

UNIVERSITARI

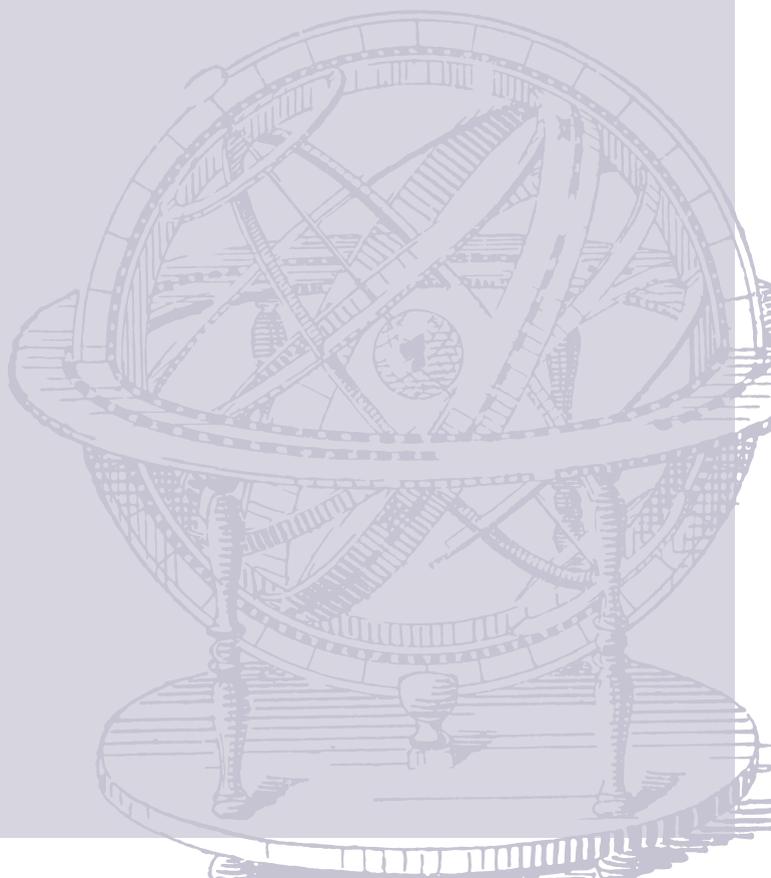
Pasqualino **Albi**

---

# MANUALE DI DIRITTO DEL LAVORO

SECONDA EDIZIONE

 **GIUFFRÈ**  
GIUFFRÈ FRANCIS LEFEBVRE



# ORIGINI, PRINCIPI E FONTI DEL DIRITTO DEL LAVORO

---

**SOMMARIO:** 1. Le origini del diritto del lavoro. — 2. I principi costituzionali. — 3. Le fonti del diritto del lavoro. — 4. L'evoluzione del diritto del lavoro. — 5. La suddivisione dell'opera.

---

## 1. Le origini del diritto del lavoro

Le origini del diritto del lavoro coincidono con l'avvento della rivoluzione industriale che ha interessato anche il nostro Paese fra la fine dell'Ottocento e gli inizi del Novecento.

Il diritto del lavoro trae la sua ragion d'essere dall'esigenza di dare una risposta ad un fenomeno che ha travolto i sistemi economici e sociali preesistenti, causando sconvolgimenti che non hanno precedenti nella storia umana.

La rivoluzione industriale ha portato con sé la nascita della fabbrica e dunque di un luogo di produzione entro il cui perimetro trovarono collocazione quelli che noi oggi chiamiamo lavoratori subordinati.

Inizialmente l'ingresso dei lavoratori nei nascenti luoghi di produzione è avvenuto senza che in quei luoghi esistesse alcuna regola posta dallo Stato sul rapporto di lavoro: non esisteva, ad esempio, una regolamentazione dell'orario di lavoro, della sicurezza sul lavoro, della retribuzione, del licenziamento. In assenza di regole poste dallo Stato prevalse il maggior potere contrattuale dell'impresa rispetto a quello decisamente più debole dei singoli lavoratori.

Proviamo ad immaginare di entrare in una fabbrica tessile sul finire dell'Ottocento e di vedere un operaio che a mani nude — senza alcuna protezione antinfortunistica — inizia una certa attività insieme ad altri operai e a stretto contatto con un macchinario di lavorazione del cotone; l'operaio potrebbe trattenersi a lungo nello stabilimento (visto che non c'è una disciplina che introduca limiti all'orario, il datore di lavoro potrebbe chiedergli di lavorare per 12 ore) ed essere pagato secondo quanto il datore di lavoro intenderà offrirgli (visto che non c'è alcuna regola sulla retribuzione) e a fine giornata potrebbe allontanarsi dallo stabilimento senza farvi ritorno il giorno dopo perché, non esistendo una disciplina dei licenziamenti, il datore di lavoro potrebbe avergli semplicemente detto di non tornare. Proviamo inoltre ad immaginare che mentre è in fabbrica quell'operaio, poiché il lavoro si svolge senza alcuna regola in tema di sicurezza sul lavoro, subisca un infortunio che gli provoca la perdita di una mano: ebbene, in assenza di regole antinfortunistiche, quell'operaio non riceverà alcun indennizzo per l'infortunio mentre sarà molto difficile (se non

impossibile) agire in giudizio per i danni subiti perché anche sul tema della responsabilità civile il quadro di regole è totalmente carente.

In quali termini il nascente diritto del lavoro ha risposto alle domande che l'esempio appena fatto pone?

Inizialmente vi è stato il silenzio dell'ordinamento giacché il *laissez-faire* proprio dalla concezione liberale dello Stato imponeva di non intervenire: si riteneva che quella risposta la avrebbe data il naturale scambio fra domanda e offerta nel libero mercato.

Ben presto ci si accorse però che il vuoto regolativo non era tollerabile perché produceva iniquità e grandi tensioni sociali. Vi fu allora qualche primo timido intervento legislativo, ad esempio sul tema degli infortuni sul lavoro e sulla tutela del lavoro minorile e femminile.

La prima vera risposta non venne però dallo Stato ma dagli stessi lavoratori che si coalizzarono spontaneamente in gruppi per proteggere i propri interessi: da quelle coalizioni spontanee presero corpo progressivamente quelli che noi oggi chiamiamo sindacati, che iniziarono a negoziare con il datore di lavoro condizioni lavorative migliori, acquisendo così un potere contrattuale che come singoli non avevano. Nacquero così la contrattazione collettiva e, come strumento di azione sindacale, lo sciopero.

La nascita del sindacato è dunque parte integrante della nascita del diritto del lavoro.

In una sorta di *time-lapse* vediamo adesso che lo stato liberale viene soppiantato dallo stato fascista, che la nascente libertà sindacale viene repressa mentre due guerre mondali si succedono nel bel mezzo della dittatura fascista, che il fascismo viene travolto dalla liberazione, che nasce la Costituzione della Repubblica: degli elementi di questa sequenza di eventi daremo conto nei primi due capitoli della prima parte del volume.

## 2. I principi costituzionali

A questo punto il nostro *time-lapse* si ferma per osservare più da vicino la Carta costituzionale.

E sarà uno scorrimento numerico di quegli articoli della Costituzione che si occupano del lavoro e che sono le fondamenta della casa in cui vive il diritto del lavoro.

Inevitabile notare che l'**art. 1** sancisce che l'Italia è una Repubblica democratica fondata sul lavoro.

Il principio lavorista permea di sé i rapporti sociali ed economici ed è dunque parte integrante dell'assetto di convivenza civile. Deve però dirsi che quella declamazione apre un cerchio più grande rispetto al diritto del lavoro e si rivolge ad una concezione dei rapporti sociali in cui lo Stato non si fonda più sul censo, sui titoli nobiliari o sui privilegi ma sul "lavoro" quale contributo che ciascuno di noi può dare alla

collettività. L'art. 1 intende decretare la fine di un modello sociale fondato sugli *status* e sulle rendite e guarda ad un modello in cui prevalgono le effettive capacità di ciascuno.

L'art. 2 va menzionato per almeno tre ragioni: a) perché riconosce i diritti inviolabili dell'uomo; qui viene in gioco il profilo personalistico del diritto del lavoro che convive con quello della tutela del contraente debole. Sono le due facce della stessa medaglia. Il lavoratore è una persona che offre le sue energie lavorative in uno scambio contrattuale che lo vede in una posizione di debolezza: si tratta di un profilo unico nel mondo del diritto; b) perché richiama le formazioni sociali e, per questa via, evoca il sindacato che è una formazione sociale; c) perché richiama l'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale. Su questo piano vi è un legame forte con un'anima importante del diritto del lavoro, quella solidaristica, che evoca la radice etica della regolazione ricordandoci che la solidarietà è un *prius* che non richiede giustificazioni, non essendo necessario spiegare perché ci si prende cura di chi ha bisogno. Una importante applicazione del principio solidaristico la si ha nello studio del diritto della sicurezza sociale che ha un fondamentale referente nell'art. 38 Cost.

È adesso il momento dell'art. 3 che introduce il principio di eguaglianza, nella sua duplice accezione formale e sostanziale: da un lato l'eguaglianza davanti alla legge e la pari dignità sociale di tutti cittadini (eguaglianza formale) e dall'altro il compito della Repubblica di «rimuovere 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» (eguaglianza sostanziale).

Le due accezioni di eguaglianza svolgono un ruolo fondamentale nel diritto del lavoro che può anche essere definito come la più importante proiezione (per non essere troppo di parte va bene anche dire una delle più importanti proiezioni) del principio di eguaglianza nei rapporti giuridici.

L'eguaglianza formale esprime quella pari dignità che il lavoratore rivendica nel rapporto di lavoro mentre l'eguaglianza sostanziale si fa carico di rimuovere quegli ostacoli che impediscono al lavoratore di realizzare la propria persona sia nel rapporto di lavoro sia al di fuori di esso. Il diritto del lavoro infatti introduce dosi di eguaglianza nel rapporto proprio per far sì che lo squilibrio originario delle forze possa essere almeno in parte riequilibrato. Al tempo stesso il diritto del lavoro deve tenere conto che vi sono specificità e particolarità che vanno salvaguardate dentro il rapporto e fuori dal rapporto. Non esiste un astratto lavoratore ma lavoratori e lavoratrici in carne e ossa che sono portatori e portatrici di esigenze non sempre uniformi. Ad esempio la maternità è un fatto della vita che entra in modo prepotente nel rapporto e che non può essere affrontato affermando una astratta eguaglianza dei lavoratori: si tratta di riconoscere le differenze e mettere in moto quel meccanismo che ci porta a dire che a situazioni eguali si applicano norme eguali e a situazioni diverse

si applicano norme diverse. Non si può trattare la maternità attraverso uno schema meramente eguagliante (che nulla ha a che vedere con l'eguaglianza) ma bisogna riconoscere la differenza di quella situazione e proteggerla. In questo caso solo riconoscendo la differenza (e quindi introducendo una disciplina protettiva della maternità) è possibile affermare l'eguaglianza (evitando così che la lavoratrice perda il lavoro o venga discriminata perché è in stato di gravidanza).

