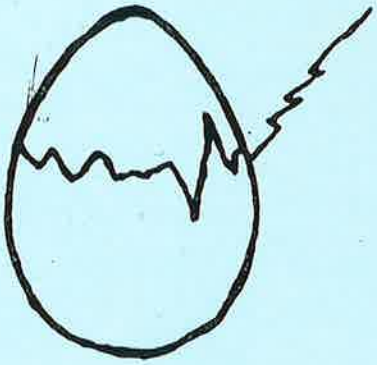
LETTERA FIM

1-5

mensile FIM-CISL

anno ottavo
gennaio-maggio 1989

QUESTO "LETTERA FIM"



Un'uscita "umile" di "Lettera Fim": da prendere non come smobilitazione, ma come fase interlocutoria, anzi come momento di incubazione. Da esso nascerà il nuovo periodico della Fim, che attualmente è in fase di studio. Sarà più ampio, fornirà materiali di documentazione, riflessione, dibattito sui temi strategici della Fim. Verrà proposto essenzialmente al quadro attivo dell'organizzazione e a quanti - nel mondo della cultura e della ricerca, dell'impegno sociale e politico, e ovviamente nel sindacato - sono interessati ad approfondire e a innovare le prospetive del sindacato in questo scorcio di secolo. Una volta messo a punto, il progetto sarà reso noto nei suoi dettagli a tutta l'organizzazione.

Intanto, in questo fascicolo forniamo il testo definitivo del documento conclusivo del Consiglio Generale della Fim-Cisl (Roma 16/17 ottobre 1989).

Aggiungiamo una rassegna stampa da "Italia Oggi" sui principali diritti sindacali.

LETTERA FIM - Mensile della Fim-Cisl. Redazione, amministrazione e stampa presso Fim-Cisl, corso Trieste 36, 00198 Roma. Proprietà: Serio s.r.l. Direttore responsabile: Bruno Liverani. Reg. Trib. Roma n. 312/82 del 29.9. 1982. Spedizione in abbonamento postale gruppo 3/70%.

IL CONSIGLIO GENERALE FIM-CISL

Il 16 e 17 novembre si è tenuto a Roma il Consiglio Generale della Fim-Cisl, che approvato a larghissima maggioranza il documento che di seguito riportiamo.

Il Consiglio Generale Nazionale della FIM-CISL riunito a Roma i giorni 16 e 17 novembre approva la relazione svolta da Luciano Scalia a nome della Segreteria e le conclusioni del Segretario Generale Gianni Italia.

Il C.G. considera l'imminente rinnovo contrattuale come un'occasione privilegiata per qualificare il sindacato come soggetto portatore di progettualità politica e sociale.

Compito della FIM è contribuire a tale prospettiva attraverso un apporto ideale coerente con i valori di fondo ispiratori della nostra azione, coniugando solidarietà ed uguaglianza con un concreto programma che assuma il riequilibrio del sistema industriale italiano a favore del Mezzogiorno come il banco di prova di una vera strategia di progresso.

L'emergenza ambientale, la scarsa reperibilità della manodopera non risolvibile con la pur necessaria integrazione dell'immigrazione straniera sono aspetti di un fenomeno sociale presente soprattutto nelle regioni sviluppate che, al contrario, si misura con un degrado sociale ed occupazionale diffuso nelle zone di sottosviluppo meridionali. Contraddizioni prioritarie, anche in vista dell'integrazione europea del 1992, che chiamano ciascuno di noi ad una verifica e ad un innalzamento del proprio impegno civile e morale, come autorevolmente ci è stato ricordato dai vescovi italiani nel loro più recente documento sul Mezzogiorno.

Il C.G. valuta che il prossimo rinnovo contrattuale dell'industria metalmeccanica avverrà in uno scenario economico complessivamente positivo sia sul piano nazionale che su quello internazionale.

Siamo infatti in presenza di una fase espansiva destinata, prevedibilmente, a prolungarsi almeno per tutto il 1990, sia pure a ritmi più contenuti, il cui effetto peraltro servirà a rallentare la spinta inflazionistica recentemente riapparsa.

In questo quadro positivo appare ancora più drammatica la situazione del meridione più sopra richiamata e delle aree di crisi riconosciute del Centro-Sud, per le quali esiste ormai l'esigenza di compiere scelte concrete che favoriscano un ritmo di sviluppo più elevato di quello del Nord.

Per quanto ci riguarda riteniamo possibile trasformare in dettato contrattuale la disponibilità sulle flessibilità per le aziende del nord a fronte di investimenti produttivi al sud, e/o prevedendo deroghe alla riduzione di orario contrattato negli stabilimenti meridionali che fossero potenziati o installati a seguito di un piano organico di investimenti produttivi.

Ciò può e deve essere fatto a partire dal settore metalmeccanico. Esso, infatti, appare come uno dei settori trainanti dell'espansione economica di questi anni.

Più in generale vanno realizzate condizioni che consentano una mobilitazione di tutte le energie per intervenire nella situazione del Mezzzogiorno. Ciò significa che il rapporto con il Governo, necessario per affrontare i nodi della riforma del costo del lavoro, deve riguardare anche i vincoli ai trasferimenti alle imprese e agli Enti Locali, che favoriscano il riequilibrio Nord-Sud, comprendendo anche la legge sugli orari CGIL-CISL-UIL.

La FIM condivide l'obiettivo di una riduzione strutturale degli oneri sociali, come strumento di riallineamento del settore industriale italiano al contesto europeo.

Ma è altresì evidente che tale obiettivo non può trovare soluzione positiva se non in rapporto all'intervento sul fisco, allargando l'area impositiva.

Il Consiglio Generale della FIM ritiene che una rapida e positiva conclusione del confronto aperto con la Confindustria sia utile ai fini di liberare i contratti da strumentali condizionamenti.

Il documento CGIL-CISL-UIL deve essere portato al dibattito con i lavoratori come le stesse conclusioni del confronto.

All'interno di questo quadro di riferimento più generale il C. G. Nazionale della FIM ritiene possibile un rinnovo contrattuale coerente ma ambizioso, capace cioè di porre sul tavolo della discussione e della trattativa l'idea che sia possibile coniugare sviluppo, rivendicazione e progetto.

Per questo la FIM ritiene che, assieme ad una politica salariale efficace, all' allargamento dei diritti, alla rivalutazione della professionalità, con specifico riferimento ai lavoratori ad alta qualifica, sia prioritario affermare una strategia di fondo che punti ad una estensione dell'attività contrattuale attraverso la definizione di un sistema di relazioni industriali, e ad un governo del tempo di lavoro attraverso una politica contrattata degli orari.

Questa strategia consente ai lavoratori di intervenire in maniera dinamica sulla formazione del reddito attraverso una generalizzazione della contrattazione aziendale tra un contratto e l'altro, rendendone certa l'esigibilità sia in ordine alle materie in discussione sia in ordine alla destinazione da dare agli aumenti di produttività, valorizzando anche in quella sede la professionalità, così da rispondere più efficaciemente ai mutamenti organizzativi e tecnologici delle singole aziende.

Per queste ragioni il C.G. ritiene che vada sostituita la premessa dei Contratti con un Protocollo di Intesa sulle Relazioni Industriali, in sintonia con quello definito tra le Segreterie Nazionali FIM, FIOM, UILM ed inviato nei mesi scorsi alla Federmeccanica/Intersind/Confapi.

