

40^o

1970/2010

dello Statuto dei Lavoratori

Legge
20 maggio 1970, n. 300

*Norme sulla tutela della libertà
e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale
e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro
e norme sul collocamento*



40⁰ 1970/2010

dello
**Statuto
dei
Lavoratori**

**Legge
20 maggio 1970, n. 300**

*Norme sulla tutela della libertà
e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale
e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro
e norme sul collocamento*

Introduzione di *Gianni Gianassi*
SINDACO DI SESTO FIORENTINO

Con un contributo di
Mauro Fuso
SEGRETARIO GENERALE CGIL DELLA CAMERA DEL LAVORO METROPOLITANA DI FIRENZE
Roberto Pistonina
SEGRETARIO GENERALE DELLA CISL DI FIRENZE
Vito Marchiani
SEGRETARIO GENERALE DELLA CAMERA SINDACALE PROVINCIALE UIL DI FIRENZE

Con un intervento del senatore *Tiziano Treu*
PROFESSORE ORDINARIO ALL'UNIVERSITÀ CATTOLICA DEL SACRO CUORE

Introduzione

“In fondo ad ogni problema serio di produzione c’è il problema politico, cioè quello dei rapporti sociali, del funzionamento organico della società. [...] La produzione è l’anima della società, il suo simbolo più comprensivo e immediato.” [ANTONIO GRAMSCI]

20 maggio 1970. Quarant’anni fa, lotte, impegno, politica, partecipazione ottennero per l’Italia intera lo Statuto dei Lavoratori. Un pezzo decisivo sulla strada dell’applicazione dell’art. 1 della nostra Costituzione. Lo Statuto segnò un’epoca e ne aprì un’altra.

Concluse il periodo della ricostruzione e del boom economico, fu figlio della stagione del ‘68 e del ‘69, raccolse le spinte di partecipazione e di rivendicazione di maggiore giustizia sociale che emergevano tra i lavoratori. Lavoratori senza più il cappello in mano davanti al padrone, non più disponibili ad obbedire a comando, consapevoli della loro forza e della loro responsabilità.

Il triangolo industriale, le grandi fabbriche, le miriadi di piccole e medie aziende furono coinvolte sul piano della contrattazione collettiva, su quello dell’eguaglianza del salario di fronte alla prestazione e soprattutto nel campo della dignità del lavoro e dei lavoratori. La democrazia poco più che ventenne entrò nei luoghi di lavoro e mise radici profonde.

I diritti divennero esigibili, il confronto e lo scontro trovarono un terreno di regole comuni.

Fu una conquista immensa. Pur con le differenze profonde, tra il sud ed il nord, tra le campagne e le città, tra gli operai e gli impiegati, tra i più colti ed i più ignoranti, tra i lavoratori delle grandi e delle piccole fabbriche, quelle re-

gole segnarono una stagione importante per il Paese. Fu garantita la libertà e la dignità dei lavoratori, il collocamento, l'attività sindacale. Tutte norme sottoposte, fino ad allora, all'arbitrio.

Lo Statuto era fatto su misura per il tipo di lavoro che era maggiormente diffuso, quello dell'operaio delle grandi fabbriche, un lavoro ripetitivo e de-specializzato, duro e faticoso. Si corrèsse in parte il carattere alienante del lavoro, che privava l'uomo totalmente della sua dimensione sociale.

Non è un caso se il titolo della legge 300/70 recita "Norme sulla tutela della libertà e dignità del lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento".

Sotto quella coperta tanti lavoratori si trovarono protetti e nella condizione di costruire un futuro migliore e più certo per le loro famiglie. Aumentò il tempo libero, crebbe la domanda di cultura, di sport e di spettacolo. Esplose l'istruzione di massa. Irruppero sulla scena sociale i diritti delle donne.

Quelle regole hanno segnato la vita e l'infanzia della maggioranza degli italiani. La vita dei lavoratori, l'infanzia dei loro figli che potettero vedere nel duro lavoro del padre non un'occupazione umiliante, ma un contributo pieno di dignità alla comunità ed alla famiglia.

Si aprì anche un'altra strada. Quella del sindacalismo unitario, del sindacato che si fa progetto generale delle riforme. Che contratta salari ed orari, ma vuole anche saper di scuole ed ospedali.

Si aprì una strada di confronto aspro, ma produttivo, tra le parti sociali, sindacati ed imprenditori, che consentì miglioramenti epocali delle condizioni di lavoro, della retribuzione e delle condizioni di sicurezza. I padroni non potevano più "far quel che volevano", ma dovevano assumere, anch'essi, una posizione costruttiva utile alla crescita e al miglioramento della comunità.

La storia ci racconta che non andò sempre tutto liscio: crisi esterne, fragilità politica, gli anni di piombo ed altro ancora fecero vivere all'Italia anni difficili. Ma lo Statuto non porta, in questo, nessuna responsabilità, anzi, fu elemento di garanzia anche nelle fasi più tese.

Sono trascorsi quarant'anni, lo Statuto appartiene ad un'altro secolo, il lavoro è cambiato. "La partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione

politica, economica e sociale del Paese” come recita l’art. 2 della Costituzione è resa difficile da fenomeni come la globalizzazione, la parcellizzazione del lavoro, la finanziarizzazione dell’economia, la trasformazione dei mezzi di produzione, il mutamento dei consumi di massa e il livello d’istruzione.

La coperta non copre più, alla stessa maniera, tutti. La richiesta di flessibilità ha prodotto precarietà. La delocalizzazione degli stabilimenti incertezza e dumping sociale. Si è visto l’arrivo di lavoratori da ogni parte del mondo, disponibili a lavori e salari meno tutelati. Si è assistito all’ingresso sul mercato del lavoro di giovani istruiti ma despecializzati, all’allungamento dell’età media.

Si assiste purtroppo ad una precarizzazione del rapporto di lavoro, ad un disconoscimento del ruolo della contrattazione nazionale, ad un terribile aumento dei morti sul lavoro a causa del mancato rispetto delle norme per la sicurezza dei lavoratori. L’unità sindacale non è più solida come una volta. Tutto ciò richiede risposte nuove, moderne, per un lavoro nuovo e moderno.

Ma lo Statuto è ancora attuale, perché contiene la sintesi di una cultura che guarda al lavoro, ai tanti tipi di lavoro, come ad una ricchezza essenziale della società, ad una ricchezza che per essere goduta da tutti ha bisogno di rispetto, dignità e sostegno.

Siamo dentro ad una crisi feroce e grande. Proprio in questi momenti dobbiamo tenere di conto di come possiamo uscirne, insieme.