Il diritto del lavoro è alla continua ricerca di un equilibrio fra quelle differenze che devono essere valorizzate e quegli ostacoli che devono essere rimossi: per questo il diritto del lavoro non ha una vita facile.

Nella sequenza numerica che percorriamo ci imbattiamo adesso nell'**art. 4** e dunque in quel Giano bifronte che enuncia il lavoro come diritto e come dovere. Nessuna contraddizione ovviamente. Da un lato la Costituzione enuncia il riconoscimento del diritto al lavoro con l'impegno della Repubblica a «promuovere le condizioni che rendano effettivo tale diritto» (art. 4, c. 1). Difficile ovviamente pensare che lo Stato possa garantire il diritto ad un posto di lavoro ma certamente lo Stato non può rimanere inerte e deve approntare un sistema efficiente che consenta di reperire un'occupazione. Su questo piano si tocca il tasto dolente di un sistema pubblico che conosce livelli infimi di efficienza (v. Parte seconda, Cap. V). L'art. 4 (c. 2) prevede anche che il «cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società». Come può notarsi la Costituzione non parla di un dovere di lavorare anche perché un dovere in senso stretto (e quindi l'idea stessa di un lavoro imposto ai cittadini) non sarebbe compatibile con la nostra Costituzione, ma un dovere di svolgere un'attività comunque utile per la società. La Costituzione qui intende dirci che non possiamo rimanere inerti perché l'appartenenza alla collettività ci impone di renderci utili, di dare il nostro contributo.

Con un notevole balzo numerico siamo adesso al cospetto di una sequenza continuativa di articoli: 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 46.

L'art. 35 afferma che la Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni: una affermazione questa che guarda alla sostanza e non alla forma. Non importa, ci dice la Costituzione, come il lavoro sia "etichettato", conta che quel lavoro esprima una esigenza di protezione sociale. Nell'impostazione costituzionale la protezione del lavoro deve pertanto essere garantita muovendo dalla sostanza, non essendo rilevante la formale qualificazione che si dà ad un certo rapporto di lavoro. Nella nostra esperienza, soprattutto quella degli ultimi trent'anni, non è purtroppo così, poiché si sono sviluppate, nei confini interni ed esterni al lavoro subordinato, aree del lavoro sottratte ad una adeguata protezione sociale.

Avremo modo di affrontare i temi dell'art. 36 parlando di retribuzione, di orario e di ferie (si v. in parte **Termine estratto capitolo** questa disposizione merita una

# PARTE I

## IL DIRITTO SINDACALE

### CAPITOLO I

## LA LIBERTÀ SINDACALE

---

**SOMMARIO:** 1. Quando nasce e che cos'è il diritto sindacale. — 2. La libertà sindacale nella dimensione sovranazionale. — 3. La libertà sindacale nella Costituzione italiana. — 4. La libertà sindacale nello Statuto dei lavoratori. — 5. Attività sindacale e libertà associativa dei datori di lavoro. — BIBLIOGRAFIA

---

### 1. Quando nasce e che cos'è il diritto sindacale

L'interesse verso il fenomeno sindacale e la sua regolazione è sorto a cavallo tra la fine dell'Ottocento e l'inizio del Novecento dello scorso secolo. L'occasione è da ricondurre all'avvento della rivoluzione industriale e alla nascita dei **movimenti operai** coagulatisi entro il perimetro fisico della fabbrica.

In quel momento storico vennero alla luce fondamentali esigenze di protezione dei lavoratori che trovarono nelle nascenti coalizioni sindacali la loro rappresentanza. Emerse infatti molto presto che nel rapporto di lavoro il singolo lavoratore aveva uno scarso potere di contrattazione nei confronti del datore di lavoro, potere di contrattazione che invece poteva essere ben maggiore se il singolo si coalizzava con gli altri lavoratori.

Quelle coalizioni iniziarono progressivamente ad assumere le sembianze di quelli che noi oggi chiamiamo sindacati.

L'attività realizzata dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori non è sempre stata oggetto di protezione giuridica e, al contrario, ha vissuto lunghe stagioni oppressive.

Le istanze collettive, soprattutto quelle promosse attraverso strumenti di tipo conflittuale, sono state oggetto di **repressione** perché si riteneva che avrebbero destabilizzato l'ordine costituito.

In questa prospettiva, è possibile interpretare le previsioni contenute nel codice penale sardo del 1859 (esteso dopo l'Unità d'Italia a tutto il Paese con l'eccezione del Granducato di Toscana) che, agli articoli 385 e 386, **incriminava** qualsiasi forma di coalizione, sia quelle rappresentative degli interessi datoriali sia quelle rappresentative dei lavoratori. In tal modo, nell'Italia liberale i soggetti penalizzati da tali norme erano principalmente i lavoratori mentre le imprese potevano contare sulla possibilità di influenzare le scelte politiche attraverso propri rappresentanti nelle istituzioni.

Verso la fine dell'Ottocento si assistette ad una parentesi di **tolleranza** del fenomeno. Il codice Zanardelli del 1889, agli articoli 165 e 166, si limitava a reprimere quelle forme di lotta sociale commesse con violenza o minaccia.

La prima delle disposizioni citate stabiliva che «*Chiunque, con violenza o minaccia, restringe o impedisce in qualsiasi modo la libertà dell'industria o del commercio è punito con la detenzione sino a venti mesi e con la multa da lire cento a tremila*» mentre la disposizione successiva prevedeva che «*Chiunque, con violenza o minaccia, cagiona o fa perdurare una cessazione o sospensione di lavoro, per imporre, sia ad operai, sia a padroni o imprenditori, una diminuzione od un aumento di salari, ovvero patti diversi da quelli precedentemente consentiti, è punito con la detenzione sino a venti mesi*».

La parentesi della tolleranza fu però superata, in senso negativo, dall'avvento del **corporativismo fascista** che, non ammettendo alcuna forma di dissenso né tantomeno di conflitto e, anzi, mettendo in atto una sistematica repressione della libertà sindacale, determinò una brusca battuta di arresto per lo sviluppo delle relazioni industriali, imponendo l'adesione ad un sindacato unico che operasse in stretta sinergia con gli indirizzi dettati dal regime.

Il pluralismo sindacale fu annientato dalla l. 3 aprile 1926, n. 563 che ammetteva il riconoscimento legale di **un solo sindacato di diritto pubblico** per ogni categoria produttiva. I soggetti collettivi istituiti dalla legge del 1926 stipulavano contratti collettivi efficaci per tutti i soggetti appartenenti a quella categoria (efficaci cioè *erga omnes*).

Inoltre, durante il periodo fascista **scioperi** e **serrate** furono **vietati** dal codice penale (il c.d. codice Rocco).

La stagione avviata in seguito alla caduta del regime fascista si caratterizzò per un totale rovesciamento di prospettiva e per un netto passo in avanti nel riconoscimento del ruolo politico e sociale delle organizzazioni sindacali, mediante la chiara affermazione in Costituzione della **libertà sindacale** e del **diritto di sciopero**.

Il nostro ordinamento consente oggi di costituire liberamente organizzazioni rappresentative degli interessi dei lavoratori, tutelando in tal modo il **pluralismo sindacale**.

I sindacati rappresentano le istanze e le esigenze di protezione dei lavoratori in una dimensione collettiva.

L'interesse collettivo dei lavoratori è da intendersi, secondo la fondamentale intuizione di F. Santoro Passarelli, come sintesi e non somma degli interessi individuali (\*).

Giunti a questo punto possiamo dire che **il diritto sindacale studia le complesse modalità attraverso le quali la libertà e l'azione sindacale si manifestano nel tessuto giuridico, sociale ed economico**.

---

(\*) F. SANTORO-PASSARELLI, *Autonomia collettiva*, in *Enc. dir.*, vol. IV, Milano, Giuffrè, 1959, 369.

Anche nell'attuale fase storica il diritto sindacale è materia di grande interesse teorico e pratico.

Sebbene il contesto economico e produttivo sia profondamente mutato nel corso del tempo, tanto da indurre alcuni autori a ravvisare una sostanziale *crisi* dei movimenti collettivi, lo studio del diritto sindacale è ancora oggi fondamentale per comprendere le dinamiche che governano il mercato del lavoro.

Ciò di cui si può e si deve discutere attiene a come aggiornare le lenti di osservazione della realtà per rintracciare nel quadro dei mutamenti in corso quel fondamento sociale ed etico che ha determinato la nascita del diritto sindacale e che ha connotazioni universali.

Di qui, allora, un rinnovato interesse verso la materia che ci accingiamo a trattare.

## 2. La libertà sindacale nella dimensione sovranazionale

La necessità di un formale riconoscimento della libertà e dell'azione sindacale è maturata subito dopo il secondo conflitto mondiale anche a **livello sovranazionale**.

L'**Organizzazione Internazionale del Lavoro** (OIL) ha indirizzato la propria azione verso il riconoscimento dell'importanza dell'attività realizzata dai soggetti collettivi, tutelando la **costituzione** e l'**adesione a sindacati** mediante una serie di Convenzioni.

In questo quadro rivestono particolare rilevanza le Convenzioni del 1948 e del 1949 ratificate dall'Italia con **l. 23 marzo 1958, n. 367**.

In particolare, l'art. 2 della **Convenzione OIL n. 87 del 1948** ha affermato il diritto dei lavoratori e dei datori di lavoro di costituire organizzazioni di loro scelta, senza alcuna distinzione e preventiva autorizzazione, nonché di divenire membri di tali organizzazioni.

È stato poi precisato, al successivo art. 3 della stessa Convenzione, che le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro hanno il diritto di elaborare i propri statuti e regolamenti amministrativi, di eleggere liberamente i propri rappresentanti, di organizzare la propria gestione e la propria attività e di formulare il proprio programma di azione, dovendo le autorità pubbliche astenersi da possibili interventi limitativi di tali libertà.

Peraltro, il successivo art. 5 ha riconosciuto anche il diritto di tali associazioni di costituire confederazioni e federazioni e di diventarne membri, anche in caso di organizzazioni internazionali.

L'unico limite posto dalla Convenzione del 1948 all'operato delle organizzazioni che abbiano lo scopo di promuovere e di difendere gli interessi dei lavoratori o dei datori di lavoro è quello del rispetto della legalità.

