

WORK IN PROGRESS

collana a cura di LORENZA ALBANESE

diritto del lavoro

WORK2

GIULIA MENNITI-IPPOLITO

il ruolo del sindacato nel rapporto di lavoro individuale

EXEO edizioni 

WORK IN PROGRESS

ISBN formato pdf: 978-88-6907-137-9

pubblicazioni professionali

CAPITOLO I IL CONTRATTO COLLETTIVO ED IL CONTRATTO INDIVIDUALE

1. *Il contratto collettivo*

La contrattazione collettiva rappresenta il principale istituto dei moderni sistemi di relazioni industriali e consiste nel processo di regolamentazione congiunta dei rapporti di lavoro, frutto della dialettica tra le parti sociali, potere datoriale da una parte ed organizzazione sindacale dall'altra. Il singolo lavoratore che, solo, non avrebbe la forza contrattuale necessaria per contrapporsi al datore di lavoro l'acquista mediante l'aggregazione al sindacato.

Il contratto collettivo si divide essenzialmente in due parti: una obbligatoria, tesa a regolare i rapporti tra le parti stipulanti, ed una normativa, che influisce, in maniera più o meno diretta, sui singoli rapporti di lavoro. Tra le altre cose, infatti, rappresenta un punto di riferimento fondamentale per la regolamentazione del contratto individuale di lavoro.

La storia italiana ha conosciuto nel tempo tipologie differenti di contratto collettivo: contratto corporativo, contratto collettivo stipulato ex art. 39, co. 2 Cost., contratto collettivo recepito in decreto legge ai sensi della c.d. legge Vigorelli, ed infine contratto collettivo di diritto comune. Quest'ultimo ricostruito dalla giurisprudenza e dalla dottrina rifacendosi ai principi del diritto civile sul contratto e sulla rappresentanza.

La strada percorsa su questo fronte dagli anni '50 ad oggi è complessa e densa di avvenimenti. Se inizialmente la negoziazione si svolgeva soprattutto a livello nazionale in un secondo momento si affacciano in maniera prepotente i livelli di categoria ed aziendale, in un alternarsi di stagioni di decentramento e di accentramento.

Nel 1992-93 il primo serio tentativo di razionalizzazione del sistema con l'accordo interconfederale tra parti sociali e governo. Ma

alla fine del primo decennio del 2000 le regole etero ed auto impostesi dimostrano insufficienti a gestire la complessità delle relazioni industriali. La rottura dell'unità sindacale d'azione delle tre grandi confederazioni, sfociata negli Accordi separati del 2009, e la vicenda degli accordi Fiat portano alla luce tutte quelle problematiche rimaste latenti fino ad allora.

Quindi l'Accordo interconfederale 28 giugno 2011 seguito dall'art. 8 della l.148/2011, l'Accordo interconfederale 31 maggio 2013 ed infine l'accordo interconfederale 10 gennaio 2014 c.d. Testo Unico sulla Rappresentanza sono le tappe forse più rilevanti (ma non le uniche) che conducono a una ridefinizione dell'intero sistema contrattuale.

2. La parte normativa del contratto collettivo: elaborazioni sull'efficacia soggettiva ed oggettiva

Elemento essenziale che distingue i diversi modelli di contratto collettivo è l'efficacia sul piano soggettivo che essi spiegano nell'ordinamento. E, dunque, mentre il contratto collettivo corporativo, quello previsto in Costituzione, nonché il contratto collettivo recepito *ex lege* Vigorelli hanno efficacia *erga omnes*, il contratto collettivo c.d. di diritto comune ha efficacia unicamente tra le parti stipulanti.

A questo problema fondamentale gli operatori giuridici hanno cercato di dare soluzione.

È necessario in primo luogo ricorrere alla nozione civilistica di contratto ed all'istituto della rappresentanza per spiegare come il contratto stipulato da associazioni sindacali possa produrre effetti nella sfera giuridica dei singoli sul piano del rapporto di lavoro individuale. *Nulla quaestio* in questo modo per quanto riguarda gli affiliati. Ma per quanto riguarda i soggetti non associati? Nel tempo i tentativi per dilatare tale efficacia anche nei confronti dei non iscritti

sono numerosi da parte di dottrina e giurisprudenza¹.

Il contratto collettivo sarà applicabile quando non c'è iscrizione se le parti individuali vi abbiano prestato esplicita o implicita adesione.

Parte della giurisprudenza d'altra parte è pervenuta a ritenere che il datore di lavoro iscritto ad associazione firmataria sia tenuto ad applicare il contratto collettivo anche ai non iscritti, non potendo impedire che costoro manifestino la volontà di conformare ad esso il contratto di lavoro individuale.