Gianni Gianassi
SINDACO DI SESTO FIORENTINO

Sesto Fiorentino, 11 maggio 2010

Un fondamento per il diritto sindacale e del lavoro

Nel mentre lo Statuto dei lavoratori compie 40 anni, si discute, da molto tempo, di una sua riforma con toni molte volte anche ideologici, tacciandolo di non essere più in grado di saper disciplinare il mercato del lavoro e le sue trasformazioni e regolare le relazioni sindacali. Nonostante questo dibattito, lo Statuto dei lavoratori rimane la norma su cui si fonda il diritto sindacale e il diritto del lavoro essendo ancora oggi valido il contenuto della legge.

Difendere il valore dello Statuto ed i suoi principi non significa essere indisponibili ad una sua attualizzazione per individuare maggiori e migliori tutele per tutti i lavoratori che attualmente ne sono sprovvisti. È indispensabile che si proceda respingendo ogni tentativo di comprimere i diritti dei lavoratori e l'azione collettiva del sindacato, con l'illusione che, togliendo qualche laccio e lacciolo, si possa determinare maggiore occupazione.

La discussione sulla necessità di uno Statuto dei lavoratori ebbe origine fin dagli anni '50 e si concretizzò in un contesto sociale caratterizzato da profonde lotte sindacali ed operaie che videro la sua acme negli anni 1968/1969. Furono anni, quelli antecedenti all'approvazione dello Statuto, che videro importanti conquiste sindacali come quella della legge 604/1966 che riconosceva la giusta causa o giustificato motivo nei licenziamenti; la riforma del sistema pensionistico e altre norme che erano la codifica di alcuni importanti accordi che venivano siglati in sede sindacale e poi sostenuti dall'azione del Parlamento.

Lo Statuto dei Lavoratori o, come è stato definito, la norma che attribuisce "la tutela della libertà e la dignità della persona del lavoratore nell'orga-

nizzazione produttiva [...] perseguendo l'obiettivo di sollecitare e garantire il libero svolgimento dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro", fu anch'esso una legge negoziata che codificò l'azione sindacale che si diffuse anche nelle relazioni industriali del tempo mutuando, dal suo articolato, principi che hanno trovato formalizzazione anche negli accordi delle parti sociali e nei rinnovi contrattuali.

Il suo impianto giuridico consacrò, di fatto, i diritti costituzionali nei luoghi di lavoro e promosse l'azione del sindacato nelle aziende. In altri termini, con tale legge si rendevano effettivi alcuni principi fondamentali della nostra Carta Costituzionale che affermano che "la Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo sia come singolo sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità" (nell'articolo 2) e, nell'articolo 3, che la Repubblica "rimuove gli ostacoli di ordine economico e sociale che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del paese". Un provvedimento che codificava un impianto legislativo in cui i diritti della persona non erano soltanto riconosciuti nei rapporti tra cittadini e stato ma anche nei rapporti tra privati e segnatamente tra lavoratore e datore di lavoro in cui il primo, essendo soggetto più debole, abbisognava di maggiore tutele individuali e collettive.

In tal senso, il contenuto dello Statuto prevede, nei primi due titoli, norme che tutelano il lavoratore nella libertà, nella dignità, riconoscendo la libertà di opinione, non consentendo al datore di lavoro di svolgere indagini sulle opinioni politiche e religiose discriminandolo per questo; non consente al datore di lavoro di controllare a distanza il lavoratore con guardie giurate, personale di vigilanza o impianti audiovisivi; stabilisce limiti e procedure al potere disciplinare del datore di lavoro, il quale, prima di comminare una sanzione, deve attenersi scrupolosamente ad un percorso che garantisce al lavoratore il diritto alla giustificazione ed alla difesa anche attraverso il rappresentante sindacale e soltanto dopo aver rigorosamente rispettato le procedure previste potrà essere avviata l'azione disciplinare; dà la possibilità ai lavoratori di costituire e svolgere attività sindacale nei luoghi di lavoro,

attraverso la realizzazione di organismi di rappresentanza; prevede la reintegra del lavoratore se licenziato senza giusta causa o giustificato motivo, rendendo il licenziamento non uno strumento di ricatto. Accanto a questi primi due titoli ve ne è un terzo che promuove l'azione collettiva dei lavoratori e quindi del sindacato, riconoscendo il diritto di assemblea nei luoghi di lavoro, il diritto di affissione mediante la presenza di bacheche sindacali, di permessi sindacali retribuiti per svolgere l'attività di tutela, fino a contemplare un articolo che sanziona quei comportamenti che ledono l'azione sindacale, configurando la fattispecie del comportamento antisindacale.

La discussione che portò alla elaborazione dello Statuto, nonché alla sua approvazione fu oggetto di diverse posizioni, sia delle organizzazioni sindacali che di quelle politiche, le quali espressero posizioni diverse, sia nel merito che nel metodo. Per enunciare alcune, la Cisl, attraverso il suo Segretario Generale, riteneva che la materia sindacale non potesse essere oggetto di disciplina attraverso una legge; la CGIL nella sua componente comunista riteneva che le norme contenute nello Statuto non fossero sufficienti ad una estensione dei diritti costituzionali nei luoghi di lavoro.

Coloro che diedero impulso all'approvazione e alla realizzazione del provvedimento furono il ministro Brodolini e il giurista Gino Giugni i quali riuscirono a fare una sintesi accettabile dei contenuti della legge. Nonostante queste divergenze di vedute, in un contesto politico contraddistinto, a quel tempo, da posizioni di contrapposizione ideologica, la legge fu approvata nel dicembre del 1969 dal Senato con l'appoggio della DC, del PSU, del PSI e del PLI con l'astensione dei Comunisti e dei Socialproletari e definitivamente approvata nel maggio del 1970 dalla Camera dei Deputati con l'allora Ministro al Lavoro Donat Cattin.

Questo fu possibile perché sia nelle forze sindacali che politiche vi era una forte tensione e la consapevolezza di ratificare una norma che desse cittadinanza ai diritti previsti nella Carta Costituzionale nei luoghi di lavoro, promuovendo anche la azione del sindacato nelle aziende per rendere tali diritti cogenti, esigibili.