La **Convenzione OIL n. 98 del 1949** ha stabilito il divieto di realizzare trattamenti discriminatori legati all'esercizio delle prerogative sindacali e ha previsto una disciplina sia contro le discriminazioni dirette nei confronti di singoli lavoratori, sia

contro eventuali atti di ingerenza realizzati a danno delle organizzazioni, tali da comprendere quelle misure tendenti a provocare la creazione di organizzazioni di lavoratori dominate, finanziate o comunque controllate da un datore di lavoro o da una organizzazione di datori di lavoro.

Inoltre, l'art. 4 della suddetta Convenzione ha sollecitato gli ordinamenti nazionali ad adottare misure adeguate alle condizioni nazionali per incoraggiare e promuovere lo sviluppo e l'uso di procedimenti di negoziazione volontaria di convenzioni collettive fra organizzazioni dei lavoratori e datori di lavoro, allo scopo di regolare con questo mezzo i rapporti di lavoro.

Successivamente è intervenuta la **Convenzione OIL n. 117 del 1962** (ratificata con l. 13 luglio 1966, n. 657) che ha fra i suoi obiettivi quello di reprimere le discriminazioni basate (anche) sull'affiliazione sindacale.

La **Convenzione OIL n. 135 del 1971** (cui è stata data esecuzione con l. 10 aprile 1981, n. 157) ha predisposto, invece, una particolare tutela dei rappresentanti dei prestatari di opere nelle aziende.

La **Convenzione OIL n. 141 del 1975** (ratificata con l. 3 febbraio 1979, n. 68) ha poi impegnato gli Stati a promuovere organizzazioni sindacali dei lavoratori agricoli forti ed indipendenti.

Infine, la **Convenzione OIL n. 151 del 1978** (per la ratifica si v. l. 19 novembre 1984, n. 860) si è soffermata sulla libertà sindacale dei dipendenti dei servizi pubblici.

Occorre poi ricordare gli **artt. 5 e 6 della Carta Sociale Europea** posti a presidio, rispettivamente, della libertà sindacale e del diritto di negoziazione collettiva. In particolare, l'art. 6 cit. prevede espressamente l'impegno delle parti a favorire consultazioni paritetiche tra lavoratori e datori di lavoro, a promuovere, se necessario e utile, procedure di negoziazione volontaria per disciplinare le condizioni di lavoro mediante accordi collettivi, nonché a favorire l'istituzione e l'utilizzo di adeguate procedure di conciliazione e arbitrato volontario per risolvere le vertenze di lavoro, riconoscendo, infine, il diritto dei lavoratori di intraprendere azioni collettive in caso di conflitti di interesse, ivi compreso il diritto di sciopero.

Particolare rilievo assume poi quanto stabilito da alcune norme della **Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea**.

In particolare, l'**art. 12** ha stabilito che ogni persona ha diritto alla libertà di riunione pacifica e alla libertà di associazione a tutti i livelli, segnatamente in campo politico, sindacale e civico, il che implica il diritto di ogni persona di fondare sindacati insieme ad altri e di aderirvi per la difesa dei propri interessi.

L'**art. 28** prevede, invece, che *i lavoratori e i datori di lavoro, o le rispettive organizzazioni, hanno, conformemente al diritto dell'Unione e alle legislazioni e prassi nazionali, il diritto di n*

**Termine estratto capitolo**

*collettivi, ai livelli appropriati,*

## IL SINDACATO

---

**SOMMARIO:** 1. Origini ed evoluzione delle organizzazioni sindacali in Italia. — 2. Le varie forme di organizzazione sindacale. — 3. Il sindacato nei luoghi di lavoro: rinvio. — 4. Il sindacato come associazione non riconosciuta. — 5. La rappresentatività sindacale. — 6. Il sindacato oltre la subordinazione. — BIBLIOGRAFIA

---

### 1. Origini ed evoluzione delle organizzazioni sindacali in Italia

Il sindacato può decidere liberamente di dotarsi della struttura e dell'organizzazione che ritenga più congeniali al perseguimento dei suoi obiettivi.

Gli strumenti organizzativi maggiormente diffusi nel contesto italiano possono considerarsi tributari delle numerose esperienze sindacali registrate a partire dalla fine dell'Ottocento e lungo tutto il Novecento.

Sebbene non possano assimilarsi a vere e proprie organizzazioni sindacali, meritano comunque un cenno le **società operaie di mutuo soccorso** che, durante tutto l'Ottocento, erogavano sussidi economici o assistenza sanitaria, occupandosi quasi esclusivamente di funzioni di tipo assistenzialistico.

Una delle prime esperienze di associazionismo sindacale è, invece, rappresentata dalle c.d. **leghe di resistenza**, nate in seno al *Partito operaio italiano* (costituito sul finire dell'Ottocento). Tali leghe miravano a denunciare lo sfruttamento dei lavoratori ad opera dei datori di lavoro (nel gergo utilizzato all'epoca: i c.d. *padroni*). Dopo poco tempo, tali strutture territoriali vennero di fatto superate in seguito alla scissione avvenuta tra l'anima politica e l'anima sindacale del partito, che portò la corrente politica verso la costituzione del *Partito dei lavoratori italiani*, poi divenuto *Partito socialista italiano*. Le leghe di resistenza che non aderirono alla costituzione dei neonati partiti decisero così di seguire la via dell'associazionismo sindacale, organizzando pertanto associazioni composte da lavoratori accomunati dallo svolgimento della stessa attività lavorativa: i c.d. **sindacati di mestiere**.

Al fine di superare i contrasti emersi tra le varie coalizioni di mestiere, soprattutto nelle industrie più grandi, il movimento sindacale preferì organizzarsi in base al tipo di attività svolta dal datore di lavoro, dando vita ai **sindacati di categoria**.

Per rendere più efficace e incisiva la propria azione rivendicativa, i sindacati di categoria decisero inoltre di associarsi in **federazioni di categoria**: così accadde inizialmente per i metallurgici che, nel 1901, crearono la Federazione Italiana degli Operai Metallurgici (FIOM).

L'evoluzione successiva fu rappresentata dall'esperienza delle **Camere del lavoro**.

La prima forma di aggregazione maggiormente strutturata fu la **Confederazione Generale del Lavoro**, nata nel 1906 su iniziativa delle camere del lavoro e delle organizzazioni aderenti alle federazioni di mestiere, con l'obiettivo, come si leggeva nel suo statuto, di organizzare e disciplinare *«la lotta della classe lavoratrice contro il regime capitalistico della produzione e del lavoro»*.

L'esperienza confederale di inizio secolo, proseguita nonostante la scissione del 1912 ad opera della frangia rivoluzionaria organizzatasi sotto l'insegna dell'**Unione Sindacale Italiana** e continuata, pur in forma clandestina, durante il periodo fascista, riuscì a resistere fino alla fine della seconda guerra mondiale, quando il sindacalismo libero ebbe finalmente la possibilità di riemergere ufficialmente con il **Patto di Roma** del giugno 1944, sancendo la nascita della **Confederazione Generale Italiana del Lavoro**.

Per molteplici ragioni — tra cui la presenza nel movimento di componenti di diversa estrazione politica e culturale — l'esperienza della **CGIL Unitaria** finì per sopravvivere per soli quattro anni, dal 1944 al 1948, quando la rottura dell'unità sindacale fu determinata, dapprima, dalla vittoria della Democrazia cristiana alle elezioni politiche e, poco dopo, dalle reazioni della componente comunista al fallito attentato a Palmiro Togliatti, segretario del Partito comunista italiano.

In seguito a tale rottura, si formarono prima l'Unione italiana del lavoro (UIL) di impronta liberale e socialdemocratica e, nel 1950, la Confederazione italiana sindacati dei lavoratori (CISL) di ispirazione cattolica.

Nello stesso anno venne costituita la Confederazione italiana sindacati nazionali dei lavoratori (CISNAL) rivendicando posizioni vicine al sindacalismo corporativo. Tale Confederazione divenne nel 1996 Unione generale del lavoro (UGL) insieme ad altre sigle sindacali minori.

Solo in seguito all'assestamento del quadro appena descritto e al progressivo percorso di maturazione degli attori sociali ebbe inizio un periodo di importante riconoscimento del ruolo assunto dai sindacati confederali.

Lo Statuto dei lavoratori consentì ai sindacati maggiormente rappresentativi di costituire rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro e di esercitarvi diritti e libertà sindacali.

Il movimento sindacale dei lavoratori ha conosciuto momenti di maggiore o minore coesione, di fratture e di ricomposizioni che hanno accompagnato la storia delle relazioni sindacali degli ultimi decenni.

Lo Statuto dei lavoratori segnò, per certi versi, l'inizio di un periodo di distensione dei rapporti tra le principali sigle sindacali (CGIL, CISL, UIL) destinato a durare per più di un decennio, quando, a seguito dell'accordo di San Valentino del 1984 si consumò una importante rottura dell'unità sindacale (v., in questa parte del volume, Cap. III).

Gli anni Novanta del Novecento segnarono un nuovo momento di unità di CGIL, CISL, UIL insieme ai pubblici poteri per affrontare le sfide difficili poste dalla

crisi economica: simboleggia quella stagione il Protocollo Ciampi-Giugni del 23 luglio 1993.

Anche quella stagione ebbe però fine e dagli anni 2000 si sono alternati momenti di frattura e di unità sindacale che ci portano fino ai nostri giorni.

Il tema delle fratture interne al mondo sindacale è però solo uno dei nodi critici, forse quello più evidente che ne nasconde altri ben più profondi, che attengono alla capacità dei sindacati di cogliere i profondi mutamenti che attraversano l'economia italiana e il mercato del lavoro e di riuscire a rappresentare le esigenze di protezione che provengono dal tessuto sociale.

## 2. Le varie forme di organizzazione sindacale

Nel precedente paragrafo abbiamo fatto cenno ai sindacati di categoria, alle federazioni e alle confederazioni.

Proviamo adesso ad avvicinarci a queste forme di organizzazione.

I **sindacati di categoria** sono associazioni rappresentative di lavoratori che prestano la propria opera in un determinato settore economico o di attività produttiva — **la categoria** appunto — così definito da un determinato contratto collettivo: avremo dunque i contratti collettivi di categoria.

Chiariamo la distinzione fra sindacati di categoria e sindacati di mestiere.

Un sindacato che intende rappresentare tutti i lavoratori (impiegati, operai, quadri) che lavorano in un determinato settore economico o di attività produttiva definito da un contratto collettivo è un sindacato di categoria.

Invece un sindacato che intende rappresentare solo i lavoratori che svolgono una certa attività (ad esempio, gli impiantisti idraulici) è un sindacato di mestiere.

