

LABORATORIO TERRITORIALE D/ QUARTIERE XI CIRCOSCRIZIONE

Via di Poggio Ameno 19 - Roma

Corso di Formazione di base su diritti di lavoratrici e lavoratori

organizzato e gestito dall'Unione Sindacale Italiana U.S.I. AIT Lazio

Sede: Via Iside 12 00184 Roma Tel. 06/70.45.19.81 Fax 06/77.20.14.44

Roma, Aprile 2001

PREMESSA

La formazione e la conoscenza dei diritti e dei principi giuridici fondamentali in materia di lavoro e di attività sindacale, è un punto di partenza importante per tutti coloro che lavorano, specie se si pongono ancora il "problema" di garantire dei diritti collettivi e individuali e di organizzare le forme e le pratiche di autodifesa nei luoghi di lavoro.

Con questo secondo corso di formazione, dopo quello sulla lettura della busta paga, si cerca di fornire quegli strumenti di conoscenza che hanno caratterizzato il patrimonio delle precedenti generazioni, che hanno scritto pagine importanti nei movimenti di lotta del secolo scorso. Un patrimonio e una "memoria storica collettiva" che cerchiamo di non disperdere, alla luce delle trasformazioni in corso nel mondo del lavoro, sfavorevoli alle classi subalterne.

ALFABETIZZAZIONE SINDACALE E DIRITTI (parte prima)

L'ordinamento costituzionale e i principi generali del diritto del lavoro e sindacale

L'attuale ordinamento giuridico italiano, ha avuto dalla prima unità del Paese nel 1861, diverse regolamentazioni sotto il profilo giuridico. E' di facile comprensione che tutto il quadro giuridico e normativo ha avuto modificazioni e riconoscimento di situazioni esistenti di fatto, in base ai **rapporti di forza tra la classe lavoratrice, i padroni (che solo oggi vengono chiamati datori di lavoro)** e con l'intervento statale/pubblico in materia di rapporti di lavoro, **con le Amministrazioni dello Stato a livello centrale e periferico, quale soggetto di intermediazione del CONFLITTO Di LAVORO e regolatore delle situazioni di crisi industriale e degli ammortizzatori sociali per i lavoratori e le lavoratrici che ne subiscono gli effetti negativi.**

Nel XIX secolo e fino all'entrata della Costituzione repubblicana del 1948, i rapporti di lavoro, i diritti e le libertà associative non erano oggetto di una normativa specifica, ma erano disciplinate dalle norme giuridiche generali sui contratti e sulle obbligazioni, quindi erano trattate come uno degli aspetti del diritto civile.

Non esisteva una branca del diritto del lavoro ed era sconosciuto il diritto sindacale. Anche le prime forme di associazionismo nate in sintonia con la costituzione della I^a Internazionale dei Lavoratori e lo sviluppo industriale, avevano un carattere di autotutela e associativo, come le prime Associazioni di Mutuo Soccorso riconosciute anche dal Governo dei Savoia fin dalla fine del 1870, in origine formate in Piemonte e in Liguria.

Le regolamentazioni dei diritti associativi dei lavoratori a livello collettivo, essendo all'epoca quasi sconosciuti i "diritti individuali" se non su base censuaria (quindi se avevi i soldi, ti erano riconosciute alcune prerogative, la massa dei salariati non aveva soldi, potere e non aveva diritti, solo i "doveri del lavoratore"), furono guardati caso previsto dal **Codice Penale, a partire da quello del 1890 che sanzionò la "libertà di coalizione" e la "libertà di sciopero". Alla fine del 1896 furono promulgate le prime leggi relative alle assicurazioni sociali.**

Ricordiamo che in quegli anni si era molto sviluppato il dibattito nei vari Paesi europei e

negli altri continenti, in relazione alla Internazionale dei Lavoratori, malvista (e illegale come associazione a livello mondiale) dai vari governi nazionali, sulla formazione delle Camere del Lavoro (in Francia le Bourses des Travailles), sulle grandi manifestazioni e scioperi per le otto ore di lavoro (tra le quali quella del 1886, con l'eccidio di Chigago e l'esecuzione dei sei militanti sindacalisti e anarchici, condannati per quelle manifestazioni, e in memoria dei quali iniziarono a organizzarsi le **manifestazioni del 1° Maggio**) e gli scioperi per i minimi salariali, la calmierazione dei principali beni di consumo e la tutela delle condizioni di lavoro e di salute nelle fabbriche e nei campi, l'eliminazione del caporalato e la regolamentazione del lavoro a [cottimo](#). In Italia, nel 1893 - 94, importanti furono il Movimento dei Fasci Siciliani, duramente represso dal Governo Crispi e le mobilitazioni contro lo sfruttamento del bracciantato agricolo, le lotte e gli scioperi contro il caro vita e il caro pane ...Ricordate le cannonate di Milano del 1898 per reprimere quelle mobilitazioni, al generale che ordinò la repressione di quei movimenti a colpi di cannone, Bava Beccaris, il Re diede una medaglia.

