERO COME REATO**. Sul piano del diritto penale ci sono 3 passaggi:

1. **UNITA' D'ITALIA → II CODICE PENALE SARDO** prevede lo sciopero come **REATO**.
2. **1889 → CODICE PENALE ZANARDELLI** prevede lo sciopero come **LIBERTA'**.
3. **1930 → CODICE ROCCO** prevede lo sciopero torna ad essere un **REATO**.

N.B. → Configurare lo sciopero come reato vuol dire che è penalmente illecito e civilmente lecito; configurare lo sciopero come libertà vuol dire che è penalmente lecito e civilmente illecito; configurare lo sciopero come diritto significa che è sia civilmente che penalmente lecito.

Nel momento in cui è entrata in vigore la **COSTITUZIONE**, ci troviamo davanti all'art. 40 della Costituzione, che configura lo sciopero come diritto, e al Codice Penale vigente che configura lo sciopero come reato. Di qui il problema di capire che cosa dovesse accadere alle norme del CP Rocco in vista della Costituzione. In questo percorso **LE NORME DEL CP NON STATE IMMEDIATAMENTE ABROGATE, ma c'è stata un'opera di ALTA SUPPLENZA DA PARTE DELLA CORTE COSTITUZIONALE**, che ha considerato le varie finalità dello sciopero.

### CARATTERI GENERALI DELLO SCIOPERO:

Lo **SCIOPERO** è un **DIRITTO** (art. 40 Cost); la **SERRATA** (chiusura dell'azienda da parte del datore di lavoro) si configura come una **LIBERTA'**.

**COS'E' LO SCIOPERO?** La definizione attuale rinvia al sociale. La Cassazione definisce lo sciopero **come CIO' CHE NEL COMUNE LINGUAGGIO VIENE CONSIDERATO TALE**. Quindi nella realtà ci si riferisce a **UN'ASTENSIONE COLLETTIVA DAL LAVORO DISPOSTA DA UNA PLURALITA' DI LAVORATORI PER IL RAGGIUGIMENTO DI UN FINE COMUNE.**

### QUALI SONO I LIMITI DELLO SCIOPERO?

- **INTERNI:** sono quei limiti che deriverebbero dalla stessa nozione di sciopero, ma posto che la definizione di sciopero rinvia al sociale, **LIMITI INTERNI NON CE NE SONO.**
- **ESTERNI: CI SONO LIMITI ESTERNI** che sono limiti che riguardano le **MODALITA' DELLO SCIOPERO**, nel senso che lo sciopero **NON PUO' LEDERE ALTRI DIRITTI DI RANGO COSTITUZIONALE.**

### RELAZIONI TRA L'ARTICOLO 40 COST. E GLI ALTRI ARTICOLI COSTITUZIONALI:

1. **ARTICOLO 40 COLLEGATO CON L'ARTICOLO 39 C. 1 COSTITUZIONE:** in questo caso l'esercizio del diritto di sciopero si lega allo svolgimento dell'attività sindacale nel + ampio senso, quindi è un legame tra **SCIOPERO E L'ESERCIZIO DELL'ATTIVITA' SINDACALE.**
2. **ARTICOLO 40 COLLEGATO CON L'ARTICOLO 39 C. 2/3/4 COSTITUZIONE:** questo legame significa **LEGARE LO SCIOPERO ALLA CONTRATTAZIONE** e significa accogliere una visione + ristretta. Vorrebbe dire che il diritto di sciopero è legittimo solo se funzionale a rivendicazioni che devono trovare la loro composizione nel contratto collettivo.

3. **ARTICOLO 40 COLLEGATO CON L'ARTICOLO 3 C. 2 COSTITUZIONE:** si configura lo **SCIOPERO COME UNO STRUMENTO PER PARTECIPARE ALLA VITA COLLETTIVA**, quindi lo sciopero è visto come uno strumento per raggiungere l'uguaglianza sostanziale.

Ma perché dobbiamo legare l'art. 40 cost con altre norme? Perché in presenza di un sistema nel quale, da una parte lo sciopero è diritto, ma dall'altra, cioè nel c.p., è considerato un reato, la Corte si è chiesta che cosa significa lo sciopero. Questa è la cornice entro la quale ci si può muovere col diritto di sciopero.

**QUAL'È LA NATURA GIURIDICA DEL DIRITTO DI SCIOPERO?** in questo caso si deve dividere tra:

- **NEI CONFRONTI DELLO STATO:** lo sciopero si configura come **UN DIRITTO DI LIBERTA'**.
- **NEI CONFRONTI DEI PRIVATI** (i datori di lavoro): lo sciopero si configura come **UN DIRITTO POTESTATIVO**.

**CHI È TITOLARE DEL DIRITTO DI SCIOPERO?** si dice che il diritto di sciopero è un **DIRITTO A TITOLARITA' INDIVIDUALE** (è il singolo lavoratore che decide se scioperare o no e nessuno può imporsi su questa scelta) e **AD ESERCIZIO COLLETTIVO** (presuppone una pluralità di soggetti). Da questa definizione si pone UN'ALTRA QUESTIONE: **IL SOGGETTO CHE PROCLAMA LO SCIOPERO È L'ORGANIZZAZIONE SINDACALE**.

**A CHI È RICONOSCIUTO IL DIRITTO DI SCIOPERO (cioè la titolarità individuale)?**

- È riconosciuta AI **LAVORATORI PRIVATI E PUBBLICI**.
  - Per i pubblici ci sono **DELLE ESCLUSIONI PER I MILITARI E PER LA POLIZIA DI STATO**, a causa della particolare attività svolta da queste figure.
- Ci sono, invece, delle regole particolari per I **SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI**.