La forma del sindacato di mestiere, diffusasi alle origini del movimento sindacale, non è oggi prevalente, sebbene, ciclicamente e con particolare intensità negli ultimi decenni, il tema del sindacato di mestiere si ripresenta alla nostra attenzione perché in molti contesti emergono interessi professionali che soffrono se racchiusi in una categoria: questo accade ad esempio nel trasporto aereo con i controllori di volo e i piloti, nel trasporto ferroviario con i macchinisti.

A differenza dei sindacati di mestiere, i sindacati di categoria rappresentano unitariamente le diverse professionalità presenti in azienda e prendono in molti casi il nome di **federazioni**.

Può essere utile ricorrere ad un esempio attingendo dall'esperienza sindacale italiana delle federazioni.

FIOM, FIM e UILM sono sindacati di categoria che rappresentano i lavoratori dell'industria metalmeccanica (operai, impiegati e quadri).

FILCTEM, FEMCA e UILTEC sono sindacati di categoria che rappresentano i lavoratori (operai, impiegati, quadri) delle industrie chimiche, tessili e affini.

Ovviamente quelli indicati non sono gli unici sindacati di categoria ma rientrano senza dubbio fra quelli più noti.

I sindacati di categoria hanno generalmente una articolazione territoriale: ad esempio, a livello provinciale, regionale, nazionale.

I sindacati di categoria sono definiti **organizzazioni verticali**.

A questa forma di organizzazione di tipo verticale normalmente si aggiunge una ulteriore e più articolata **organizzazione orizzontale** che non rappresenta gli interessi delle singole categorie ma è **intercategoriale**, operando trasversalmente come momento di coordinamento fra le varie organizzazioni verticali e per rendere più incisiva l'azione rivendicativa realizzata dai sindacati di categoria e dalle federazioni.

Anche le strutture orizzontali presentano articolazioni territoriali (ad esempio, a livello provinciale, regionale, nazionale).

A livello nazionale le organizzazioni orizzontali sono generalmente le **confederazioni**. A livello territoriale, ad esempio, sono organizzazioni orizzontali le già ricordate **camere del lavoro** della CGIL.

Come più volte ribadito, in Italia le principali confederazioni del settore privato che hanno contribuito a scrivere la storia del movimento sindacale sono CGIL, CISL, UIL.

Riprendendo gli esempi fatti poc'anzi possiamo allora dire che FIOM e FILCTEM saranno accomunate dall'adesione alla CGIL, la FIM e la FEMCA dall'adesione alla CISL, mentre la UILM e la UILTEC dall'adesione alla UIL.

Un percorso diverso riguarda i **dirigenti**, che, in ragione delle loro peculiarità, si trovano in una dimensione esterna al circuito della rappresentanza confederale di tipo tradizionale. Un peso particolare per la rappresentanza degli interessi dei dirigenti assume l'associazione Federmanager che aderisce alla Cida, la Confederazione che rappresenta dirigenti, quadri e alte professionalità dei settori pubblico e privato. Dal momento che i dirigenti si organizzano in base all'attività svolta, il loro sindacalismo può essere assimilato a quello di mestiere, ma la contrattazione collettiva tende poi a differenziarsi per aree merceologiche, mostrando anche logiche categoriali (ad esempio: CCNL Dirigenti Industria, CCNL Dirigenti Commercio).

Il discorso in tema di federazioni e confederazioni può essere replicato anche per quanto riguarda alcune organizzazioni sindacali dei datori di lavoro.

Ad esempio, Federmeccanica, la federazione delle imprese del settore metalmeccanico, aderisce alla Confindustria. Allo stesso modo, aderisce al sistema confindustriale anche Federchimica, la federazione nazionale dell'industria chimica.

Come già messo in luce, le decisioni in ordine alla struttura e all'organizzazione da adottare sono rimesse esclusivamente a valutazioni di opportunità spettanti al sindacato: il giurista rispetto a tale fenomeno deve avere attenta capacità di osservazione senza assumere un atteggiamento prescrittivo o andare alla ricerca di un modello rigido nel quale incasellare la libertà di organizzazione sindacale.

### 3. Il sindacato Termine estratto capitolo

## STATO E SINDACATO

---

**SOMMARIO:** 1. La partecipazione del sindacato a funzioni pubbliche e il metodo della concertazione sociale. — 2. L'importanza del dialogo sociale nella dimensione europea. — 3. Il ruolo della bilateralità. —  
BIBLIOGRAFIA

---

### 1. La partecipazione del sindacato a funzioni pubbliche e il metodo della concertazione sociale

Ad un primo impatto, la partecipazione del sindacato a **funzioni pubbliche** può sembrare distonica rispetto all'originaria vocazione cui è preordinata l'attività sindacale, cioè quella di perseguire gli interessi collettivi.

Orbene il nostro ordinamento abilita in molti casi il sindacato a partecipare a funzioni pubbliche, anche attraverso la designazione di suoi rappresentanti nelle istituzioni ma ciò non avviene mai imponendo una sorta di mutazione genetica del sindacato che, anche quando partecipa a funzioni pubbliche, opera per la tutela degli interessi collettivi.

Una importante ipotesi di partecipazione di natura istituzionale riguarda le attività svolte dal sindacato nel **Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro** (CNEL), organo di rappresentanza delle categorie produttive con funzioni consultive e poteri di iniziativa legislativa nelle materie di propria competenza.

L'art. 99 Cost. stabilisce che il CNEL è composto da esperti e rappresentanti delle categorie produttive, in misura che tenga conto della loro importanza numerica e qualitativa.

In attuazione del dettato costituzionale, la **l. 30 dicembre 1986, n. 936** ha disciplinato composizione, attribuzioni e funzionamento del CNEL.

Tra le principali attribuzioni del CNEL meritano particolare menzione:

- la possibilità di esprimere, su richiesta del Governo, valutazioni e proposte sui più importanti documenti ed atti di politica e di programmazione economica e sociale, anche con riferimento alle politiche comunitarie;
- l'esame del Documento di economia e finanza e della Nota di aggiornamento del documento di economia e finanza;
- la possibilità di contribuire all'elaborazione della legislazione che comporta indirizzi di politica economica e sociale, attraverso pareri e/o studi e indagini;
- la tenuta dell'Archivio nazionale dei contratti e accordi collettivi.

Ai sensi della l. n. 936/1986 il CNEL è composto da 64 membri, oltre al Presidente, nominati secondo la procedura di cui all'art. 4 della medesima legge, secondo la seguente ripartizione:

— 10 esperti, qualificati esponenti della cultura economica, sociale e giuridica, di cui 8 nominati dal Presidente della Repubblica e 2 proposti dal Presidente del Consiglio dei Ministri;

— **48 rappresentanti delle categorie produttive**, dei quali 22 rappresentanti dei lavoratori dipendenti, di cui 3 in rappresentanza dei dirigenti e quadri pubblici e privati, 9 rappresentanti dei lavoratori autonomi e delle professioni e 17 rappresentanti delle imprese;

— 6 rappresentanti delle associazioni di promozione sociale e delle organizzazioni di volontariato, dei quali, rispettivamente, 3 designati dall'Osservatorio nazionale dell'associazionismo e 3 designati dall'Osservatorio nazionale per il volontariato.

I membri del CNEL durano in carica 5 anni e possono essere confermati. Resta fermo che i membri del CNEL possono essere revocati su richiesta dei soggetti che li hanno designati (art. 7 l. n. 936/1986) o possono decadere dall'incarico per il venir meno dei requisiti richiesti dalla legge (art. 8 l. n. 936/1986).

La partecipazione delle associazioni sindacali è poi richiesta anche in altri organi, commissioni, osservatori: si pensi, per fare qualche esempio, alle Commissioni di conciliazione regolate dall'art. 410 c.p.c.; alle Commissioni per il lavoro a domicilio di cui alla l. 18 dicembre 1973, n. 877; all'Osservatorio volto al monitoraggio e alla valutazione delle disposizioni in materia di tutela del lavoro attraverso piattaforme digitali (art. 47-*octies* d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81); all'Osservatorio nazionale sul lavoro agile istituito dal decreto del Ministro del lavoro del 29 marzo 2022.

Una particolare funzione è quella svolta dal sindacato quando compartecipa alla predisposizione delle strategie politiche proposte dal Governo, contribuendo a plasmare la politica sociale attraverso accordi trilaterali realizzati con i datori di lavoro e con lo Stato.

Il coinvolgimento degli attori collettivi nella definizione delle politiche pubbliche in materia sociale viene comunemente ricondotto alla **concertazione sociale**.

Nel nostro Paese tale prassi ha avuto inizio negli anni Settanta del secolo scorso, quando le conseguenze della grave crisi petrolifera di inizio decennio imposero ai governi dell'epoca di adottare misure straordinarie di contenimento dell'inflazione e, conseguentemente, anche di contenimento del costo del lavoro.

La concertazione sociale è divenuta una costante nei periodi di crisi economica oppure nelle fasi connotate da grandi trasformazioni del mercato del lavoro, in cui lo Stato, prima di legiferare, ha sottoposto allo scrutinio preventivo delle parti sociali le riforme in materia di politica economica e sociale. Si tratta di una tendenza che ha assunto, nel corso del tempo, la valenza di una vera e propria prassi.

I frutti più maturi dell'esperienza concertativa si sono avuti nel corso degli anni Ottanta e Novanta del secolo scorso, grazie anche all'unità di intenti e di azione suggerita tra i principali sindacati confederali (CGIL, CISL, UIL).

Gli anni Ottanta furono definiti — non senza polemiche — gli anni del *neocorporativismo*, a voler richiamare l'esperienza maturata durante il corporativismo fasci-

sta, in considerazione della potenziale sovrapposizione fra interesse pubblico ed interesse collettivo.

Un esempio dell'utilizzo del metodo della concertazione è rappresentato dalla stipulazione del **Protocollo Scotti del 22 gennaio 1983**, siglato fra governo, CGIL-CISL-UIL e Confindustria, con il principale obiettivo di combattere l'inflazione, incidendo, in particolare, sulla riduzione del costo del lavoro.

Il metodo della concertazione non ha avuto sempre successo, soprattutto nei casi in cui è stato chiesto alle parti sociali di assumere la responsabilità di scelte particolarmente impopolari.

Un primo insuccesso del metodo della negoziazione legislativa fu registrato in occasione dell'**Accordo di San Valentino del 14 febbraio 1984**, voluto dal Governo Craxi e firmato da CISL, UIL e Confindustria, con l'esplicita opposizione della CGIL e la conseguente rottura dell'unità sindacale che condusse ad una interruzione del metodo della concertazione.