Pensiamo che pur nelle diversità di opinione, che sono il sale della democrazia, tenendo altresì in considerazione che nello Statuto vi sono norme che

attualizzano i principi costituzionali previsti dalla nostra Carta Costituzionale, si possa procedere oggi ad una riforma dello Statuto dei lavoratori, nel senso di renderlo più corrispondente alla realtà contemporanea. L'ottica deve essere quella di rafforzare i diritti dei lavoratori allargandoli anche a coloro che non li hanno, come i soggetti non contemplati dal contratto di lavoro subordinato tout court e individuare nel contempo migliori norme che regolino l'azione collettiva del sindacato rafforzandola. Con questi propositi si può procedere anche ad una riforma rifuggendo da posizioni manichee, ideologiche, sapendo che nonostante i suoi 40 anni di vita lo Statuto dei lavoratori rimane attuale e non datato nella maggior parte del suo articolato, perché ha saputo sviluppare con coerenza democrazia e contrattazione nelle fabbriche e negli uffici.

Mauro Fuso

SEGRETARIO GENERALE CGIL DELLA CAMERA DEL LAVORO
METROPOLITANA DI FIRENZE

Roberto Pistonina

SEGRETARIO GENERALE DELLA CISL DI FIRENZE

Vito Marchiani

SEGRETARIO GENERALE DELLA CAMERA SINDACALE
PROVINCIALE UIL DI FIRENZE

A quaranta anni dallo Statuto dei lavoratori

Nei suoi quarant'anni di vita lo Statuto dei lavoratori non ha cessato di stimolare riflessioni e controversie: particolarmente diffuse in occasione dei decennali, come è questo. Anche nel quarantesimo di vita dello Statuto i commenti, specie degli addetti ai lavori, oscillano dalla celebrazione, alla riaffermazione della sua persistente utilità, alla semplice nostalgia, al *de profundis*, sia quello recitato con rimpianto sia quello compiaciuto di chi da tempo ha auspicato l'azzeramento della legge.

La legge merita, se non altro per la sua importanza storica, un'analisi ragionata che la collochi nel tempo presente, segnalandone il significato attuale, i motivi di persistente utilità, come i limiti.

Questa analisi deve servire non solo ai cultori della materia, per discutere fra loro, ma ai lavoratori oggi attivi per evitare che la lontananza nel tempo significhi solo oblio e indifferenza.

Il giudizio deve distinguere anzitutto i principi/valori affermati nello Statuto dalle norme di regolazione specifica. Molte di queste sono invecchiate (ad esempio gli art. 2, 3, 4, 6); altre sono del tutto superate (collocamento), oppure interpolate da disposizioni successive così da risultare irriconoscibili (art. 13, 15, 19, 26). Per questo si è detto che lo Statuto dei lavoratori non è più la stessa legge emanata quarant'anni fa, tanto più che le trasformazioni intervenute nelle forme del lavoro e dell'impresa hanno eroso il campo di applicazione della normativa allora pensato per i lavoratori standard della grande fabbrica, riducendolo a settori minoritari dei lavoratori presenti nell'attuale economia terziarizzata.

Ma lo Statuto contiene principi, quelli del Tit. I, che hanno impressi i tratti salienti della normativa costituzionale e traggono legittimazione dai valori che esprimono: libertà, dignità del lavoratore, eguaglianza e giustizia sociale. Sono principi sanciti nelle convenzioni internazionali, nelle carte dei diritti universali e in quella europea di recente approvata a Lisbona, principi “ai quali la modernità non sembra disposta a rinunciare” nonostante le pressioni delle tecnologie e della globalizzazione.

Il valore di questi principi e delle norme statutarie non è solo evocativo, né solo storico.

La prima parte della legge, il Tit. I, costituisce ancora la piattaforma dei diritti fondamentali civili e sociali della persona, che lo Statuto fece entrare dentro i cancelli della fabbrica. Non sono norme scontate come pensa qualcuno, ma ancora esposte al rischio di essere aggirate se non abrogate. Questa parte dello Statuto, ispirata all’impostazione garantistica e costituzionale risalente alla tradizione europea continentale, è servita a “costituzionalizzare” i poteri dell’imprenditore rimuovendo le strutture di conduzione autoritaria allora prevalenti nell’industria italiana. La sua funzione è tuttora attuale, se non altro perché la normativa costituisce una remora a possibili involuzioni delle prassi di gestione del personale e che possono essere favorite dall’attuale contesto organizzativo di forte pressione competitiva e di debolezza del potere sindacale.

Una norma come l’art. 15, sul divieto di discriminazioni, ha assunto un valore profetico e di apripista per successive previsioni che hanno allargato la normativa antidiscriminatoria fino a farla diventare il cuore del diritto del lavoro, “al pari di quello che è per le imprese il principio di non concorrenza”.

La seconda parte dello Statuto, quella direttamente ispirata da Giugni secondo le indicazioni del New deal nordamericano degli anni ‘30, ha prodotto risultati che si sono rivelati perduranti nel tempo. Ha favorito una presenza capillare del sindacato nelle imprese medio grandi, rispettando l’autonomia e il pluralismo sindacale; in seguito è servita a mantenere e consolidare un tessuto di rappresentanza collettiva anche nei periodi di difficoltà e di crisi economica e sindacale.

Nonostante la rilevanza storica dello Statuto la sua capacità di incidenza rispetto agli obiettivi proposti si è rivelata parziale ed è andata via via diminuendo. I diritti individuali e collettivi sanciti dalla legge hanno ridotto, ma non cancellato, l'asimmetria di potere e di informazioni che caratterizza i rapporti di lavoro, anche quelli stabili, e che limita la stessa efficacia delle rappresentanze collettive.

Soprattutto, ed è questo il rilievo più frequente, la normativa di allora è diventata progressivamente incompleta e quindi insufficiente a fronteggiare i problemi sorti dalle profonde trasformazioni del mondo del lavoro e della produzione intervenute in questi 40 anni.

La criticità più evidente consiste nella diversificazione dei lavori e nei conseguenti dualismi manifestatasi fra le regole applicabili ai lavoratori inclusi nel recinto della fabbrica fordista e la moltitudine di lavoratori atipici, precari o semplicemente esternalizzati, nelle varie forme dell'impresa flessibile e globalizzata. Questi lavoratori non sono raggiunti dalle regole dello Statuto e non sono neppure sempre raggiungibili con le tecniche di regolazione proprie di questa legge.

Serve un approccio nuovo. L'idea di base dello Statuto, quella dei diritti fondamentali, è ancora utile. Per questo nel ricercare forme di regolazione nuova si riprende la formula dello "statuto" dei lavori. Ma la regolazione dei nuovi lavori deve tenere conto sia delle specificità in cui si manifestano sia delle aspettative e dei bisogni delle persone che li svolgono, che sono diversi culturalmente ed esistenzialmente dai loro padri che beneficiarono dello Statuto storico.