Uno strumento fondamentale di organizzazione della classe lavoratrice, di forme di solidarietà e di mutuo appoggio, di controllo e regolazione del "mercato del lavoro" o meglio del mercato delle braccia (una specie di contro collocamento e di regolamentazione dei minimi salariali), furono le Camere del Lavoro, le prime strutture territoriali che posero concretamente le basi per le organizzazioni dei prestatori di lavoro.

Le Camere del Lavoro non solo organizzavano le lotte, gli scioperi e le forme di autotutela della classe lavoratrice, ma divennero ben presto i punti di riferimento per quelle battaglie di natura sociale strettamente collegate al mondo del lavoro, in un'ottica complessiva che era in contrasto con la tendenza dominante dei "sindacati di mestiere o di industria", più legata alle sole rivendicazioni economiche e a questioni che oggi potremmo definire "corporative", cioè limitate al solo ambito della categoria, settore, figura professionale direttamente interessata dalla vertenza.

Dalle Camere del Lavoro si intrecciavano le attività delle Case del Popolo, le prime lotte per le assicurazioni sociali e sanitarie, le prime forme di tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli, la scolarizzazione della classe lavoratrice (nel 1882, con la "riforma Coppino", l'istruzione elementare diventava obbligatoria in tutto il Regno d'Italia, ma con orari di lavoro di 12 - 14 ore medie giornaliere, pochi erano coloro che terminavano gli studi). Infatti, garantire agli operai e ai braccianti la possibilità di "imparare a scrivere, a leggere e a far di conto", uscire dall'ignoranza e permettere un minimo di capacità di ragionamento e di consapevolezza della propria condizione di sfruttati e della forza della classe lavoratrice, tenuta invece in forme di abbruttimento e di semi schiavitù, fu un obiettivo primario delle situazioni organizzate. La differenziazione che si creò fu tra le "Camere del Lavoro riformiste", legate al Partito Socialista e alla CGL (CGIL CISL UIL di oggi) e le "Camere del Lavoro Rivoluzionarie", svincolate dal controllo del partito, che furono la base organizzata dalla quale nacque nel 1912 l'Unione Sindacale Italiana.

Successivamente, a livello sindacale furono costituite nel 1918 la U.I.L. (formata da elementi estromessi dalla U.S.I. per violazione dei principi statutari e per l'appoggio all'intervento militare italiano nella I^a guerra mondiale) e nel 1920 la C.i.L. (di ispirazione cristiana).

Una prima regolamentazione statale, fedele ai principi centralisti e totalitari propri di quel regime politico, fu elaborata e divenne il sistema dominante a partire dal 1926, con la legislazione fascista, che fu caratterizzata dal controllo totalitario da parte dello Stato non solo dell'attività dei singoli e delle categorie produttive e di scambio nelle discipline del rapporto di lavoro pubblico e privato, ma anche delle associazioni di natura sindacale. Furono sciolte o distrutte tutte le Confederazioni sindacali esistenti e i sindacati di categoria non in sintonia con il regime di Mussolini, ci fu l'instaurazione del sistema della cogestione e delle corporazioni, con il riconoscimento, per ogni settore merceologico, di una sola associazione, rispettivamente di datori di lavoro e di lavoratori.

Divenne obbligatoria l'iscrizione ai sindacati corporativi fascisti (così come al Partito dominante), non erano ammesse quelle minime libertà conquistate a caro prezzo nel periodo 1880 - 1920.

Le associazioni corporative di datori di lavoro e di lavoratori "riconosciute dal Governo", avevano poteri molto forti e rappresentavano legalmente, tutti coloro che facevano parte delle rispettive categorie, anche "indipendentemente dalla volontà concreta di aderirvi, avevano il "diritto" di stipulare i Contratti Collettivi di Lavoro che, per la prima volta in Italia, avevano efficacia "erga omnes", cioè valore legale per tutti e che avevano un meccanismo di applicazione garantito da sanzioni disciplinari sia civili sia penali. Si ricorda che il Codice Penale Rocco, in parte ancora in vigore oggi, è del 1931, quindi le riforme in materia di intervento statale e centrale sul lavoro e sui contratti collettivi, andavano di pari passo con l'instaurazione di un sistema giuridico e legale frutto dei principi propri del regime fascista, che investiva tutti gli aspetti della vita dei cittadini e delle cittadine in Italia.