Nel corso degli anni Novanta del secolo scorso, una ripresa del metodo concertativo si ebbe con la stipulazione del **Protocollo Ciampi-Giugni del 23 luglio 1993** che contemplava importanti impegni del Governo e delle parti sociali sul piano delle politiche economiche e del lavoro. Nel quadro di quel Protocollo furono altresì introdotte nuove regole per la rappresentanza nei luoghi di lavoro e per il sistema di contrattazione collettiva.

I governi successivi non abbandonarono del tutto lo strumento della concertazione, che venne utilizzato e valorizzato in occasione della stipulazione **dell'accordo del 24 settembre 1996**, nonché in occasione della sottoscrizione del **Patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione del 22 dicembre 1998**.

All'alba del nuovo secolo, la prassi concertativa ha vissuto un nuovo momento di stallo, quando le politiche adottate dai governi di centro-destra condussero ad una nuova rottura dell'unità di azione dei principali sindacati confederali, come testimoniato dal **Patto per l'Italia del 5 luglio 2002**, non sottoscritto dalla CGIL.

In questo stesso solco, anche i provvedimenti di riforma del mercato del lavoro emanati, rispettivamente, nel 2012 (riforma Monti-Fornero) e nel 2015 (*Jobs Act*) hanno disvelato una tendenziale esautorazione degli attori collettivi da scelte in materia di politica sociale che difficilmente avrebbero potuto raccogliere l'accordo dei principali sindacati confederali.

Nel periodo più recente si è assistito invece ad una **rivitalizzazione** del metodo concertativo: si pensi, in tal senso, a quanto accaduto nel corso dell'emergenza dettata dalla pandemia da Covid-19, quando Governo e parti sociali hanno sottoscritto nel **2020 il Protocollo condiviso per le misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro** <sup>(1)</sup>, con l'obiettivo di

---

(1) Protocollo del 14 marzo 2020 con le integrazioni del 24 aprile 2020.

garantire la prosecuzione delle attività produttive in presenza di condizioni tali da assicurare ai lavoratori adeguati livelli di protezione <sup>(2)</sup>.

Quel Protocollo è stato poi aggiornato ed integrato nel 2021 e nel 2022 <sup>(3)</sup> a dimostrazione di un fondamentale metodo di dialogo fra parti sociali e pubblici poteri che, avviato dal Governo Conte, è stato portato avanti dal Governo Draghi e, in particolare, dal Ministro del lavoro, Andrea Orlando.

Anche in tema di lavoro agile si è cercato di agire mediante il coinvolgimento degli attori sociali <sup>(4)</sup> attraverso il **Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile**, sottoscritto ancora dal Ministro del Lavoro, Andrea Orlando, e dalle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro il **7 dicembre 2021**, nell'ottica di «porre le basi per creare un clima di fiducia, coinvolgimento e partecipazione, quale premessa fondamentale per la corretta applicazione del lavoro agile nel settore privato, fornendo delle linee di indirizzo che possano rappresentare un efficace quadro di riferimento per la futura contrattazione collettiva, nazionale e aziendale e/o territoriale, fermi restando gli accordi in essere anche individuali».

Complessivamente, come detto, vi è stata, nel periodo più recente, una rivitalizzazione del modello triangolare di relazioni sindacali. Sarà necessario verificare se tale tendenza si consoliderà o si affievolirà negli anni a venire.

Occorre, infine, segnalare che nella macrocategoria degli accordi triangolari è possibile includere anche i **patti territoriali** e i **contratti d'area** con cui si perseguono, rispettivamente, obiettivi di sviluppo economico e obiettivi di promozione dell'occupazione in aree particolarmente svantaggiate e più in generale dello sviluppo locale.

Tali strumenti di programmazione negoziata sono stati disciplinati dall'art. 2, c. 203, della l. n. 662/1996 per indirizzare in modo efficiente le decisioni istituzionali e le risorse finanziarie a carico di amministrazioni dello stato, regioni ed enti locali.

Recentemente, con la riforma degli ammortizzatori sociali approvata nel 2021 (l. 30 dicembre 2021, n. 244) sono stati introdotti gli **accordi territoriali per la transizione ecologica e digitale** (art. 1, c. 249-250). Viene prevista la sottoscrizione, nell'ambito del Programma GOL (Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori), di accordi tra autonomie locali, soggetti pubblici e privati, enti del terzo settore, associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori finalizzati a realizzare progetti formativi e di inserimento lavorativo nei settori della transizione ecologica e digitale, diretti all'inserimento e al reinserimento dei lavoratori disoccupati, inoccupati e inattivi nonché alla riqualificazione e al potenziamento delle conoscenze dei lavoratori già occupati.

---

<sup>(2)</sup> Cfr. P. ALBI, *Sicurezza sul lavoro e responsabilità del datore di lavoro nella fase della pandemia*, in *Lav. giur.*, 2020, 101.

## LE RAPPRESENTANZE E I DIRITTI SINDACALI NEI LUOGHI DI LAVORO

---

**SOMMARIO:** 1. Nascita ed evoluzione delle rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro. — 2. Le rappresentanze sindacali aziendali. — 2.1. La formulazione originaria dell'art. 19 dello Statuto dei lavoratori. — 2.2. La formulazione dell'art. 19 dello Statuto dei lavoratori a seguito del referendum abrogativo del 1995. — 2.3. L'art. 19 dello Statuto dei lavoratori dopo Corte Cost. 231/2013. — 3. Le rappresentanze sindacali unitarie. — 4. Le rappresentanze sindacali nel lavoro pubblico. — 5. I diritti sindacali. — 5.1. Il diritto di assemblea. — 5.2. Il diritto di svolgere *referendum*. — 5.3. Il diritto di affissione. — 5.4. L'attività di proselitismo e la raccolta di contributi sindacali. — 5.5. Il diritto ai locali. — 5.6. I permessi e le aspettative. — 5.7. Le tutele in caso di trasferimento o licenziamento del dirigente delle rappresentanze sindacali. — 5.8. Diritti di informazione, consultazione, partecipazione sindacale. — 6. Il procedimento di repressione della condotta antisindacale. — 6.1. La nozione di condotta antisindacale. — 6.2. I profili processuali. — 6.2.1. La legittimazione attiva e passiva. — 6.2.2. Le fasi del procedimento. — 6.3. La condotta antisindacale nel lavoro pubblico. — BIBLIOGRAFIA

---

### 1. Nascita ed evoluzione delle rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro

Le prime rappresentanze nei luoghi di lavoro vennero create attraverso accordi collettivi. Un particolare rilievo assunsero le **commissioni interne**, organi di tipo elettivo interni all'impresa e operanti nell'interesse dei lavoratori, che, a partire dal 1906, ottennero un primo ufficiale riconoscimento ad opera dell'accordo aziendale intercorso tra la **FIOM** (Federazione italiana operai metallurgici) e la fabbrica **Itala**.

Con il c.d. Patto di Palazzo Vidoni del 1925 (sottoscritto dalla Confederazione delle Corporazioni fasciste e da Confindustria) si addivenne alla soppressione delle Commissioni interne.

Finalmente ricostituite ad opera dell'accordo Buozzi-Mazzini del 2 settembre 1943, le commissioni interne furono nuovamente regolate nel secondo dopoguerra con una serie di accordi interconfederali, stipulati rispettivamente il 7 agosto 1947, l'8 maggio 1953 e il 18 aprile 1966: in tale contesto si stabilì che le commissioni interne non avessero potere contrattuale.

Le Commissioni interne erano organi eletti a suffragio universale dai dipendenti dell'impresa. L'elezione avveniva su liste contrapposte formate indipendentemente

dall'adesione ad un sindacato e i seggi venivano poi ripartiti con il metodo proporzionale.

Tali forme di rappresentanza dei lavoratori erano sganciate dal collegamento diretto con un sindacato esterno, con l'obiettivo di garantire l'esclusiva rappresentanza dei bisogni e degli interessi dei lavoratori impiegati nell'unità produttiva.

Le commissioni interne continuarono ad operare fino agli anni Settanta del secolo scorso, quando lo Statuto dei lavoratori introdusse strumenti di rappresentanza ancorati ai sindacati esterni all'impresa.

Ciononostante, lo stesso Statuto, prendendo atto della importanza delle commissioni interne, soprattutto nella fase di transizione tra vecchi e nuovi modelli di rappresentanza nei luoghi di lavoro, accordò una serie di garanzie anche ai membri e ai candidati delle commissioni interne: si pensi, a titolo esemplificativo, alle garanzie regolate dagli articoli 18 e 22 St. lav.

A partire dagli anni Sessanta del Novecento iniziò a mutare la sensibilità dei sindacati confederali, progressivamente sempre più attenti a creare forme di raccordo con la base rappresentata all'interno dei luoghi di lavoro.

Crebbe così l'attenzione verso le rappresentanze dei lavoratori istituite nei luoghi di lavoro e alcuni sindacati cercarono di superare il meccanismo di rappresentanza di tipo elettivo a favore di un modello di rappresentanza affidato alla valorizzazione del **principio associativo**.

In questa prospettiva si collocava, ad esempio, l'esperienza delle **sezioni sindacali aziendali**, fortemente voluta dalla CISL ma di fatto destinata ad un sostanziale insuccesso a fronte della sua scarsa diffusione.

Ebbe invece maggior successo l'istituzione, alla fine degli anni Sessanta del Novecento, dei **delegati** e dei **consigli di fabbrica**. I delegati venivano eletti dai lavoratori appartenenti allo stesso settore produttivo (ad esempio, un determinato reparto) ed erano rappresentativi di una categoria piuttosto omogenea. I delegati si riunivano poi nei consigli di fabbrica (chiamati anche consigli dei delegati).

## 2. Le rappresentanze sindacali aziendali

È necessario tracciare, seppur sommariamente, le coordinate di fondo all'interno delle quali si contestualizza la scelta del legislatore statutario di aderire a un determinato modello di rappresentanza.

Sul finire degli anni Sessanta del Novecento l'Occidente venne travolto dapprima dai movimenti studenteschi e poco dopo anche da quelli operai che si ponevano in aperta contestazione dell'ordine costituito e delle ideologie tradizionali dando vita al c.d. sessantotto.

Anche in Italia l'influenza di tali movimenti incise non poco nella formazione le-

gislativa del decennio successivo. Fu proprio in questo clima che venne approvato lo Statuto dei lavoratori, su proposta dell'allora Ministro Giacomo Brodolini <sup>(1)</sup>.

Alla redazione del testo normativo partecipò anche Gino Giugni, il cui determinante contributo tecnico gli valse negli anni successivi la fama di *padre dello Statuto*.

Una delle principali scelte del legislatore riguardò proprio il modello di rappresentanza nei luoghi di lavoro da adottare all'interno dello Statuto dei Lavoratori.