Per quanto riguarda la retribuzione a partire da metà degli anni '50 la giurisprudenza è andata applicando sia pur indirettamente i minimi indicati del CCNL² anche ai rapporti di lavoro aventi per parte un datore di lavoro non iscritto alle organizzazioni stipulanti grazie al combinato disposto degli art. 36 Cost. e 2099 c.c.. La necessità di adottare una retribuzione proporzionata e sufficiente è norma precettiva di immediata applicazione, ed i minimi retributivi individuati dalla negoziazione vengono utilizzati come parametri di conformità alla regola costituzionale nella valutazione del giudice rispetto al singolo caso concreto che gli viene sottoposto³.

Resta il fatto che tale contratto non è comunque assolutamente vincolante e di conseguenza, gli orientamenti giurisprudenziali in materia di determinazione della “giusta retribuzione” sono eterogenei. Al fine di evitare un eccessivo soggettivismo giudiziale la Cassazione⁴ ha precisato che il giudice di merito, qualora non si attenga ai trattamenti previsti nel contratto nazionale, deve fornire una congrua motivazione non fondata esclusivamente sulla sua “scienza privata”, ma su elementi quanto più possibile oggettivi,

¹ PIZZOFERRATO A. , *Il contratto collettivo*, in *Diritto del Lavoro*, I, Le fonti, Il Diritto sindacale, a cura di Zoli C., Milano 2007, p. 367 e ss.

² Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro: cfr. glossario delle abbreviazioni.

³ Cass. Civ., n. 21274/2010, in *Giust. Civ., Mass.*, 2010, 10, 1328; Cass.Civ., n. 7528/2010, in *Giust. Civ., Mass.*, 2010, 454; Cass., 9 giugno 2008, n. 15148, in *Giust. Civ., Mass.*, 2008, 896; Cass.Civ., n. 20765/2005, in *Dir. & Giust.*, 2006, 38 ss.; Cass.Civ., n. 17250/2004, in *Giust. Civ., Mass.*, 2004, 7 s.; Cass.civ., n. 3184/2000, in *Dir. Prat. Lav.*, 2000, 2015 s.; Cass. Civ., n. 10465/2000, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2001, II, 658 ss.

⁴ Cass.Civ., n. 10260/2001, in *Mass. Giur. Lav.*, 2001, 995 ss.

come, ad esempio, dati statistici ufficiali, il potere di acquisto della moneta ecc.

In considerazione di tale potere di adeguamento la giurisprudenza si è discostata in senso riduttivo dai minimi di trattamento del contratto nazionale in ragione del più elevato potere di acquisto della moneta in una determinata zona, del carattere artigianale e delle ridotte dimensioni dell'azienda, dello *standard* medio di vita di una certa area, della situazione ambientale e della zona in cui viene resa la prestazione e delle condizioni personali e familiari del lavoratore.

In altri casi ancora il giudice ha utilizzato come parametro della «giusta retribuzione» un contratto collettivo territoriale o aziendale, quand'anche prevedesse trattamenti economici inferiori ai minimi del contratto nazionale, giustificando la scelta in base alla sua maggiore prossimità agli interessi da regolare ed al principio di specialità⁵.

Per quanto concerne l'efficacia oggettiva⁶ della parte normativa del contratto collettivo le questioni che si sono presentate all'attenzione degli interpreti sono principalmente due: se il contratto collettivo possieda efficacia mediata o immediata nei confronti del contratto individuale e se il contratto di lavoro individuale possa prevedere una disciplina derogatoria rispetto a quanto stabilito dal contratto collettivo. In tutti i casi il problema attiene alla ricerca del meccanismo giuridico attraverso cui il contratto collettivo può vincolare i singoli soggetti iscritti ai sindacati stipulanti e parti di rapporti individuali di lavoro al fine di evitare di vanificare la funzione stessa di tutela della contrattazione collettiva, consentendo che i lavoratori accettino condizioni deteriori rispetto a quelle stabilite collettivamente.

Se il primo aspetto dunque può apparire di rilevanza meramente teorica diverso è per il secondo: le soluzioni proposte al problema sono state molteplici e differenti; in questa sede ci limitiamo a riportare sinteticamente quelle che hanno avuto maggior

⁵ Cass., 20 settembre 2007, n. 19467 in *Pluris*, Utet, banca dati giurisprudenziale.

⁶ NOGLER L., *Il contratto collettivo*, in *Diritto del Lavoro*, I, cit. p. 392 e ss.

espressamente enunciati.

Ma è vero anche che le decisioni della Corte vanno lette alla luce del sistema delle relazioni sindacali di quegli anni che sono ben diverse da quelle attuali, caratterizzate dalla rottura dell'unità di azione delle organizzazioni maggiormente rappresentative, dalla conclusione di contratti collettivi separati e dalle iniziative poste in essere da Fiat verso un nuovo sistema contrattuale.

Quindi consapevoli del mutato contesto socio politico e del fatto che Fiom, organizzazione addirittura più rappresentativa delle altre organizzazioni sindacali firmatarie, viene esclusa dalla possibilità di costituire RSA e in generale dal godimento dei diritti di cui al titolo III, ci si interroga circa la ragionevolezza ed adeguatezza del criterio selettivo di cui alla norma in questione.

