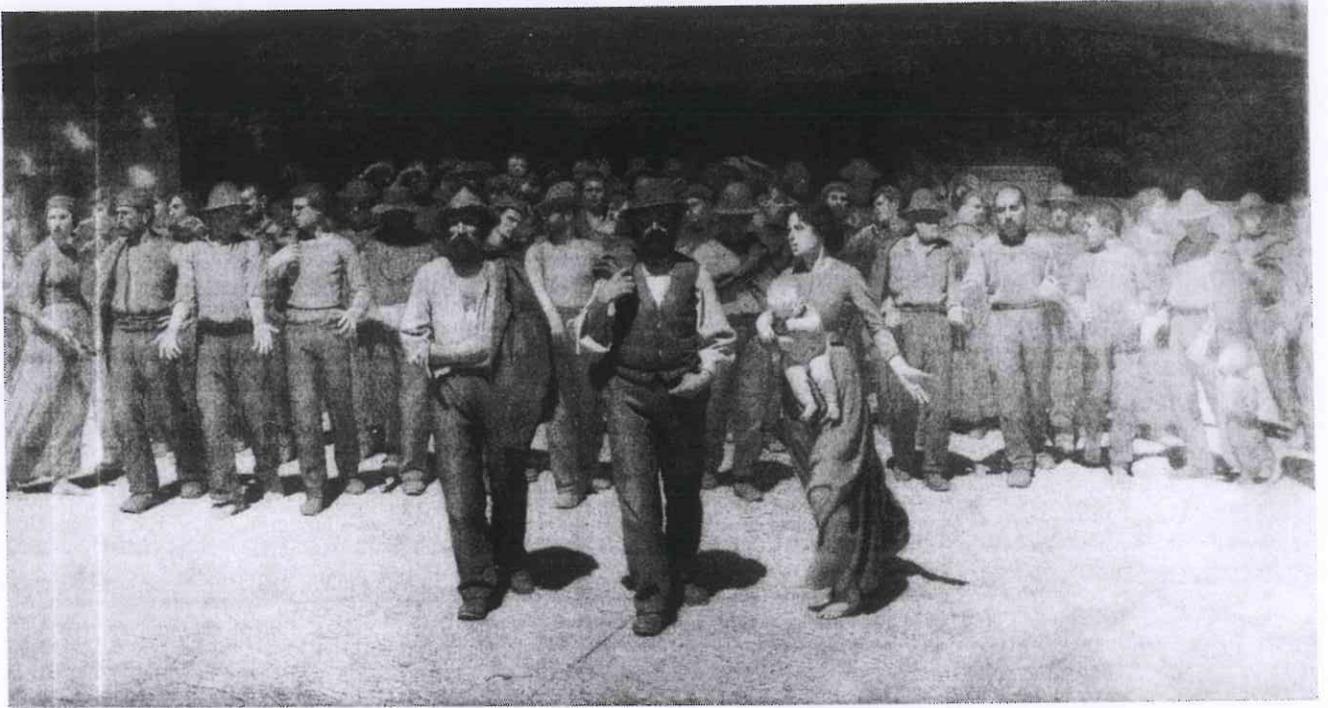




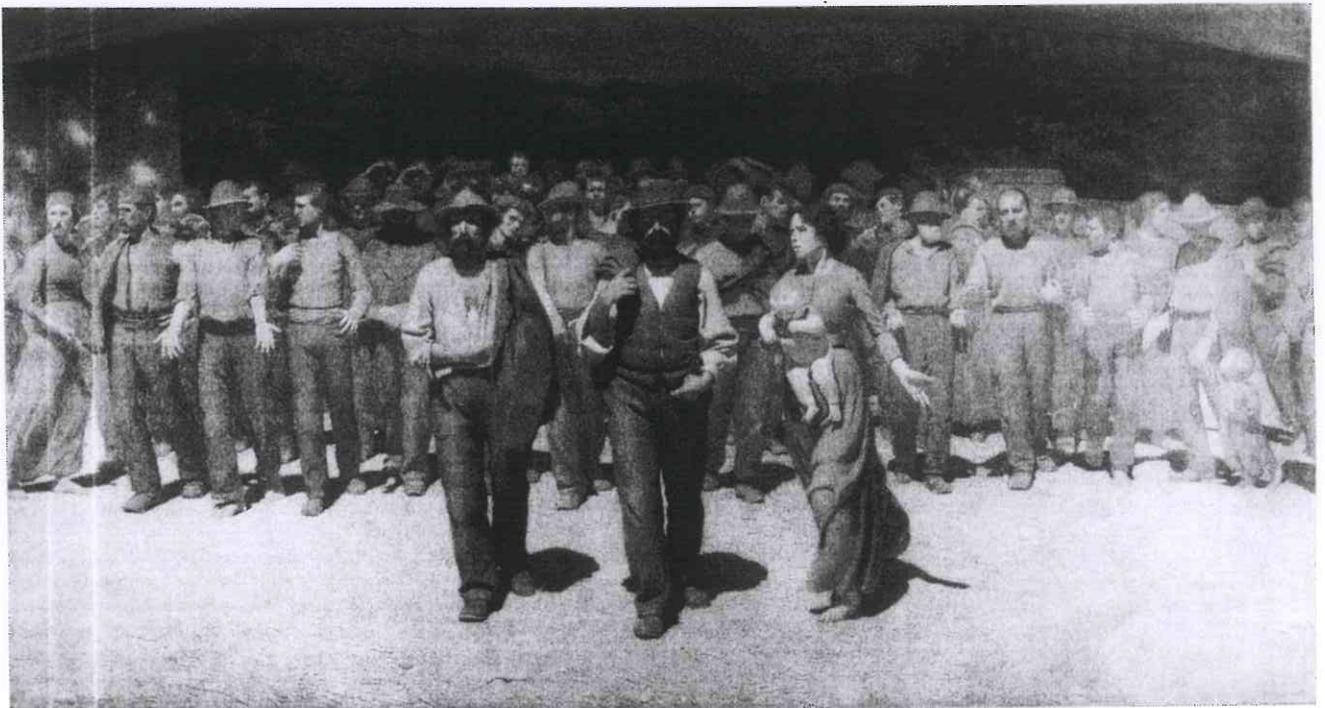
Seminario introduttivo sullo Statuto dei Lavoratori.

Avv. Vincenzo Ribet

Curato da P. Bomboi



Il quarto stato è ancora in
marcia”



CENNI STORICI

- Dallo status al contratto dal contratto alla status e oggi?

FONTI DEL DIRITTO DEL LAVORO

- Leggi
- Contratti
- Consuetudine
- Giurisprudenza costituzionale

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

- Evoluzione storica
- Derogabilità in melius Inserzione automatica
- Livelli di contrattazione
- Il contratto dei bancari (FISAC)

DIRITTO SINDACALE

- Libertà sindacale
- Statuto dei lavoratori
- Diritto di sciopero
- ...ipotesi di cogestione...?

II° SESSIONE

I DIRITTI E GLI OBBLIGHI DEL LAVORATORE – STRUMENTI DI TUTELA

- Obblighi e diritti
- Potere direttivo dell'azienda
- Sanzioni
- Tutela e dignità del lavoratore
- Mobbing
- Il processo del lavoro
- Legge Fornero (?)

CONCLUSIONI (FISAC)

“La legge n. 300 del 1970 (lo Statuto dei lavoratori), che rappresenta il riconoscimento legislativo di un sistema intersindacale e, al tempo stesso, un potente intervento dell’ordinamento statale al suo interno, ha conferito ai sindacati con maggiore rappresentatività “un’investitura ed una responsabilità al più alto grado di legittimazione formale del sistema”¹.