**N.B. → Per i LAVORATORI AUTONOMI** non si parla di SCIOPERO, quindi non rientrano nell'art. 40 Cost., ma hanno una **LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE**. Lo scioperano è **REGOLAMENTATO** tramite **CODICI DI AUTOREGOLAMENTAZIONE**.

**COSA ACCADE DURANTE LO SCIOPERO?** guardiamo lo sciopero:

**DAL PUNTO DI VISTA DEI RAPPORTI INTERNI DI LAVORO → LA RETRIBUZIONE NON È DOVUTA DURANTE IL PERIODO DI ASTENSIONE.** Nascono **2 QUESTIONI**:

- lo sciopero può prevedere **MOMENTI DI CESSAZIONE DEL LAVORO E DI RIPRESA DEL LAVORO:** l'avvio dell'attività giornaliera richiede del tempo e lo stesso accade per la cessazione dell'attività. Ovviamente, durante lo sciopero, i macchinari devono essere accesi/spenti, ma nel momento in cui il lavoratore accende/spegne il macchinario sta **SVOLGENDO UN'ATTIVITA' PROPEDEUTICA ALL'ATTIVITA' LAVORATIVA**. Il problema a livello giuridico è: **I MOMENTI DI ACCENSIONE/SPEGNIMENTO SONO RETRIBUITI O NO?** Perché la parte datoriale non ha voluto retribuirli perché si tratta di attività non proficua rispetto allo standard normale, e la **GIURISPRUDENZA HA ADOTTATO LA SOLUZIONE PER LA QUALE I TEMPI DI ACCENSIONE/SPEGNIMENTO SONO COMPUTABILI COME TEMPO DI LAVORO E QUINDI DEVONO ESSERE RETRIBUITI**, a meno che la prestazione che viene in questo lasso temporale non produca alcun tipo di risultato. Tutto questo per confermare che **DURANTE LO SCIOPERO I LAVORATORI PERCEPISCONO NORMALE RETRIBUZIONE, A MENO CHE IL LORO OPERATO NON SIA I ALCUNA UTILITA' PER IL DATORE DI LAVORO**.
- **NON TUTTI I LAVORATORI VOGLIONO SCIOPERARE:** tutto questo vale anche **PER I LAVORATORI CHE NON SCIOPERANO, MA CHE SVOLGONO UN'ATTIVITA' LEGATA A QUELLA DEGLI SCIOPERANTI E CHE PER QUESTO NON POSSONO SVOLGERLA, SONO UGUALMENTE RETRIBUITI** perché loro si sono messi a disposizione del datore di lavoro.

Durante il periodo dello sciopero **L'ANZIANITA' CONTINUA A DECORRERE**, quindi anche la giornata di sciopero è contata come giornata lavorativa.

**NEI CONFRONTI DEGLI SCIOPERANTI IL DATORE QUALI POTERI PUO' ESERCITARE?** Il datore **NON** può adottare **SANZIONI DISCIPLINARI, LICENZIAMENTO O DISCRIMINANTI** nei loro confronti perché lo sciopero è un **DIRITTO**, quindi è sia penalmente che civilmente lecito. Tutto questo non vale per lo **SCIOPERO POLITICO** perché è una **LIBERTA'**, per cui potrà dar luogo a una **SANZIONE DISCIPLINARE**.

**COSA PUO' FARE IL DATORE PER RIDURRE GLI EFFETTI DELLO SCIOPERO?** Può esercitare il **CRUMIRAGGIO** che può essere:

- **DIRETTO:** si intende l'attività posta in essere dai lavoratori che non vogliono scioperare
- **INDIRETTO:** che si divide a sua volta in
  - **INTERNO:** è quando il datore **SPOSTA DEI LAVORATORI DA UN REPARTO AD UN ALTRO** (opera uno spostamento interno) **AL FINE DI FAR COMPIERE AI LAVORATORI CHE SPOSTA L'ATTIVITA' DI QUELLI CHE STANNO SCIOPERANDO**. Questo tipo di crumiraggio è **LEGITTIMO**, ma vi sono delle sentenze che sostengono il contrario sulla base 2 elementi:
    - perché il lavoratore, nei fatti, **DEPOTENZIA** lo sciopero.
    - perché nel momento in cui vi è uno spostamento interno ovviamente devono essere rispettate **LE MANSIONI**.
  - **ESTERNO: IL DATORE NON PUO' ASSUMERE, CON CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO O CON SOMMINISTRAZIONE DI MANODOPERA, DEI LAVORATORI ESTERNI PER SOSTITUIRE I LAVORATORI SCIOPERANTI.** Quindi questo tipo di crumiraggio è **ILLEGITTIMO**.

**DAL PUNTO DI VISTA DELLE CONSEGUENZE CHE IL DATORE DI LAVORO SUBISCE CON RIGUARDO AI RAPPORTI COMMERCIALI CHE IL DATORE HA CON I 3°** → nel momento in cui i lavoratori sono in sciopero, il datore è **INADEMPIENTE** sul piano contrattuale e quindi è **RESPONSABILE DELL'INADEMPIMENTO**. Sulla base del diritto privato, il **DATORE SI LIBERA DALLA RESPONSABILITA' SOLO PER SITUAZIONI NON GOVERNABILI DAL DATORE**, quindi solo quando si ravvede una causa di imputabilità.

Parlando di sciopero di differenza tra: **MODALITA' DELLO SCIOPERO E FINALITA' DELLO SCIOPERO**.

**FINALITA' DELLO SCIOPERO** → in questo caso ciò che assume rilievo è l'attività di alta supplenza realizzata dalla Corte Costituzionale (a causa della contraddittorietà tra Costituzione e C.P.).