Sia dottrina che giurisprudenza tra l'altro hanno in più occasioni rimarcato, come illustra il testo del provvedimento, la rilevanza della partecipazione alle procedure di contrattazione al di là del dato formale della sottoscrizione. E sulla base degli stessi principi costituzionali e della giurisprudenza costituzionale in effetti pare necessario che il riconoscimento del carattere rappresentativo del sindacato debba trovare fondamento in un criterio di razionalità che proceda di pari passo con la necessità di incentivare l'attività di sindacati che riescano a coagulare e a rappresentare gli interessi del maggior numero di lavoratori.

In questo quadro dunque la norma impugnata si trova ad essere irrazionale ed incoerente con l'ordinamento statale.

Nel luglio 2013 arriva la pronuncia della Corte costituzionale che, finalmente, con la sentenza n.231/2013 «dichiara l'illegittimità costituzionale dell'articolo 19, primo comma, lettera b), della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento), nella parte in cui non prevede che la rappresentanza sindacale aziendale possa essere costituita anche nell'ambito di associazioni sindacali che, pur non firmatarie dei contratti collettivi applicati nell'unità produttiva, abbiano comunque partecipato alla negoziazione relativa agli stessi contratti quali rappresentanti dei lavoratori dell'azienda.»

1.2. Le soluzioni proposte dalla contrattazione collettiva

Nell'attesa della pronuncia della Corte Costituzionale l'Accordo Interconfederale fra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil del 28 giugno 2011, rivisto poi in tre punti il 14 luglio 2011 e sottoscritto da Ugl, Cisl e Confsal³⁵, si pone come un freno a quel crescendo conflittuale che stava «infettando l'intero sistema di relazioni collettive»³⁶.

Si tratta infatti di un testo che ripropone l'unitarietà d'azione tra le grandi confederazioni al fine di dare soluzione a tutta quella serie di problematiche che stavano paralizzando il sistema sindacale: ed è proprio questa ritrovata unità l'elemento caratterizzante dell'accordo. Si ricerca nella coesione sociale e nella ricomposizione degli equilibri interni uno strumento per affrontare la stagione di crisi delle relazioni industriali.

Si agisce dunque cercando la via del compromesso; recuperando la contrattazione aziendale in deroga prevista dagli accordi separati del 2009, ma ribadendo la struttura contrattuale su due livelli e la presenza delle RSU istituite dal protocollo del '93, seppur sempre accanto alle RSA. Propone insomma nel suo complesso elementi di novità sia per quanto concerne il contenuto in sé che per quanto riguarda il metodo.

I temi fondamentali che affronta sono di fatto quelli che avevano creato il conflitto e la divisione, e che gli accordi Fiat avevano messo così prepotentemente sotto i riflettori.

Dal testo dell'accordo interconfederale che deriva dal compromesso tra gli Accordi del '93 e la situazione venutasi a creare nel prisma degli accordi Fiat ciò che emerge è questo: Rappresentanze Sindacali Aziendali e Rappresentanze Sindacali

³⁵ V. glossario abbreviazioni.

³⁶ CARINCI F., *L'accordo interconfederale del 28 giugno 2011: armistizio o pace?*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 125/2011, p. 2.

Unitarie coesistono e convivono ora all'interno dell'azienda. Non vi è più quell'impegno da parte delle organizzazioni sindacali a costituire esclusivamente RSU, ritenute più democratiche, a discapito delle RSA ex art. 19 St., Lav.; ora l'una può essere preferita all'altra senza preclusioni.

La normativa che regola il funzionamento e le prerogative degli organismi di rappresentanza rimane la medesima fatta eccezione per una sola ulteriore specificazione con riguardo alla capacità di negoziare contratti collettivi aziendali aventi efficacia *erga omnes*: questi devono essere adottati a maggioranza conformemente ai punti 4 e 5 dell'accordo³⁷.

Come più sopra accennato il calcolo di detta maggioranza differisce a seconda dei casi. Nulla di nuovo per quanto concerne le RSU, ciò che rileva è il computo dei suoi membri. Questione più complessa, invece, nel caso della presenza di RSA: le associazioni

³⁷ Dal testo dell'Accordo Interconfederale 28 giugno 2011:

«4. i contratti collettivi aziendali per le parti economiche e normative sono efficaci per tutto il personale in forza e vincolano tutte le associazioni sindacali firmatarie del presente accordo interconfederale operanti all'interno dell'azienda e approvati dalla maggioranza dei componenti delle rappresentanze sindacali unitarie elette secondo le regole interconfederali vigenti.

5. in caso di presenza delle rappresentanze sindacali aziendali costituite ex art. 19 della legge n. 300/70, i suddetti contratti collettivi aziendali esplicano pari efficacia se approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali costituite nell'ambito delle associazioni sindacali che, singolarmente o insieme ad altre, risultino destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori dell'azienda nell'anno precedente a quello in cui avviene la stipulazione, rilevati e comunicati direttamente dall'azienda.