Il cambiamento iniziò con la promulgazione e con l'entrata in vigore della Costituzione Repubblicana nel 1948, con la conseguente opera di democratizzazione e della "defascistizzazione" del codice civile, delle sanzioni previste nel codice penale e con il ripristino di principi basati sulla libertà associativa sia per i datori di lavoro sia per i lavoratori e le lavoratrici. Con il nuovo ordinamento costituzionale, continua l'intervento dello Stato nelle sue varie articolazioni in materia di lavoro e diritti, con l'introduzione di un sistema organico di fonti normative (fonti del diritto) e di regolazione dei fenomeni esistenti di fatto con l'elaborazione di una dottrina giuridica del lavoro e della legislazione sociale. **Il diritto del lavoro assume così una connotazione precisa, di branca del diritto che costituisce "...l'insieme delle norme giuridiche e degli istituti che regolano l'attività professionale dei lavoratori subordinati privati (dal 1993, anche dei pubblici dipendenti) e ne attuano concretamente la tutela giuridica ed economica..."**.

il diritto sindacale settore specifico del diritto del lavoro, è per definizione **"...il sistema di norme e di istituti contrattuali (sostenuto dagli orientamenti giurisprudenziali, N.d.R.), relativo alle forme di regolamentazione delle libertà associative e dei diritti dei singoli cittadini/lavoratori e degli organismi di rappresentanza, nonché del complesso delle relazioni industriali tra gli organismi dei datori di lavoro e quelli dei lavoratori"**.

Inizia così un lavoro articolato, nel quale l'intervento legislativo ha avuto un passaggio dalla concezione "civilistica" del rapporto di lavoro, legato a doveri e obblighi, alla tutela generale "pubblicistica" delle istanze dei lavoratori

LE FONTI NORMATIVE PRINCIPALI:

In materia di diritto del lavoro, sono da distinguersi le **FONTI LEGISLATIVE** e le **FONTI CONTRATTUALI (dette anche "fonti di natura pattizia")**. Le fonti del diritto legislativo sono la Costituzione Italiana, il Codice Civile (Libro V) e la legislazione specifica, cioè le leggi che regolamentano gli aspetti principali nei quali nasce, si sviluppa e si conclude il rapporto di lavoro e le disposizioni che riguardano la tutela giuridica ed economica.

Le fonti di natura contrattuale/pattizia sono gli Accordi sindacali Interconfederali (per il settore privato) e gli Accordi sindacali Intercompartimentali (per il Pubblico Impiego), i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL), i Contratti Collettivi Integrativi Aziendali, gli Accordi sindacali aziendali o i Contratti Collettivi integrativi Territoriali (Regionali o Provinciali).

La Costituzione italiana è ispirata al modello delle costituzioni di tipo liberale - partecipativo, nel senso che parte dal riconoscimento di libertà e di diritti al singolo cittadino, riconoscendo alle "formazioni sociali dove si svolge la sua personalità..." (articolo 2 Cost.), comprese le libertà e i diritti di riunione (articolo 17 Cost.), di associazione (articolo 18 Cost.), di manifestazione del pensiero (articolo 21 Cost.), vietando quei comportamenti e non riconoscendo tutela giuridica alle situazioni associative contrarie all'ordine pubblico, vietate dalla legge penale o non conformi al "buon costume". **In materia di diritto del lavoro e nel caso specifico del diritto**

sindacale, la Costituzione prevede oltre agli articoli sopra citati, gli articoli 39 e 40 del Titolo III, rispettivamente il principio della **libertà di organizzazione sindacale (art. 39 1° com ma Cost.)**, i **criteri e le condizioni di "registrazione dei sindacati"**, **principio non applicato (art. 39 3° comma Cost.)** e il **riconoscimento del diritto di sciopero, non più solo la libertà di sciopero, con l'applicazione legislativa per i SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI delle forme di regolamentazione, leggesi restringimento, del diritto costituzionale di sciopero, con la L. 146/90 e le modificazioni peggiorative della L. 83/2000.**