1. **LO SCIOPERO PER FINI CONTRATTUALI:** è un **DIRITTO**. Viene proposto nei confronti del **DATORE DI LAVORO O DEI DATORI DI LAVORO DI UN CERTO SETTORE MERCEOLOGICO** per richiedere condizioni di lavoro migliori o per evitare che venga introdotte condizioni peggiorative. Questo sciopero attiene al **CONTRATTO** e la Corte (nel 1960) legittima questo sciopero interpretando congiuntamente l'art. 40 Cost. con l'art. 39 2° parte, cioè **IL DIRITTO DI SCIOPERO È INTESO COME FUNZIONALE ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**.
2. **LO SCIOPERO DI IMPOSIZIONE ECONOMICO – POLITICO** (1962): è uno sciopero che è politico nei destinatari, ma economico nei contenuti. Lo sciopero si basa su una rivendicazione fatta a un **SOGGETTO POLITICO**, ma che ha un contenuto di carattere economico.
3. **LO SCIOPERO DI SOLIDARIETA':** è lo sciopero posto in essere da alcuni lavoratori **A SOSTEGNO DI ALTRI LAVORATORI DIPENDENTI DA ALTRI DATORI DI LAVORO**.

Gli scioperi n. 2/3 si legano ALL'ART. 39 C.1 COST → sciopero legato al principio di libertà sindacale.

4. **LO SCIOPERO POLITICO:** è politico quando è **POLITICO NEI DESTINATARI, MA ANCHE NELL'OGGETTO**. Quindi si configura come **LIBERTA'**, quindi è penalmente lecito, ma civilmente illecito. Quindi può dar luogo a **SANZIONI DISCIPLINARI** o a **UN'AZIONE RISARCITORIA** nei confronti del datore. Questo tipo di sciopero **RIMANE IN 2 CASI UN REATO**:

- a. **QUANDO IMPEDISCE L'ESERCIZIO DEI DIRITTI ATTRAVERSO I QUALI SI ESERCITA LA SOVRANITA' POPOLARE.**
  - b. **QUANDO È FINALIZZATO A SOVVERTIRE L'ORDINAMENTO COSTITUZIONALE.**
5. **LO SCIOPERO DI COAZIONE ALLA PUBBLICA AUTORITA':** questo sciopero è diretto a **COSTRINGERE L'AUTORITA' A DARE OD OMETTERE UN SINGOLO PROVVEDIMENTO.** È considerato un **DIRITTO** dal 1983.

Gli scioperi n. 4/5 si lega all'ART. 3 C. 2 COST → cioè si lega al principio di uguaglianza sostanziale.

**MODALITA' DELLO SCIOPERO** → si analizzano **3 FATTORI:**

- **DURATA:** la classificazione è tra:
  - **SCIOPERI A OLTRANZA:** si sciopera fino a quando non trovano soddisfazione le richieste.
  - **SCIOPERI A TEMPO:** lo sciopero ha una precisa indicazione di durata.
    - **SCIOPERO BREVE:** è inferiore a una giornata lavorativa (sciopero di 2 ore).
    - **SCIOPERO SIMBOLICO:** sciopero brevissimo (questione di minuti). Questo si differenzia dallo **SCIOPERO VIRTUALE** → il lavoratore sciopera continuando a lavorare, ma la retribuzione viene devoluta a favore di un soggetto indicato dal lavoratore. Solitamente è uno sciopero che ha un significato prettamente politico.
- **ESTENSIONE:** lo sciopero può essere:
  - **GENERALE:** tutti i lavoratori scioperano, sia nel settore privato che in quello pubblico, per tutti i settori merceologici.
  - **CATEGORIALE:** riguarda una categoria.
  - **AZIENDALE:** lo sciopero riguarda solo un'azienda.
  - **INFRAZIENDALE:** riguarda solo alcune parti dell'azienda.
- **ARTICOLAZIONE:** uno sciopero può essere:
  - **ARTICOLATO:** lo sciopero articolato può essere:
    - **A SINGHIOZZO:** quando tutti i dipendenti di un'azienda alternano momenti di lavoro con momenti di non lavoro.
    - **A SCACCHIERA:** l'alternanza riguarda tutti i dipendenti, ma che alternano lavoro e non lavoro, secondo fasce orarie diverse.
    - **MISTO:** mette insieme lo sciopero a scacchiera e quello a singhiozzo.

**LA FINALITA' DI QUESTE MODALITA' DI SCIOPERO HA L'OBIETTIVO DI MASSIMIZZARE IL DANNO AL DATORE MA, SUL PIANO DEI LAVORATORI, OTTENERE LA MINOR RIDUZIONE POSSIBILE.** Inizialmente le parti datoriali ritenevano che queste modalità di sciopero, indipendentemente dalla loro finalità, fossero **ILLEGITTIME** perché ritenevano che fosse in contrasto con la vecchia nozione di sciopero, visto come astensione continuativa e collettiva dal lavoro. La Cassazione ridefinisce la nozione di sciopero, quindi oggi **LO SCIOPERO ARTICOLATO È LEGITTIMO. LA PRESTAZIONE DEI LAVORATORI VIENE NORMALMENTE RETRIBUITA,** a meno che non sia assolutamente inutilizzabile.