In riferimento al campo di applicazione del CCNL e alla definizione dei settori ivi prevista, il Consiglio Generale Nazionale FIM-CISL richiederà la costituzione di un nuovo settore (denominato "INFORMATICA") sviluppando e specificando meglio le attività oggi inserite nel settore Elettromeccanica ed Elettronica.

Per il nuovo settore così definito il CCNL dovrà prevedere un capitolo specifico.

In tale quadro di certezze contrattuali che consente un riconoscimento organico del sindacato, rendendo possibile la contrattazione aziendale per diritto contrattuale, in tutta la categoria, il C.G. ritiene possibile discutere una diversa temporalità della scadenza contrattuale a quattro anni.

Questa strategia consente inoltre ai lavoratori di intervenire sul governo e la contrattazione dell'aspetto principale del rapporto di lavoro in una società industriale complessa e tecnologicamente avanzata: il rapporto tra tempo di lavoro e tempo di vita. L'esigenza di un miglioramento della qualità della vita passa attraverso una maggiore fruibilità del proprio tempo e l'esigenza di un miglioramento delle condizioni di lavoro passa attraverso una maggiore contrattazione del tempo di lavoro.

Per questo il C.G. Nazionale della FIM, anche in sintonia con l'iniziativa del sindacalismo europeo, ritiene centrale nella cultura dei lavoratori, storicamente plausibile ed industrialmente possibile una strategia che riaffermi la prospettiva delle 35 ore per i lavoratori europei.

Le aspettative in ordine alla qualità della vita, le esigenze industriali di flessibilità che vanno contrattate e non monetizzate, le urgenze di riequilibrio del sistema industriale tra Nord e Sud consentono di affermare che questo rinnovo contrattuale può rappresentare un deciso avvicinamento alle 35 ore.

Il C. G. dà mandato alla Segreteria Nazionale di costruire con FIOM e UILM una proposta unitaria che vada in questa direzione prevedendo di attestare la categoria ad un risultato intermedio che tenga conto dei seguenti obiettivi:

a) riformulazione dell'art. 5 con formale abbassamento contrattuale dell'orario settimanale all'obiettivo raggiunto;

b) modifica sostanziale dell'art. 5 che consenta la godibilità effettiva della riduzione acquisita e da acquisire nel CCNL;

c) riduzione aggiuntiva di 64 ore, con la trasformazione, in tale quadro, in riposo effettivo di una festività cadente di domenica;

d) definizione contrattuale della quantità di orario, affidando alla discussione aziendale la possibilità di una sua applicazione articolata, prevedendone la fruizione su base settimanale e/o mensile;

e) ulteriori riduzioni da definire per i lavoratori a tre turni e a fronte di richieste di flessibilità.

f) gestione flessibile degli orari individuali attraverso normative su part-time, permessi, aspettative.

In tale quadro di priorità il C.G. considera necessaria una rivendicazione salariale che difenda il potere d'acquisto e dia una prima risposta al recupero della produttività attraverso una richiesta media di 200.000 lire riparametrate.

Per quanto riguarda l'inquadramento unico è necessario trasformare la Commissione Nazionale in autorità contrattuale. In questo quadro vanno definiti, nel CCNL, criteri da utilizzare nella contrattazione articolata.

Il contratto infine deve rappresentare l'occasione per un allargamento dei diritti ed in particolare:

- estensione del controllo sindacale sulla salute e sull'ambiete, con particolare riferimento all'impatto ambientale esterno alla fabbrica;

- ampliamento dei poteri della Commissione Nazionale per le pari opportunità e loro estensione a livello aziendale e territoriale;

- modifica e miglioramento delle condizioni di lavoro a favore dei lavoratori invalidi;

- istituzione di permessi per familiari di handicappati e tossicodipendenti;

- utilizzo di C.F.L. e di assunzioni ad orario ridotto per tossicodipendenti che completano il percorso riabilitativo presso le strutture USSL o con esse convenzionate e conservazione del posto di lavoro;

- formazione professionale e sociale per lavoratori immigrati, anche attraverso l'utilizzo delle 150 ore;

- definizione di una Commissione tecnica nelle aziende di una certa dimensione, con il compito di individuare e pianificare l'attività di formazione professionale in relazione alle modifiche tecnologiche ed organizzative; anche attraverso l'utilizzo delle 150 ore.

Il C.G. della FIM, nel dare mandato alla Segreteria Nazionale di definire con FIOM e UILM il percorso di consultazione e le modalità di distribuzione del contratto, sottolinea l'importanza di questo rinnovo e invita tutti gli iscritti ed i lavoratori al più ampio dibattito.

La FIM si presenta a questo appuntamento con una proposta chiara, equilibrata ed impegnativa.

L'atteggiamento già emerso dalle controparti dimostra che sarà necessaria una mobilitazione ampia e partecipata.

Il C.G. della FIM sa di proporre alla categoria una piattaforma di alto profilo sociale e culturale.

Ma sa che in un momento nel quale si va ridefinendo il ruolo stesso del sindacato, la nostra idea di partecipazione si afferma se proponiamo un modello di sindacato capace di rappresentare gli interessi dei lavoratori dipendenti ma capace anche di proiettarli in una prospettiva di dimensione europea con la coerenza delle nostre idee, la concretezza dei nostri programmi, il coraggio dei nostri valori.

ITALIA OGGI
Lunedì 30 ottobre 1989

PARTE PRIMA/LE REGOLE FONDAMENTALI CONTENUTE NELLA COSTITUZIONE E NELLO STATUTO

Le 'armi' sindacali dei lavoratori

Garantita la libera associazione. Per lo sciopero si aspetta la nuova legge

di Donato Apollonio

La libertà di organizzazione e di azione sindacale trova la sua fonte principale nella Costituzione che, agli artt. 39 e 40, riconosce, rispettivamente, il diritto di associarsi liberamente allo scopo di tutelare gli interessi collettivi dei lavoratori (o degli imprenditori) e la possibilità di ricorrere allo sciopero quale tipico strumento di lotta.

Entrambe le disposizioni, come vedremo, non hanno trovato piena attuazione ed ancora oggi si discute sulla possibilità ed opportunità per il legislatore di esercitare quelle riserve di legge che la Costituzione gli attribuisce al fine di regolamentare compiutamente tali diritti.

Soprattutto, in quest'ultimo periodo, il dibattito è incentrato sulle limitazioni al diritto di sciopero per garantire il funzionamento dei servizi pubblici essenziali, sfociato recentemente in un disegno di legge approvato dal Senato in data 14 luglio 1988.

Del resto, sia pure in riferimento ai soli servizi di trasporto, già esiste una regolamentazione privata (sottoscritta comunque dalle maggiori organizzazioni sindacali) intesa ad ovviare ai risaputi inconvenienti che le agitazioni in questo settore comportano.

Accantonate, per il momento, sono invece tutte le iniziative per dare - eventualmente - attuazione all'art. 39, comma secondo, della Costituzione, a norma del quale ai sindacati potrebbe essere imposta la registrazione presso uffici locali o centrali.