Questa è l'impostazione proposta da molti, anche da chi scrive, sia pure con varianti. Si tratta di riscrivere una carta dei diritti e delle tutele che non trascuri le diversità esistenti nel mondo del lavoro, ma che articoli le strategie di tutela e di valorizzazione delle persone in rapporto ai diversi ambiti e modalità in cui si esplica la loro attività lavorativa. Questa ricerca deve peraltro identificare una base di regolazione comune delle principali condizioni di lavoro, uno zoccolo sociale riguardante tutte le forme di rapporti, da quelli subordinati a quelli economicamente dipendenti, fino ai lavoratori autonomi. È con questa base comune di diritti che si può perseguire quella ricom-

posizione delle condizioni di lavoro che una volta era garantita dal diritto del lavoro inderogabile e dalla contrattazione collettiva di massa. Questo zoccolo sociale dovrebbe comprendere non solo tutele attinenti ai rapporti di lavoro individuale, ma anche istituti del welfare universale. Nelle proposte più compiute tale base riguarda i fondamentali diritti individuali e collettivi dei lavoratori, tutele universali del reddito nei casi di inattività e di disoccupazione, accompagnate da politiche attive per sostenere la mobilità del lavoro e da una formazione professionale mirata, un salario minimo fissato secondo parametri negoziati, ma sancito per legge, capace di tutelare i *working poors*, non coperti dalla contrattazione collettiva, fino al reddito sociale minimo di inserimento sostenuto da politiche di attivazione, e a pensioni di base comuni per tutti i cittadini, cui aggiungere ulteriori pensioni contributive e complementari.

Come si vede questo zoccolo sociale riguarda insieme garanzie attinenti ai rapporti di lavoro, a tutele sul mercato del lavoro e ai bisogni dei lavoratori come cittadini, anche al di fuori di condizioni di lavoro. Appunto qui si manifesta la stretta connessione esistente fra le aree del welfare e delle politiche del lavoro, che erano tradizionalmente distinte. Tale connessione è importante perché solo simili tutele di base comuni possono realizzare un'effettiva tutela dei singoli nel rapporto e nel mercato del lavoro e rendere socialmente sostenibile la flessibilità; mentre per altro verso le tutele si rafforzano, in quanto si estendono a soddisfare le esigenze del lavoratore cittadino nelle diverse circostanze della vita personale e familiare, secondo i principi del welfare universale sopra richiamati.

Anche per questo aspetto si incontra l'esigenza di integrare la logica dello Statuto. La tutela del lavoratore nel rapporto di lavoro in fabbrica propria della legge 300, deve allargarsi per considerare le sue posizioni sul mercato del lavoro e la sua condizione di cittadino.

Regole e diritti sono chiamati a misurarsi con una inedita variabilità dei lavori e dei rischi di precarietà, sviluppando tutele non ristrette al posto di lavoro, ma efficaci sui diversi mercati. Le tutele non possono essere solo normative, ma devono essere sostenute da forti investimenti in politiche attive, servizi all'impiego, formazione professionale, e forme di previdenza e assi-

stenza che soddisfino i bisogni di sicurezza e di cura dei vari soggetti e insieme ne promuovano le opportunità di occupazione e di mobilità sociale. Questi obiettivi vanno estesi oltre l'ambito tradizionale del lavoro subordinato, al variabile mondo dei lavori autonomi e professionali.

Si tratta di trovare un nuovo equilibrio fra le diverse tutele nel rapporto e nel mercato del lavoro. L'equilibrio è difficile perché non c'è nessuna correlazione automatica, come alcuni sostengono, fra la riduzione delle tutele nel rapporto di lavoro e il rafforzamento della stabilità sul mercato del lavoro (né per gli insiders né per gli outsiders). Le condizioni di stabilità sul mercato vanno costruite per entrambi con politiche di indennizzo, di servizio e di sostegno ai lavoratori, da verificare nel tempo, come hanno fatto per decenni i paesi nordici. Solo la capacità di queste politiche di realizzare un mercato del lavoro ben funzionante rende conveniente e affidabile il trade off fra i diversi tipi di sicurezza, nel rapporto e sul mercato.

Un analogo ripensamento è necessario per la parte promozionale dello Statuto. Questa promozione si è realizzata con successo nel 1970 sostenendo la presenza sindacale in azienda, come contropotere diretto a controllare l'esercizio dei poteri datoriali. Tale bilanciamento di poteri si rivela inadeguato se è limitato all'interno della fabbrica, perché le decisioni imprenditoriali, incidenti anche sulle sorti del lavoro, spesso si attuano al di fuori dei singoli rapporti, nella configurazione dell'impresa, nelle esternalizzazioni e nella scelta dei tipi negoziali.

Per questo la promozione dell'azione sindacale deve estendersi al di fuori della fabbrica, ai rapporti che intercorrono sul mercato del lavoro, con le istituzioni che ne determinano il funzionamento e con tutti gli attori, pubblici e privati, che interagiscono nelle trasformazioni economiche e produttive influenti sulle condizioni di lavoro. Si tratta di un ambito nuovo di promozione dell'attività sindacale, frequentato da tempo in altri paesi: un ambito per il quale si dimostra più produttiva la logica della partecipazione rispetto a quella del conflitto e che conferma gli stretti nessi delle tutele riguardanti il rapporto di lavoro con le varie forme di welfare.

In questa prospettiva un punto critico rimasto aperto nel dopo Statuto riguarda la disciplina della rappresentanza sindacale. La criticità si mani-

fešta sia nello svolgimento della contrattazione e nella gestione dei contratti sia nei rapporti fra sindacato e suoi rappresentanti. Il tema è stato finora esorcizzato dai protagonisti e dagli stessi studiosi; ma è diventato sempre meno eludibile con l'aggravarsi delle divisioni fra i sindacati. Queste divisioni rendono difficile il formarsi di una regolazione della materia concordata fra i sindacati, come fu per il pubblico impiego, cui il legislatore ha finora deciso di attenersi. Ma il protrarsi dell'incertezza e la crisi dei sindacati, stanno convincendo anche i più convinti sostenitori della legislazione contrattata a ritenere improcrastinabile una iniziativa del legislatore in materia, anche senza l'avallo sindacale (unitario). Non è detto che una regolazione della rappresentanza ispirata ai principi della democrazia sia sufficiente a curare la crisi del sindacato che ha cause più profonde. Ma potrebbe ridurre l'incertezza nei rapporti collettivi e rafforzerebbe la legittimazione del sindacato come soggetto della governance sociale, tanto più se fosse seguita dalla attribuzione di efficacia generale ai contratti collettivi.