E, sotto altro profilo, mediante l’art. 28, definito come “la chiave di volta che assicura, nella sua attuazione pratica, la credibilità dei principi stessi e di gran parte delle statuizioni contenute nello Statuto”², ha rafforzato le organizzazioni sindacali di livello territoriale anche a livello giurisdizionale, introducendo la procedura per la repressione della condotta antisindacale.

In tal modo, l’ordinamento assicura “all’interesse sindacale una garanzia fortissima, che ha inciso profondamente sui comportamenti e sulla stessa cultura dei protagonisti del conflitto collettivo, consentendo in concreto il dispiegarsi dell’azione sindacale in un clima di confronto ideale”³.

L’art. 28 dello Statuto dei Lavoratori, come modificato dalla legge 8 novembre 1977, n. 847⁴ e dall’art. 6 della legge 12 giugno 1990, n. 146⁵ e definito il “vero cardine della tutela dell’azione sindacale”⁶ o come “invenzione e profilo caratterizzante dell’intera legge”⁷ dispone che “qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l’esercizio della libertà e della attività sindacale, nonché del diritto di sciopero, su ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse, il Tribunale del luogo dove è posto in essere il comportamento denunciato, nei due giorni successivi, convocate le parti ed assunte sommarie informazioni, qualora ritenga sussistente la violazione di cui al presente comma, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti”⁹.

“Il legislatore definisce come condotta antisindacale del datore di lavoro “i comportamenti diretti ad impedire o limitare l’esercizio della libertà sindacale nonché del diritto di sciopero”.

Una nozione volutamente ampia al fine di comprendere nella stessa qualsiasi ostacolo al libero svolgimento della dialettica sindacale e definita dalla dottrina, in assenza di qualsiasi tipizzazione delle fattispecie, “teleologica” e strutturalmente aperta¹⁶.

O meglio, come precisato dalla giurisprudenza, la norma “pone una fattispecie tipizzata solo dal punto di vista dei beni protetti, ma non anche da quello dei comportamenti”.

Del resto, non solo sarebbe stato praticamente impossibile codificare tutte le azioni potenzialmente idonee a configurare un comportamento antisindacale, ma l’averlo fatto avrebbe frustrato l’obiettivo del legislatore di perseguire tutte le condotte attuabili dal datore di lavoro per ledere i beni protetti dalla norma¹⁸.

Solo in talune ipotesi il legislatore ha individuato fattispecie specifiche di comportamento antisindacale. E’ il caso della omessa informazione e consultazione delle rappresentanze sindacali aziendali nelle procedure di licenziamento collettivo e nel trasferimento d’azienda²⁰, nonché della violazione di clausole del contratto collettivo concernenti i diritti e l’attività del sindacato che disciplinano il rapporto di lavoro nei servizi pubblici essenziali.

Va da sé che in questi casi, a differenza delle fattispecie non tipizzate, il sindacato sarà esonerato dal dover provare la violazione dei diritti sindacali espressamente previsti dalla legge o dalla libertà sindacale

E, sotto altro profilo, mediante l’art. 28, definito come “la chiave di volta che assicura, nella sua attuazione pratica, la credibilità dei principi stessi e di gran parte delle statuizioni contenute nello Statuto”², ha rafforzato le organizzazioni sindacali di livello territoriale anche a livello giurisdizionale, introducendo la procedura per la repressione della condotta antisindacale.

In tal modo, l’ordinamento assicura “all’interesse sindacale una garanzia fortissima, che ha inciso profondamente sui comportamenti e sulla stessa cultura dei protagonisti del conflitto collettivo, consentendo in concreto il dispiegarsi dell’azione sindacale in un clima di confronto ideale”. (M.Martone “La condotta antisindacale”)

Sono illuminanti se sentenze della Corte di cassazione, perché essendo l'ultimo grado di giudizio, si sa che conformandosi ad essa l'esito della eventuale azione contro il datore di lavoro avrà successo.