- **NON ARTICOLATO**

## LE FORME ANOMALE DI SCIOPERO:

- **SCIOPERO BIANCO:** si sciopera ma non si abbandona il posto di lavoro. Al termine dell'orario di lavoro si ritorna a casa (differenza con occupazione).
- **SCIOPERO DELLO STRAORDINARIO:** è il rifiuto collettivo di svolgere prestazione di lavoro straordinario.
- **NON COLLABORAZIONE:** il lavoratore offre una prestazione quantitativamente o qualitativamente diversa. Il limite tra inadempimento e sciopero tende verso l'inadempimento. Fattispecie di questa forma anomala è LO **SCIOPERO DELLE MANSIONI** (svolgo solo alcune delle mie mansioni).
- **OSTRUZIONISMO:** c'è uno sciopero nel rendimento, cioè quando il lavoratore lavora con un rendimento inferiore.
- **SCIOPERO PIGNOLO:** il lavoratore esegue puntualmente le sue mansioni. Come fa ad essere sciopero? 2 profili:
  - Ci sono GLI **USI CONTRATTUALI:** quando un comportamento reiterato integra un contratto. Le parti si accordano su diverse modalità per fatti concludenti, se dopo il lavoratore torna a svolgere il suo lavoro con le vecchie modalità, è sbagliato.
- **SCIOPERO ALLA ROVESCIA:** il lavoratore fa qualcosa che non gli è richiesto, bisogna prestare attenzione a non ledere i beni aziendali
- **SCIOPERO VIRTUALE**
- **PICCHETTAGGIO:** presidio effettuato da scioperanti all'ingresso di un posto di lavoro, per impedire ogni attività anche a chi volesse svolgerla.
- **OCCUPAZIONE DI AZIENDA**
- **BOICOTTAGGIO:** quando i lavoratori forniscono informazioni denigratorie nei confronti dei datori di lavoro, al fine di evitare che vengano stipulati accordi commerciali. È un comportamento illegittimo.
- **SABOTAGGIO:** distruzione dei beni aziendali.

## SCIOPERO NEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

Art. 40 Cost dice che il diritto di sciopero si esercita nell'ambito delle leggi che lo regolano. L'unica legge che ha disciplinato in maniera organica l'esercizio del diritto di sciopero è **LA LEGGE 146/1990** che recita **LO SCIOPERO NEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI.**

**1948 – 1990** → periodo in cui si pone il problema se i pubblici dipendenti possano scioperare. Dal punto di vista definitorio, il servizio pubblico essenziale non riguarda soltanto i pubblici dipendenti, ma **RIGUARDA TUTTI I DIPENDENTI DI UN DATORE DI LAVORO CHE ESERCITA UN SERVIZIO PUBBLICO ESSENZIALE.** Quindi in questi anni vi è un lavoro di alta supplezza da parte della Corte Costituzionale. **QUALI SONO I PASSAGGI IN RELAZIONE AI REATI?**

- il reato dell'abbandono individuale da un pubblico ufficio, la Corte Costituzionale ha dichiarato che il reato non sussiste nel caso in cui si partecipi ad uno sciopero che si possa considerare legittimo (eventuale responsabilità sul piano civilistico).
- Il reato di abbandono collettivo di pubblici uffici, qui la posizione della Corte è inizialmente più restrittiva perché, durante gli anni '60, la Corte lo conferma come reato nel caso di servizi pubblici essenziali che abbiano un carattere di preminente interesse generale. Questo orientamento della Corte cambia negli anni '70, con riguardo a uno sciopero in un ospedale psichiatrico, in cui la Corte distingue tra:
  - Abbandono collettivo che integra fattispecie di reato per i servizi che non possono essere sospesi

- Abbandono collettivo che non integra fattispecie di reato per i servizi che possono essere sospesi

Per risolvere il problema, ci sono degli **INTERVENTI LEGISLATIVI** in settori specifici, come la sanità, e nascono alcuni **CODICI DI AUTOREGOLAMENTAZIONE** che vengono allegati a decreti del PDR che a loro volta recepiscono i contratti collettivi del settore pubblico → questo portava a una sorta di **REGOLAMENTAZIONE**.

Tutto questo per dire che **FINO AL 1990 C'ERA UN SISTEMA MOLTO ETEROGENEO** che si basava su principi indicati dalla Corte, ma che in realtà, sul piano del diritto positivo, lasciavano aperte delle perplessità. Si arriva così alla **LEGGE N. 146/1990** che si basa sul **PRINCIPIO DI CONTEMPERAMENTO** tra l'esercizio del diritto di sciopero e l'esercizio di altri diritti garantiti dalla Costituzione.

**A CHI SI APPLICA LA LEGGE 146/1990?** Questa legge **SI APPLICA A TUTTI GLI ESERCENTI UN SERVIZIO PUBBLICO ESSENZIALE**.

**COME SI DEFINISCE UN SERVIZIO PUBBLICO ESSENZIALE?** Non c'è una definizione, ma nella legge 146/90 vi sono **2 ELENCAZIONI**:

1. **ELENCAZIONE TASSATIVI DEI DIRITTI COSTITUZIONALMENTE GARANTITI**. Verso questi diritti, il diritto di sciopero deve essere temperato.
2. **ELENCAZIONE ESEMPLIFICATIVA DEI SERVIZI**.

Il servizio pubblico essenziale può essere esercitato sia da un soggetto **PUBBLICO** che da un soggetto **PRIVATO**, ma ciò che rileva è il **BENE CHE SI VUOLE TUTELARE** (ospedale = vita).

Lo sciopero della legge 146/1990 riguarda i **LAVORATORI SUBORDINATI**.

**QUALI SONO GLI OBBLIGHI DISCIPLINATI DALLA LEGGE 146?** → **OBBLIGO DI COMUNICAZIONE**: obbligo che la legge riferisce:

- **A CARICO DEI SOGGETTI PROCLAMANTI**: il soggetto proclamante è **QUALSIASI ORGANIZZAZIONE SINDACALE**, a prescindere da un dato di rappresentatività. Ma questo è giusto? Secondo alcuni bisognava introdurre delle regole per limitare la proclamazione ai soli soggetti sindacali più importanti. Questo tema pone un problema tra art. 40 e art. 39 Costituzione e ad oggi non c'è stato alcun intervento.

Lo sciopero va **PROCLAMATO CON ALMENO 10 GIORNI DI ANTICIPO** e questo termine deve essere sempre rispettato a meno che non sussistano **2 CONDIZIONI** in presenza delle quali si può **DEROGARE AL TERMINE** predetto.