Un'altra area non considerata dallo Statuto, è quella dei diritti di partecipazione nell'impresa. L'orizzonte della legge è la fabbrica; non considera l'impresa né si è preoccupata di rendere i lavoratori meno estranei ad essa. Anche la contrattazione, che pure può essere un metodo di partecipazione, è rimasta largamente estranea all'impresa. Ha avuto per lo più carattere rivendicativo e si è poco interessata a verificare le compatibilità aziendali né eventuali obiettivi comuni fra le parti, quali da esempio il miglioramento delle performances qualitative/quantitative della produzione, anche al fine di distribuire i risultati della produttività secondo criteri concordati. Le resistenze ad avviare esperimenti di partecipazione dei lavoratori nell'impresa, ancora più che nelle istituzioni dell'economia, sono radicate in tutta la nostra storia; ma le trasformazioni in atto nel tessuto economico sociale e nella composizione socio - culturale del lavoro dipendente inducono a superare tali resistenze in direzioni e secondo formule già sperimentate.

Una simile prospettiva segna un possibile arricchimento sia dell'autonomia collettiva, sia delle altre componenti del diritto del lavoro, compresa quella garantistica individuale. Il motivo è che la protezione del singolo nei confronti del mutevole contesto dell'impresa e del mercato può affidarsi sempre

meno alla mera sanzione di diritti individuali o a norme generali rigide, ma abbisogna di procedure di partecipazione e di controllo privato e pubblico sui processi di cambiamento. Una simile prospettiva implica il superamento dei confini fra strumenti tradizionali di intervento del diritto del lavoro; implica cioè un continuum ed una integrazione reciproca fra strumenti diversi: dalla legislazione protettiva, a quella di sostegno e di incentivo, dalla informazione, alla consultazione, alla partecipazione negli organi dell'impresa, alla concertazione fra le parti, sostenuta dal potere pubblico, rispetto alle scelte socio – economiche. Comporta altresì un allargamento degli obiettivi del diritto del lavoro sia nell'area tradizionale della distribuzione, come in quella più nuova dell'occupazione, della produzione e del welfare.

Rivitalizzare lo Statuto e non dimenticarlo richiede di avventurarsi oltre i suoi confini, in ambiti nuovi, non attuali quarant'anni fa, ma da praticare oggi se si vuole continuare l'opera informatrice di quella grande legge nel tormentato contesto dell'economia globale terziarizzata.

Tiziano Treu

Università Cattolica, 3 maggio 2010

LEGGE 20 MAGGIO 1970, N. 300

Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento
(G.U. 27 MAGGIO 1970, N. 131)

TITOLO I

Della libertà e dignità del lavoratore

ART. 1 - Libertà di opinione

I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge.

ART. 2 - Guardie giurate

Il datore di lavoro può impiegare le guardie particolari giurate, di cui agli articoli 133 e seguenti del testo unico approvato con regio decreto 18 giugno 1931, numero 773, soltanto per scopi di tutela del patrimonio aziendale.

Le guardie giurate non possono contestare ai lavoratori azioni o fatti diversi da quelli che attengono alla tutela del patrimonio aziendale.

È fatto divieto al datore di lavoro di adibire alla vigilanza sull'attività lavorativa le guardie di cui al primo comma, le quali non possono accedere nei locali dove si svolge tale attività,

durante lo svolgimento della stessa, se non eccezionalmente per specifiche e motivate esigenze attinenti ai compiti di cui al primo comma.

In caso di inosservanza da parte di una guardia particolare giurata delle disposizioni di cui al presente articolo, l'Ispettorato del lavoro ne promuove presso il questore la sospensione dal servizio, salvo il provvedimento di revoca della licenza da parte del prefetto nei casi più gravi.

ART. 3 - Personale di vigilanza

I nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa debbono essere comunicati ai lavoratori interessati.

ART. 4 - Impianti audiovisivi

È vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti.

I paragrafi in corsivo tra parentesi quadre [...] sono abrogati.

Per gli impianti e le apparecchiature esistenti, che rispondano alle caratteristiche di cui al secondo comma del presente articolo, in mancanza di accordo con le rappresentanze sindacali aziendali o con la commissione interna, l'Ispettorato del lavoro provvede entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge, dettando all'occorrenza le prescrizioni per l'adeguamento e le modalità di uso degli impianti suddetti.

Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro, di cui ai precedenti secondo e terzo comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo art. 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

ART. 5 - *Accertamenti sanitari*

Sono vietati accertamenti da parte del datore di lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente.

Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda.

Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

ART. 6 - *Visite personali di controllo*

Le visite personali di controllo sul lavoratore sono vietate fuorché nei casi in cui siano indispensabili ai fini della tutela del patrimonio aziendale, in relazione alla qualità degli strumenti di lavoro o delle materie prime o dei prodotti.

In tali casi le visite personali potranno essere effettuate soltanto a condizione che siano eseguite all'uscita dei luoghi di lavoro, che siano salvaguardate la dignità e la riservatezza del lavoratore e che avvengano con l'applicazione di sistemi di selezione automatica riferiti alla collettività o a gruppi di lavoratori.

Le ipotesi nelle quali possono essere disposte le visite personali, nonché, ferme restando le condizioni di cui al secondo comma del presente articolo, le relative modalità debbono essere concordate dal datore di lavoro con le rappresentanze sindacali aziendali oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro.

Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro di cui al precedente comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo articolo 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

ART. 7 - *Sanzioni disciplinari*

Le norme disciplinari relative alle

sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero

conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivolto dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

ART. 8 - Divieto di indagini sulle opinioni

- È fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore.

ART. 9 - Tutela della salute e dell'integrità fisica

I lavoratori, mediante loro rappre-

sentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

ART. 10 - *Lavoratori studenti*

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti.

Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al primo e secondo comma.

ART. 11 - *Attività culturali, ricreative e assistenziali e controlli sul servizio di mensa*

Le attività culturali, ricreative ed assistenziali promosse nell'azienda sono gestite da organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei lavoratori.

Le rappresentanze sindacali aziendali, costituite a norma dell'art. 19, hanno diritto di controllare la qualità del ser-

vizio di mensa secondo modalità stabilite dalla contrattazione collettiva.

ART. 12 - *Istituti di patronato*

Gli istituti di patronato e di assistenza sociale, riconosciuti dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, per l'adempimento dei compiti di cui al D.Lgs.C.P.S. 29 luglio 1947, n. 804, hanno diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno dell'azienda, secondo le modalità da stabilirsi con accordi aziendali.

ART. 13 - *Mansioni del lavoratore*

L'articolo 2103 del codice civile è sostituito dal seguente:

«Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi. Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Ogni patto contrario è nullo».

TITOLO II

Della libertà sindacale

ART. 14 - *Diritto di associazione e di attività sindacale*

Il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale, è garantito a tutti i lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro.