Ai fini di garantire analoga funzionalità alle forme di rappresentanza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, come previsto per le rappresentanze sindacali unitarie anche le rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, quando presenti, durano in carica tre anni.

Inoltre, i contratti collettivi aziendali approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali con le modalità sopra indicate devono essere sottoposti al voto dei lavoratori promosso dalle rappresentanze sindacali aziendali a seguito di una richiesta avanzata, entro 10 giorni dalla conclusione del contratto, da almeno una organizzazione firmataria del presente accordo o almeno dal 30% dei lavoratori dell'impresa. Per la validità della consultazione è necessaria la partecipazione del 50% più uno degli aventi diritto al voto. L'intesa è respinta con il voto espresso dalla maggioranza semplice dei votanti.»

sindacali nel cui ambito sono formate le rappresentanze devono essere destinatarie singolarmente o insieme ad altre, «della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori dell'azienda nell'anno precedente a quello in cui avviene la stipulazione, rilevati e comunicati direttamente dall'azienda». Occorre dunque che rappresentino effettivamente la maggioranza dei lavoratori che saranno poi destinatari dell'accordo. Ma non è finita: a tutela dei lavoratori e delle organizzazioni sindacali dissenzienti è posto un meccanismo di verifica che può essere attivato entro 10 giorni dalla conclusione del contratto da almeno uno delle organizzazioni firmatarie dell'Accordo, ma anche da un numero di dipendenti pari al 30%. Si tratta di una votazione, il cui risultato sarà indice ulteriore del fatto che l'accordo è conforme, o comunque accettato dalla maggioranza dei soggetti destinatari della nuova regolamentazione; se così non fosse l'intesa s'intenderebbe respinta.

Il *quorum* necessario per la validità della votazione è del 50% degli aventi diritto al voto.

Si interviene sulla durata in carica delle RSA: la si parifica a quella delle RSU, fissata in 3 anni. Ciò al fine di garantire una «analogia funzionalità alle forme di rappresentanza dei lavoratori nei luoghi di lavoro»³⁸, nonché una maggior fungibilità tra di esse.

Arriva poi la citata sentenza della Corte Costituzionale n.231/2013.

La pronuncia della Corte lascia nel sistema una nuova lacuna circa il criterio selettivo della rappresentatività sindacale ai fini del riconoscimento della tutela privilegiata accordata al Titolo III dello Statuto e contiene quindi un invito esplicito al legislatore ad intervenire sul punto suggerendo tra l'altro alcune soluzioni:«la valorizzazione dell'indice di rappresentatività costituito dal numero degli iscritti», la «introduzione di un obbligo a trattare con le organizzazioni sindacali che superino una determinata soglia di sbarramento,» o «l'attribuzione al requisito previsto dall'art. 19 dello Statuto dei lavoratori del carattere di rinvio generale al sistema

³⁸ Accordo Interconfederale 28 giugno 2011 cit.

contrattuale e non al singolo contratto collettivo applicato nell'unità produttiva vigente», oppure il «riconoscimento del diritto di ciascun lavoratore ad eleggere rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro»³⁹.

Al silenzio del legislatore sul punto non corrisponde l'inerzia delle organizzazioni sindacali che con il citato Accordo del gennaio 2014 (Testo Unico sulla rappresentanza) oltre a metter mano allo strumento elaborato con gli Accordi del '93, le Rappresentanze Sindacali Unitarie, allo scopo di renderle maggiormente rispondenti alle esigenze del sistema, definiscono anche quali siano i sindacati «partecipanti alla negoziazione» di cui all'art. 19. Si considerano tali le organizzazioni sindacali:

- i) che hanno raggiunto il 5% di rappresentanza;
- ii) che hanno contribuito alla definizione della piattaforma;
- iii) e che hanno fatto parte della delegazione trattante l'ultimo rinnovo del Contratto Collettivo⁴⁰.

Le “nuove” RSU saranno ora invece elette da tutti i lavoratori con sistema proporzionale puro secondo le modalità enunciate nella parte seconda dell'accordo.

2. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

Questa figura, introdotta ufficialmente con il d.lgs. n. 626/1994 in linea di continuità con quanto già previsto dall'art. 9 St.Lav. (l. n. 300/1970) ed in ogni caso con la normativa europea, è

³⁹ Sent. Corte Costituzionale n. 231/2013 cit.

⁴⁰ Dal T.U. sulla Rappresentanza: «Ai fini del riconoscimento dei diritti sindacali previsti dalla legge, ai sensi dell'art. 19 e ss della legge 20 maggio 1970, n. 300, si intendono partecipanti alla negoziazione le organizzazioni che abbiano raggiunto il 5% di rappresentanza, secondo i criteri concordati nel presente accordo, e che abbiano partecipato alla negoziazione in quanto hanno contribuito alla definizione della piattaforma e hanno fatto parte della delegazione trattante l'ultimo rinnovo del c.c.n.l. definito secondo le regole del presente accordo».

attualmente delineata in maniera dettagliata dal d.lgs. n. 81/2008 (cd. T.U. in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro), parzialmente modificato dal d.lgs. n. 106/2009.