1. Sciopero proclamato a **TUTELA DELL'ORDINAMENTO COSTITUZIONALE**.
2. Sciopero proclamato a fronte di **EVENTI GRAVEMENTE LESIVI PER LA SICUREZZA DEI LAVORATORI**.

Lo sciopero va comunicato **ALLA CONTROPARTE**, cioè il datore di lavoro, **ALL'AUTORITA' COMPETENTE PER LA PRECETTAZIONE**, la quale lo comunica **ALLA COMMISSIONE DI GARANZIA**.

- **A CARICO DEL SOGGETTO EROGATORE DEL SERVIZIO**: il soggetto erogatore del servizio, cioè il datore **ALMENO 5 GIORNI PRIMA DELLO SCIOPERO NE DEVE DARE COMUNICAZIONE AGLI UTENTI**.

**IL SINDACATO CHE PROCLAMA LO SCIOPERO, PUÒ REVOCARLO?** Questo viene definito **EFFETTO ANNUNCIO**: lo sciopero viene proclamato e poi viene revocato. La legge afferma che la **REVOCA DELLO SCIOPERO GIÀ' PROCLAMATO È ILLEGITTIMO** perché costituisce una forma sleale di azione sindacale, tranne il caso in cui sussistano **2 CONDIZIONI**:

1. La revoca sia effettuata in ragione di un **ACCORDO TRA LE PARTI**.
2. Lo sciopero viene revocato a seguito della **RICHIESTA DALL'AUTORITA' PRECETTANTE O DALLA COMMISSIONE DI GARANZIA**, quindi quando c'è un soggetto 3° che lo chiede.

Inoltre, la revoca dello sciopero già proclamato comporta che **VENGANO REALIZZATI GLI EFFETTI DELLO SCIOPERO NON SCIOPERANDO → EFFETTO ANNUNCIO**.

Il soggetto che proclama lo sciopero deve indicare:

- **DURATA** → il fatto che si debba indicare la durata porta ad affermare che **LO SCIOPERO A OLTRANZA NEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI È ILLEGITTIMO**.  
Tra uno sciopero e l'altro, nell'ambito dei servizi pubblici essenziali, **DEVONO INTERCORRERE DEGLI INTERVALLI MINIMI DI TEMPO**, questo intervallo minimo lo dobbiamo guardare come LIMITE sotto 2 profili:
  - **PROFILO SOGGETTIVO**: lo stesso sindacato non può proclamare un nuovo sciopero prima che sia decorso un certo periodo di tempo.
  - **PROFILO OGGETTIVO**: questo limite riguarda lo stesso settore.
- **MODALITA'**
- **MOTIVAZIONI**
- **MISURE DIRETTE A CONSENTIRE L'EROGAZIONE DELLE PRESTAZIONI INDISPENSABILI**

Il cuore della legge 146 è rappresentato dal **CONTEMPERAMENTO TRA IL DIRITTO DI SCIOPERO E GLI ALTRI DIRITTI**. Lo sciopero è **LEGITTIMO**, ex lege 146/90, **QUANDO VIENE GARANTITA LA PRESTAZIONE MINIMA INDISPENSABILE**. La garanzia varia a seconda del tipo di servizio che deve essere erogato e quindi può essere poco per tutto il giorno, oppure su fasce orarie (circolazione e salute). **IL QUANTUM DELLA PRESTAZIONE INDISPENSABILE è definito nel CONTRATTO COLLETTIVO**, quindi c'è un **ACCORDO** tra la parte datoriale e quella sindacale.

## LA COMMISSIONE DI GARANZIA

**L'ACCORDO DEVE ESSERE VALIDATO DALLA COMMISSIONE DI GARANZIA** al fine di garantire la prestazione indispensabile e quindi i diritti dell'utenza. **2 PROBLEMI**:

- **SE L'ACCORDO NON C'È**: la Commissione interviene dettando in via provvisoria e unilaterale la regolamentazione di prestazione indispensabile e indica il quantum di servizio che deve essere reso e il quantum di lavoratori che devono essere presenti.
- **SE L'ACCORDO NON È IDONEO**: la Commissione rimanda alle parti e interviene, medio tempore, con una propria regolamentazione.

### QUALI SONO GLI ALTRI COMPITI DELLA COMMISSIONE DI GARANZIA?

1. **DEVE PROMUOVERE GLI ACCORDI**, quindi invita le parti a trovare un accordo.
2. **FUNZIONE CONSULTIVA**, laddove si pone una questione interpretativa o applicativa in merito a un accordo, la Commissione interviene esprimendo il proprio parere e indicando l'interpretazione.
3. **FUNZIONE PARAGIURISDIZIONALE**, laddove insorga una controversia tra le parti in merito all'applicazione di una clausola contrattuale dell'accordo, qualora le parti chiedano alla commissione di garanzia quale sia l'interpretazione, la Commissione interviene con un **LODO** avente efficacia vincolante tra le parti.
4. **PUO' INDIRE UN REFERENDUM TRA I LAVORATORI**.
5. **POTERE SANZIONATORIO**, indicando ai soggetti legittimati, di applicare le sanzioni disciplinari, amministrative e civili, nei confronti dei soggetti inadempienti.

6. **POTERE DI IMPULSO IN MATERIA DI PRECETTAZIONE**, cioè indicare all'autorità precettante di intervenire con un provvedimento che obblighi i lavoratori a non scioperare.