La scelta del legislatore ricadde su un modello di rappresentanza volto a **valorizzare** i sindacati esterni all'impresa, attraverso organismi rappresentativi legati ai **sindacati confederali**, a discapito di quelle forme di democrazia diretta fondate su modelli di rappresentanza affidati a coalizioni spontanee di lavoratori.

Ciò premesso, veniamo adesso all'esame dell'art. 19 **St. lav.** che regola le rappresentanze sindacali aziendali (**r.s.a.**).

Tale disposizione ha subito una profonda evoluzione nel corso del tempo. Pertanto, è necessario tracciare la parabola seguita dalla norma al fine di comprendere al meglio l'attuale formulazione.

L'art. 19 si colloca nel Titolo III dello Statuto, dedicato alla promozione e alla tutela dell'attività sindacale.

Ai sensi dell'art. 35 St. lav., **il Titolo III dello Statuto** si applica alle **imprese industriali e commerciali** che nelle rispettive unità produttive occupino più di **15 dipendenti** in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo e alle **imprese agricole** che occupano più di **5 dipendenti**. Il Titolo III si applica altresì alle imprese industriali e commerciali che, nell'ambito dello **stesso comune**, occupano più di 15 dipendenti nonché alle imprese agricole che, nel medesimo ambito comunale, occupano più di 5 dipendenti. Per quanto concerne, invece, il personale navigante delle imprese di navigazione spetta alla contrattazione collettiva provvedere all'applicazione dei principi dello statuto, ivi compresi quelli in materia di rappresentanze sindacali aziendali, fatte salve le previsioni di cui agli articoli 1, 8, 9, 14, 15, 16, 17, che si applicano in ogni caso.

## 2.1. La formulazione originaria dell'art. 19 dello Statuto dei lavoratori

L'art. 19, c. 1, St. lav., nel suo testo originario, ha previsto la possibilità di istituire rappresentanze sindacali aziendali 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».*

---

<sup>(1)</sup> Un progetto simile era già stato avanzato da Giuseppe Di Vittorio nel 1952 in occasione del Congresso della CGIL.

Si può subito notare che la disposizione si preoccupa di individuare quali soggetti possono costituire la r.s.a ma nulla stabilisce sulle modalità di costituzione: questo consente di affermare che le r.s.a. possono essere costituite sia attraverso un meccanismo di tipo elettivo, sia attraverso un diverso meccanismo.

Con riguardo ai sindacati individuati per la costituzione della r.s.a., la lettera a) fissava un chiaro indice della volontà del legislatore di valorizzare l'operato dei sindacati di categoria aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale, conferendo loro una sorta di presunzione di rappresentatività.

Questa scelta del legislatore ha scatenato ben presto le critiche dei sindacati considerati minoritari e dei sindacati non confederali.

Questi ultimi avrebbero avuto occasione di costituire r.s.a. solo nell'ipotesi in cui fossero risultati firmatari di contratti collettivi nazionali o provinciali effettivamente applicati nell'unità produttiva secondo quanto previsto dalla lett. b) dell'art. 19.

La scelta del legislatore del 1970 è stata più volte sottoposta al vaglio di legittimità costituzionale sotto vari profili.

Con la **sentenza n. 54/1974**, la Corte costituzionale si è pronunciata sulla presunta violazione degli artt. 3 e 39 della Costituzione per non aver l'art. 19 St. lav. attribuito il potere di costituire rappresentanze sindacali aziendali ad ogni associazione sindacale ovvero alle maggioranze esistenti sul luogo di lavoro nonché per avere sancito una posizione di preminenza delle associazioni sindacali più forti così «*crystallizzando intorno a queste il processo di associazione sindacale e per avere così vanificato il principio di libertà di cui all'art. 14 della legge n. 300 del 1970*». La Corte ha disatteso le questioni di legittimità costituzionale sollevate e ritenuto ragionevole la prerogativa attribuita alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale in considerazione delle garanzie di solidità che queste offrivano e della loro capacità rappresentativa <sup>(2)</sup>. La ragionevolezza della scelta del legislatore sarebbe stata ulteriormente confermata dalla volontà di evitare fenomeni di eccessiva frammentazione della rappresentanza che avrebbero danneggiato imprese e lavoratori.

In occasione della **sentenza n. 334/1988** la Corte costituzionale, ribadendo il proprio orientamento, in uno dei tanti interessanti passaggi del proprio *iter* argomentativo, ha affermato che la previsione di cui all'art. 19 St. lav. «*sul piano della struttura delle rappresentanze sindacali aziendali, [...] è, invero, assai generica, e perciò idonea sia a consentire lo sviluppo di moduli e logiche organizzative diverse, di volta in volta adeguate — come l'esperienza dimostra — alle singole realtà, sia a dar vita ad assetti coerenti ai principi di democrazia sindacale ed alle esigenze di rappresentanza delle varie figure professionali*» <sup>(3)</sup>.

La legittimità costituzionale della scelta del legislatore è stata confermata anche dalla **sentenza n. 30/1990** che tuttavia, a differenza delle precedenti decisioni della

**Termine estratto capitolo**

## LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

---

**SOMMARIO:** 1. Ruolo e funzioni della contrattazione collettiva: premessa. — 2. La contrattazione collettiva in Italia: dalle origini all'inattuazione del modello costituzionale. — 3. La contrattazione collettiva oggi. — 3.1. Il contratto collettivo nazionale di categoria. — 3.2. I contratti collettivi di secondo livello. — 3.2.1. Il contratto collettivo di prossimità. — 4. L'efficacia soggettiva del contratto collettivo. — 4.1. Le tecniche di estensione dell'efficacia soggettiva. — 5. L'efficacia soggettiva del contratto collettivo aziendale e dei contratti collettivi di prossimità. — 6. L'efficacia soggettiva del contratto collettivo nel c.d. Testo Unico della Rappresentanza del 2014. — 7. L'inderogabilità del contratto collettivo. — 8. Contratto collettivo e legge. — 9. Concorso e conflitto tra contratti collettivi. — 10. L'efficacia del contratto collettivo nel tempo. — 11. Il *dumping* contrattuale e i contratti collettivi pirata. — 12. Contrattazione collettiva e lavoro pubblico. — 12.1. I livelli della contrattazione. — 12.2. I soggetti. — 12.3. Il procedimento. — 12.4. Efficacia e interpretazione dei contratti collettivi del settore pubblico. — BIBLIOGRAFIA

---

### 1. Ruolo e funzioni della contrattazione collettiva: premessa

Nel diritto del lavoro una parte significativa delle regole che governano i rapporti di lavoro hanno una origine extra-legislativa, sono cioè determinate dalle parti sociali attraverso la contrattazione collettiva, in un delicato equilibrio fra istanze di protezione del lavoratore ed esigenze organizzative del datore di lavoro.

La contrattazione collettiva e, in particolare, la contrattazione nazionale di categoria contribuisce, come vedremo, in modo determinante alla regolazione del mercato del lavoro attraverso la definizione di livelli minimi di trattamento da applicare ai singoli rapporti di lavoro nell'ambito della categoria cui il contratto si riferisce.

Il termine **contrattazione collettiva** indica quella complessa attività realizzata da associazioni o organizzazioni sindacali dei lavoratori e associazioni o organizzazioni sindacali dei datori di lavoro (o, anche in via diretta, i datori di lavoro: v. in questo Cap. il Par. 3.2.), volta a regolare, attraverso il **contratto collettivo** (o accordo collettivo), sia i rapporti individuali di lavoro, sia i rapporti collettivi.

Con l'espressione contrattazione collettiva cogliamo le parti nel momento dinamico che le porta verso il risultato di quella attività: il contratto collettivo.

Una delle fondamentali funzioni del contratto collettivo è quella normativa, come peraltro testimonia la celebre immagine del contratto collettivo come un

«ibrido che ha il corpo del contratto e l'anima della legge»<sup>(1)</sup> ispirata da Francesco Carnelutti.

Con l'espressione **funzione normativa** si fa, infatti, riferimento a quella parte del contratto collettivo che introduce regole riguardanti il rapporto individuale di lavoro quali, ad esempio, la retribuzione, l'orario di lavoro, le norme disciplinari.

Alla funzione normativa del contratto collettivo si aggiunge quella **obbligatoria** che riguarda i rapporti fra le parti che hanno sottoscritto il contratto collettivo. Ad esempio sono clausole con funzione obbligatoria quelle che istituiscono osservatori paritetici, comitati consultivi di partecipazione, commissioni o che prevedono obblighi di informazione e di consultazione. Tali clausole si pongono pertanto nel sistema delle relazioni sindacali fra le parti stipulanti il contratto collettivo.

È frequente anche utilizzare le espressioni “parte normativa” e “parte obbligatoria” del contratto collettivo per alludere alla distinzione sopra descritta.

La distinzione, come si vedrà, assume particolare rilievo sul piano dell'efficacia soggettiva del contratto collettivo.

Il contratto collettivo, solitamente quello di livello aziendale, può avere anche una **funzione gestionale**, per gestire le situazioni di crisi e/o di eccedenza di personale. In tali casi, il contratto collettivo opera per procedimentalizzare il potere del datore di lavoro, nell'ottica di salvaguardare per quanto possibile l'occupazione o attenuare le conseguenze sociali derivanti da processi di riorganizzazione aziendale.

La stipulazione di un contratto collettivo determina un momento di tregua del conflitto tra le parti sociali, rappresentando una composizione di interessi espressa attraverso il raggiungimento di un accordo.

A tal proposito la dottrina si è domandata se la sottoscrizione di un contratto collettivo sia fonte di un obbligo implicito per le parti firmatarie di cessare il conflitto per un determinato lasso temporale, proprio in considerazione della mediazione operata attraverso il raggiungimento dell'accordo.

Le ricostruzioni più recenti tendono a riconoscere la sussistenza di un siffatto obbligo solo in presenza di una espressa **clausola di tregua sindacale**, che ha natura obbligatoria e che impegna solo le parti stipulanti senza precludere ai singoli lavoratori la possibilità di esercitare il diritto di sciopero, in quanto costituzionalmente protetto dall'art. 40 Cost.

Ciò premesso, occorre a questo punto procedere ad esaminare più da vicino il modello di contrattazione collettiva affermatosi nel nostro ordinamento.

---

(1) F. CARNELUTTI, *Teoria del regolamento collettivo dei rapporti di lavoro*, Cedam, Padova, 1928, 108.

## 2. La contrattazione collettiva in Italia: dalle origini all'inattuazione del modello costituzionale

Le origini della contrattazione collettiva nel settore privato sono da ricondurre a quelle esperienze, soprattutto sul piano aziendale, sviluppatasi nel tentativo di definire migliori condizioni contrattuali — in particolare sul tema retributivo — rispetto a quelle previste dai singoli contratti individuali di lavoro in virtù della maggior forza negoziale detenuta dalle nascenti organizzazioni sindacali (inizialmente nella forma di coalizioni spontanee di lavoratori) rispetto al singolo dipendente.