Tramite essa i lavoratori hanno la possibilità di partecipare attivamente al sistema di valutazione e prevenzione dei rischi dell'ambiente in cui operano, attraverso quel meccanismo procedimentale che deve essere adottato da tutti i datori di lavoro ai sensi della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e in ossequio al cd. modello partecipativo. Ciò in linea di principio senza la necessità di una mediazione da parte degli organismi sindacali che di fatto però svolgono anche in questo caso un ruolo specifico nelle imprese con dimensioni superiori ai 15 dipendenti.

E così dunque *ex art. 47 d.lgs. n. 81/08* il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto o designato in tutte le aziende, o unità produttive:

- in quelle che occupano fino a 15 lavoratori direttamente dai lavoratori al loro interno oppure è individuato per più aziende nell'ambito territoriale o del comparto produttivo secondo quanto previsto dall'articolo 48;

- in quelle con più di 15 lavoratori è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda. In assenza di tali rappresentanze, il rappresentante è eletto dai lavoratori della azienda al loro interno.

Il numero minimo legale dei rappresentanti è di uno nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 lavoratori; tre nelle aziende ovvero unità produttive da 201 a 1.000 lavoratori; sei in tutte le altre aziende o unità produttive oltre i 1.000 lavoratori. La contrattazione collettiva ha quindi il potere di stabilire un numero maggiore oltre alle «modalità di designazione o di elezione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, nonché il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni».

Ai sensi dell'art. 50 d.lgs. cit. il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza:

- a) accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
- b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla

- valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva;
- c) è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;
 - d) è consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'articolo 37;
 - e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali;
 - f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
 - g) riceve una formazione adeguata;
 - h) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
 - i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito;
 - l) partecipa alla riunione periodica di cui all'articolo 35;
 - m) fa proposte in merito alla attività di prevenzione;
 - n) avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
 - o) può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

Gode delle medesime tutele attribuite dalla legge alle rappresentanze sindacali. Su sua richiesta e per l'espletamento della sua funzione riceve copia della documentazione aziendale in materia di sicurezza, ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e

prevenzione dei rischi stessi.

3. Le attività ricreative culturali assistenziali e controllo del servizio mensa

Lo Statuto dei lavoratori all'art.11 prevede espressamente che «Le attività culturali, ricreative ed assistenziali promosse nell'azienda sono gestite da organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei lavoratori».

Pur non essendo attività strettamente sindacale quella descritta dal primo comma della norma, ne ha la natura, consentendo la partecipazione attiva dei lavoratori anche sotto questo profilo per un duplice ordine di finalità: la promozione dello svolgimento di attività sociali nell'ambito dell'impresa da una parte, l'esclusione della possibilità per il datore di lavoro di strumentalizzare il tempo libero dall'altra.

La generalità della formulazione legislativa, che impone la gestione di dette attività ad opera di organismi formati dai lavoratori a maggioranza, non esclude che i soggetti rappresentanti siano i dipendenti stessi, le RSA o le RSU, i rappresentanti dei sindacati esterni o delle associazioni culturali e ricreative ad alta base associativa⁴¹.

Inoltre la seconda parte dell'art. 11 prevede che «Le rappresentanze sindacali aziendali, costituite a norma dell'art. 19, hanno diritto di controllare la qualità del servizio di mensa secondo modalità stabilite dalla contrattazione collettiva».

4. I diritti sindacali

⁴¹ BASENGHI F., *L'attività sindacale*, Diritto del lavoro, I, op.cit. p.239 e ss.

CAPITOLO III L' ASSISTENZA AL SINGOLO LAVORATORE

1. *Le strutture di assistenza generica offerte dal sindacato al lavoratore*

Le confederazioni sindacali conducono le attività contrattuali collettive riferite ai settori di riferimento e organizzano la tutela dei diritti individuali degli iscritti e dei lavoratori attraverso i singoli sindacati di categoria.

Ma per prestare assistenza concreta e diretta al lavoratore iscritto nell'atteggiarsi ed evolversi del rapporto di lavoro subordinato il sindacato (in particolar modo quello confederale) promuove la costituzione di specifiche strutture (istituti, enti, società) per l'erogazione di servizi che l'assistanano di volta in volta nella realizzazione di un'efficace tutela dei suoi diritti.

In particolare vi possono essere strutture il cui lavoro consiste nel fornire informazioni, assistenza, tutela, in sede amministrativa e se necessario in sede giudiziaria, per l'esercizio dei diritti previdenziali, sociali e sanitari⁶⁵; sportelli di orientamento, di formazione, di qualificazione e riqualificazione, di orientamento professionale; nonché sportelli di consulenza e assistenza concernenti aspetti differenti della vita del singolo come i CAAF⁶⁶ per quanto riguarda l'adempimento degli obblighi fiscali dei lavoratori dipendenti e dei pensionati iscritti e non iscritti al sindacato⁶⁷, ecc..