**CHE VALORE HA L'ACCORDO SINDACALE CHE DEFINISCE LA PRESTAZIONE INDISPENSABILE?** L'accordo è un **contratto collettivo di diritto comune**. La Corte Costituzionale è intervenuta dicendo che questo accordo ha **UN'EFFICACIA GENERALIZZATA** (si applica a tutti) PERCHÉ NON RIENTRA NELL'AMBITO DELLA 2° PARTE DELL'ART 39 COST. perciò, non essendo un contratto normativo, gli viene attribuita la medesima valenza e natura DEL CONTRATTO COLLETTIVO GESTIONALE, ma non incidendo sul potere del datore di lavoro, ma sulla sfera giuridica dei lavoratori → **NON È NORMATIVO NÉ GESTIONALE, È UN CONTRATTO EXTRA ORDINEM.**

## PRECETTAZIONE

Si parla di **PRECETTAZIONE SPECIALE**, perché disciplinata dalla **LEGGE 146/1990**. Si ricorre alla precettazione **QUANDO SUSSISTA IL FONDATA PERICOLO DI UN PREGIUDIZIO GRAVE E IMMINESTE AI DIRITTI DELLA PERSONA GARANTITI DA COSTITUZIONE.**

### CHI È CHE PRECETTA?

- Se lo sciopero è a **LIVELLO NAZIONALE**, il soggetto precettante è **IL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI O UN MINISTRO DELEGATO**,
- Se lo sciopero è a **LIVELLO REGIONALE O INTERREGIONALE**, il soggetto è il **PREFETTO**.

### CHI SONO I SOGGETTI PASSIVI DELLA PRECETTAZIONE?

- **I LAVORATORI**
- **I SINDACATI**
- **I SOGGETTI CHE EROGANO IL SERVIZIO PUBBLICO ESSENZIALE**

### LA PROCEDURA:

1. Prima di precettare, si invitano le parti a **DESISTERE DALLO SCIOPERO** per cui vi è un **TENTATIVO DI CONCILIAZIONE**.
2. Se lo sciopero non viene revocato, **IL SOGGETTO PRECETTANTE PRECETTA** o di sua iniziativa, o perché la Commissione di Garanzia suggerisce al soggetto precettante di procedere alla precettazione.
3. **L'ORDINANZA DI PRECETTAZIONE È IMPUGNABILE DAVANTI AL TAR.**

**SANZIONI IN CASO DI MANCATO RISPETTO DELL'ORDINE DI PRECETTAZIONE** → Questo porta per i **LAVORATORI E LE ORGANIZZAZIONE SINDACALI SANZIONI AMMINISTRATIVE** di carattere **PECUNIARIO**. Per i **PREPOSTI E GLI ENTI GESTORI** la sanzione è **LA SOSPENSIONE DAL SERVIZIO**.

**SANZIONI IN CASO DI MANCATO RISPETTO DELLA PRESTAZIONE MINIMA INDISPENSABILE** → Il **DATORE**, su indicazione della Commissione di Garanzia, **DEVE SANZIONARE IL LAVORATORE**. In questo caso si pone un problema a livello sistematico perché vi è l'esercizio del potere sanzionatorio vincolato e non più discrezionale. **SE IL DATORE NON SANZIONA, SARA' A SUA VOLTA INADEMPIENTE E QUINDI SANZIONATO**. Per i **DIRIGENTI E I RESPONSABILI DEGLI ENTI** sono previste **SANZIONI AMMINISTRATIVE PECUNIARIE**. Per i **SOGGETTI COLLETTIVI** sono previste **SANZIONI DI CARATTERE AMMINISTRATIVO – PECUNIARIO** per chi risponde come soggetto che ha la carica sindacale, affianco a questa sanzione IL **SINDACATO HA UNA SANZIONE COME ORGANISMO, CIOE' LA SOSPENSIONE DEI PERMESSI SINDACALI**, e nei casi + gravi, **LA SOSPENSIONE ANCHE DEI CONTRIBUTI SINDACALI O L'ESCLUSIONE DALLE TRATTATIVE**. In questi casi la decisione spetta alla Commissione.

## SERRATA

**SERRATA**: chiusura o interruzione temporanea dell'attività di impresa a cui si unisce il rifiuto di accettare la prestazione lavorativa. **LA SERRATA PUO' ESSERE**:

- **INDIVIDUALE O COLLETTIVA**
- **SOSPENSIVA O RISOLUTIVA**, cioè temporanea o meno
- **OFFENSIVA O DIFENSIVA**

Il fatto che la **SERRATA SIA UNA LIBERTA'** comporta che il datore è comunque tenuto a **RETIBUIRE IL PRESTATORE DI LAVORO**, vi è un unico caso in cui il datore può **NON PAGARE → SERRATA DIFENSIVA A FRONTE DI UNO SCIOPERO NON LEGITTIMO**.

Vi sono **2 problemi**:

- **LAVORATORI AUTONOMI**: a livello generale la loro posizione non rientra nella nozione di sciopero dell'art. 40 Cost, ma rientra nel concetto di libertà di associazione e di libertà di manifestazione del proprio pensiero. Con riguardo ai lavoratori autonomi che svolgono attività identificato con servizi pubblici essenziali, necessitano dei **CODICI DI AUTOREGOLAMENTAZIONE** (ex lege 146/1990) con cui l'ordine professionale indica le regole riferite alle modalità di estensione di lavoro.
- **GLI ESERCENTI DI PICCOLE ATTIVITA'**: la giurisprudenza ha omologato nei pochi casi la serrata con lo sciopero in ragione della situazione di debolezza economica di questi soggetti.