Questa norma è stata invero sempre avversata - salvo sporadiche e contingenti occasioni - da parte dei sindacati dei lavoratori, che vi hanno intravisto pericoli di illegittima o eccessiva ingerenza da parte dell'autorità statale (condizione per la registrazione sarebbe, infatti, che gli statuti dei sindacati sanciscano un ordinamento interno a base dentocratica, mentre in ogni caso verrebbe effettuato un controllo sul numero degli iscritti di ogni sindacato).

Non è stato così possibile attuare - fatta esclusione per l'«escamotage» della legge Vigorelli nel 1959 - il disposto dell'ultimo comma dell'art. 39 che avrebbe permesso di stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce.

A questo sistema, per così dire «legale», si è comunque sostituito un sistema che, di fatto, spiega i medesimi effetti.

L'odierno sistema di contrattazione collettiva può, infatti, dirsi generalmente recepito dalla prassi comune (compresi gli imprenditori e i lavoratori che non aderiscono alle organizzazioni stipulanti), sì che possono dirsi veramente pochi i rapporti di lavoro non regolati dagli accordi collettivi di settore.

Le stesse leggi ordinarie fanno, inoltre, diretto riferimento ai contratti collettivi stipulati dai sindacati più rappresentativi tutte le volte che si tratta di concedere finanziamenti o agevolazioni alle imprese (si vedano, ad esempio, gli ultimi decreti sulla fiscalizzazione degli oneri sociali), escludendo dai benefici le aziende che non li applicano.

Questo principio (del «sindacato maggiormente rappresentativo») è anche quello che caratterizza, in buona parte, il sistema di attività sindacale all'interno delle aziende, regolato dallo Statuto dei lavoratori.

Molti dei diritti e delle azioni sindacali ivi contenuti sono, infatti, riservati alle «associazioni aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale» o comunque firmatarie di contratti applicati in azienda (art. 19) oppure agli «organismi locali delle associazioni sindacali nazionali» (art. 28).

Peraltro, se per alcune organizzazioni sindacali dei lavoratori (Cgil-Cisl-Uil) non si è mai presentato un problema di rappresentatività, la questione è stata spesso posta da altri sindacati autonomi che hanno rivendicato la loro rilevanza ai fini suddetti.

Il nodo dei criteri selettivi della maggiore rappresentatività è, comunque, ancora irrisolto anche se non mancano progetti di legge intesi a definire i parametri di riferimento utili per la risoluzione di queste controversie (numero degli iscritti, partecipazione alla contrattazione collettiva, etc.).

L'ATTIVITA' SINDACALE NELLO STATUTO DEI LAVORATORI

Diritto di associazione o di attività sindacale	Garantito a tutti i lavoratori	art. 14
Costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali (Imprese industriali e commerciali con più di 15 dipendenti o imprese agricole con più di 5 dipendenti)	Possono essere costituite dalle associazioni aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale o dalle associazioni sindacali firmatarie dei contratti collettivi nazionali o provinciali applicati in azienda	art. 19
Assemblea (Imprese industriali e commerciali con più di 15 dipendenti o imprese agricole con più di 5 dipendenti)	- 10 ore annue retribuite nell'orario di lavoro - Senza limiti fuori dall'orario di lavoro	art. 20
Referendum (Imprese industriali e commerciali con più di 15 dipendenti o imprese agricole con più di 5 dipendenti)	Può essere indetto da tutte le R.S.A. fuori dall'orario di lavoro	art. 21
Permessi ai dirigenti R.S.A. (Imprese industriali e commerciali con più di 15 dipendenti o imprese agricole con più di 5 dipendenti)	In numero variabile a seconda della consistenza dell'azienda	art. 23 art. 24
Diritto di affissione (Imprese commerciali e industriali con più di 15 dipendenti o imprese agricole con più di 5 dipendenti)	Spetta a ogni R.S.A. negli appositi spazi	art. 25
Raccolta dei contributi sindacali (Imprese industriali e commerciali con più di 15 dipendenti o imprese agricole con più di 5 dipendenti)	E' possibile attraverso ritenuta sul salario o raccolta all'interno del luogo di lavoro	art. 26
Concessione di un locale alle R.S.A. (Unità produttive con almeno 200 dipendenti)	Deve essere messo a disposizione permanentemente	art. 27
Permessi ai dirigenti provinciali e nazionali	Hanno diritto ai permessi retribuiti previsti dal CCNL	art. 30
Aspettativa per i lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali	Non è retribuita ed è di durata pari alla carica ricoperta	art. 31

I limiti legali all'autotutela collettiva

(S.P.) Il principio di libertà sindacale, affermato dal nostro ordinamento costituzionale, viene concretizzato, a livello aziendale, attraverso la previsione dell'art. 14 dello Statuto dei lavoratori.

Tale norma si caratterizza, innanzitutto, per la sua impronta garantisca, avendo riconosciuto a tutti i lavoratori il diritto di associarsi sindacalmente nei luoghi di lavoro.

Il diritto di associazione, secondo l'interpretazione dominante, deve peraltro intendersi nel senso di diritto di costituire, nell'ambito dei luoghi di lavoro, anche una differenziata molteplicità di sindacati, di organismi o rappresentanze degli stessi e di servizi sindacali d'azienda, posto che la citata norma intende garantire il pluralismo sindacale.

Dall'interpretazione della norma deriva pertanto una garanzia di riconoscibilità e qualsiasi momento collettivo che si estrinsechi nel luogo di lavoro (ad esempio i Cobas), fermo restando che tali organismi godono di una tutela meno intensa, non rientrando nelle ipotesi disciplinate dall'art. 19 lett. a) e b) (r.s.a.).

E' stato comunque sostenuto che la struttura in chiave associativa della norma legittimerebbe soltanto quelle forme di aggregazione collettiva che oltre a presentare effettive finalità sindacali, cioè di autotutela professionale, siano anche organizzate su base associativa.

In realtà l'orientamento dominante riconosce l'estensione delle prerogative di cui all'art. 14 dello Statuto a qualsiasi struttura organizzativa che abbia come finalità la tutela sindacale dei lavoratori, a prescindere dalla struttura associativa.

Questa linea interpretativa ha permesso, specialmente nel periodo caldo delle rivendicazioni sindacali (anni '70), di riconoscere la cosiddetta organizzazione della spontaneità, ed in particolar modo i comitati di base, i comitati di sciopero, i comitati di officina.

Occorre poi sottolineare che la norma in questione prevede l'esercizio della libertà sindacale pur non disciplinando gli aspetti quali essa può concretamente manifestarsi.

L'ampiezza della norma può indurre a ritenere che la libertà sindacale sia comprensiva di tutte le situazioni e attività strumentali finalizzate all'organizzazione e al funzionamento dell'autotutela collettiva nei luoghi di lavoro.

Tuttavia, sul piano strettamente operativo l'esercizio della libertà sindacale può incontrare alcuni limiti, come ad esempio all'art. 26 dello statuto, ai sensi del quale l'esercizio del diritto di raccogliere contributi deve svolgersi in modo da non recare pregiudizio al normale svolgimento dell'attività aziendale.

A questo limite, che può essere esteso anche ad altre situazioni (Cass. 1325/1983; Cass. 823/1977), si aggiunge, secondo un certo orientamento giurisprudenziale, la necessità che lo svolgimento dell'attività sindacale sia attuato con modalità tali da essere compatibile con l'obbligo della prestazione lavorativa (trib. Reggio Emilia 13 dicembre 1979).