Fra le prime esperienze di contrattazione collettiva si ricordano i c.d. concordati di tariffa, stipulati con l'obiettivo di determinare condizioni salariali più eque.

Con il diritto corporativo il contratto collettivo era espressamente riconosciuto dall'ordinamento come fonte del diritto ed era ricompreso tra le **norme corporative** che includevano anche le sentenze della Magistratura del lavoro.

In quel momento storico il **contratto collettivo corporativo** ebbe efficacia *erga omnes* e natura pubblicistica, anche in considerazione del fatto che i soggetti stipulanti venivano considerati essi stessi enti pubblici.

Alla caduta del fascismo e con la soppressione delle istituzioni del corporativismo (1944) seguì un regime transitorio in cui venne disposta l'ultrattività delle norme corporative al fine di non generare un vuoto di tutela.

Nello stesso periodo le organizzazioni sindacali liberamente costituite iniziarono a stipulare contratti collettivi, espressione della conquistata libertà sindacale.

Venne ben presto a crearsi un contrasto fra i contratti collettivi stipulati dopo la caduta del fascismo e quelli corporativi: mentre i primi potevano applicarsi solo ai soggetti aderenti alle associazioni sindacali firmatarie, i contratti corporativi continuavano ad avere efficacia generalizzata per gli appartenenti alla categoria produttiva di riferimento.

Neppure la scelta successivamente effettuata in sede costituente riuscì a risolvere i numerosi problemi emersi nel passaggio dalla caduta del regime fascista fino alla nascita della Repubblica.

Infatti, ad aggravare ulteriormente il quadro contribuì l'inattuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. che determinò il venir meno di quell'ambizioso progetto che legava il riconoscimento dell'efficacia *erga omnes* dei contratti collettivi di categoria all'attribuzione della personalità giuridica alle organizzazioni sindacali stipulanti.

Chiariamo a questo punto proprio il tema dell'**inattuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost.**

Enunciata nel primo comma la libertà sindacale, nei commi successivi l'art. 39 Cost. individua un sistema di riconoscimento delle organizzazioni sindacali tale da determinare l'efficacia generalmente obbligatoria (*erga omnes*) dei contratti stipulati dalle suddette organizzazioni e, quindi, *contratti collettivi efficaci nei confronti di tutti*

*i lavoratori appartenenti ad una determinata categoria (efficacia soggettiva erga omnes).*

Il **secondo comma** dell'art. 39 Cost. stabilisce che «*ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione presso uffici locali o centrali, secondo le norme di legge*», precisando al **terzo comma** che «*è condizione per la registrazione che gli statuti dei sindacati sanciscano un ordinamento interno a base democratica*».

Infine, il **quarto comma** dell'art. 39 Cost. dispone che «*I sindacati registrati hanno personalità giuridica. Possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce*».

Alla luce della seconda parte dell'art. 39 Cost. (commi 2, 3, 4) gli unici sindacati abilitati a sottoscrivere contratti collettivi efficaci *erga omnes* sarebbero quelli dotati di un ordinamento interno a base democratica e regolarmente registrati presso gli uffici locali o centrali.

Inoltre, al fine di superare i profili di criticità causati dalla presenza di una molteplicità di sindacati e, contestualmente, evitare di riproporre lo schema corporativo del sindacato unico, il quarto comma dell'art. 39 Cost. ha prefigurato una rappresentanza unitaria, formata da tutti i sindacati registrati in proporzione al numero di iscritti, con l'obiettivo di giungere alla sottoscrizione di un contratto collettivo di categoria con efficacia generalizzata.

Il dibattito seguito all'entrata in vigore della Costituzione è divenuto sul punto letteralmente infuocato.

Secondo l'interpretazione più diffusa, la registrazione prevista dall'art. 39 Cost. avrebbe dovuto fungere da onere per l'accesso alla contrattazione collettiva efficace *erga omnes*.

Pertanto, la registrazione non avrebbe dovuto considerarsi un obbligo per il riconoscimento del ruolo assunto dai movimenti sindacali, che ben avrebbero potuto svolgere attività sindacale nonostante la mancata registrazione.

Di fatto l'attuazione del sistema prefigurato dalla Costituente non è stata favorita dalla frattura dell'unità sindacale che si consumò in quel medesimo frangente storico. Vi era inoltre una netta contrarietà della CISL all'attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e, sullo sfondo generale, la drammatica esperienza maturata durante la dittatura fascista, appena conclusasi, che rendeva particolarmente sensibili i sindacati a qualsiasi forma di controllo statale. Infatti, il riconoscimento della personalità giuridica avrebbe implicato comunque una forma di controllo sull'ordinamento interno della associazione in fase di registrazione, che, per la verità, risultava piuttosto sgradito a tutte le anime del movimento sindacale.

Al netto delle ragioni storiche poste a fondamento dell'inattuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost., **Termine estratto capitolo** importante sottolineare è che

## IL CONFLITTO COLLETTIVO

---

**SOMMARIO:** 1. Il conflitto collettivo nell'assetto pre-costituzionale. — 2. L'art. 40 Cost. e il riconoscimento del diritto di sciopero. — 3. Natura giuridica e titolarità del diritto di sciopero. — 4. Le finalità dello sciopero. — 5. Le modalità dello sciopero. — 6. Gli effetti dello sciopero sui rapporti di lavoro. — 7. Lo sciopero nei servizi pubblici essenziali. — 7.1. L'ambito di applicazione della l. n. 146/1990. — 7.2. Le procedure di raffreddamento. — 7.3. La proclamazione dello sciopero. — 7.4. Le prestazioni indispensabili. — 7.5. La Commissione di Garanzia. — 7.6. Le sanzioni. — 7.7. La precettazione. — 7.8. L'astensione collettiva di lavoratori autonomi, professionisti o piccoli imprenditori. — 8. Le altre forme di lotta sindacale. — 9. La serrata. — BIBLIOGRAFIA

---

### 1. Il conflitto collettivo nell'assetto pre-costituzionale

Come abbiamo già rilevato, le istanze collettive, soprattutto quelle promosse attraverso *strumenti di tipo conflittuale*, hanno vissuto lunghi periodi di repressione perché i pubblici poteri ritenevano che avrebbero destabilizzato l'ordine costituito.

In particolare il **Codice penale sardo** oltre ad incriminare tutte le tipologie di coalizioni, sia datoriali sia rappresentative degli interessi dei lavoratori (v. il precedente Cap. I, Par. I), reprimeva penalmente lo sciopero.

Una stagione di tolleranza del fenomeno fu quella inaugurata con l'emanazione del **Codice Zanardelli del 1889**, che considerò lo sciopero come una mera libertà, limitandosi a reprimere solo le forme di lotta sociale commesse con violenza o con minaccia. Lo sciopero, anche in tale fase storica, pur non essendo generalmente un illecito penale, poteva tuttavia essere ricondotto ad un inadempimento contrattuale del lavoratore.

L'instaurazione del regime fascista vietò, con il codice penale del 1930 (c.d. codice Rocco), tutte le forme di lotta sociale, ritenendole pericolose per il mantenimento dell'ordine costituito.

In particolare, **gli artt. 502-508 del codice Rocco** — mutuati dalle previsioni introdotte dalla l. 3 aprile 1926, n. 563 sulla disciplina collettiva dei rapporti di lavoro — annoveravano indistintamente tutti i mezzi di lotta sindacale fra i delitti contro l'economia pubblica, indipendentemente dalla loro specifica finalità (contrattuale, di protesta, di solidarietà, di boicottaggio, etc.). Gli artt. 330 e 333 c.p., invece, punivano l'interruzione di pubblico servizio e di abbandono individuale di pubblico servizio, ufficio o lavoro.

L'ordinamento corporativo non ammetteva il conflitto collettivo e funzionalizzava la propria azione al perseguimento dell'interesse superiore della produzione nazionale, reprimendo la libertà sindacale.

## 2. L'art. 40 Cost. e il riconoscimento del diritto di sciopero

L'entrata in vigore della Costituzione italiana ha segnato il superamento dell'esperienza repressiva del corporativismo autoritario anche per quanto concerne il riconoscimento del valore attribuito agli strumenti di lotta sociale.

L'art. 40 Cost. prevede che *«Il diritto di sciopero si esercita nell'ambito delle leggi che lo regolano»*.

La formula è lapidaria e solenne e indica in sé la liberazione dall'autoritarismo e dalla repressione della stagione precedente.

Un simile chiaro riconoscimento del diritto di sciopero poteva in effetti di per sé consentire di ritenere superate le disposizioni incriminatrici del codice Rocco alla luce di una abrogazione implicita per incompatibilità, posto che non era possibile che lo sciopero potesse essere un reato in un ordinamento che lo riconosceva come diritto con una norma di rango costituzionale.

Tuttavia un intervento espresso del legislatore avrebbe fatto maggior chiarezza considerato che la tesi dell'abrogazione implicita non era pacifica.

E' invece un fatto storico che il legislatore non intervenne per abrogare le disposizioni del codice Rocco che facevano dello sciopero non un diritto ma un delitto.

Fu invece la Corte costituzionale, con numerose dichiarazioni di incostituzionalità, a mettere ordine nella materia e ciò avvenne in un lungo arco temporale, conclusosi nel corso degli anni Settanta del Novecento, con qualche coda di prolungamento che ha interessato anche il decennio successivo.

L'art. 502 c.p. che puniva lo **sciopero a fini contrattuali** è stato dichiarato *incostituzionale* in considerazione della incompatibilità con il nuovo ordine giuridico (1).

La Corte costituzionale ha altresì dichiarato l'illegittimità costituzionale dello **sciopero per fini non contrattuali** (art. 503 c.p.) (2) e della **coazione alla pubblica autorità mediante sciopero** (art. 504 c.p.) (3).

Per quanto concerne lo **sciopero a scopo di solidarietà o di protesta** (art. 505 c.p.) la Corte costituzionale, pur dichiarando infondata la questione, ha affermato che *«lo sciopero in appoggio a rivendicazioni di lavoratori appartenenti alla stessa categoria dei primi scioperanti, trova giustificazione ove sia accertata l'affinità delle esigenze che motivano l'agitazione degli uni e degli altri, tale da fare fondatamente ritenere che senza l'associazione di tutti in uno sforzo comune esse rischiano di rimanere insoddisfatte»* (4).

Solo nel 1990, quando ormai la Corte costituzionale aveva già da lungo tempo completato il processo di depurazione del codice penale dalle scorie del diritto corporativo, il legislatore intervenne per abrogare gli artt. 330 e 333 c.p. e ciò nell'ambito

(1) C. cost. 4 maggio 1960, n. 29 in [www.cortecostituzionale.it](http://www.cortecostituzionale.it).