## IL COMPORTAMENTO ANTISINDACALE

**L'ART. 28 STATUTO LAVORATORI**: è una norma che **serve a dare effettività al sistema**, cioè che serve per fare in modo che i diritti sindacali effettivamente abbiano tutela sul piano delle relazioni sindacali, quindi sul piano dei rapporti tra lavoratori e datori, organizzazioni sindacali e datoriali. È una **NORMA APERTA**, nel senso che considera antisindacale, e che quindi **SANZIONA TUTTI I COMPORTAMENTI DEL DATORE DIRETTI A IMPEDIRE O LIMITARE I 3 BENI PROTETTI: LIBERTA' SINDACALE, L'ATTIVITA' SINDACALE E IL DIRITTO DI SCIOPERO**. È anche una **NORMA TELEOLOGICAMENTE ORIENTATA**, cioè che ha come finalità di reprimere e sanzionare tutti i comportamenti che ledono questi tre beni.

In aggiunta, il legislatore integra la norma **QUALIFICANDO ESPRESSAMENTE 2 COMPORTAMENTI ANTISINDACALI**:

1. **VIOLAZIONE DELLE DISPOSIZIONI ATTINENTI ALLA PARTE OBBLIGATORIA DEL CONTRATTO COLLETTIVO** (cioè quella parte che definisce diritti ed obblighi delle parti stipulanti).
2. **VIOLAZIONE DEGLI OBBLIGHI PROCEDURALI PREVISTI PER IL CASO DI TRASFERIMENTO DI AZIENDA**.

**CHI PONE IN ESSERE IL COMPORTAMENTO ANTISINDACALE?** L'art. 28 parla di **DATORE DI LAVORO**, che è **SOGGETTO PASSIVO** e **SOGGETTO ATTIVO**. E i suoi **COLLABORATORI**? Sì, anche loro nella misura in cui siano espressione della posizione datoriale.

### N.B.:

- L'AZIONE EX ART. 28 **NON PUO' ESSERE ESERCITATA DALLE ORGANIZZAZIONI DATORIALI**
- L'ART. 28 **NON PUO' ESSERE INVOCATO DALLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI PER FAR VALERE LE PROPRIE POSIZIONI NEI CONFRONTI DI ALTRI SOGG SINDACALI**
- L'ART. 28 **NON PUO' ESSERE UTILIZZATO DAL DATORE DI LAVORO PER FAR VALERE UN COMPORTAMENTO ILLEGITTIMO DEL SINDACATO**

**CIO' CHE RILEVA È SOLO UN COMPORTAMENTO DATORIALE.**

QUALI COMPORTAMENTI SONO CONSIDERATI ANTISINDACALI? I comportamenti messi in atto dal **DATORE DI LAVORO** e volta a **IMPEDIRE O LIMITARE I 3 BENI PROTETTI**. Il fatto che sia strutturalmente aperta e teleologicamente orientata porta a far sì che possano assumere rilievo sia **ATTI GIURIDICI**, sia **ATTI MATERIALI**. L'ambito della norma è esteso a qualunque **COMPORTAMENTO** che possa ledere questi beni. Il comportamento per essere antisindacale deve essere **ATTUALE**, cioè ancora produttivo di effetti.

Per quanto riguarda i **BENI PROTETTI**, si trattano di **BENI INDIVIDUALI o BENI COLLETTIVI**? La giurisprudenza dice che l'attenzione va rivolta verso il profilo **INDIVIDUALE**, cioè si tutela il diritto sindacale anche sul piano individuale. Quindi un **COMPORTAMENTO ILLEGITTIMO, CHE INCIDA SUI DIRITTI SINDACALI, PUO' ESSERE PLURIOFFENSIVO** (sia sul piano individuale, sia su quello collettivo).

QUANDO UN COMPORTAMENTO È ANTISINDACALE? Deve essere un **COMPORTAMENTO DIRETTO A LEDERE I 3 BENI PROTETTI**. Quando un comportamento è dall'essere parte della normale logica conflittuale diventa ANTIGIURIDICO?

- o **ANTISINDACALITA' E INTERESSE DELL'IMPRESA**: si deve escludere che qualsiasi interesse dell'impresa possa portare ad escludere l'applicabilità dell'art. 28, deve trattarsi di un **INTERESSE DELL'IMPRESA BASATO SU RAGIONI OGGETTIVE E GIUSTIFICATE**.
- o **ANTISINDACALITA' IN REAZIONE ALLO SCIOPERO**: il comportamento datoriale sarà legittimo quando sarà una **REAZIONE ALLO SCIOPERO ILLEGITTIMO** altrimenti lo sciopero prevale su qualsiasi vicenda aziendale.
- o **IL CONFLITTO E LE TRATTATIVE**: il rifiuto a trattare non è un comportamento antisindacale, perché non sussiste un obbligo a trattare. Quindi se non c'è alcuna previsione non sussiste un obbligo a trattare, **CI POSSONO PERO' ESSERE CLAUSOLA CONTRATTUALI CHE IMPONGONO OBBLIGHI ALLA CONTRATTAZIONE E LA VIOLAZIONE DI QUEST'ULTIMI RAVVISA UNA FATTISPECIE DI COMPORTAMENTO ANTISINDACALE**.

In alcuni casi, sono i sindacati stessi che decidono di non voler stare sul medesimo tavolo sindacale con altre sigle sindacali, per cui il datore attiva la **TRATTAZIONE A TAVOLI SEPARATI** (la giurisprudenza richiede che tutte le sigle vengano trattate allo stesso modo).

**IL DATORE NON PUO' SCAVALCARE I SINDACATI E PARLARE DIRETTAMENTE COI LAVORATORI**, anche se questo può avere un effetto sindacale. Il punto è che **IL TAVOLO NON VA SUPERATO**, perché se viene superato viene meno l'interlocutore con cui trattare.