Solo le più «rappresentative» entrano fra le confederazioni che tutelano i dipendenti

di Pasquale Dui

L'articolo 19 dello Statuto ammette, nelle aziende industriali e commerciali con più di 15 dipendenti o in quelle agricole con più di 5 dipendenti, la possibilità di costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali ad iniziativa dei lavoratori, in ogni unità produttiva, purchè nell'ambito delle associazioni aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale, oppure nell'ambito delle associazioni sindacali, non affiliate alle predette confederazioni, che siano firmatarie di contratti collettivi nazionali o provinciali di lavoro applicati nell'unità produttiva.

Vengono dunque riconosciute alle organizzazioni aventi taluni indici di rappresentatività tutta una serie di diritti sindacali aggiuntivi rispetto a quelli spettanti in via generale agli organismi sindacali di base.

Questo privilegio aveva, peraltro, indotto alcuni giudici a sollevare questione di legittimità costituzionale, in relazione agli articoli 3 e 39 della Costituzione. La Corte Costituzionale ha tuttavia dichiarato legittima la norma in quanto i requisiti richiesti per la costituzione di una Rsa possono essere conseguiti e realizzati da ogni associazione sindacale (Corte Cost. 22 febbraio 1974, n. 54).

Il fenomeno di una proliferazione incontrollata di organismi aziendali viene dunque arginato attraverso questa norma di sbarramento la quale fissa alcune regole nella fase di costituzione di queste Rsa.

Principalmente sono gli stessi lavoratori che danno vita a questi organismi, ritenendosi vietata la loro costituzione al di fuori dall'ambito dell'unità produttiva, e cioè autoritativamente ad opera di sindacati esterni (Pret. Lecce 24 ottobre 1976; Cass. 21 febbraio 1984, n. 1256), anche se non sono mancate pronunce di diverso avviso che hanno riconosciuto tale potere anche alle organizzazioni esterne, purchè vi fosse un collegamento con i lavoratori dell'unità produttiva (Pret. Reggio Emilia 26 novembre 1977).

Non è neppure previsto che i modi concretamente utilizzati per dar vita ad una Rsa siano portati a conoscenza del datore di lavoro e siano poi sottoposti al suo controllo (Pret. Monza 6 dicembre 1976) come pure è ritenuta inammissibile ogni interferenza del datore di lavoro nella sfera organizzativa interna del sindacato ed in particolar modo nel metodo di elezione dei rappresentanti sindacali aziendali.

Gli «sbarramenti» alla istituzione di nuove rappresentanze sindacali

Per ciò che concerne gli sbarramenti operati dall'articolo 19, lett. a), la Rsa deve risultare costituita nell'ambito di un'associazione sindacale aderente ad una confederazione maggiormente rappresentativa sul piano nazionale.

Viene alla luce, in primo luogo, la necessità di un collegamento con entità sindacali esterne all'azienda, le quali,

peraltro, devono aderire all'organizzazione sindacale intercategoriale. Dal requisito deriva la paradossale conseguenza che un sindacato «forte» a livello di categoria (tessili, metalmeccanici, trasporti, etc.) non può dar vita ad una Rsa se non aderisce ad una struttura confederale, mentre, all'apposto la costituzione è possibile se le strutture sindacali, presenti in azienda, sono riconducibili alla confederazione a prescindere dalla posizione di forza di questa all'interno dell'unità produttiva.
Sul piano interpretativo il punto è costituito dal requisito della maggiore rappresentatività richiesto alla confederazione.
Sulla questione è intervenuta anche recentemente la Corte di Cassazione, la quale riferendosi ai criteri enucleati dalla dottrina e dalla giurisprudenza di merito, ha precisato che ai fini della identificazione del sindacato maggiormente rappresentativo occorre tener presente i seguenti elementi: la consistenza numerica del sindacato, una equilibrata consistenza associativa in tutto l'arco delle categorie che la confederazione è intesa a tutelare, una adeguata distribuzione su tutto il territorio nazionale, una continuativa attività di autotutela, consistente, in particolare nella sottoscrizione dei contratti collettivi (Cass. 1 marzo 1986, n. 1320).
Non solo le Rsa affiliate alle confederazioni maggiormente rappresentative godono di una tutela rafforzata, bensì anche le Rsa costituite «nell'ambito delle associazioni sindacali, non affiliate alle predette confederazioni, che siano firmatarie di contratti collettivi nazionali o provinciali di lavoro applicati nell'unità produttiva» (articolo 19, lett. b).
La previsione della norma intende soddisfare le esigenze di tutela del sindacato autonomo o di categoria che esprime un buon livello di rappresentatività attraverso la stipulazione di contratti collettivi nazionali o provinciali.

Necessaria la partecipazione del sindacato rappresentativo

Inoltre perchè si possa parlare di associazioni firmatarie di contratti collettivi, si ritiene che non sia sufficiente il mero dato formale della sottoscrizione del contratto, ma occorra anche la effettiva partecipazione del sindacato all'attività formativa del contratto, posto che tale partecipazione è indice rivelatore della reale rappresentatività del sindacato.
Terminiamo questa breve sintesi sui criteri nonchè modalità di costituzione degli organismi sindacali maggiormente protetti ricordando che la norma non indica le modalità procedurali da seguire per costituire una Rsa.
In proposito bisognerebbe in ogni caso salvaguardare, secondo l'interpretazione prevalente, la «ratio» dell'articolo 19, alla stregua del quale è possibile evincere che la designazione della rsa deve provenire effettivamente dai lavoratori e non da istanze esterne.
Occorre infine precisare che la stessa contrattazione collettiva si preoccupa spesso di disciplinare le modalità di costituzione di una Rsa, talvolta prevedendo l'obbligo, a carico delle organizzazioni, di segnalarne l'avvenuta costituzione e la composizione.

E' vietata l'assemblea se manca il preavviso

di Susanna Perazzoli

Una delle più importanti attività riservate alle rappresentanze sindacali è quella di indire assemblea di lavoratori all'interno delle unità produttive.
Al, pari del referendum si configura quale istituto di democrazia diretta, regolamentato dal legislatore in ordine ai soggetti ligittimati a convocarla, all'oggetto e al suo ambito spaziale e temporale.
Come più volte è stato sottolineato l'assemblea promossa e controllata dal sindacato è espressione diretta della collettività dell'azienda e, al contempo, strumento di collegamento degli organismi di rappresentanza con la base dei lavoratori.
Per ciò che concerne la titolarità del potere di convocazione dell'assemblea (le riunioni, che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi, sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle rappresentnze sindacali aziendali nell'unità produttiva, con ordine del giorno su materie d'interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, comunicate al datore di lavoro) una corrente giurisprudenziale ammette la possibilità di indire assemblee anche da parte di organismi esterni all'azienda, in specie se non sono state costituite all'interno della stessa le rsa (Pret. Forlì 16 maggio 1974; Pret. Siracusa 28 giugno 1982).
In realtà l'orientamento prevalente afferma che le sole rsa sono legittimate ad indire le assemblee, escludendosi ogni altro soggetto, anche quando non vi siano le rsa (Trib. Torino 16 novembre 1985; Pret. Milano 23 aprile 1986).
La norma statutaria prevede espressamente che l'assemblea possa svolgersi durante l'orario di lavoro nei limiti di dieci ore annue per ciascun lavoratore per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione, salvo migliori condizioni stabilite dalla contrattazione collettiva (ai sensi dell'art. 20 i lavoratori hanno inoltre diritto di riunirsi, nella unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, senza limitazioni di tempo).
Per ciò che concerne il limite delle dieci ore annue una prima posizione sostiene che tale limite opera non solo nei confronti della retribuzione dovuta, ma anche riguardo alla durata massima dell'attività di riunione, mentre altra parte, viceversa, afferma che la norma precisa solamente il limite temporale della conservazione del trattamento retributivo, essendo protetto l'interesse del datore di lavoro dalla previsione di particolari modalità di esercizio del diritto assembleare.

Controversia sulle forme di convocazione dell'assemblea

A questo proposito bisogna però ricordare che una corrente giurisprudenziale sostiene la libertà di forme nella convocazione dell'assemblea. In particolare alcuni giudici hanno escluso che chi indice l'assemblea deve darne anticipata comunicazione all'imprenditore e deve usare uno specifico mezzo di comunicazione (Pret. Bologna 24 maggio 1975), ovvero hanno sostenuto che è nulla la clausola contrattuale che subordina la realizzazione dell'assemblea alla preventiva autorizzazione del datore di lavoro (Pret. Sassari 20 aprile 1978) come pure è escluso che il datore di lavoro abbia un potere di controllo sulle modalità di svolgimento delle riunioni assembleari (Cass. 17 maggio 1985, n. 3038).

continua a pag. 15

GUIDA PRATICA

PRINCIPALI DIRITTI E DIVIETI DERIVANTI DALLO STATUTO DEI LAVORATORI

Diritti	Divieti
- Libertà di manifestazione del proprio pensiero	- Indagini sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore
- Controllo sull'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali	- Atti discriminatori nelle assunzioni, passaggi di qualifica, trasferimenti, provvedimenti disciplinari
- Gestione delle attività culturali, ricreative ed assistenziali	- Trattamenti economici discriminatori
- Costituzione di associazioni sindacali	- Costituzione di sindacati di comodo
	- Trasferimento dei dirigenti R.S.A. senza nulla osta dell'associazione sindacale di appartenenza

Le clausole di rinuncia sottoscritte sono invalide se discriminatorie

Preliminarmente all'analisi dei diritti promozionali assicurati alle organizzazioni maggiormente rappresentative, occorre dar conto di alcune disposizioni dello Statuto, dalle quali discende un riconoscimento indiretto della libertà sindacale.
Questa è infatti riconosciuta laddove lo Statuto, predisponendo un rigoroso apparato di sanzioni, dichiara la nullità di qualsiasi atto o patto diretto sia a subordinare l'occupazione del lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad un'associazione sindacale oppure cessi di farne parte, sia a licenziarlo, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche e mansioni, nei provvedimenti disciplinari, o recargli comunque pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero (art. 15).
L'eliminazione di eventuali pregiudizi in questo senso è peraltro garantita attraverso il ricorso, da parte dei sindacati dei lavoratori, al procedimento di cui all'articolo 28 dello Statuto, potendosi benissimo qualificare come antisindacali le iniziative del datore di lavoro discriminatorie ai sensi di quanto sopra riportato.
La dizione della norma è infatti sufficientemente ampia per ricomprendervi qualsiasi provvedimento, aprioristicamente non definibile, lesivo dei diritti del lavoratore.

Le forme di tutela del lavoratore contro gli atti discriminatori

Le fattispecie discriminatorie, attuate sia in fase di occupazione che in fase di amministrazione del rapporto, sono molteplici. In particolare è stato ritenuto nullo il licenziamento anche nei casi in cui, per l'inapplicabilità della legislazione di tutela è consentito il licenziamento «ad nutum» (Cass. n. 3781/1977; Cass. n. 827/1980). Ancora nullo è stato ritenuto il trasferimento del lavoratore sindacalista da un'unità produttiva all'altra, sia pure nella stessa città, al fine di limitarne l'attività (pret. Salerno 5 maggio 1980).
La tutela dei lavoratori contro attività discriminatorie si completa poi attraverso la previsione dell'articolo 16 dello Statuto che vieta la concessione da parte del datore di lavoro di trattamenti economici collettivi aventi carattere discriminatorio, corrisposti a gruppi di lavoratori in ragione del loro comportamento sindacale.
In pratica si è inteso colpire il fenomeno della concessione di allettanti compensi economici diretti a disincentivare la partecipazione alla attività sindacale e agli scioperi.
Vietato è, dunque, il cosiddetto premio anti-sciopero corrisposto ai lavoratori che non abbiano scioperato; ai fini della valutazione di illegittimità non rileva peraltro l'entità del trattamento preferenziale, ma soltanto che esso sia attuato in relazione alla partecipazione o meno dei lavoratori ai vari momenti dell'attività sindacale.
Sul piano sanzionatorio occorre rilevare che per il comportamento discriminatorio del datore di lavoro è prevista la sua condanna, a seguito di un ordinario giudizio innanzi al pretore, al pagamento di una somma equivalente all'importo dei trattamenti economici di maggior favore illegittimamente corrisposti, limitandosi, però l'ambito di applicazione della sanzione all'ammontare dei trattamenti erogati nel periodo massimo di un anno.
Legittimati a promuovere il procedimento sono i lavoratori discriminati e le associazioni sindacali a cui gli stessi lavoratori abbiano conferito mandato.
Resta però da sottolineare che allorché sia ravvisabile nelle iniziative discriminatorie del datore di lavoro un intento antisindacale ricorrono senza dubbio i presupposti per promuovere il procedimento di cui all'art. 28 dello Statuto (cessazione della condotta antisindacale).
D'altra parte questo strumento offre vantaggi maggiori al lavoratore ingiustamente discriminato, potendo l'associazione sindacale chiedere ed ottenere la cessazione del comportamento antisindacale ovvero la rimozione degli effetti.
Quest'ultimo punto però non è del tutto pacifico e non manca chi ritiene che non possa pervenirsi alla revoca dei trattamenti di maggior favore, in quanto la pronuncia emessa tra il sindacato ed il datore di lavoro non potrebbe avere effetto nella sfera giuridica dei lavoratori beneficiati economicamente.

segue da pag. 14

A questo orientamento se ne contrappone uno più rigoroso, per il quale è necessario comunicare al datore sia le riunioni sia i nominativi dei dirigenti sindacali esterni che partecipano alle riunioni stesse (App. Milano 25 febbraio 1975), come pure vi è l'obbligo di esercitare il diritto di assemblea tenendo conto delle esigenze dell'azienda (Pret. Firenze 18 giugno 1982).
Recentemente la Corte di Cassazione ha ritenuto legittima la decisione del datore di lavoro di vietare l'assemblea allorchè l'obbligo di preavviso non sia stato osservato (Cass. 4 febbraio 1986, n. 692). Anche su questo punto non sono però mancate pronunce di diverso avviso, per le quali il mancato rispetto del termine fissato dalla contrattazione collettiva non può ritenersi idoneo a legittimare il rifiuto del datore allo svolgimento della riunione (Pret. Milano 3 novembre 1983).

LE REGOLE FONDAMENTALI CONTENUTE NELLO STATUTO E NEL CODICE CIVILE/SECONDA PARTE

Diritti e doveri anche in azienda

Per ogni aspetto delle relazioni industriali sono stabilite norme di comportamento. E l'intervento del giudice è proprio l'ultima spiaggia

di Donato Apollonio

Per garantire l'effettività della tutela contro i comportamenti del datore di lavoro lesivi della libertà sindacale, il legislatore ha predisposto un meccanismo processuale atto a eliminare, nel volgere di brevissimo tempo, le situazioni pregiudizievoli all'effettivo godimento dei diritti sindacali.

La rapidità della decisione e l'estrema elasticità della nozione di «comportamento antisindacale» sono i fattori che hanno favorito la diffusione della procedura dell'articolo 28 dello statuto dei lavoratori che ha praticamente interessato tutte le disposizioni ivi contenute, dai licenziamenti al diritto di assemblea, dall'uso di impianti audiovisivi ai trattamenti economici discriminatori.

La norma prevede che se il datore di lavoro pone in essere comportamenti diretti a impedire o limitare l'esercizio della libertà e dell'attività sindacale o del diritto di sciopero il pretore può ordinare su ricorso dei sindacati la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.

Non tutti i sindacati sono comunque legittimati a inoltrare questo ricorso, ma soltanto gli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse, ossia, normalmente, i sindacati provinciali di categoria, anche se comunemente nell'ipotesi in cui manchi la rappresentanza provinciale, si ritiene legittimo l'intervento dell'organismo regionale.

Non sono, invece, legittimati né il sindacato nazionale in via diretta (per il quale non è comunque richiesta l'affiliazione alle confederazioni più rappresentative) né il consiglio di fabbrica o tantomeno i gruppi spontanei di lavoratori.

Ricevuto il ricorso, il pretore del luogo dove avviene il comportamento denunciato convoca, nei due giorni successivi, le parti per assumere sommarie informazioni sulla vicenda, e nel caso ritenga sussistente la violazione contestata ne ordina la cessazione con decreto motivato e immediatamente esecutivo.

Si tenga presente che la legittimazione ad adire il pretore spetta al sindacato in via del tutto autonoma, in quanto il bene tutelato dall'articolo 28 è la libertà di attività sindacale in generale, e il singolo lavoratore beneficia soltanto in via indiretta della decisione favorevole del giudice, e resta in ogni caso libero di presentare un proprio ricorso. Contro la decisione così assunta è comunque ammessa, entro 15 giorni, l'opposizione, sempre davanti al pretore, che però, questa volta, decide non più con decreto ma con sentenza immediatamente esecutiva.

Questa fase si configura, peraltro, come una normale causa di lavoro, e non vi sono più particolari motivi di urgenza, in quanto gli eventuali pregiudizi sono già stati rimossi con il precedente provvedimento. In particolare, non saranno più sufficienti le sommarie informazioni, ma occorrerà provare compiutamente, da parte del sindacato ricorrente, la reale antisindacalità del comportamento dedotto in giudizio. Nulla toglie, dunque, che un decreto ex articolo 28, possa venire travolto, nella successiva fase di merito, da una sentenza che accerta la correttezza dell'operato dell'azienda.

Particolarmente pesanti sono le sanzioni nel caso in cui il datore di lavoro non ottemperi al decreto emesso dal pretore nella fase sommaria o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione.

In tal caso è applicabile, infatti, l'articolo 650 del codice penale (inosservanza dei provvedimenti dell'autorità) che prevede la condanna, sempreché il fatto non costituisca un reato più grave, all'arresto sino a tre mesi o al pagamento di un'ammenda sino a 400.000 lire. La sentenza penale di condanna è affissa nel comune nel quale è stata pronunciata, in quello ove il fatto è stato commesso e in quello ove il condannato aveva l'ultima residenza e viene pubblicata, a spese del datore di lavoro, in uno o più giornali indicati dal giudice.

RICORSO PER LA REPRESSIONE DELLA CONDOTTA ANTISINDACALE

Soggetti legittimati	Organismi locali (Sindacato provinciale o, in mancanza, regionale) delle Associazioni Sindacali Nazionali
Convocazione delle parti	Entro 2 giorni dalla presentazione del ricorso
Opposizione	Entro 15 giorni dalla presentazione del Decreto
Sanzioni in caso di inottemperanza all'ordine del Giudice	Arresto sino a 3 mesi o ammenda sino a 400.000 lire Affissione in Comune Pubblicazione su uno o più giornali

Negli altri casi l'assenza dal lavoro non è compensata

I dirigenti sindacali aziendali in permesso retribuito solo per l'attività interna

di Pasquale Dui

Gli articoli 23 e 24 dello Statuto prevedono per i dirigenti sindacali aziendali il diritto a fruire di permessi retribuiti per «l'espletamento del loro mandato» e non retribuiti per «la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale».

Le norme, che riguardano i dirigenti sindacali «interni», cioè i dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali previste dall'articolo 19, esonerano questi ultimi dall'obbligo della prestazione lavorativa, permettendo loro, in tal modo, di svolgere quel complesso di attività che la struttura sindacale aziendale è legittimata a compiere all'interno dell'unità produttiva.

Questo diritto potrà, dunque, essere esercitato, per esempio, per l'attività di organizzazione, di proselitismo e di rappresentanza dei lavoratori. Una sentenza ha, peraltro, ritenuto legittimo anche il permesso per svolgere pratiche previdenziali per i dipendenti dell'azienda (Pretura Iglesias 5 luglio 1977), mentre invece è stata esclusa la possibilità di richiedere permessi per l'esercizio di attività che trascendono l'ambito meramente aziendale, come la partecipazione a trattative per la stipulazione del contratto collettivo di categoria (Pretura Belluno 8 aprile 1972).

I permessi retribuiti

In linea di principio sarà la rappresentanza sindacale aziendale, il cui direttivo designa i dirigenti beneficiari dei permessi (Pretura Venezia 3 maggio 1974) a garantire la genuinità della richiesta che viene inoltrata al datore di lavoro.

I permessi retribuiti riconosciuti dall'articolo 23 incontrano tuttavia un duplice ordine di limiti, il primo relativo al numero dei dirigenti abilitati a fruirne, il secondo relativo al numero di ore utilizzabili.

Più precisamente hanno diritto ai permessi retribuiti: un dirigente (almeno) per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale (della categoria per la quale è organizzata) nelle unità produttive fino a 200 dipendenti, un dirigente (almeno) ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 3mila dipendenti, un dirigente (almeno) ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero minimo previsto dall'ipotesi precedente.

La prassi del "monteore"

Circa il numero di ore usufruibili, varianti a seconda delle dimensioni dell'azienda (8 ore mensili per le aziende di maggiori dimensioni, un'ora all'anno per ciascun dipendente nelle aziende fino a 200 dipendenti) occorre precisare che la contrattazione collettiva ha istituito la prassi del «monteore», consistente nell'assegnazione di una quota globale di permessi autonomamente gestita dall'organismo sindacale, la quale provvede a utilizzare i permessi in relazione alle esigenze dell'attività sindacale.

Per ciò che concerne l'aspetto strettamente operativo il dirigente che intende usufruire del permesso ha l'onere di comunicarlo al datore di lavoro tramite la Rsa, di regola 24 ore prima, se si tratta di permessi retribuiti, o tre giorni prima se si tratta di quelli non retribuiti, fermo restando che la fruizione del permesso non dipende da un atto né discrezionale né di autorizzazione del datore di lavoro.

A questo proposito è stata ritenuta legittima una sanzione disciplinare applicata al lavoratore che non ha provveduto a giustificare l'assenza per motivi sindacali entro il termine previsto dalla legge (Pretura Roma 19 aprile 1980), anche se non sono mancate pronunce di diverso avviso, per le quali la mancata comunicazione entro il termine non preclude il godimento del diritto allorché la presentazione tardiva della richiesta di permesso sia stata determinata da motivi urgenti (Pretura Desio 29 febbraio 1984).

Non è neppure necessario indicare i motivi della richiesta anche se il diniego del permesso è stato ritenuto legittimo in caso di comprovati impedimenti di ordine tecnico-aziendale (Pretura Tortona 12 maggio 1981).

Altre sentenze hanno escluso la concessione dei permessi per attività non inerenti all'espletamento del mandato dei dirigenti delle Rsa quali la partecipazione a una riunione degli organi direttivi dell'associazione sindacale di appartenenza (Tribunale Catania 2 luglio 1985), la formazione di un presidio all'esterno dello stabilimento rivolto a impedire l'ingresso in azienda a persone estranee (Pretura Milano 16 novembre 1983).

Bisogna infine ricordare che l'autonomo diritto ai permessi non retribuiti, riconosciuto ai dirigenti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, si riferisce non agli interessi specifici dei lavoratori in azienda bensì a quelli più generali dell'intera categoria interessata.

PERMESSI

RETRIBUITI			NON RETRIBUITI
Dimensioni aziendali	Soggetti legittimati	Numero dei permessi	
Unità produttive sino a 200 dipendenti	Un dirigente per ogni R.S.A.	Un'ora all'anno per ciascun dipendente	8 giorni all'anno per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale
Unità produttive che occupano tra i 200 e i 3.000 dipendenti	Un dirigente ogni 300 dipendenti o frazione di 300 dipendenti per ogni R.S.A.	8 ore al mese	
Unità produttive con oltre 3.000 dipendenti	Un dirigente ogni 500 dipendenti o frazione di 500 dipendenti per ogni R.S.A. in aggiunta a quelli già previsti nell'ipotesi precedente	8 ore al mese	

N.B.: Condizioni di miglior favore possono essere contenute nella contrattazione collettiva.

Se non sono stati indicati i nominativi delle rappresentanze interne

Quando «cade» il divieto al trasferimento

I lavoratori che ricoprono determinate cariche sindacali aziendali - o che sono candidati per esse - godono di una speciale tutela nel caso in cui il datore di lavoro intenda trasferirli in un'altra unità produttiva. L'articolo 22 dello Statuto dei lavoratori stabilisce che il trasferimento dei dirigenti delle Rsa, dei candidati e dei membri della commissione interna può essere disposto soltanto previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza.
Considerato, peraltro, che nella legge non è previsto alcun criterio per l'individuazione dei dirigenti delle rappresentenze sindacali aziendali, è fatto onere a questi organismi di indicare all'azienda i nominativi prescelti; in mancanza, non sarà, quindi, possibile opporre l'articolo 22 a quelle situazioni in cui la comunicazione segue il provvedimento di trasferimento.
Per i candidati all'elezione della commissione interna, inoltre, il divieto si estende sino alla fine del terzo mese successivo a quello in cui si sono svolte le elezioni, mentre per i membri eletti la tutela cessa soltanto alla fine dell'anno successivo a quello in cui è cessato l'incarico per tutti gli altri.
Una specifica tutela per i dirigenti sindacali è prevista anche per l'ipotesi del licenziamento. L'articolo 18, comma 4, dello Statuto dispone in proposito che il giudice, in ogni stato e grado del giudizio, può disporre con ordinanza, quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.
Nel caso, poi, in cui l'impresa non ottemperi a questa ordinanza o alla sentenza con cui - al termine del giudizio davanti al pretore o al tribunale - si ordina la reintegrazione del lavoratore che ricopre una delle cariche già viste, è tenuta al pagamento a favore del fondo adeguamento pensioni, per ogni giorno di ritardo, di una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratore.

Ma la Corte di cassazione non si trova d'accordo con il parere di alcune preture

Non è antisindacale negare i permessi ai delegati se l'assenza provoca l'interruzione del reparto

(p.d.) I componenti degli organi direttivi, provinciali e nazionali, delle associazioni previste dall'articolo 19 dello Statuto hanno diritto a permessi retribuiti, secondo le norme dei contratti di lavoro, per la partecipazione alle riunioni di questi organi (articolo 30). Inoltre i lavoratori che ricoprono cariche provinciali e nazionali in base all'articolo 31 possono essere collocati, a richiesta, in aspettativa non retribuita per tutta la durata del mandato.
La prima delle norme prevede, dunque, per i dirigenti sindacali «esterni» il diritto ad assentarsi dal lavoro, con conservazione del trattamento retributivo, per partecipare alle riunioni degli organi direttivi di cui sono membri.
Secondo la legge la contrattazione assume un ruolo decisivo, poiché, in sostanza, a essa spetta il compito di determinare le modalità inerenti all'esercizio del diritto. Nell'ipotesi in cui manchi una regolamentazione contrattuale collettiva che disciplini la quantità di permessi spettanti ai dirigenti sindacali si ritiene comunemente che possa adeguatamente supplirvi l'accordo individuale intervenuto tra le parti.
In ultima analisi, in mancanza di un esplicito accordo tra le parti interessate sia a livello collettivo che individuale, la quantificazione del diritto dei dirigenti così come le modalità di esercizio possono essere determinate dal giudice, il quale deve tener conto, nel contemperamento degli opposti interessi, dei principi di correttezza e di equità (articoli 1175 e 1374 Cc) senza esclusione della possibilità del ricorso, ove ne sia ravvisata l'opportunità, a elementi desumibili da altre norme collettive (Pretura S. Pietro Vernotico 26 ottobre 1980; Tribunale Genova 9 aprile 1980, Cassazione n. 5927/1981).
Occorre, in proposito, segnalare che - secondo un diffuso orientamento - la fruizione deve avvenire rispettando le esigenze tecnico-aziendali (Pretura Gavirate 14 dicembre 1971); pertanto, come precisato in alcune pronunce di merito, non si ravvisano gli estremi della condotta antisindacale nella mancata concessione di permessi retribuiti ad alcuni dirigenti sindacali, qualora l'assenza provochi interruzioni del reparto, alterando i ritmi di produzione (Pretura Reggio Emilia 14 ottobre '81).
Di contro, proprio di recente, la Cassazione (n. 3430/1989) si è peraltro, espressa nel senso che i permessi previsti dall'articolo 30 costituiscono un diritto di natura potestativa dei rappresentanti sindacali che, come tale, non tollera, condizionamenti da parte imprenditoriale e, soprattutto, indagini sui moventi che ne determinano il suo esercizio.
In generale, l'autonomia collettiva, disciplina la procedura per la richiesta dei permessi, prevedendo l'obbligo delle organizzazioni sindacali di comunicare alle associazioni territoriali degli industriali i nominativi dei titolari del beneficio, le quali, successivamente, provvederanno a comunicarli all'azienda (Ccnl metalmeccanici - piccola e media industria - 23 dicembre 1986). Né mancano previsioni contrattuali che per garantire il regolare svolgimento dell'attività produttiva disciplinano la procedura da seguire (Ccnl metalmeccanici 23 dicembre 1986 secondo il quale i permessi non retribuiti sono concessi sempre che non vi siano impedimenti tecnico-aziendali).