Nel momento storico che il nostro paese sta attraversando, nel

⁶⁵ Ad esempio assegno al nucleo familiare, indennità di malattia e maternità, disoccupazione, cassa integrazione, mobilità, lsu, in caso di infortuni e di malattie professionali, per l'Assegno sociale, per le prestazioni economiche a favore dei mutilati ed invalidi e dei ciechi civili e dei sordomuti e per la consulenza sulle opportunità previdenziali, sanitarie e assistenziali.

⁶⁶ Centro Autorizzato Assistenza Fiscale, v. glossario abbreviazioni.

⁶⁷ Ad esempio: 730, Unico, Ici, Red, Isee, contenzioso tributario e successioni.

contesto politico ed economico nazionale ed internazionale, ciò che queste strutture arrivano a percepire è un malcontento diffuso, un disagio sociale del lavoratore nei confronti delle istituzioni e del mercato stesso del lavoro senza che il sindacato abbia però un reale potere di manovra per controbattere a quello che percepisce essere un declassamento della dignità del lavoratore. Il mercato del lavoro è competitivo ogni giorno di più e spinge verso il massimo ribasso anche per quanto riguarda i diritti dei lavoratori e questo si riflette su aspetti differenti della dialettica tra le parti sociali sui diversi livelli.

2. *L'assistenza nel concreto atteggiarsi del rapporto di lavoro subordinato*

Quelli sopracitati sono alcuni dei servizi offerti dal sindacato al lavoratore ma quello che interessa analizzare in questa sede è l'intervento del sindacato nel concreto svolgersi del rapporto di lavoro individuale, inclusa la sua cessazione.

Uffici specifici offrono informazione e consulenza ai lavoratori per risolvere dubbi interpretativi relativi al contratto di lavoro; assistenza e consulenza tecnica e legale nelle controversie attinenti al rapporto di lavoro. Non è necessario per il lavoratore essere iscritto al sindacato; detti servizi si estendono a tutti i lavoratori che operano sulla base di un contratto individuale, dagli atipici, ai precari, agli extra-comunitari.

Ma a prescindere da questo in casi specifici è la legge stessa a prescrivere la necessità o la possibilità d'intervento del sindacato nella dialettica tra imprenditore, parte contrattuale naturalmente forte, e lavoratore subordinato, nel tentativo di fornire garanzie maggiori di tutela del lavoratore ed evitare un abuso dei poteri propri della parte datoriale. E ciò avviene mediante la generica assistenza del lavoratore ma anche attraverso la costituzione e la partecipazione ad organismi specifici che hannoun ruolo fondamentale in determinate fasi del rapporto.

La funzione del sindacato in questi ambiti è quella di supportare il lavoratore per sottrarlo al *metus* nei confronti del datore

di lavoro, che potrebbe condizionarne il libero convincimento e la libertà negoziale.

Alcuni dei momenti in cui si estrinseca detta attività di ausilio della struttura sindacale, sia essa necessaria o solo facoltativa, sono di seguito illustrati, fermo restando che non si tratta affatto di un'elencazione esaustiva. Il lavoratore può rivolgersi al sindacato nei casi più disparati in cerca di assistenza ed informazione.

Per onor di cronaca bisogna dire però che sempre meno spesso il lavoratore si rivolge al sindacato, e soprattutto sempre meno spesso determinati interventi del sindacato, legislativamente previsti, trovano il riscontro che ci si auspicherebbe.

La maggior parte dell'attività da esso svolta resta quella del recupero dei crediti di lavoro e anche questa non sempre va a buon fine: non è raro che il lavoratore alla fine trovi soddisfazione solo parziale grazie al Fondo di garanzia INPS⁶⁸.

2.1. I procedimenti disciplinari

La violazione da parte del soggetto lavoratore subordinato di obblighi specifici di natura contrattuale legittima il datore di lavoro ad esercitare il proprio potere disciplinare adottando provvedimenti sanzionatori che nei casi più gravi possono arrivare sino al licenziamento.

⁶⁸ Per Fondo di garanzia si intende un mezzo di tutela per quei lavoratori nei confronti dei quali il datore è insolvente; tale Fondo è istituito per la liquidazione del trattamento di fine rapporto e per i crediti di lavoro diversi dal TFR.

Al Fondo di garanzia, sono interessati tutti i lavoratori dipendenti dei datori di lavoro tenuti al versamento all'INPS del contributo che alimenta la Gestione del fondo, compresi i lavoratori con la qualifica di apprendista ed i dirigenti di aziende industriali, nonché i soci delle cooperative di lavoro.

La garanzia del fondo opera indipendentemente dalla causa che ha determinato la cessazione del rapporto di lavoro: dimissioni, licenziamento, scadenza del termine in caso di contratto a tempo determinato.