- o **VIOLAZIONE DELLE PREVISIONI DEL CONTRATTO COLLETTIVO**:
  - a. Violazione della **PARTE OBBLIGATORIA** → è un comportamento **ANTISINDACALE** (comportamento tipizzato dal legislatore).
  - b. Violazione della **PARTE NORMATIVA** → per tanto tempo non ravvisava un comportamento antisindacale, **OGGI NON POSSIAMO ESCLUDERE CHE LA VIOLAZIONE DELLA PARTE NORMATIVA NON COMPORTI UN'ANTISINDACALITA'**. Infatti, sarà antisindacale se, nei fatti, comporti una **VIOLAZIONE SISTEMATICA, da parte del datore, CHE DELEGITTIMA IL SINDACATO** (lesione dell'attività sindacale, quindi il sindacato può esperire azione ex art. 28).

Più in generale, davanti a un caso concreto, COSA VUOL DIRE COMPORTAMENTI DIRETTI A IMPEDIRE O LIMITARE I 3 BENI PROTETTI? La giurisprudenza ha inteso il verbo "diretto a" come **OGGETTIVA IDONEITA' A LEDERE I BENI PROTETTI, quindi come capacità del comportamento/atto a ledere i beni a prescindere dal dolo o dalla colpa del datore di lavoro**. Sul piano interpretativo capire, nel caso concreto, che cosa possa configurare un comportamento antisindacale apre una questione da risolvere sulla base della singola situazione concreta. Nell'ambito di questa interpretazione un **orientamento giurisprudenziale di minoranza** dice che, in presenza di un comportamento legittimo del datore, che possa anche ledere oggettivamente le prerogative del sindacato, il comportamento è antisindacale nel momento in cui si

configuri come abuso del diritto e, **NELL'ABUSO DI POTERE, DEVO RICERCARE L'ELEMENTO DI INTENZIONALITA'**.

**CHI PUO' AGIRE IN GIUDIZIO? GLI ORGANISMI LOCALI DELLE ASSOCIAZIONI SINDACALI NAZIONALI CHE VI ABBIANO INTERESSE** (no rsa/rsu). Quello che assume rilievo è che il sindacato locale abbia un proprio interesse a far emergere l'antisindacalità del comportamento.

#### **IL PROCEDIMENTO:**

- è un procedimento **D'URGENZA** da concludersi in tempi brevi a seguito di **UN'ISTRUTTORIA VELOCE**. Il termine ordinatorio è di **48 ORE**.
- Il **GIUDICE COMPETENTE È IL TRIBUNALE DEL LUOGO IN CUI È POSTO IN ESSERE IL COMPORTAMENTO** (il foro è diverso rispetto a quello del diritto del lavoro e del diritto civile in generale).
- Il giudice, laddove accerti il comportamento antisindacale, emette un **DECRETO MOTIVATO**. A fronte di questo, che cosa **CONTIENE IL DECRETO MOTIVATO?** Ha un doppio ordine:
  - **ORDINA LA CESSAZIONE DEL COMPORTAMENTO ANTISINDACALE** (interpretazione aperta della nozione di comportamenti)
  - **ORDINA LA CESSAZIONE DEGLI EFFETTI** (rimozione materiale o, dove non ci sia, divulgare il fatto che il datore ha sto in essere un comportamento illegittimo).
- Contro il decreto motivato, la parte soccombente può proporre **OPPOSIZIONE INNANZI AL TRIBUNALE CHE HA EMANATO IL PROVVEDIMENTO**.
- Se il decreto non viene opposto → **DEFINITIVO**.

#### **COSA ACCADE SE IL DATORE DI LAVORO NON SI ATTIENE AL DECRETO?**

- **SANZIONE PENALE EX ART 650**, cioè **INOSSERVANZA DEGLI ORDINI DATI DA UN'AUTORITA'**.
- **SANZIONE SPECIFICA**, cioè la **REVOCA DELLE EVENTUALI AGEVOLAZIONI CONCESSE** a fini occupazionali.

## DOMANDE PER ESAME

- EFFICACIA IMPEDITIVA
- DIFFERENZA TRA IL TITOLO 2° E 3° DELLO STATUTO
- DIFFERENZA TRA CERTIFICAZIONE E ACCORDI TRIANGOLATI
- REGOLA DEL 5% NEL SETTORE PRIVATO
- PROFILO TELEOLOGICO, MODALE, SOGGETTIVO, STRUTTURALE
- DIFFERENZA TRA RAPPRESENTANZA E RAPPRESENTATIVITA'
- DA CHI POSSONO ESSERE COSTITUITE LE RSA? I LAVORATORI
- PARTECIPAZIONE EFFETTIVA DEL SINDACATO
- ADEGUATA RAPPRESENTANZA DI GENERE
- SINDACATI DI COMODO O SINDACATI GIALLI
- IN QUANTE PARTI SI DIVIDE IL CONTRATTO COLLETTIVO?
- PERCHE' CI SONO I CONTRATTI COPORATIVI SE IL SISTEMA CORPORATIVO NON C'è +?
- LEGGE VIGORELLI
- INDETERMINABILITA' IN PEIUS DEL CONTRATTO INDIVIDUALE RISPETTO A QUELLO COLLETTIVO
- IL CONTRATTO GESTIONALE
- SCIOPERO POLITICO COME REATO (2HP)
- DIFFERENZA TRA SCIOPERO SIMBOLICO E SCIOPERO VIRTUALE
- QUAL'E' L'ARCHITRAVE SU CUI SI FONDA LA LEGGE 146? SUL CONTEMPERAMENTO.
- CHI DEFINISCE LA PRESTAZIONE INDISPENSABILE? IL CONTRATTO COLLETTIVO.
- LA COMMISSIONE DI GARANZIA PRECETTA? NO, SUGGERISCE AL SOGGETTO PRECETTANTE.
- ART 38 E COMPORTAMENTI TIPIZZATI DI CONDOTTA ANTISINDACALE
- CHI PUO' AGIRE IN GIUDIZIO EX ART 28
- DECRETO MOTIVATO NEL PROCESSO EX ART 28