Il principio che stabilisce "...L'organizzazione sindacale è libera", fondamentale principio giuridico sul quale si basa il sistema delle relazioni industriali, è opposto al principio sopra descritto tipico dei regimi totalitari e, in Italia tipico del regime corporativo fascista, nel quale invece l'inquadramento nell'organizzazione statale e gerarchica delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, aveva come conseguenza un controllo completo delle questioni relative al rapporto di lavoro, con un meccanismo di "composizione e conciliazione" dei vari interessi collettivi, totalmente contrario a qualsiasi istanza di partecipazione diretta, libera, di confronto o di scontro tra i soggetti direttamente interessati. Anzi nel sistema corporativo fascista, con la L. 563 del 1926, i sindacati dei datori di lavoro e dei lavoratori acquisivano una personalità di **diritto pubblico**, in quanto inseriti nell'organizzazione centrale e gerarchica dello Stato e sottoposti al controllo da parte di esso. L'organismo che cementò il sistema nel 1934 fu l'istituzione delle Corporazioni, enti di diritto pubblico di grado superiore, che avrebbero dovuto comporre e rappresentare i fattori della produzione e avevano poteri di regolamentazione di tutti gli aspetti in materia economica e dei rapporti di lavoro, oltre alla stipulazione dei Contratti Collettivi con efficacia "erga omnes" e addirittura il potere di imporre il versamento dei contributi anche ai "non iscritti".

Il cambio di sistema con l'avvento della Costituzione repubblicana porta ad altra conclusione, **almeno sul piano teorico**. La facoltà di agire per la tutela e la promozione degli interessi generali e collettivi nel mondo del lavoro è attribuita agli stessi soggetti che sono **direttamente coinvolti e protagonisti del conflitto industriale e sociale**, come applicazione in forma collettiva, organizzata e autonoma, delle posizioni e prerogative di libertà già garantite ai singoli.

Quando si afferma che **l'organizzazione sindacale è libera**, si fa riferimento alla completa autonomia del soggetto protagonista, poiché non si determina a priori la forma o il modo impiegato per la coalizione o l'organizzazione dei diretti interessati i lavoratori e le lavoratrici, ma la Cost. ha lasciato alla libera scelta gli stessi soggetti promotori. Infatti, organizzazione è termine più ampio della semplice associazione e lascia intendere una determinazione autonoma per il raggiungimento dei comuni interessi. La qualificazione giuridica importante è l'aggettivazione di "sindacale", cioè la finalità di autotutelare gli interessi dei lavoratori e raggiungere gli obiettivi connessi alle condizioni di lavoro e a quelle di natura sociale e culturale legate al mondo del lavoro, nel senso specifico della condizione di **classe subalterna**.

Il diritto di organizzarsi liberamente significa anche il divieto dello Stato di compiere atti che possano incidere negativamente l'interesse tutelato attraverso questo riconoscimento di libertà e di diritto soggettivo pubblico, in applicazione proprio delle disposizioni di garanzia dell'individuo/cittadino nei confronti dello Stato. L'altro aspetto positivo è quello di favorire le condizioni sulle quali si possa intervenire sul piano legislativo, regolando attraverso le norme ordinarie contenute nelle leggi i rapporti tra lavoratori organizzati e datori di lavoro. Una delle principali applicazioni che ha portato il legislatore a ribadire la libertà sindacale e i diritti specifici nei luoghi di lavoro è il riferimento della L. 300/70, lo Statuto dei Lavoratori, oggetto delle prossime parti della dispensa e del corso.

L'articolo 40 della Costituzione, relativo al riconoscimento del diritto di sciopero, ha avuto come sopra accennato una regolamentazione legislativa, in termini restrittivi per i

lavoratori e con la finalità di equilibrare gli interessi degli "utenti dei servizi pubblici" con l'esercizio del diritto individuale in forma collettiva dei lavoratori. Di fatto, si è utilizzato questo "equilibrio" per ridurre gli scioperi selvaggi nelle Pubbliche Amministrazioni o nei servizi essenziali (quasi tutti, oramai) e imporre una serie di difficoltà per spuntare l'arma principale della classe lavoratrice nello sviluppo del conflitto industriale o nelle grandi lotte di natura sociale. La Legge 146/90 e le modificazioni avvenute nel 2000, hanno imbavagliato la concreta possibilità di esercitare il diritto costituzionale di sciopero, con la conseguenza di poter avvantaggiare il datore di lavoro che nei casi dei "servizi pubblici essenziali" è lo Stato, le Pubbliche Amministrazioni, le aziende erogatrici di servizi, pubbliche o private (la legge si applica anche a coloro che sono affidatari di servizi pubblici appaltati a terzi).

Il Codice Civile, al Libro V "DEL LAVORO" del 1942 con varie modificazioni e integrazioni, disciplina i rapporti di lavoro e specifica gli aspetti di natura privatistica e contrattuale degli stessi.

La natura del codice civile riguarda gli aspetti del "lavoro" sotto il profilo degli obblighi e dei doveri del prestatore di lavoro (obbligo di fedeltà articolo 2105 c.c., obbligo di diligenza articolo 2104 c.c.) e quelli di natura contrattuale, tipici dei contratti di lavoro e dei vari istituti, nonché il profilo e le caratteristiche dell'impresa e della figura di imprenditore, comprensivi dei poteri e delle prerogative dell'imprenditore nei confronti dei lavoratori subordinati.

Tutto il Titolo V del Codice Civile risente quindi dell'impianto e della natura di sistema normativo dell'epoca fascista, quindi di regolamentazione delle situazioni imprenditoriali e di quelle dei lavoratori (operai, impiegati, quadri) in un unico settore di intervento e di istituti contrattuali e pattizi, rimessi in gran parte alla negoziazione tra le parti.

E' ovvio che su questo aspetto, valgono i **concreti rapporti di forza tra le parti contraenti, non chi ha ragione dal punto di vista giuridico o sostanziale, aspetto che assume la sua importanza in occasione della stipulazione dei Contratti Collettivi di Lavoro.**

L'intervento legislativo specifico, ha assunto la sua importanza solo a partire dagli anni '60, con la Legge che per la prima volta ha disciplinato criteri e limiti al potere disciplinare dell'imprenditore per il caso dei **licenziamenti individuali (L. 604/1966), con lo Statuto dei Lavoratori (applicazione dei diritti costituzionali nei luoghi di lavoro), con la legislazione in materia di tutela delle lavoratrici madri/lavoratori padri (L. 1204/71, L. 903/77, L. 104/92, L. 125/91, L. 53/2000)** e in epoca successiva con le varie forme di regolamentazione specifica nei casi di crisi aziendali, ristrutturazioni industriali, attraverso i meccanismi di ammortizzazione sociale (L. 164/75 sulla Cassa Integrazione Guadagni, L. 223/91 sulle forme di mobilità...), le disposizioni sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (D.Lgs. 626/94 tanto per fare un esempio conosciuto a tutti).

La legislazione ha ratificato dal punto di vista giuridico, su alcuni degli argomenti citati (limiti ai licenziamenti individuali, tutela lavoratrici madri, Statuto dei Lavoratori, salute e sicurezza) la spinta dei movimenti di lotta dei lavoratori e gli orientamenti più avanzati della giurisprudenza, da un lato con un riconoscimento in termini di diritti di situazioni presenti nei fatti o recepite da contratti di lavoro, dall'altro con un'azione di freno da possibili e ulteriori conquiste da parte delle situazioni organizzate "in movimento", con una regolamentazione e una serie di disposizioni normative parziali, che avevano la funzione di "limitare i danni" e non squilibrare troppo le relazioni industriali e i rapporti di forza rispetto alle posizioni dei datori di lavoro. In questi comportamenti "di compromesso", la funzione dello Stato si è autolimitata e ha contravvenuto a quei principi di fondo e a quello stesso spirito dei Costituenti del 1948 che, su una base di patto sociale di compromesso dopo la II guerra mondiale e la Liberazione partigiana, avevano lasciato degli spiragli per il futuro, rimettendo le applicazioni dei principi costituzionali fondamentali e delle future trasformazioni in senso evolutivo e di civiltà, al "libero" sviluppo dei rapporti di forza e all'estrinsecazione del conflitto industriale. La questione dei diritti collettivi e individuali delle lavoratrici e dei lavoratori, nei luoghi di lavoro e nei principali aspetti della vita sociale e civile, ha assunto un'importanza e un rilievo

particolare con la L. 300/70, lo Statuto dei Lavoratori, attuale materia del contendere e spina nel fianco nelle odierne relazioni industriali, legge fondamentale che la Confindustria, molte formazioni politiche e negli stessi ambiti governativi di alti funzionari dello Stato (o loro consulenti e tecnici), puntano a "riformare" o eliminare.

La frontiera dei diritti, anche dei "nuovi diritti" nell'era della globalizzazione e delle profonde trasformazioni economiche e sociali, passa necessariamente in Italia per la conoscenza di questa legge, della sua portata in termini concreti e quotidiani, della sua difesa per quello che di positivo ancora rappresenta, per il contenuto ideale che costituisce un pezzo importante della "memoria storica" della classe lavoratrice, che non va dimenticato: chi non ha memoria ... non ha futuro.