Tra i diritti sindacali anche quello di affissione in azienda

Ogni organizzazione può avere la sua bacheca

di Paolo Rusconi

Così come l'assemblea, il referendum, pur avendo avuto scarsa applicazione pratica, si qualifica quale strumento di democrazia diretta, attraverso il quale i lavoratori, anche non appartenenti al sindacato, possono partecipare alla discussione dei problemi sindacali.
Il referendum, oggetto peraltro di una recente rivalutazione proprio perché consente il concorso della volontà della generalità dei lavoratori alla gestione delle politiche sindacali, deve riguardare materie inerenti all'attività sindacale, cioè quelle attinenti alla organizzazione e al funzionamento dell'autotutela collettiva e professionale.
Circa le modalità l'articolo 21 dello Statuto afferma che il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori però dall'orario di lavoro, di referendum, indetti congiuntamente dalle rappresentanze sindacali aziendali, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità produttiva o alla categoria particolarmente interessata, facendo salve ulteriori modalità stabilite dai contratti collettivi di lavoro.
Pur non essendo previsto l'onere della previa comunicazione al datore di lavoro della volontà della rappresentanza sindacale aziendale d'indire il referendum, si ritiene che l'adempimento di questo onere rientri nei doveri di cooperazione con il datore di lavoro.
Recentemente la giurisprudenza di merito, occupandosi dell'oggetto del referendum, ha affermato che devono ritenersi legittime anche le consultazioni referendarie che non abbiano come oggetto materie strettamente inerenti all'attività sindacale, a condizione, tuttavia, che esse si svolgano in circostanze di tempo e di luogo tali da escludere un pregiudizio all'attività produttiva (Pretura Milano 19 marzo 1984; Tribunale Milano 15 aprile 1986).
Oltre agli istituti dell'assemblea e del referendum, è previsto dallo Statuto dei lavoratori un altro mezzo di comunicazione tra l'organizzazione aziendale e la collettività dei lavoratori.
Il diritto di affissione (articolo 25) attribuito alle rappresentanze sindacali aziendali, costituisce una forma privilegiata di pubblicità dell'attività sindacale, posto che il datore ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva appositi spazi destinati a pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie d'interesse sindacale e del lavoro.
Oggetto di numerosi interventi giurisprudenziali sono i poteri di controllo che il datore di lavoro può esercitare sul materiale da affiggere.
Innanzitutto è stata esclusa la possibilità per il datore di lavoro di procedere alla rimozione di testi affissi negli appositi spazi, in quanto tale comportamento ricopre gli estremi di una condotta antisindacale, sanzionabile con il ricorso all'articolo 28 dello Statuto (Pretura La Spezia 17 luglio 1981).
La pretesa di esercitare un controllo sul contenuto degli scritti dei quali viene richiesta l'affissione contrasta poi con il dettato dell'articolo 25 che non obbliga a consentire l'affissione ma solo a porre appositi spazi a tal fine (Corte d'appello Firenze 22 luglio 1974).
A questo proposito è inoltre intervenuta la Corte di cassazione precisando che al datore di lavoro non può essere addossato l'obbligo di munire di bacheche o albi protettivi gli spazi per le affissioni, né di mantenerli efficienti o integri in caso di distruzione (Cassazione 18 febbraio 1985, n. 1418).
Si segnala, infine, una recentissima sentenza della Corte suprema (Cassazione 9 ottobre 1989, n. 4014) nella quale è affermato che ogni rappresentanza sindacale aziendale ha diritto a uno spazio individuale destinato all'affissione di propri testi, comunicati e pubblicazioni.
Si è in tal modo ulteriormente precisata la formulazione della norma, assegnando all'espressione «appositi spazi» un significato che va messo in stretta correlazione con la pluralità di soggetti destinatari dell'uso (le organizzazioni sindacali attive nell'unità produttiva).

La prima parte di questa guida pratica dedicata ai "diritti dei lavoratori" è stata pubblicata lunedì 30 ottobre

Se i contributi vengono raccolti direttamente in azienda

In campo anche lo Statuto per garantire la segretezza della «colletta» tra lavoratori

di Susanna Perazzoli

I lavoratori hanno il diritto di raccogliere contributi e di svolgere opera di proselitismo per le loro organizzazioni sindacali all'interno dei luoghi di lavoro, senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale.
Così dispone l'articolo 26 dello Statuto riconoscendo ai singoli lavoratori il diritto a svolgere tali compiti necessari per lo sviluppo e il sostegno del proprio sindacato.
Per quanto riguarda l'attività di proselitismo, questa, secondo una prima e più rigida interpretazione, costituirebbe soltanto una forma qualificata di propaganda, comprendente comunque, al suo interno, anche il volantinaggio (Pretura Desio 25 maggio 1980; Pretura Milano 19 agosto 1983).
L'orientamento prevalente attribuisce alla norma un significato più ampio, ricollegando all'attività di proselitismo anche quei momenti operativi finalizzati a promuovere l'ingresso di altri lavoratori nell'organizzazione aziendale.
Una delle questioni maggiormente dibattute concerne la titolarità del diritto alla percezione dei contributi. L'interpretazione prevalente assegna, comunque, il diritto a tutte le associazioni sindacali di lavoratori e non soltanto alle associazioni maggiormente rappresentative (Pretura Milano 16 novembre 1981; Tribunale Milano 21 settembre 1982). Si tratta, in altri termini, di un diritto a titolarità individuale esercitato però per la soddisfazione di un interesse collettivo (quello del sindacato).

La segretezza del versamenti

Esiste anche per questa attività il limite del rispetto della normale attività aziendale: è stato così affermato che l'attività non deve arrecare disturbo agli altri lavoratori, sebbene, in un'occasione, una breve discussione successiva alla consegna di un volantino sia stata ritenuta perfettamente lecita (Pretura Milano 19 agosto 1983).
Il sostegno finanziario del sindacato non si esaurisce però con la semplice attività di «colletta» bensì trova un ulteriore fonte nella seconda parte della norma che stabilisce che le associazioni sindacali, hanno diritto di percepire, tramite ritenuta sul salario, i contributi sindacali che i lavoratori intendono loro versare, con modalità stabilite dai contratti collettivi di lavoro, che garantiscono la segretezza del versamento effettuato dal lavoratore a ciascuna associazione sindacale.
Il diritto a percepire i contributi tramite ritenute sul salario operate dal datore di lavoro su delega del lavoratore scaturisce direttamente dall'articolo 26 dello Statuto (Cassazione n. 3255/79), posto che alla contrattazione collettiva è riservato il mero compito di stabilire le modalità di riscossione.
In pratica le pattuizioni collettive, per assicurare la segretezza hanno studiato varie forme di versamento arrivando, da ultimo, a prevedere la raccolta delle deleghe mediante utilizzazione di uno speciale modulo suddiviso in due parti, una delle quali, consegnata all'organizzazione sindacale di appartenenza, mette quest'ultima nelle condizioni di riscuotere i contributi direttamente dall'azienda.