(2) C. cost. 27 dicembre 1974 n. 290, in [www.cortecostituzionale.it](http://www.cortecostituzionale.it).

(3) C. cost. 2 febbraio 1983, n. 165 in [www.cortecostituzionale.it](http://www.cortecostituzionale.it).

(4) C. cost. 28 dicembre 1962, n. 123 in [www.cortecostituzionale.it](http://www.cortecostituzionale.it).

della legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali (v., in questo Cap., il successivo Par. 7).

### 3. Natura giuridica e titolarità del diritto di sciopero

Lo sciopero è tradizionalmente considerato uno strumento idoneo a realizzare l'effettiva partecipazione dei lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese, nel solco dell'eguaglianza sostanziale protetta dall'art. 3 Cost.

Osservando lo sciopero nella sua esperienza storica possiamo dire che questo si realizza attraverso *l'astensione collettiva dal lavoro da parte dei prestatori di lavoro in vista del raggiungimento di un obiettivo comune*.

Molteplici sono le tesi che hanno affrontato il tema della natura giuridica del diritto di sciopero.

Fra le principali occorre ricordare la configurazione dello sciopero come un **diritto potestativo del lavoratore** (F. SANTORO PASSARELLI) che pone il datore di lavoro in uno *status* di soggezione.

Ancora si deve fare riferimento a quella tesi che ha invece configurato lo sciopero come **diritto fondamentale della persona** (L. MENGONI).

Ci si chiede se la *titolarità del diritto* sia attribuibile al singolo lavoratore oppure all'associazione o organizzazione sindacale.

Molto diffusa è la formula del **diritto individuale ad esercizio collettivo**, cioè di un diritto che, pur spettando al singolo lavoratore, viene di fatto esercitato nell'ambito di una più ampia strategia rivendicativa guidata dalle organizzazioni sindacali o, comunque, da un gruppo di lavoratori.

Tale formula è utile per apprezzare il fenomeno dello sciopero nella sua dimensione sociale posto che è difficile pensare allo sciopero promosso e messo in atto da un singolo lavoratore: la dimensione collettiva — di una organizzazione sindacale o anche di un gruppo di lavoratori — esprime la tipicità sociale dello sciopero.

Al tempo stesso tale formula ha comunque i suoi limiti posto che l'esercizio collettivo difficilmente può essere una condizione in assenza della quale negare il diritto di sciopero.

Tale ultima considerazione sembra sufficiente per respingere la tesi che riconduce la titolarità del diritto di sciopero alle associazioni o organizzazioni sindacali, tenuto conto anche del fatto che non vi sono dati normativi utili a suffragare una simile opzione interpretativa.

In conclusione, nell'alternativa fra titolarità individuale e titolarità collettiva sembra prevalere la prima ipotesi ma i nodi critici che riguardano la titolarità non possono considerarsi del tutto sciolti perché la dimensione collettiva e quella individuale sono alla costante ricerca di un equilibrio, come dimostra la riflessione dottrinale (A. ZOPPOLI). Il diritto di sciopero non sembra nella disponibilità delle parti collettive come risulta dalle **clausole di tregua sindacale** con cui le organizzazioni sin-

dacali si impegnano a non proclamare lo sciopero fino alla naturale scadenza del contratto collettivo. Orbene tali clausole vincolano solo le organizzazioni firmatarie dell'accordo collettivo in cui è contenuta la pattuizione e non i singoli lavoratori.

Ciò chiarito, è importante precisare che il diritto di sciopero è riconosciuto a tutti i lavoratori subordinati sia del settore privato sia di quello pubblico, in considerazione della particolare posizione di debolezza connaturata all'esistenza di un vincolo di subordinazione.

Ciononostante, nel corso del tempo la giurisprudenza ha avuto modo di estendere tale diritto anche ad altre categorie di lavoratori a fronte della necessità di riconoscere loro un efficace strumento rivendicativo.

Così la Corte costituzionale ha dichiarato l'incostituzionalità dell'art. 506 c.p., che puniva la serrata di protesta dei piccoli imprenditori e commercianti *privi* di lavoratori subordinati, finendo di fatto per equiparare la posizione di tali soggetti a quella dei lavoratori subordinati (5).

A questa impostazione può essere ricondotta una decisione della Corte di Cassazione che ha esteso il diritto di sciopero anche ai lavoratori parasubordinati (6).

#### 4. Le finalità dello sciopero

Lo sciopero può perseguire molteplici finalità, considerato che l'art. 40 Cost. non individua espressamente limiti al riguardo.

La principale finalità cui è preordinato lo sciopero è quella di fare pressione sulla controparte datoriale al fine di ottenere un rinnovo contrattuale e/o migliori condizioni contrattuali oppure evitare l'applicazione di un trattamento deteriore. Tale ipotesi, pacificamente riconducibile alla fattispecie protetta dall'art. 40 Cost., prende il nome di **sciopero contrattuale** o **economico-professionale**.

Una ulteriore finalità che potrebbe essere perseguita attraverso lo sciopero è quella di manifestare vicinanza alle rivendicazioni collettive di un'altra categoria produttiva: è il caso dello **sciopero di solidarietà**, ritenuto meritevole di protezione solo quando sussistano in concreto interessi comuni tra gli scioperanti (7).

La finalità che presenta i profili di maggiore criticità è quella che richiede il ricorso allo sciopero per indirizzare una serie di rivendicazioni verso i poteri pubblici: in tali casi si versa in una ipotesi di **sciopero politico**, declinabile come **sciopero politico-economico** o come **sciopero politico puro**.

Nel primo caso, lo sciopero può essere diretto, ad esempio, ad evitare l'adozione di provvedimenti idonei ad incidere negativamente sulle condizioni di lavoro dei lavoratori coinvolti. In virtù dell'assimilabilità di tale ipotesi a quella dello sciopero

## PARTE II

# IL RAPPORTO DI LAVORO

### CAPITOLO I

## IL LAVORO SUBORDINATO E I SUOI CONFINI

---

**SOMMARIO: I. IL LAVORO SUBORDINATO.** — 1. Un profilo storico-evolutivo del lavoro subordinato. — 2. Subordinazione e autonomia: fattispecie ed effetti. — 3. La qualificazione del rapporto di lavoro. — 3.1. L'art. 2094 c.c. — 3.2. Gli indici presuntivi elaborati dalla giurisprudenza. — 4. Il lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni. — 4.1. La disciplina del rapporto individuale nel d.lgs. n. 165/2001. — 4.2. L'accesso alla p.a. e il concorso pubblico. — 5. Il lavoro alle dipendenze delle società pubbliche. — 6. Il lavoro alle dipendenze degli enti pubblici economici. — 7. Lavoro gratuito e volontariato. — 8. Il lavoro familiare. — **II. IL LAVORO AUTONOMO.** — 1. La nozione di lavoro autonomo. — 2. La tutela del lavoro autonomo. — 2.1. La tutela del lavoro autonomo tramite piattaforme digitali. — **III. FRA AUTONOMIA E SUBORDINAZIONE.** — 1. Le collaborazioni coordinate e continuative. — 2. Le collaborazioni etero-organizzate. — 3. Il lavoro occasionale. — 4. I rapporti associativi. — 5. La certificazione dei contratti di lavoro. — **IV. I C.D. RAPPORTI DI LAVORO SPECIALI.** — 1. Premessa. — 2. Il lavoro domestico. — 3. Il lavoro sportivo. — 4. Il lavoro aereo e nautico. — 5. Il lavoro giornalistico. — **BIBLIOGRAFIA**

---

### I. IL LAVORO SUBORDINATO

#### 1. Un profilo storico-evolutivo del lavoro subordinato

L'origine del rapporto di lavoro subordinato è strettamente collegata allo sviluppo del sistema industriale e viene generalmente fatta risalire alla fine del diciannovesimo secolo.

Prima dell'avvento dell'industrializzazione, il sistema economico era circoscritto all'area della corte (durante l'età feudale) o della città e ruotava attorno al modello della bottega artigiana, luogo nel quale il maestro insegnava ai propri discepoli i segreti dell'arte.

Gli statuti delle corporazioni artigiane disciplinavano i rapporti di concorrenza tra artigiani, prevedendo limiti alla produzione e alla commercializzazione dei prodotti.

Nella graduale transizione da un sistema produttivo di tipo artigianale all'organizzazione capitalistica della produzione assunse un ruolo di particolare rilievo la figura del mercante, soggetto deputato alla commercializzazione dei prodotti creati dall'artigiano.

Nella maggior parte dei casi, infatti, il mercante non solo fungeva da intermediario tra produttore ed acquirente, ma finiva per supportare economicamente l'artigiano, prestando i capitali necessari per lo svolgimento dell'attività; l'artigiano, in cambio, si impegnava a restituire quanto prestato mediante partecipazione del mercante ai ricavi della bottega.

Tale relazione contrattuale, nota come *rapporto di Verlag*, fu da molti studiosi considerata antenata dell'odierno rapporto di lavoro subordinato.

La progressiva concentrazione dei capitali nelle mani di alcuni mercanti consentì a questi ultimi, in un primo momento, di affidare alle botteghe artigiane alcune fasi della produzione e, solo successivamente, di concentrare in un unico luogo — la fabbrica — tutte le fasi della produzione.

Si giunse così alla nascita di un sistema economico di tipo capitalista, nel quale il mercante, evolutosi in imprenditore, era l'unico soggetto dotato di capacità economica tale da potersi permettere l'acquisto dei mezzi di produzione ingombranti e costosi — si pensi, ad esempio, alle macchine a vapore — frutto delle invenzioni tecnologiche figlie delle rivoluzioni industriali del Settecento e dell'Ottocento.

L'imprenditore capitalista divenne il soggetto che organizzava l'attività produttiva nel sistema centralizzato della fabbrica, utilizzando le energie lavorative messe a disposizione da quelli che poco più tardi sarebbero stati definiti "lavoratori subordinati".

In questo quadro, nacquero le prime codificazioni borghesi, di matrice marcatamente liberale, fortemente incentrate sull'enfatizzazione e sulla tutela della proprietà privata.

In Italia, il codice civile del 1865, redatto sull'impronta del codice civile francese del 1804, conteneva alcune scarse disposizioni, inquadrabili nell'area della locazione di opere che potevano riferirsi al nascente fenomeno del lavoro in fabbrica.

L'art. 1627 disciplinava le tre principali tipologie di locazioni di opere e d'industria: la prima di queste era riconducibile all'antesignano del moderno lavoro subordinato ed era rappresentata dal soggetto che si obbligava a prestare la propria opera all'altrui servizio. