

**LABORATORIO TERRITORIALE DI QUARTIERE XI CIRCOSCRIZIONE**  
**Via di Poggio Ameno 19 (Grottaperfetta) Roma**  
**Corso di Formazione di base sui diritti delle lavoratrici e dei 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

**ALFABETIZZAZIONE SINDACALE E DIRITTI (seconda parte)**  
**SCHEDA TECNICA SULLA LEGGE 300/1970 - STATUTO DEI LAVORATORI**

**Premessa**

Nell'ordinamento giuridico italiano, oltre ai generali principi costituzionali riguardanti la libertà sindacale e il diritto di sciopero, la legislazione si è arricchita della Legge 300/1970, detta comunemente "Statuto dei Lavoratori", recante le norme dirette a tutelare e promuovere la libertà e l'attività sindacale all'interno delle aziende, unità produttive o amministrative (nel Pubblico Impiego è applicato integralmente solo a partire dal 1993, con il D.Lgs. n. 29193 e dai contratti collettivi di lavoro).

L'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali è disciplinato invece dalla Legge 146/90 e dalle norme inserite nei contratti di lavoro, in applicazione del principio sancito all'art. 40 della vigente Costituzione.

L'ambito interpretativo ha avuto come perno la giurisprudenza (cioè le sentenze emesse dai giudici nella parte "tecnico-giuridica" del dispositivo) o dalla dottrina, cioè dai giuristi e dai tecnici del diritto sindacale. Con lo Statuto dei Lavoratori, dopo alcuni tentativi d'intervento legislativo sui diritti dei lavoratori e soprattutto di limitazione del potere dell'imprenditore (L.604/66, sui licenziamenti individuali), si è compiuto un notevole salto di qualità rispetto alla questione dei **Conflitto Industriale**. Infatti, sono presenti e regolamentati due aspetti principali. Il primo riguarda la tutela della libertà e della dignità del lavoratore con riferimento a determinate situazioni di carattere repressivo che si verificano nei luoghi di lavoro. Infatti l'azienda o la Pubblica Amministrazione, come organizzazione basata sul principio di autorità gerarchica, è portata a creare, una situazione di subordinazione e limitazione delle libertà e della dignità dei lavoratori dipendenti.

Era quindi un'esigenza indispensabile la tutela legislativa di questi valori di portata costituzionale (si vedano gli art. da 2 a 7 dello Statuto).

Il secondo aspetto della L. 300/1970, che è legato al primo, esprime un atteggiamento preciso del legislatore nei rapporti sindacali, con una precisa linea di sostegno delle Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori.

Fu ritenuto che, in ossequio all'elementare principio di democrazia sostanziale, dovesse essere legittimata la presenza e l'attività delle strutture sindacali all'interno delle aziende, garantendo al tempo stesso la tutela efficace ed effettiva dei lavoratori attraverso la garanzia di strumenti di **autotutela** dei lavoratori organizzati sindacalmente nell'unità produttiva o amministrativa. Solo alla condizione di favorire e stimolare efficacemente questa presenza organizzata dei dipendenti, poteva essere reso operante il sistema di garanzie operato, in teoria, dalla norma giuridica, dato che l'esperienza pratica specie nel settore privato, dimostrava la necessità di riequilibrare in termini di "strumenti operativi" il rapporto conflittuale esistente tra lavoratori e datori di lavoro, basato sul semplice e brutale **rapporto di forza**.

Furono create, attraverso una legge, le basi per una concreta attività di autotutela nei luoghi di lavoro, rafforzando la posizione di forza del sindacato dei lavoratori a livello di singola impresa, azienda o amministrazione pubblica. Questa funzione si è sempre più accentuata con

l'emergere del conflitto a livello aziendale e con i ripetuti inviti da parte degli organismi statali allo sviluppo della contrattazione collettiva, anche aziendale; lo stimolo dell'attività sindacale è stato considerato una modalità indiretta di promuovere la contrattazione, sia nella formulazione di norme protettive di singole situazioni sia come sostegno ai testi contrattuali, nell'ottica di un'attività di "conciliazione del conflitto".

Tutta la strutturazione della L. 300/70 è una prima applicazione dei principi costituzionali, a partire dall'art. 39 della Costituzione, il quale stabilisce che "l'organizzazione sindacale è libera"; non esistendo attualmente l'obbligo di "registrazione" delle organizzazioni sindacali, tutte le strutture legalmente costituite operano come **associazioni non riconosciute o organizzazioni di fatto**, purché abbiano uno statuto interno basato su principi democratici.

Di seguito saranno esaminati i principali aspetti della L. 300/70 (riportata già nel CD tra le leggi e in appendice).

### **Titolo I - Della libertà e della dignità del lavoratore**

Si tratta degli artt. 1-13 della Legge, nei quali sono individuati una serie di atteggiamenti inibitori del potere che ha il datore di lavoro sui dipendenti, in virtù di una prevalenza di valori di libertà individuale e di dignità della persona all'interno dei luoghi di lavoro, rispetto al potere e all'autoritarismo dominante per effetto del rapporto di subordinazione gerarchica esistente nelle aziende; infatti, gli artt. 2-8 della Legge, impongono una serie di limitazioni, come l'uso della polizia privata nelle fabbriche (art. 2), le mansioni e i nominativi del personale di vigilanza (art. 3), l'uso di mezzi audiovisivi o di altre apparecchiature per le attività di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori (art. 4), le limitazioni sugli accertamenti sanitari nei casi di infermità per infortunio, per malattia del dipendente (art. 5), il divieto alle perquisizioni personali (art. 6), l'esercizio del potere disciplinare (art. 7), che deve rispettare una precisa procedura, salvo una diversa disciplina operata dai contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL).

Di particolare importanza è il divieto di indagine sulle opinioni del lavoratore, sia ai fini assunzionali, che nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, fatto che molto spesso è stato denunciato alla Pretura del Lavoro, organo giurisdizionale competente, perché in concreto costituisce una "condotta antisindacale"; è questa una delle condizioni fondamentali affinché sia reso efficace il principio di libertà di pensiero del lavoratore e la dignità della persona, non essendo rilevante questo aspetto per la valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore; sono vietate le indagini effettuate attraverso terze persone, estranee all'organizzazione aziendale.

L'art. 9 è stato recentemente "potenziato" con l'introduzione dei D.Lgs 626/94, recante le norme di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, attraverso la specifica figura del "rappresentante dei lavoratori per la sicurezza" (RLS) eletto (o a volte designato dalle rappresentanze sindacali aziendali, RSA) dai lavoratori a suffragio universale e a scrutinio segreto, su liste concorrenti. Nella fase transitoria rispetto alle procedure di elezione dei RLS, proprio in applicazione dell'art. 9 dello Statuto, nell'ambito delle Rappresentanze Sindacali aziendali esistenti è possibile designare il delegato sindacale con funzioni di RLS, che dovrà ricevere apposito mandato con lettera di "accreditamento" da parte della struttura sindacale territoriale di riferimento, per il corretto svolgimento delle funzioni di RSA/RLS.

Va detto che dal punto di vista pratico, questo tipo di intervento non è stato molto usato, solo recentemente è stato utilizzato per sopperire alle difficoltà di eleggere nelle aziende pubbliche o private i RLS svincolando questa figura dai lacci del meccanismo delle RSU (Rappresentanze Sindacali Unitarie, previste dall'Accordo Nazionale Quadro del Luglio 1993 e da successivi Accordi nazionali per i settori e le categorie) e per dare maggiore forza nella complessa attività delle rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro.

Gli artt. 10-12 tutelano aspetti precisi della vita dei lavoratori e delle lavoratrici,

riguardando la regolamentazione dei diritti dei lavoratori-studenti (art. 10), la promozione di attività culturali, ricreative nonché le attività di patronato, affidate ad organismi costituiti all'interno dell'azienda o riconosciuti dal Ministero dei Lavoro (come gli Enti di Patronato).

Nell'art. 13 sono disciplinati i criteri da seguire per le mansioni svolte dal dipendente, compresi i casi di attribuzione di mansioni superiori a quelle ricoperte in precedenza, nonché il trattamento economico corrispondente. Nel medesimo articolo, che sostituisce l'art. 2103 del vigente Codice Civile, è prevista l'ipotesi di trasferimento del dipendente solo per comprovate ragioni di ordine tecnico, organizzativo o produttivo, sancendo la **nullità** di ogni patto contenente clausole contrarie. Questa previsione legislativa è stata spesso adoperata per vertenze, individuali o collettive, relative al riconoscimento di mansioni superiori acquisite o ricoperte di fatto, in violazione delle relative dotazioni o piante organiche con gli allegati "organigrammi" delle qualifiche professionali o dei livelli dei dipendenti in servizio. Altro caso di utilizzo di questa forma di tutela prevista all'art. 13 L. 300/70, riguarda le procedure di trasferimento nelle aziende o nelle singole unità produttive o amministrative, secondo criteri di "punizione" di singoli lavoratori e non per i motivi espressamente indicati all'art. 13; è stata così applicata la forma principale di autotutela del singolo lavoratore nei confronti di scelte o determinazioni unilaterali dell'imprenditore o del dirigente, che in assenza di questa norma avrebbe potuto a proprio piacimento e senza alcuna limitazione utilizzare il potere o la discrezionalità inerente alla posizione gerarchica ricoperta nell'azienda per "ammorbidire" i lavoratori scomodi o quelli più combattivi.

## **Titolo II - Della libertà sindacale**

Negli articoli 14-18 dello Statuto sono state previste non solo delle norme specifiche riguardanti la libertà sindacale, ma anche un sistema sanzionatorio come ulteriore garanzia della effettività dei principi contenuti nelle norme stesse. Infatti, la "fonte giuridica" diretta che disciplina questa materia è divenuta ormai lo Statuto dei Lavoratori, anche se i suoi presupposti originali erano alcune convenzioni internazionali, ratificate anche dal Governo italiano, approvate dalla Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) già nel 1948 e nel 1949.

Queste convenzioni (come la n°87 "principio di libertà sindacale nei confronti dello Stato" e la n°98 "diritto di organizzazione e di contrattazione collettiva"), obbligavano gli Stati firmatari a garantire ai lavoratori una protezione adeguata contro atti di discriminazione operati dai datori di lavoro, sia come attentato alla libertà sindacale che come garanzia a favore delle organizzazioni di lavoratori, sia in forme dirette che in forme indirette, preventivamente o successivamente alla costituzione delle organizzazioni sindacali.

Non era però previsto un preciso sistema di sanzioni ai danni dei datori di lavoro riconosciuti colpevoli di tali attività illecite, se non il richiamo alle forme di tutela in sede civile proprie dei rispettivi ordinamenti giudiziari dei singoli Paesi firmatari; il che poteva creare notevoli difficoltà pratiche in tutti gli Stati che non avevano una tutela giudiziaria adeguata a proteggere gli interessi specifici delle organizzazioni sindacali.

In questo caso, si può dire che la legislazione in Italia ha dato una possibilità concreta di azione a difesa di situazioni che altrimenti avrebbero avuto tempi lunghi di decisione o scarse possibilità di vittoria in sede giudiziaria; lo Statuto dei Lavoratori ha predisposto, come fattore di riequilibrio del conflitto, un canale "privilegiato" a favore delle organizzazioni sindacali e dei singoli aderenti, specie se delegati o rappresentati sindacali.

L'art. 14, affermando un principio già previsto dalla Costituzione all'art. 39, ha inciso notevolmente nelle situazioni precedenti al 1970, esprimendo in termini precisi la chiara intenzione di **garantire la libertà sindacale**, di renderla **effettiva ed efficace**, specie nei luoghi di lavoro e nei confronti del datore di lavoro.

Attraverso questa imposizione legislativa di norme di valore costituzionale, non solo

nell'ambito dei rapporti fra il cittadino e le istituzioni o lo Stato, ma anche e soprattutto all'interno dei rapporti interprivati e contrattuali compreso il rapporto di lavoro, si è avuta la possibilità concreta di intervenire in un ambito nel quale i lavoratori, per quanto combattivi e con la ragione dalla loro parte, avrebbero dovuto impegnare molte delle loro energie solo per riuscire concretamente a svolgere un'attività che come privati cittadini, al di fuori dei luoghi di lavoro, avrebbero potuto compiere senza particolari oneri o difficoltà.

Si è trattato quindi di un riconoscimento di decenni di lotte e battaglie politico-sindacali durissime, specie nelle fabbriche di grandi dimensioni come lo erano i grandi complessi industriali degli anni 1950-70, a prezzo di sacrifici immensi di lavoratori e di operai, che solo alcuni anni prima della legge del 1970, avevano scritto pagine indimenticabili di storia contemporanea.

Lo Statuto dei Lavoratori è stato per certi aspetti uno strumento di formale riconoscimento degli elementari diritti democratici nei luoghi di lavoro, anche se per altri aspetti si è trattato di un intervento statale finalizzato a "frenare" l'impeto dei movimenti di lotta che, partendo da semplici rivendicazioni normative ed economiche, stava rimettendo in discussione l'intero aspetto istituzionale del nostro Paese.

Se è possibile e garantito partecipare ad assemblee pubbliche o in luogo pubblico come cittadini/e, è altrettanto garantito nell'ordinamento giuridico italiano, **il diritto di partecipare ad assemblee nei luoghi di lavoro, così come sono previste e garantite le libertà sindacali.**

L'articolo 14 testualmente dice "...IL DIRITTO DI COSTITUIRE ASSOCIAZIONI SINDACALI, DI ADERIRVI O DI SVOLGERE ATTIVITÀ SINDACALE, E' GARANTITO A TUTTI I LAVORATORI ALL'INTERNO DEI LUOGHI DI LAVORO".

Come si può svolgere concretamente l'"attività sindacale"? E' semplice, tutto ciò riguarda una serie di comportamenti, dalla distribuzione o affissione di comunicati, volantini su materie di interesse lavorativo o contrattuale, indicando o partecipando alle assemblee sindacali, raccogliendo firme su proposte scritte elaborate dalle strutture sindacali presenti nell'azienda o alle quali si è iscritti, chiedere il referendum se ci sono decisioni importanti da prendere in materia di lavoro a livello aziendale, tramite le proprie rappresentanze sindacali aziendali, partecipando se possibile alle riunioni con la Direzione aziendale (dipende dal grado di democrazia del sindacato di riferimento e dallo svolgimento concreto di funzioni di portavoce di richieste della base dei dipendenti, oltre alla "conquista" della rappresentatività e l'ammissione alle trattative...), la proclamazione o la partecipazione ad azioni di sciopero, la contribuzione alle spese di funzionamento materiale del sindacato, tramite il contributo associativo.

Il contributo sindacale avviene di solito (e quando le Direzioni aziendali non commettono abusi o illegalità), attraverso la compilazione di moduli di adesione e di autorizzazione alla riscossione, con cadenza mensile di una quota fissa o percentuale sul proprio salario o stipendio, richiedendo al datore di lavoro di versarlo a favore del sindacato al quale si è iscritti; il meccanismo tecnico giuridico ormai in vigore, specie dopo l'abrogazione di parte dell'art. 26 dello Statuto, è quello della "cessione del credito", in tutti i casi e quando il sindacato non è firmatario del Contratto Nazionale Collettivo di Lavoro, poiché sono le lavoratrici e i lavoratori che danno l'autorizzazione a devolvere dalla loro busta paga sul proprio stipendio o salario, la quota associativa fissata dal sindacato e in accordo con i lavoratori. Se il datore di lavoro non lo fa, nonostante l'autorizzazione esplicita del lavoratore o della lavoratrice, commette una grave scorrettezza, che nei casi più gravi arriva anche all'illecito penale, oltre alla discriminazione e al danno economico.

La legge all'art.14 non indica tutti i casi nei quali si svolge l'attività sindacale, ma garantisce che questa possa essere effettuata senza interferenze del datore di lavoro o di altri sindacati.

L'art. 15 sancisce il divieto e la **nullità degli atti discriminatori**; sono fissati due punti: nel primo, è stabilita la nullità di ogni atto o patto diretto a subordinare l'occupazione di un

lavoratore alla condizione che aderisca o meno ad un'associazione sindacale, ovvero che cessi di farne parte. Atti di questo genere, oltre che essere nulli giuridicamente, cioè privi di valore ed efficacia, sono anche colpiti da **sanzione penale**, in considerazione della scarsa utilizzabilità del primo tipo di sanzione (quella pecuniaria), nonché in relazione alla gravità degli atti commessi dal datore di lavoro (o dal dirigente). Quindi, il datore di lavoro che subordinasse l'occupazione di un lavoratore a simili condizioni, che limitano fortemente la libertà sindacale, incorrerebbe anche nell'applicazione delle sanzioni penali (arresto da 15 giorni fino a 1 anno), previste dallo stesso Statuto dei lavoratori all'art. 38, oltre alla pubblicazione della sentenza penale di condanna su uno o più quotidiani. La seconda tipologia di atti discriminatori, prevista alla lettera b) dell'art. 15, sancisce la nullità di qualsiasi patto o atto diretto a licenziare un lavoratore, discriminarlo nell'assegnazione di qualifiche mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale o a causa della partecipazione ad uno sciopero.

Per tali atti non è prevista però la sanzione penale, poiché si tratta di situazioni che possono facilmente essere colpite attraverso la "sanzione" civile della nullità; quindi se il lavoratore si oppone, anche tramite la rappresentanza sindacale aziendale o il sindacato a livello territoriale, può ottenere giustizia e far annullare l'atto illecito compiuto dal datore di lavoro. La norma dispone anche la **illiceità** della discriminazione compiuta per motivi politici, religiosi, di razza, di lingua o di sesso (a seguito della L. 903/77 e della L. 125/91, sono stati introdotti i tre ultimi casi nell'art. 15 L.300/70), in ragione della notevole gravità del comportamento lesivo del datore di lavoro.

La norma in esame comprende una casistica piuttosto ampia con la dizione "recargli altrimenti pregiudizio", dando così la possibilità di far annullare atti del datore di lavoro, compiuti nell'esercizio della sua autorità di superiore gerarchico, o comunque dei patti specifici lesivi di determinati interessi o valori, facendo riferimento al caso specifico, nell'impossibilità concreta di individuare dei casi - tipo ("fattispecie" in termini tecnici) passibili di sanzione.

All'art. 16 è sancito il divieto di concedere trattamenti economici di maggior favore, con un carattere di discriminazione "a rovescio" con le stesse caratteristiche discriminatorie previste all'art. 15. Il caso più conosciuto di trattamento a favore di una pluralità di persone a danno di altre è dato dai "premi antischiopero", che venivano corrisposti in aggiunta alla normale retribuzione, a tutti i lavoratori che non avevano partecipato ad un'azione di sciopero; questo trattamento costituisce una incentivazione alla rottura della solidarietà che dovrebbe esistere in un momento di lotta, poiché li induce a non partecipare all'astensione collettiva dal lavoro in cambio di una prestazione aggiuntiva di natura economica.

Altro caso "famoso" è quello che può essere corrisposto per favorire l'adesione a organizzazioni sindacali che incontrano il gradimento del datore di lavoro. In questa come in altre ipotesi, il trattamento collettivo "discriminatorio" deve intendersi non solo la corresponsione materiale di somme di denaro, ma **qualsiasi trattamento valutabile in termini economici** (come, per esempio, la concessione di un periodo di ferie più lungo). Il meccanismo di reazione previsto dalla norma è una innovazione rispetto al "normale" apparato sanzionatorio previsto dall'ordinamento italiano, poiché prevede una particolare **sanzione civile**: i lavoratori, nei cui confronti è stata attuata la discriminazione (i quali possono conferire apposito mandato all'associazione sindacale disposta a seguirli), possono rivolgersi al Pretore, quale giudice del lavoro, il quale, accertati i fatti, può condannare il datore di lavoro al pagamento, a favore del Fondo adeguamento Pensioni, di una somma pari all'importo dei trattamenti economici di maggior favore illegittimamente corrisposti nel periodo massimo di un anno.

E' evidente che la manovra attuata subdolamente dal datore di lavoro, attraverso la concessione di benefici di natura economica a lavoratori che tengano un determinato comportamento, può essere vittoriosamente smantellata alla condizione che i lavoratori danneggiati acquisiscano la consapevolezza e la documentazione minima necessaria per

rivolgersi alla Magistratura e ottenere giustizia.

All'art.17, è riaffermato un principio già previsto nelle varie convenzioni internazionali in materia di diritto di organizzazione sindacale e di contrattazione collettiva, cioè il **divieto di costituire sindacati di comodo**, quindi sindacati che sono sostenuti, costituiti o "foraggiati", qualunque sia il mezzo adoperato, dai datori di lavoro o dalle rispettive associazioni di categoria. L'esistenza dei "sindacati gialli", è un modo indiretto di comprimere la libertà sindacale, riducendo lo spazio di agibilità dell'organizzazione effettivamente presente e rappresentativa sul posto di lavoro.

Le forme adoperate sono le più diverse, vanno dal finanziamento ad atteggiamenti di favoreggiamento più o meno nascosto, fatto che pone il problema della effettiva individuazione e valutazione dell'ipotesi illecita da parte dei giudice; l'importante è, allo scopo di dimostrare il carattere antigiusdicario della situazione denunciata, che il rapporto instaurato tra il datore di lavoro e il "sindacato di comodo" porti all'asservimento della struttura sindacale "fasulla" al datore di lavoro. Va tuttavia rilevato che la valutazione dei fatti va compiuta con estrema prudenza, poiché la complessità delle attuali relazioni sindacali rende sempre più difficile la distinzione tra una ipotesi di violazione dell'art. 17 dello Statuto dei Lavoratori ed un particolare atteggiamento "più che concertativo" di alcune organizzazioni sindacali.

Una particolare forma di tutela a favore dei lavoratori è prevista all'art. 18, dove è disciplinata la serie di casi nei quali è disposta con sentenza, l'inefficacia del licenziamento o l'annullamento del licenziamento intimato senza "giusta causa" o "giustificato motivo", ordinando al datore di lavoro la **reintegrazione nel posto di lavoro del dipendente licenziato illegittimamente**.

La giurisprudenza degli ultimi vent'anni ha lungamente elaborato sull'argomento, stabilendo una serie di casi - tipo, che nelle ipotesi di licenziamento "discriminatorio" per motivi politici, sindacali, di razza, sesso o religione attuati nei confronti di lavoratori sindacalizzati o di dirigenti di una organizzazione sindacale, permettono alla struttura sindacale di ottenere giustizia e la conseguente reintegrazione del dipendente nel posto di lavoro; in queste ipotesi, l'organizzazione sindacale ha uno strumento di azione di autotutela nei confronti del datore di lavoro, limitandone così il potere che è connaturato al rapporto di dipendenza gerarchica e al potere di supremazia direttiva.

Va detto che le organizzazioni che sono abilitate, a tale attività di autotutela, secondo un'interpretazione restrittiva della norma, sono quelle qualificate come "rappresentative" a livello aziendale.

Si sta consolidando negli ultimi dieci anni, una tendenza giurisprudenziale che ha cercato di legittimare anche strutture sindacali combattive e conflittuali, anche se non firmatarie di contratti collettivi nazionali o aziendali, alla tutela e al reintegro nel posto di lavoro di rappresentanti sindacali o dirigenti licenziati illegittimamente, per sindacati forniti di alcuni dei criteri posti dalla giurisprudenza del lavoro. Il dibattito e la questione si sposta, sugli aspetti relativi alla "rappresentatività dei sindacati e ai diritti sindacali" contemplati al Titolo III dello Statuto dei Lavoratori (Nota: l'USI è riuscita sempre ad ottenere il suo riconoscimento in queste battaglie).

### **Titolo III - Dell'attività sindacale**

Sono indicate negli articoli 19 - 27 dello Statuto dei Lavoratori una serie di posizioni attive e privilegiate per le organizzazioni sindacali abilitate ad usufruire dei diritti connessi alla "rappresentatività aziendale", che non si limitano a ribadire i diritti collegati alla libertà sindacale, ma forniscono al sindacato dei poteri di intrusione nei poteri e nei diritti dell'imprenditore, dando così la possibilità di soddisfare gli interessi dei lavoratori all'interno della sfera di azione del datore di lavoro.

L'importanza di queste norme è data dal fatto che un intervento legislativo così "forte" a

favore dell'organizzazione dei lavoratori, in termini di sostegno e di promozione dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro non sarebbe stato possibile ottenere dai sindacati, se non attraverso un "riconoscimento" da parte dell'imprenditore, quindi solo attraverso il contratto collettivo, un accordo cioè di natura pattizia. Va detto che, allo stato attuale, dopo il referendum popolare dell'11/6/1995, che ha ridefinito due importanti articoli dello Statuto (artt. 19 e 26), con rilevanza nel settore privato e nel Pubblico Impiego, non tutte le strutture sindacali hanno la possibilità concreta di usufruire delle norme "privilegiate" previste nel titolo III; infatti, se gran parte delle applicazioni concrete sono dovute a circa 25 anni di giurisprudenza, quindi di sentenze che hanno riconosciuto come "rappresentative" varie Organizzazioni sindacali, con l'ausilio sull'elaborazione dottrinale di giuristi, esperti del diritto sindacale o professori universitari, gli esiti dei referendum hanno in gran parte "azzerato" queste tendenze estensive.

Il nuovo testo dell'articolo 19 dello Statuto, relativo alle Rappresentanze sindacali aziendali, ha avuto effetti devastanti specie nel settore privato, specie per le interpretazioni restrittive date dalle controparti dei lavoratori (compresi i sindacati già "maggiormente rappresentativi"), che addirittura hanno inteso la nuova formulazione dell'art. 19 come "divieto di costituire le RSA" nei luoghi di lavoro da parte di altri sindacati, non esistenti in precedenza in un'azienda o per effetto di nuova costituzione di organismi sindacali.