ART. 15 - *Atti discriminatori*

È nullo qualsiasi patto od atto diretto a:

a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte;

b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altri pregiudizi a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero.

Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali.

ART. 16 - *Trattamenti economici collettivi discriminatori*

È vietata la concessione di trattamenti economici di maggior favore avven-

ti carattere discriminatorio a mente dell'articolo 15.

Il pretore⁽¹⁾, su domanda dei lavoratori nei cui confronti è stata attuata la discriminazione di cui al comma precedente o delle associazioni sindacali alle quali questi hanno dato mandato, accertati i fatti, condanna 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.

ART. 17 - *Sindacati di comodo*

È fatto divieto ai datori di lavoro ed alle associazioni di datori di lavoro di costituire o sostenere, con mezzi finanziari o altrimenti, associazioni sindacali di lavoratori.

ART. 18 - *Reintegrazione nel posto di lavoro*

Ferme restando l'esperibilità delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, il giudice con la sentenza con cui dichiara inefficace il licenziamento ai sensi dell'articolo 2 della predetta legge o annulla il licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo, ovvero ne dichiara la nullità a norma della legge stessa, ordina al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occu-

⁽¹⁾ *Ora tribunale in composizione monocratica.*

pa alle sue dipendenze più di quindici prestatori di lavoro o più di cinque se trattasi di imprenditore agricolo, di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro. Tali disposizioni si applicano altresì ai datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa alle sue dipendenze più di sessanta prestatori di lavoro.

Ai fini del computo del numero dei prestatori di lavoro di cui primo comma si tiene conto anche dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale, per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge ed i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale.

Il computo dei limiti occupazionali di cui al secondo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie.

Il giudice con la sentenza di cui al primo comma condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui

sia stata accertata l'inefficacia o l'invalidità stabilendo un'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione e al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dal momento del licenziamento al momento dell'effettiva reintegrazione; in ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione globale di fatto.

Fermo restando il diritto al risarcimento del danno così come previsto al quarto comma, al prestatore di lavoro è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità di retribuzione globale di fatto. Qualora il lavoratore entro trenta giorni dal ricevimento dell'invito del datore di lavoro non abbia ripreso il servizio, né abbia richiesto entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza il pagamento dell'indennità di cui al presente comma, il rapporto di lavoro si intende risolto allo spirare dei termini predetti.

La sentenza pronunciata nel giudizio di cui al primo comma è provvisoriamente esecutiva.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisca mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, può disporre con ordinanza, quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti

ti dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.

L'ordinanza di cui al comma precedente può essere impugnata con reclamo immediato al giudice medesimo che l'ha pronunciata. Si applicano le disposizioni dell'articolo 178, terzo, quarto, quinto e sesto comma del codice di procedura civile.

L'ordinanza può essere revocata con la sentenza che decide la causa.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al primo comma ovvero all'ordinanza di cui al quarto comma, non impugnata o confermata dal giudice che l'ha pronunciata, è tenuto anche, per ogni giorno di ritardo, al pagamento a favore del Fondo adeguamento pensioni di una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratore.

TITOLO III

Dell'attività sindacale

ART. 19 - Costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali

Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito:

- a) delle associazioni aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale;
- b) delle associazioni sindacali, non affiliate alle predette confederazioni, che siano firmatarie di contratti collettivi nazionali o provinciali di lavoro

applicati nell'unità produttiva.

Nell'ambito di aziende con più unità produttive le rappresentanze sindacali possono istituire organi di coordinamento.

ART. 20 - Assemblea

I lavoratori hanno diritto di riunirsi, nella unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di dieci ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione. Migliori condizioni possono essere stabilite dalla contrattazione collettiva.

Le riunioni - che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi - sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle rappresentanze sindacali aziendali nell'unità produttiva, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, comunicate al datore di lavoro.

Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale.

Ulteriori modalità per l'esercizio del diritto di assemblea possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro, anche aziendali.

ART. 21 - Referendum

Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria, su

materie inerenti all'attività sindacale, indetti da tutte le rappresentanze sindacali aziendali tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti alla unità produttiva e alla categoria particolarmente interessata.

Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro anche aziendali.

*ART. 22 - Trasferimento
dei dirigenti delle rappresentanze
sindacali aziendali*

Il trasferimento dall'unità produttiva dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui al precedente articolo 19, dei candidati e dei membri di commissione interna può essere disposto solo previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza.

Le disposizioni di cui al comma precedente ed ai commi quarto, quinto, sesto e settimo dell'articolo 18 si applicano sino alla fine del terzo mese successivo a quello in cui è stata eletta la commissione interna per i candidati nelle elezioni della commissione stessa e sino alla fine dell'anno successivo a quello in cui è cessato l'incarico per tutti gli altri.

ART. 23 - Permessi retribuiti

I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

Salvo clausole più favorevoli dei contratti collettivi di lavoro hanno diritto

ai permessi di cui al primo comma almeno:

a) un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

b) un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

c) un dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero minimo di cui alla precedente lettera b).

I permessi retribuiti di cui al presente articolo non potranno essere inferiori a otto ore mensili nelle aziende di cui alle lettere b) e c) del comma precedente; nelle aziende di cui alla lettera a) i permessi retribuiti non potranno essere inferiori ad un'ora all'anno per ciascun dipendente.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al primo comma deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

ART. 24 - Permessi non retribuiti

I dirigenti sindacali aziendali di cui all'articolo 23 hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura

non inferiore a otto giorni all'anno.

I lavoratori che intendano esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

ART. 25 - *Diritto di affissione*

Le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

ART. 26 - *Contributi sindacali*

I lavoratori hanno 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.

[Le associazioni sindacali dei lavoratori hanno diritto di percepire, tramite ritenuta sul salario nonché sulle prestazioni erogate per conto degli enti previdenziali, 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.]

[Nelle aziende nelle quali il rapporto di lavoro non è regolato da contratti collettivi, il lavoratore ha diritto di chiedere

il versamento del contributo sindacale all'associazione da lui indicata.]

ART. 27 - *Locali delle rappresentanze sindacali aziendali*

Il datore di lavoro nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti pone permanentemente a disposizione delle rappresentanze sindacali aziendali, per l'esercizio delle loro funzioni, un idoneo locale comune all'interno dell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

Nelle unità produttive con un numero inferiore di dipendenti le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni.

TITOLO IV

Disposizioni varie e generali

ART. 28 - *Repressione della condotta antisindacale*

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 pretore⁽²⁾ del luogo ove 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 da-

⁽²⁾ *Ora tribunale in composizione monocratica.*

tore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.