La definizione della condotta **antisindacale** di cui all'art. 28 dello Statuto dei lavoratori non è analitica ma teleologica, poiché individua il **comportamento** illegittimo non in base a caratteristiche strutturali, bensì alla sua idoneità a ledere i "beni" protetti. Ne consegue che il **comportamento** che leda oggettivamente gli interessi collettivi di cui sono portatrici le organizzazioni sindacali integra gli estremi della condotta **antisindacale** di cui all'art. 28 dello Statuto dei lavoratori, senza che sia necessario - né, comunque, sufficiente - uno specifico intento lesivo da parte del datore di lavoro poiché l'esigenza di una tutela della libertà sindacale può sorgere anche in relazione a un'errata valutazione del datore di lavoro circa la portata della sua condotta, così come l'intento lesivo del datore di lavoro non può di per sé far considerare **antisindacale** una condotta che non abbia rilievo obiettivamente tale da limitare la libertà sindacale Cass. civ. Sez. lavoro, 17-06-2014, n. 13726 (rv. 631341)

E' **antisindacale** la **condotta** della parte datoriale che ometta di richiedere il nulla osta per il licenziamento del lavoratore ai sensi della normativa di cui alla contrattazione collettiva nazionale di categoria (nella specie CNLG), nella parte in cui prevede una procedura a garanzia dei lavoratori per i casi di licenziamento. Ai fini della integrazione degli estremi della **condotta antisindacale** di cui all'art. 28 dello Statuto dei Lavoratori (L. n. 300 del 1970) è, invero, sufficiente che tale comportamento leda oggettivamente gli interessi collettivi di cui sono portatrici le organizzazioni sindacali, non essendo all'uopo necessario uno specifico intento lesivo da parte del datore di lavoro. Ciò che il giudice deve accertare è, dunque, la obiettiva idoneità della **condotta** denunciata a produrre l'effetto che la citata disposizione intende impedire, ovvero la lesione della libertà sindacale e del diritto di sciopero. Cass. civ. Sez. lavoro, 25-11-2013, n. 26286

In tema di **condotta antisindacale**, l'eventuale natura plurioffensiva del comportamento datoriale, che abbia dato luogo anche ad una lesione dell'interesse individuale del lavoratore, comporta l'insorgere di due azioni - quella collettiva e quella individuale - distinte, autonome e senza interferenze. Ne consegue che l'attualità della **condotta antisindacale** e la permanenza dei suoi effetti - alla cui esistenza è subordinata la concessione del provvedimento repressivo - vanno accertate con riferimento agli interessi di cui il sindacato è portatore esclusivo, senza che possano essere condizionate dalle vicende dell'azione individuale eventualmente intrapresa. (Dichiara inammissibile, App. Catanzaro, 14/01/2010) Cass. civ. Sez. lavoro, 08-07-2013, n. 16930 (rv. 627054)

Ma, attenzione: non sempre quella che può apparire condotta antisindacale deve necessariamente esserlo, si veda ad esempio:

Non costituisce condotta **antisindacale**, ai sensi dell'art. 28 dello Statuto dei Lavoratori, il **comportamento** del datore di lavoro il quale abbia sottoscritto un nuovo contratto collettivo, sostituendo il trattamento in precedenza applicato, frutto di accordo con alcune organizzazioni sindacali, con il trattamento concordato con altri sindacati, ed imponendo tale nuovo trattamento agli iscritti al sindacato non stipulante nonostante l'esplicito diniego espresso; infatti, non sussiste, nel nostro ordinamento, un obbligo a carico del datore di lavoro di trattare e stipulare contratti collettivi con tutte le organizzazioni sindacali, rientrando nell'autonomia negoziale da riconoscere alla parte datoriale la possibilità di sottoscrivere un nuovo contratto collettivo con organizzazioni sindacali anche diverse da quelle che

hanno trattato e sottoscritto il precedente. (Rigetta, App. Roma, 28/11/2007) Cass. civ. Sez. lavoro, 10-06-2013, n. 14511 (rv. 627021)

Anche il Tribunale amministrativo è ovviamente sulla stessa linea:

La condotta *antisindacale* consiste in quei comportamenti posti in essere dal datore di lavoro che sono volti ad impedire o a limitare l'esercizio della libertà sindacale, dell'attività sindacale od anche del diritto di sciopero e può realizzarsi con molteplici mezzi, non predefiniti dalla legge, i quali possono essere attuati dal datore di lavoro nei confronti o del singolo lavoratore, o di gruppi di lavoratori, o delle associazioni sindacali. In tale categoria rientra il *comportamento* del datore di lavoro il quale disciplini unilateralmente una materia che la contrattazione collettiva riserva al confronto con le associazioni sindacali. T.A.R. Toscana Firenze Sez. I, 27-05-2013, n. 836

Importantissimo è l'ambito della trattativa con il sindacato, o meglio della repressione della esclusione del sindacato dalla trattativa

Con tale mezzo i ricorrenti contestano alla Regione, in qualità di datore di lavoro, di essere intervenuta a regolamentare una materia riservata alla contrattazione collettiva, per di più senza effettuare alcun confronto con le organizzazioni sindacali del personale medico. La censura riguarda quindi un presunto straripamento di potere della Regione intimata in materie oggetto di trattativa, o comunque di concertazione, sindacale. Ma con essa viene contestato alla Regione di avere assunto un comportamento antisindacale la cui cognizione, ai sensi dell'art. 63, comma 3, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 è riservata al Giudice Ordinario, come correttamente eccepito dalle difese delle resistenti.

La condotta antisindacale consiste in quei comportamenti posti in essere dal datore di lavoro che sono volti ad impedire o a limitare l'esercizio della libertà sindacale, dell'attività sindacale od anche del diritto di sciopero (fatispecie, quest'ultima, che non rileva nel caso in esame) e può realizzarsi con molteplici mezzi, non predefiniti dalla legge, i quali possono essere attuati dal datore di lavoro nei confronti o del singolo lavoratore, o di gruppi di lavoratori, o delle associazioni sindacali (Cass. sez. lav., 18 aprile 2007, n. 9250). In tale categoria rientra il comportamento del datore di lavoro il quale disciplini unilateralmente una materia che la contrattazione collettiva riserva al confronto con le associazioni sindacali.

E' appena il caso di aggiungere che il comportamento antisindacale è materia attribuita alla cognizione incondizionata del giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro, senza che sia di ostacolo la circostanza che il comportamento addebitato all'ente pubblico si sostanzia in un formale provvedimento amministrativo del quale, insieme ai suoi effetti, sia richiesta l'eliminazione (Cassazione civ. SS.UU. 24 gennaio 2003, n. 1127).

Infine una sentenza interessante su uno spinosissimo problema: la cosiddetta "reformatio in pejus" cioè la revisione peggiorativa delle precedenti norme

In caso di successione nel tempo dei regolamenti del personale si realizza l'immediata sostituzione delle clausole precedenti con le nuove, ancorché queste ultime siano meno favorevoli ai lavoratori, senza che, in contrario, possa invocarsi il divieto di *reformatio* in *pejus* (che opera sul diverso piano dei rapporti tra contratto individuale e contratto collettivo di *lavoro*) ovvero l'esistenza di diritti quesiti in capo ai lavoratori, atteso che, per un verso, l'esistenza di un diritto quesito presuppone il riconoscimento dell'esistenza ex lege del diritto, il che è configurabile solo in caso di successione di leggi nel tempo, non anche nell'ipotesi di successione di normativa di origine pattizia, e, per altro verso, di diritti acquisiti può parlarsi solo con riferimento a quei diritti già entrati a far parte del patrimonio dei lavoratori, in relazione ad un evento già maturato, e non con riferimento ad aspettative sorte sulla base

di regole previgenti o a semplici pretese di stabilità nel tempo di una regolamentazione di origine pattizia. T.A.R. Lazio Roma Sez. I, 27-12-2011, n. 10190

NOI CI SIAMO ANCORA!!!!!!