Fonte normativa primaria nel nostro ordinamento di questo potere è l'art. 2106 c.c., che in virtù della particolare natura del rapporto di lavoro, dall'inserimento del lavoratore all'interno della struttura organizzativa aziendale e dalla conseguente necessità di governo dell'impresa da parte dell'imprenditore, sceglie di regolare in maniera specifica l'inadempimento dell'obbligo contrattuale in questo caso specifico.

Il riferimento è ai doveri prescritti dagli artt. 2104 e 2105 c.c., all'obbligo di usare la diligenza«richiesta dalla natura della prestazione dovuta e dall'interesse dell'impresa» e di«osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende»⁶⁹ e all'obbligo di fedeltà⁷⁰ che impone al prestatore di lavoro di non trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né di divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o di farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio.

L'obbligo di diligenza previsto dall'art. 2104 c.c. secondo costante giurisprudenza⁷¹ costituisce una specificazione del principio generale fissato dall'art. 1176 c.c., co. 2, e deve essere pertanto valutata con riguardo alla natura dell'attività esercitata. In particolare il contenuto dell'obbligo di diligenza pare poter essere individuato non solo nell'esecuzione della prestazione lavorativa secondo la particolare natura di essa (diligenza in senso tecnico) ma anche nell'esecuzione dei comportamenti accessori che si rendano necessari in relazione all'interesse del datore di lavoro ad un'utile prestazione⁷².

È stato altresì osservato da dottrina e giurisprudenza concordemente che l'art. 2104 c.c., nell'indicare, quale criterio di valutazione della diligenza che il prestatore è tenuto ad usare,

⁶⁹ V. art. 2104 c.c.

⁷⁰ V. art. 2105 c.c.

⁷¹ Cfr., in particolare, Cass. Civ. n. 11107/1991 in Giust. civ. mass. 1991, f. 1; Cass. Civ. n. 2951/1985 in GC, 1986, I, 483, con nota di SPEZIALE.

⁷² Cfr. Cass. Civ. n. 3845/1992.

ALLEGATO 1

TABELLA CCNL SANZIONI DISCIPLINARI

http://www.dplmodena.it/modi/modi_provvdiscipl.htm#ccnl

CCNL	Tipologia di sanzioni applicabili
Alimentari	<ul style="list-style-type: none"> • ammonizione verbale • scritta • multa non superiore all'importo di 3 ore di retribuzione • sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per non più di 3 giorni di effettivo lavoro • licenziamento senza preavviso
Autotrasporto merci e logistica	<ul style="list-style-type: none"> • rimprovero verbale • scritto • multa fino a 3 ore di retribuzione • sospensione dal servizio e retribuzione fino a 10 gironi • licenziamento
Calzature	<ul style="list-style-type: none"> • ammonizione verbale • scritta • multa non superiore all'importo di 2 ore di retribuzione • sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per non più di 3 giorni di effettivo lavoro • licenziamento
Carta	<ul style="list-style-type: none"> • rimprovero verbale • scritto • multa non superiore all'importo di 3 ore di retribuzione • sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per non più di 3 giorni di effettivo lavoro per operai e 5 per impiegati • licenziamento senza preavviso
Chimici	<ul style="list-style-type: none"> • richiamo verbale • ammonizione scritta

	<ul style="list-style-type: none"> • multa • sospensione • licenziamento
Gomma/Plastica	<ul style="list-style-type: none"> • richiamo verbale • ammonizione scritta • multa non superiore all'importo di 3 ore di retribuzione • sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per non più di 3 giorni di effettivo lavoro • licenziamento
Grafici/Editoriali	<ul style="list-style-type: none"> • rimprovero verbale • rimprovero scritto • multa non superiore all'importo di 3 ore di lavoro normale (operai) o fino a 3 ore di retribuzione (impiegati) • sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per non più di 3 giorni di effettivo lavoro per operai e 5 per impiegati • licenziamento senza preavviso
o Legno/Arredament	<ul style="list-style-type: none"> • rimprovero verbale • rimprovero scritto • multa non superiore all'importo di 3 ore di lavoro normale (operai) o fino a 3 ore di retribuzione (impiegati) • sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per non più di 3 giorni di effettivo lavoro per operai e 5 per impiegati • licenziamento senza preavviso
Metalmeccanici	<ul style="list-style-type: none"> • richiamo verbale • ammonizione scritta • multa non superiore all'importo di 3 ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare • sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per non più di 3 giorni • licenziamento per mancanze
Terziario	<ul style="list-style-type: none"> • biasimo verbale • biasimo scritto • multa non superiore all'importo di 4 ore di normale retribuzione • sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per non più di 10 giorni • licenziamento senza preavviso

Tessili	<ul style="list-style-type: none">• ammonizione verbale• ammonizione scritta• multa non superiore all'importo di 2 ore del minimo contrattuale• sospensione dal lavoro per non più di 3 giorni• licenziamento
Turismo	<ul style="list-style-type: none">• rimprovero verbale• rimprovero scritta• multa fino a 3 ore di lavoro• sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per non più di 5 giorni• licenziamento

ALLEGATO 2

LA GIURISPRUDENZA

STRALCI DI GIURISPRUDENZA COSTITUZIONALE

Corte Cost., 26-01-1990, n. 30

[...]