L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il pretore⁽³⁾ in funzione di giudice del lavoro definisce il giudizio instaurato a norma del comma successivo.

Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro 15 giorni dalla comunicazione del decreto alle parti opposizione davanti al pretore⁽³⁾ in funzione di giudice del lavoro che decide con sentenza immediatamente esecutiva. Si osservano le disposizioni degli articoli 413 e seguenti del codice di procedura civile.

Il datore di lavoro che non ottempera al decreto, di cui al primo comma, o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione è punito ai sensi dell'articolo 650 del codice penale.

L'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del codice penale.

[Se il comportamento di cui al primo comma è posto in essere da una amministrazione statale o da un altro ente pubblico non economico, l'azione è proposta con ricorso davanti al pretore⁽³⁾ competente per territorio.]

[Qualora il comportamento antisindacale sia lesivo anche di situazioni soggettive inerenti al rapporto di impiego, le organizzazioni sindacali di cui al

primo comma, ove intendano ottenere anche la rimozione dei provvedimenti lesivi delle predette situazioni, propongono il ricorso davanti al tribunale amministrativo regionale competente per territorio, che provvede in via di urgenza con le modalità di cui al primo comma. Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro quindici giorni dalla comunicazione del decreto alle parti, opposizione davanti allo stesso tribunale, che decide con sentenza immediatamente esecutiva.]

ART. 29 - *Fusione delle rappresentanze sindacali aziendali*

Quando le rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 si siano costituite nell'ambito di due o più delle associazioni di cui alle lettere a) e b) del primo comma dell'articolo predetto, nonché nella ipotesi di fusione di più rappresentanze sindacali, i limiti numerici stabiliti dall'articolo 23, secondo comma, si intendono riferiti a ciascuna delle associazioni sindacali unitariamente rappresentate nella unità produttiva.

Quando la formazione di rappresentanze sindacali unitarie consegua alla fusione delle associazioni di cui alle lettere a) e b) del primo comma dell'articolo 19, i limiti numerici della tutela accordata ai dirigenti di rappresentanze sindacali aziendali, stabiliti in applicazione dell'articolo 23, secondo comma, ovvero del primo comma del presente articolo restano immutati.

⁽³⁾ *Ora tribunale in composizione monocratica.*

ART. 30 - Permessi per i dirigenti provinciali e nazionali

I componenti degli organi direttivi, provinciali e nazionali, delle associazioni di cui all'articolo 19 hanno diritto a permessi retribuiti, secondo le norme dei contratti di lavoro, per la partecipazione alle riunioni degli organi suddetti.

ART. 31⁽⁵⁾ - Aspettativa dei lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali

I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento nazionale o del Parlamento europeo o di assemblee regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.

La medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali.

I periodi di aspettativa di cui ai precedenti commi sono considerati utili, a richiesta dell'interessato, ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione della misura della pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria di cui al R.D.L. 4 ottobre 1935, n. 1827, e successive modifiche ed integrazioni, nonché a carico di enti, fondi, casse e gestioni per forme

obbligatorie di previdenza sostitutive della assicurazione predetta, o che ne comportino comunque l'esonero.

Durante i periodi di aspettativa l'interessato, in caso di malattia, conserva il diritto alle prestazioni a carico dei competenti enti preposti alla erogazione delle prestazioni medesime.

Le disposizioni di cui al terzo e al quarto comma non si applicano qualora a favore dei lavoratori siano previste forme previdenziali per il trattamento di pensione e per malattia, in relazione all'attività espletata durante il periodo di aspettativa.

ART. 32 - Permessi ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive

I lavoratori eletti alla carica di consigliere comunale o provinciale che non chiedano di essere collocati in aspettativa sono, a loro richiesta, autorizzati ad assentarsi dal servizio per il tempo strettamente necessario all'espletamento del mandato, senza alcuna decurtazione della retribuzione.

I lavoratori eletti alla carica di sindaco o di assessore comunale, ovvero di presidente di giunta provinciale o di assessore provinciale hanno diritto anche a permessi non retribuiti per un minimo di trenta ore mensili.

⁽⁵⁾ La Corte costituzionale con ordinanza 3 maggio 2002, n. 149 ha dichiarato la manifesta infondatezza della questione di legittimità costituzionale degli artt. 31, 37 e 40 sollevata in riferimento all'art. 3 della Costituzione.

TITOLO V

Norme sul collocamento

ART. 33⁽⁶⁾ - Collocamento

[La commissione per il collocamento, di cui all'articolo 26 della legge 29 aprile 1949, n. 264, è costituita obbligatoriamente presso le sezioni zonali, comunali e frazionali degli Uffici provinciali del lavoro e della massima occupazione, quando ne facciano richiesta le organizzazioni sindacali dei lavoratori più rappresentative.

Alla nomina della commissione provvede il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, il quale, nel richiedere la designazione dei rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro, tiene conto del grado di rappresentatività delle organizzazioni sindacali e assegna loro un termine di 15 giorni, decorso il quale provvede d'ufficio.

La commissione è presieduta dal dirigente della sezione zonale, comunale, frazionale, ovvero da un suo delegato, e delibera a maggioranza dei presenti. In caso di parità prevale il voto del presidente.

La commissione ha il compito di stabilire e di aggiornare periodicamente la graduatoria delle precedenze per l'avviamento al lavoro, secondo i criteri di cui al quarto comma dell'articolo 15 della legge 29 aprile 1949, n. 264.

Salvo il caso nel quale sia ammessa la richiesta nominativa, la sezione di collo-

camento, nella scelta del lavoratore da avviare al lavoro, deve uniformarsi alla graduatoria di cui al comma precedente, che deve essere esposta al pubblico presso la sezione medesima e deve essere aggiornata ad ogni chiusura dell'ufficio con la indicazione degli avviati.

Devono altresì essere esposte al pubblico le richieste numeriche che pervengono dalle ditte.

La commissione ha anche il compito di rilasciare il nulla osta per l'avviamento al lavoro ad accoglimento di richieste nominative o di quelle di ogni altro tipo che siano disposte dalle leggi o dai contratti di lavoro. Nei casi di motivata urgenza, l'avviamento è provvisoriamente autorizzato dalla sezione di collocamento e deve essere convalidato dalla commissione di cui al primo comma del presente articolo, entro dieci giorni. Dei dinieghi di avviamento al lavoro per richiesta nominativa deve essere data motivazione scritta su apposito verbale in duplice copia, una da tenere presso la sezione di collocamento e l'altra presso il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro. Tale motivazione scritta deve essere immediatamente trasmessa al datore di lavoro richiedente.