Questa interpretazione, che ovviamente nega i precedenti e prioritari principi di libertà sindacale e i diritti garantiti e previsti all'art. 14 dello stesso Statuto e dalle disposizioni generali, ha avuto una prima regolamentazione di "indirizzo" con alcune sentenze della Corte Costituzionale (per esempio, la sentenza n°30 del 1990 la prima che ha stabilito orientamenti meno restrittivi per l'accertamento dei casi concreti e specifici di rappresentatività nei luoghi di lavoro).

Solo con la sentenza della Corte Costituzionale del 12 Luglio 1996, n°244 ha preso il via il "nuovo corso" in tema di possibilità di costituzione della "rappresentanza sindacale aziendale", RSA e dei diritti connessi; con tale situazione dobbiamo fare ora i conti, al di là delle elaborazioni e dei tentativi delle strutture sindacali genuinamente costituite da lavoratori di ottenere la piena e completa agibilità sui posti di lavoro, che in ogni caso si conquista se è forte e determinata la spinta dei lavoratori verso l'obiettivo delle minime agibilità sindacali a livello aziendale. Secondo l'orientamento fornito con la sentenza 244/1996 della Corte Costituzionale, l'idoneità alla legittima affermazione della RSA, in base a quanto rimasto in vigore dell'art. 19 della L. 300/70 dopo il referendum del 1995, è data alle "... Associazioni sindacali che siano firmatarie di contratti di lavoro applicati nell'unità produttiva".

Il presupposto è sempre fornito "dalla iniziativa dei lavoratori", ma la portata restrittiva, anche alla luce della interpretazione fornita dalla Corte Costituzionale, non lascia molti margini di spazio per strutture che non riescano a partecipare attivamente ad uno dei livelli di negoziazione contrattuale, nazionale, territoriale (provinciale o regionale) o aziendale.

Infatti, per attenersi in maniera rigorosa alla legge, è necessario che la struttura organizzata dei lavoratori abbia la capacità di ottenere il tavolo di negoziazione, al quale si deve portare il proprio autonomo contributo in termini propositivi, non essendo più possibile la sottoscrizione di contratti o di accordi collettivi per "adesione", cioè su di un testo totalmente concordato da altri e al quale non si è in qualche maniera dato un impulso diretto; inoltre, deve trattarsi di contratti collettivi, anche se di portata "solo aziendale o comunque di accordi che abbiano l'idoneità di incidere su interessi collettivi di lavoratori impiegati nell'unità produttiva o amministrativa, fabbrica, azienda o Pubblica Amministrazione e non su casi di singole posizioni soggettive di lavoratori. Quindi non è più richiesto il requisito della firma di contratti collettivi nazionali di lavoro, ma la semplice stipulazione di un accordo di natura aziendale, per ottenere i pieni diritti sindacali per le proprie RSA.

La questione principale, è quella relativa al concetto di "rappresentatività" dell'organizzazione sindacale; i criteri individuati dalla precedente giurisprudenza anche

costituzionale, sono legati ad altri fattori che possano testimoniare l'effettiva forza di un sindacato a livello aziendale, come la **consistenza associativa e la propensione all'estensione numerica degli aderenti al sindacato in un luogo di lavoro sul totale dei dipendenti**, quindi requisiti numerici di adesione all'interno della struttura produttiva o addirittura sul piano territoriale o a livello nazionale, nell'ambito della categoria o comparto di riferimento. Un criterio che deriva dall'esperienza pratica è il **livello di adesione a proposte** elaborate su materie di contrattazione o di confronto sul piano aziendale, **attraverso raccolte di firme** che testimoniano in maniera chiara e inequivocabile il dato di partecipazione e di consenso in azienda, rispetto ai sindacati già trattanti. E' uno dei criteri empirici che dimostra l'effettivo coinvolgimento e la forza di un sindacato per la partecipazione alla negoziazione, come quello di dimostrare la rappresentatività acquisita in altre aziende del medesimo settore produttivo o nella realtà territoriale di riferimento, quindi una dimensione di natura "confederale", seguita dalla stipulazione in altre aziende di accordi aziendali, contratti collettivi o il riconoscimento di fatto dei diritti sindacali richiesti negli altri posti di lavoro. Altro criterio è quello elettivo, anche se gli accordi dei 1993 e quasi tutti i CCNL individuano come organismi elettivi - rappresentativi le RSU, Rappresentanze Sindacali Unitarie, di fatto contrapposte alle RSA anche per la serie di norme limitanti l'azione sindacale poste con il meccanismo attuale di promozione delle elezioni, partecipazione alle liste, presenza dei delegati effettivamente votati dai lavoratori nell'organo decisionale della RSU, l'esecutivo (che impone il "gradimento" dei delegati eletti da parte delle organizzazioni CGIL-CISL-UIL o firmatarie dei relativi contratti nazionali), così come gli effettivi poteri decisionali delle RSU su molti argomenti di contrattazione...

Si tratta in sostanza di criteri complementari e "alternativi", ma non sostitutivi di quelli relativi alla nuova formulazione dell'art. 19 della L. 300/70, per la dimostrazione della "rappresentatività" aziendale di un sindacato non firmatario di accordi o contratti, quale effettivo punto di riferimento della struttura sindacale da parte dei lavoratori, a prescindere dalla loro adesione formale al sindacato, nell'ambito dell'attività di autotutela di interessi collettivi o generali all'interno di un'azienda. Il complesso di questi fattori e criteri, può essere rilevante per identificare in capo ad una certa organizzazione sindacale il carattere di "sindacato rappresentativo".

Sono situazioni da valutarsi caso per caso. Non esiste allo stato attuale e in mancanza di una legge organica che stabilisca, per tutti i luoghi di lavoro pubblici e privati i requisiti per l'accertamento della rappresentatività e delle forme di rappresentanza, la "ricetta valida per tutti". In base alle situazioni concrete, si può articolare un percorso che permetta alla struttura sindacale dei lavoratori, in presenza di atteggiamenti particolarmente contrari della controparte datoriale, di utilizzare il ricorso alla Magistratura del Lavoro allo scopo di far ritornare su di un binario legale il diritto delle strutture sindacali di partecipare alla negoziazione, ad uno dei livelli previsti di contrattazione; **i diritti sindacali veri e propri (assemblea, affissione e predisposizione di bacheche, permessi sindacali...), se non conquistati di fatto con l'azione pratica, quindi prendendoseli**, operano soltanto quando l'organizzazione dei lavoratori, che è riuscita a sottoscrivere un accordo o un contratto collettivo, acquista anche l'idoneità a costituire anche "legalmente" la RSA, a garantire ai lavoratori aderenti le prerogative e i diritti propri di una organizzazione "rappresentativa" secondo i criteri oggi dominanti. **Un punto è di fondamentale importanza: comprendere che una cosa sono i diritti sindacali minimi previsti dallo Statuto dei Lavoratori e un'altra è il "diritto alla trattativa"**. Il fatto che l'interpretazione avallata dai sindacati di regime e collaborazionisti (quindi la "triplice confederale" e i vari sindacati autonomi) sia quella di legare strettamente la trattativa e le forme di negoziazione o concertazione con i diritti e le libertà sindacali nei luoghi di lavoro, subordinandola alla firma di un contratto collettivo e basta, senza tener conto di tutti gli altri criteri e fattori, non significa che questo sistema sia quello giusto o che sia immodificabile, soprattutto in materia di diritto del lavoro e di diritto sindacale che è in costante cambiamento.

Va detto che la RSA, poiché corrisponde alla struttura organizzata a livello aziendale di



una organizzazione sindacale, oltre al requisito della costituzione "per iniziativa dei lavoratori", può assumere la forma più disparata, trattandosi di una regolamentazione rimessa all'autonomia organizzativa del sindacato di cui è espressione aziendale, in virtù del principio di libertà di organizzazione sindacale previsto dall'art. 39 della Costituzione.

La stessa cosa vale anche per le regole di funzionamento interno e della concreta struttura organizzativa che la RSA intende assumere; infatti, qualsiasi ingerenza del datore di lavoro su questi aspetti non è consentita e, comunque, non avrebbe alcun valore impositivo nei confronti dei componenti della RSA o dello stesso sindacato di riferimento. L'importante è che sia emanazione diretta dei lavoratori che l'hanno promossa e che sia riconoscibile il riferimento alla struttura dell'associazione sindacale.

La RSA ha la possibilità di indire assemblee all'interno dei luoghi di lavoro, sia in orario di lavoro che fuori da esso, così come può, tramite comunicazione dell'azienda, far partecipare alle assemblee dei dirigenti esterni alla RSA, ma del sindacato di riferimento; l'importante è che sia specificato nella comunicazione di indizione dall'assemblea il giorno, il luogo di svolgimento, l'ordine del giorno, che comunque deve riguardare materie di interesse sindacale e del lavoro. Di solito i contratti collettivi di lavoro si adeguano al limite di 10 o 12 ore annue retribuite normalmente, ma è possibile che si riesca ad ottenere delle condizioni più favorevoli, così come avviene per ulteriori modalità, se più favorevoli, di esercizio del diritto di assemblea.

L'art. 20 prevede che tutti i lavoratori, sempre nel limite di 10 ore annue, possono riunirsi in assemblea, anche se questa è indetta da struttura non idonea a costituire la RSA, ma in questo caso il diritto di assemblea è consentito solo al di fuori dell'orario di lavoro.

All'art. 21 è disciplinato l'istituto del referendum, che deve essere svolto fuori dall'orario di lavoro, su materie di interesse generale o di categoria, su materie di interesse sindacale, alla condizione che la richiesta veda il consenso di tutte le RSA presenti legittimamente e, dal 1993, anche le RSU; anche in questo caso, accordi collettivi, nazionali o aziendali, possono stabilire modalità diverse, purché non penalizzanti, per lo svolgimento dei referendum, anche per quanto riguarda il diritto di partecipazione dei lavoratori in servizio nell'unità produttiva, amministrativa (ad esempio, **il diritto di voto per i lavoratori a tempo determinato, purché interessati all'argomento dei referendum** e in servizio nei giorni di svolgimento della consultazione).

Importante è l'art. 22, dove sono disciplinati i limiti che incontrano i datori di lavoro per quanto riguarda i trasferimenti dei "dirigenti" delle RSA; non solo è previsto il nulla osta della struttura sindacale di riferimento, ma sono anche previsti dei termini di "guarentigia" anche nei casi nei quali il periodo di conferimento dell'incarico di dirigente sindacale è terminato, con l'evidente scopo di tutelare il lavoratore che, **nell'esercizio dell'attività sindacale**, si è esposto, da possibili e future "ritorsioni" aziendali per le posizioni prese durante l'espletamento del proprio incarico.

È necessario precisare che il termine "dirigenti" usato nello Statuto dei Lavoratori ha un significato tecnico; esso individua soltanto il soggetto che ricopre per un dato periodo di tempo in una certa azienda o unità di lavoro, una determinata funzione di delegato sindacale; quindi, spetta alla autonoma determinazione della RSA attribuire tale qualifica, che non corrisponde ad alcun conferimento di "potere" nel senso autoritario del concetto, ma soltanto l'attribuzione in capo a determinati soggetti di incarichi di rappresentanza, nelle trattative, nei convegni o nella varia ed articolata attività sindacale svolta nell'ambito della RSA.

Così come per gli articoli 23 e 24, è disciplinato l'istituto del permesso sindacale, retribuito e non; il primo (art. 23) è riconosciuto ai dirigenti di RSA "Per l'espletamento del loro mandato ... quindi per attività connesse alle funzioni interne o aziendali proprie della RSA (attività organizzative, di proselitismo o di rappresentanza nelle trattative a livello aziendale). Il lavoratore che intende esercitare questo diritto deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro, di solito 24 ore prima, tramite la RSA. Il diritto ai permessi non retribuiti (art. 24) è invece riconosciuto "...Per la partecipazione a trattative sindacali, a congressi o convegni di natura sindacale," quindi

per lo svolgimento dell'attività sindacale di natura [extra-aziendale](#) in misura non inferiore ad otto giorni l'anno. I lavoratori che intendano esercitare questo diritto devono dare comunicazione, sempre in forma scritta, tre giorni prima del giorno previsto, tramite la RSA.

Per quanto riguarda il "numero" di dirigenti della RSA, variabile a seconda delle dimensioni della struttura aziendale in termini di consistenza numerica (sono calcolati come dipendenti quelli a tempo indeterminato, per il calcolo del "monte ore"), il diritto ai permessi, non inferiore ad un dato numero di ore (otto ore al mese, come prevede l'art. 23); di solito sono norme previste dalla contrattazione collettiva che stabiliscono il "monte ore annuo" di permessi a disposizione della RSA, la quale nella sua autonomia può designare di volta in volta il dipendente che deve utilizzare il permesso retribuito, senza vincolarlo ad una designazione individuale o preventiva come dirigente. Si è così voluto evitare la "nominatività" dei permessi sindacali a singoli lavoratori, quindi a persone determinate (che potrebbero essere influenzate o "addomesticate" dalla controparte aziendale ...).

La legge 300/70, all'art. 25 riconosce alla RSA il diritto di affiggere all'interno delle unità produttive o amministrative, comunicati, pubblicazioni, testi inerenti a materie di interesse sindacale e dei lavoratori, su appositi spazi che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre, in luogo accessibile a tutti i lavoratori all'interno della struttura produttiva, di solito attraverso l'utilizzo dei pannelli, quadri o bacheche, per affissione. Gli spazi, così come gli arredi "tecnici", sono da concordarsi caso per caso, con i singoli dirigenti, capi reparto, funzionari direttivi, purché siano in luogo di facile accesso e visibilità a tutti i soggetti interessati. Anche questo istituto deriva dalla tradizione contrattuale ma rispetto al passato, il contenuto della norma di legge è molto più ampio, poiché è ormai escluso ogni controllo preventivo o l'impedimento dell'affissione da parte della direzione aziendale, così come è da escludere che la direzione aziendale abbia il potere di rimuovere testi affissi dalla RSA, anche nei casi nei quali il contenuto integri estremi di reato (!!)

specie nei casi di diffamazione; dato che la responsabilità grava, per quanto riguarda il contenuto delle affissioni, sulle persone che agiscono per conto della RSA, è ovvio che la provenienza delle affissioni (regolate dall'art. 25 dello Statuto dei Lavoratori) sia identificabile in persone fisiche, il che esclude che la RSA affigga comunicati che si ritorcano contro i lavoratori o la struttura sindacale alla quale fa riferimento la RSA. Per ottenere la rimozione dei testi, l'azienda dovrà richiederla alla RSA oppure ricorrere all'intervento dell'autorità giudiziaria.

All'art. 27 è riconosciuto il diritto della RSA di utilizzare un locale, come forma di sostegno all'attività sindacale all'interno dei luoghi di lavoro. La legge distingue i casi nei quali il datore di lavoro deve mettere a disposizione permanente un locale per le RSA (se l'unità produttiva ha più di 200 dipendenti), per l'esercizio delle funzioni sindacali, dall'ipotesi nella quale non vi è l'obbligo di dotare le RSA di un locale in uso permanente, ma metterne a disposizione uno ogni volta che ne facciano richiesta per "... le loro riunioni (se l'unità produttiva è inferiore a 200 dipendenti). Deve trattarsi di un locale comune (a RSA e/o RSU presenti nell'azienda), salvo il caso che come condizione più favorevole, la RSA non riesca ad ottenere locali diversi, purché siano interni all'azienda o nelle immediate vicinanze del luogo di lavoro, quindi con un accesso agevole a tutti, senza l'uso di mezzi di trasporto e a distanza di cammino relativamente breve (e senza "barriere architettoniche").

L'art. 26, modificato anch'esso dal referendum popolare dell'11/6/1995, prevede la possibilità per le organizzazioni sindacali di raccogliere i contributi tra i lavoratori, ma non obbliga più il datore di lavoro per legge a garantire la trattenuta sulla busta paga a favore del sindacato, fatto che se agevola una certa "trasparenza" per quanto riguarda i contributi "estorti" automaticamente dai sindacati per i motivi più diversi, crea notevoli problemi a tutte le organizzazioni di lavoratori che hanno come unica fonte di finanziamento il contributo sindacale, stante la difficoltà di utilizzare la raccolta "alla mano" nelle aziende di grandi dimensioni (o con molte unità produttive disperse sul territorio) e come criterio di identificazione della consistenza

numerica per la "rappresentatività".

Per le questioni relative alle "trattenute sindacali", vale quanto scritto sopra nell'esposizione dell'art. 14.

Infatti, nel Pubblico Impiego per l'ammissione alle trattative nazionali il quorum stabilito è del 5% sulla media dei dipendenti sindacalizzati e dei voti riportati alle elezioni delle RSU, mentre nel settore privato in mancanza di una legge votata dal Parlamento, non esiste alcun requisito percentuale.

Nel settore privato, anche se le norme dei contratti collettivi prevedono clausole specifiche, è diventato più difficile ottenere che il datore di lavoro accetti che "altri sindacati magari conflittuali con la linea di politica aziendale", possano ottenere consenso e garantirsi magari il finanziamento regolare, con trattenuta del contributo sindacale direttamente dalla busta paga del lavoratore aderente, per organizzare iniziative di lotta o l'opposizione all'interno dei luoghi di lavoro! In questi casi, il sindacato può attuare le iniziative per la repressione della "condotta antisindacale".

#### **TITOLO IV - DISPOSIZIONI VARIE E GENERALI**

Una disposizione di fondamentale importanza, perché costituisce il perno delle attività di **autotutela** del sindacato, è posta all'art. 28, "Repressione della condotta antisindacale", che ha introdotto nelle relazioni sindacali ed industriali a livello aziendali uno strumento efficace di dissuasione di tutti gli atti, fatti, patti o comportamenti omissivi compiuti dai datori di lavoro, allo scopo di impedire direttamente od indirettamente l'effettiva forza del principio costituzionale di libertà sindacale; di conseguenza opera come la tutela di tutte le posizioni giuridiche "attive" dei dipendenti, prevista nella L. 300/70.

E' divenuta ormai una prassi costante di riequilibrio di posizioni e diritti delle strutture sindacali, come la RSA, sanciti in linea di principio, l'uso della speciale procedura prevista all'art. 28. Infatti, dato che il datore di lavoro è impedito in molte delle prerogative inerenti la condizione di potere e supremazia gerarchica nei luoghi di lavoro dalle norme di questa legge, è abbastanza alta la percentuale di casi nei quali le regole ed i diritti dei lavoratori organizzati sindacalmente siano violati dal datore di lavoro; questa possibilità si riduce se la forza di contestazione e di opposizione del sindacato è notevole, tanto da costringere la controparte a tenere un comportamento corretto dal punto di vista delle relazioni sindacali.

Era però necessario uno strumento "privilegiato" e veloce che in determinate circostanze e condizioni riportasse il conflitto su basi più "ragionevoli"; quindi, la speciale tutela giudiziaria e lo specifico apparato sanzionatorio a favore delle organizzazioni sindacali hanno portato questo articolo della legge ad assumere una connotazione di grande importanza.

Infatti, di fronte ad un comportamento del datore di lavoro finalizzato ad impedire o limitare la libertà sindacale, l'attività sindacale o l'esercizio del diritto di sciopero, gli " ... organismi locali (di solito, le strutture provinciali dei sindacati nazionali di categoria) di associazioni sindacali che vi abbiano interesse, possono fare ricorso al Pretore del luogo ove è stato posto in essere il comportamento qualificato come antisindacale, per richiedere che quest'ultimo ed i suoi effetti vengano rimossi".

Il Pretore, convocate le parti ed assunte tutte le informazioni utili, se ritiene che il comportamento del datore di lavoro, denunciato dal sindacato ricorrente, sia effettivamente antisindacale, con **decreto motivato, immediatamente esecutivo**, ordina al datore di lavoro di cessare il comportamento illegittimo e di rimuoverne gli effetti pregiudizievoli.

Si tratta di una procedura teoricamente molto veloce, che garantisce una efficacia immediata attraverso un decreto pretorile al quale, in caso di condanna, il datore di lavoro è obbligato ad obbedire, pena sanzioni penali, pene pecuniarie e la pubblicazione della sentenza di

condanna penale su uno o più quotidiani di diffusione locale.

Lo stesso può avvenire se la parte soccombente, che propone opposizione al decreto entro 15 giorni dalla comunicazione dello stesso, innanzi al Pretore, quale giudice del lavoro, è sconfitta anche in seconda istanza, anche se in questo caso il provvedimento non è un decreto, ma una sentenza di condanna per condotta antisindacale. Questo meccanismo di celere tutela giudiziaria, garantisce un efficace strumento ai lavoratori, e data la portata innovativa, ne indica anche l'efficace applicazione, purché la struttura sindacale abbia l'accortezza di esaminare l'opportunità di utilizzare questa forma di tutela giudiziaria con criterio e non commetta l'imprudenza di vedersi rigettare il ricorso per motivi di procedura (ad esempio, il ricorso al Pretore è promosso dal segretario regionale e non da quello provinciale dell'associazione sindacale; oppure, che non sia evidente la condotta antisindacale del datore di lavoro, a causa di una imperfetta preparazione della situazione di fatto da parte dei lavoratori organizzati sindacalmente).

In ogni caso, prima di promuovere un'azione ai sensi dell'art. 28 L. 300/170, è opportuno verificare le condizioni preliminari, dato che i precedenti negativi, in caso di sconfitta del sindacato, possono pregiudicare l'attività non solo a livello locale, ma anche sul piano della rappresentatività ed efficacia dell'azione sindacale sul piano nazionale.

Non è consigliato un uso "spregiudicato" dell'art. 28 per farsi riconoscere le strutture sindacali se non si è convinti della linea d'azione da seguire nella categoria di riferimento, sia nel settore privato che nel Pubblico Impiego.

Altre norme garantiscono i permessi retribuiti, secondo quanto prevede il contratto di lavoro di riferimento, per i componenti degli organi direttivi delle associazioni sindacali "rappresentative", al livello provinciale o nazionale, per la partecipazione alle riunioni di questi organi (congressi, comitati nazionali di delegati ...), come è previsto dall'art. 30 della L. 300/70.

Negli articoli 31 e 32 sono disciplinate le ipotesi di aspettativa non retribuita, per i lavoratori chiamati a ricoprire funzioni pubbliche elettive (parlamentari, consiglieri regionali, provinciali o comunali ...), i quali possono su loro richiesta essere collocati in aspettativa per tutta la durata del loro mandato; la stessa situazione è garantita anche ai lavoratori che sono chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali o nazionali, anche in caso di segreterie collegiali. E' necessaria in questi casi, la dichiarazione "di accreditato" sottoscritta dal responsabile legale della struttura di riferimento, nazionale o confederale a seconda del livello dell'incarico ricoperto. L'eventuale copertura a fini contributivi e pensionistici è di natura figurativa.

All'art. 32, per i dipendenti che sono stati eletti come consiglieri comunali o provinciali e che non abbiano richiesto di essere collocati in aspettativa non retribuita, sono previste delle autorizzazioni per l'espletamento del loro mandato, qualificate come "assenza dal servizio" e senza decurtazione della retribuzione. Coloro che sono eletti sindaci e sono nominati assessori comunali, oppure presidenti di Giunta provinciale o assessore provinciale, hanno diritto a permessi non retribuiti per un minimo di 30 ore mensili.

## **TITOLO V- NORME SUL COLLOCAMENTO**

Negli articoli 33 e 34 sono previste delle disposizioni normative sul collocamento e sulla composizione e/o funzioni delle Commissioni per il collocamento, presso le sezioni zonali, comunali e frazionali delle Direzioni Provinciali del Lavoro (DPL) o delle Direzioni Regionali del Lavoro (DRL) e dei Centri per l'impiego di titolarità degli Enti Locali (Province) così come le norme, ora modificate, per le richieste nominative di mano d'opera e delle disposizioni per il collocamento della forza lavoro (con intervento affidato alle Agenzie di Lavoro Interinale previste dalla L. 196/1997, il "pacchetto Treu", che affiancano o di fatto sostituiscono il collocamento ex pubblico). Le procedure sono desuete, non si adoperano più molto ma non sono state ancora formalmente abrogate, sono state integrate dalle altre leggi o decreti sulle procedure di

reclutamento e di modifica del collocamento della mano d'opera.

**Al titolo VI**, sono indicate le norme finali e le specificazioni delle sanzioni penali ai danni dei datori di lavoro in caso di mancata ottemperanza ai decreti pretorili o per violazione di varie ipotesi previste nella L. 300/70.

All'art. 35, è precisato l'ambito di applicazione dello Statuto dei Lavoratori (imprese commerciali o industriali che abbiano più di 15 dipendenti nella singola unità produttiva o che sul territorio dello stesso Comune occupano più di 15 dipendenti). Le imprese agricole sono soggette all'applicazione della Legge se occupano più di 5 dipendenti.

Nel Pubblico Impiego, dopo l'entrata in vigore dei D.Lgs. n°29/93, lo Statuto dei Lavoratori si applica ormai integralmente, a prescindere dal numero di dipendenti occupati nella singola unità produttiva o amministrativa; per "dipendenti" sono allo stato attuale considerati i lavoratori con contratto a tempo indeterminato, ma le garanzie di tutela sindacale si applicano anche ai lavoratori a tempo determinato (precari) e sono applicate (esclusa la tutela ex art. 18) anche ai soci lavoratori di cooperative, anche cooperative sociali.

**Nota:** nel corso della presente scheda tecnica si fa riferimento a lavoratori, ma è sottinteso che ciò è dovuto a semplici motivi di scrittura (poiché scrivere ogni volta al femminile ed al maschile i termini relativi, sarebbe risultato in vari periodi un po' complesso!). Non ce ne vogliano le lavoratrici e le compagne di tante lotte per i diritti e l'emancipazione della classe lavoratrice, che molto spesso costituiscono l'ossatura delle iniziative di costruzione e sviluppo delle strutture sindacali, oltre ad essere in prima fila nelle lotte e nei "momenti di vita" dei sindacati e dei coordinamenti autogestiti.

Allegato al presente materiale, le modifiche post referendum della L. 300/70.