I procedimenti hanno ad oggetto la medesima questione di legittimità costituzionale degli artt. 17, 19 e 23 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento), sollevata in riferimento agli artt. 39 e 3, secondo comma Cost. dal Tribunale di Como con due ordinanze distinte ma di identico tenore. Perciò evidente l'opportunità della loro riunione.

[...]

La protezione accordata dallo Statuto dei diritti dei lavoratori alle organizzazioni sindacali si articola su due livelli. Ad un primo livello, comune a tutte, viene assicurata la libertà di associazione e di azione sindacale, che comprende altre importanti garanzie, quali la tutela contro atti discriminatori, anche sotto forma di trattamenti economici collettivi, la libertà di proselitismo e collettaggio (artt. 15, 16, 26), l'accesso ad altri importanti diritti di esercizio collettivo, come quelli sanciti dagli artt. 9 e 11. A garanzia del libero sviluppo di una normale dialettica sindacale stanno poi il divieto di sindacati di comodo (art. 17) e la tutela - per le organizzazioni a dimensione nazionale - contro la condotta antisindacale del datore di lavoro (art. 28).

Il secondo livello esprime la politica promozionale perseguita dal legislatore al precipuo fine di favorire l'ordinato svolgimento del conflitto sociale, e comporta una selezione dei soggetti collettivi protetti fondata sul principio della loro effettiva rappresentatività. Ad essi sono attribuiti diritti ulteriori idonei a sostenerne l'azione, come quelli di tenere assemblee, disporre di locali, fruire di permessi retribuiti (artt. 20, 23, 27) ecc. Il principale criterio selettivo adottato al riguardo è quello della «maggiore rappresentatività» a livello pluricategoriale (art. 19 della legge n. 300 del 1970, lett. a)), finalizzato a favorire un processo di aggregazione e coordinamento degli interessi dei vari gruppi professionali, di sintesi delle varie istanze rivendicative e di raccordo con le esigenze dei lavoratori non occupati. Ma accanto ad esso la tutela rafforzata è stata conferita (lett. b)) anche al sindacalismo autonomo, sempreché esso si dimostri capace di esprimere - attraverso la firma di contratti collettivi nazionali o provinciali di lavoro applicati nell'unità produttiva - un grado di rappresentatività idoneo a tradursi in effettivo potere contrattuale a livello extra-aziendale (cfr. sent. n. 334 del 1988).

La posizione di vantaggio che il giudice a quo vorrebbe riconosciuta alle organizzazioni sindacali non rientranti nelle predette categorie, che ottengono permessi sindacali (o altre misure di sostegno) per patto con l'imprenditore costituirebbe,

ALLEGATO 3

LA NORMATIVA

Costituzione Italiana

Parte prima

Diritti e doveri dei cittadini

Principi fondamentali

[...]

Art. 2.

La Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità, e richiede l'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale.

Art. 3.

Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.

È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.

Art. 4 .

La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto.

Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società.

[...]

TITOLO III

RAPPORTI ECONOMICI

Art. 35.

La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni.

Cura la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori.

Promuove e favorisce gli accordi e le organizzazioni internazionali intesi ad affermare e regolare i diritti del lavoro.

Riconosce la libertà di emigrazione, salvo gli obblighi stabiliti dalla legge nell'interesse generale, e tutela il lavoro italiano all'estero.

Art. 36.

Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa.

La durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge.

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi.

Art. 37.

La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore.

Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione.

La legge stabilisce il limite minimo di età per il lavoro salariato.

La Repubblica tutela il lavoro dei minori con speciali norme e garantisce ad essi, a parità di lavoro, il diritto alla parità di retribuzione.

Art. 38.

Ogni cittadino inabile al lavoro e sprovvisto dei mezzi necessari per vivere ha diritto al mantenimento e all'assistenza sociale.

I lavoratori hanno diritto che siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria.

Gli inabili ed i minorati hanno diritto all'educazione e all'avviamento professionale.

Ai compiti previsti in questo articolo provvedono organi ed istituti predisposti o integrati dallo Stato.

L'assistenza privata è libera.

Art. 39.

L'organizzazione sindacale è libera.

Ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione presso uffici locali o centrali, secondo le norme di legge.

È condizione per la registrazione che gli statuti dei sindacati sanciscano un ordinamento interno a base democratica.

I sindacati registrati hanno personalità giuridica. Possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce.

Art. 40.

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

[...]

Codice Civile

Libro V

Del Lavoro

[...]

Titolo II

Del lavoro nell'impresa

Capo I

Dell'impresa in generale

[...]

Sezione II