Nel caso in cui la commissione neghi la convalida ovvero non si pronunci entro venti giorni dalla data della comunicazione di avviamento, gli interessati possono inoltrare ricorso al direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro, il quale decide in via definitiva, su conforme parere della commissione di cui

⁽⁶⁾ *Articolo abrogato dall'art. 8, D.Lgs. 19 dicembre 2002, n. 297.*

all'articolo 25 della legge 29 aprile 1949, n. 264.

I turni di lavoro di cui all'articolo 16 della legge 29 aprile 1949, n. 264, sono stabiliti dalla commissione e in nessun caso possono essere modificati dalla sezione.

Il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro annulla d'ufficio i provvedimenti di avviamento e di diniego di avviamento al lavoro in contrasto con le disposizioni di legge. Contro le decisioni del direttore dell'ufficio provinciale del lavoro è ammesso ricorso al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Per il passaggio del lavoratore dall'azienda nella quale è occupato ad un'altra occorre il nulla osta della sezione di collocamento competente.

Ai datori di lavoro che non assumono i lavoratori per il tramite degli uffici di collocamento, sono applicate le sanzioni previste dall'articolo 38 della presente legge.

Le norme contenute nella legge 29 aprile 1949, n. 264, rimangono in vigore in quanto non modificate dalla presente legge.]

ART. 34⁽⁷⁾ - Richieste nominative di manodopera

[A decorrere dal novantesimo giorno dall'entrata in vigore della presente legge, le richieste nominative di manodopera da avviare al lavoro sono ammesse esclusivamente per i componenti del nucleo familiare del datore di lavoro, per i lavoratori di concetto e per gli apparte-

nenti a ristrette categorie di lavoratori altamente specializzati, da stabilirsi con decreto del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentita la commissione centrale di cui alla legge 29 aprile 1949, n. 264.]

TITOLO VI

Disposizioni finali e penali

ART. 35 - Campo di applicazione

Per le imprese industriali e commerciali, le disposizioni del titolo III, ad eccezione del primo comma dell'articolo 27, della presente legge si applicano a ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo che occupa più di quindici dipendenti. Le stesse disposizioni si applicano alle imprese agricole che occupano più di cinque dipendenti.

Le norme suddette si applicano, altresì, alle imprese industriali e commerciali che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti.

Ferme restando le norme di cui agli articoli 1, 8, 9, 14, 15, 16 e 17, i contratti collettivi di lavoro provvedono ad applicare i principi di cui alla presente legge alle imprese di navigazione per il personale navigante.

⁽⁷⁾ *Articolo abrogato dall'art. 8, D.Lgs. 19 dicembre 2002, n. 297.*

ART. 36 - Obblighi dei titolari di benefici accordati dallo Stato e degli appaltatori di opere pubbliche

Nei provvedimenti di concessione di benefici accordati ai sensi delle vigenti leggi dallo Stato a favore di imprenditori che esercitano professionalmente un'attività economica organizzata e nei capitolati di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, deve essere inserita la clausola esplicita determinante l'obbligo per il beneficiario o appaltatore di applicare o di far applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro della categoria e della zona.

Tale obbligo deve essere osservato sia nella fase di realizzazione degli impianti o delle opere che in quella successiva, per tutto il tempo in cui l'imprenditore beneficia delle agevolazioni finanziarie e creditizie concesse dallo Stato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Ogni infrazione al suddetto obbligo che sia accertata dall'Ispettorato del lavoro viene comunicata immediatamente ai Ministri nella cui amministrazione sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto. Questi adotteranno le opportune determinazioni, fino alla revoca del beneficio, e nei casi più gravi o nel caso di

recidiva potranno decidere l'esclusione del responsabile, per un tempo fino a cinque anni, da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto.

Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie e creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali l'Ispettorato del lavoro comunica direttamente le infrazioni per l'adozione delle sanzioni.

ART. 37⁽⁸⁾ - Applicazione ai dipendenti da enti pubblici

Le disposizioni della presente legge si applicano anche ai rapporti di lavoro e di impiego dei dipendenti da enti pubblici che svolgano esclusivamente o prevalentemente attività economica. Le disposizioni della presente legge si applicano altresì ai rapporti di impiego dei dipendenti dagli altri enti pubblici, salvo che la materia sia diversamente regolata da norme speciali.

ART. 38 - Disposizioni penali

Le violazioni degli articoli 2, 5, 6, e 15, primo comma lettera a), sono punite, salvo che il fatto non costituisca più grave reato, con l'ammenda da lire 300.000 a lire 3.000.000 o con l'arresto da 15 giorni ad un anno.⁽⁹⁾

⁽⁸⁾ La Corte costituzionale, con ordinanza 3 maggio 2002, n. 149 ha dichiarato la manifesta infondatezza della questione di legittimità costituzionale degli artt. 31, 37 e 40 sollevata in riferimento all'art. 3 della Costituzione.

⁽⁹⁾ Comma così modificato dal comma 2, art. 179, D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 a decorrere dal 1° gennaio 2004.

Nei casi più gravi le pene dell'arresto e dell'ammenda sono applicate congiuntamente.

Quando per le condizioni economiche del reo, l'ammenda stabilita nel primo comma può presumersi inefficace anche se applicata nel massimo, il giudice ha facoltà di aumentarla fino al quintuplo.

Nei casi previsti dal secondo comma, l'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del codice penale.

ART. 39 - Versamento delle ammende al Fondo adeguamento pensioni

L'importo delle ammende è versato al Fondo adeguamento pensioni dei lavoratori.

ART. 40⁽¹⁰⁾ - Abrogazione delle disposizioni contrastanti

Ogni disposizione in contrasto con le norme contenute nella presente legge è abrogata.

Restano salve le condizioni dei contratti collettivi e degli accordi sindacali più favorevoli ai lavoratori.

ART. 41 - Esenzioni fiscali

Tutti gli atti e documenti necessari per la attuazione della presente legge e per l'esercizio dei diritti connessi, nonché tutti gli atti e documenti relativi ai giudizi nascenti dalla sua applicazione sono esenti da bollo, imposte di registro o di qualsiasi altra specie e da tasse.

⁽¹⁰⁾ La Corte costituzionale con ordinanza 3 maggio 2002, n. 149 ha dichiarato la manifesta infondatezza della questione di legittimità costituzionale degli artt. 31, 37 e 40 sollevata in riferimento all'art. 3 della Costituzione.



A cura del Comune di Sesto Fiorentino
www.comune.sesto-fiorentino.fi.it

Finito di stampare nel maggio 2010 dalla Tipolitografia Contini di Sesto Fiorentino.

Progetto grafico: alfiotondelli.it

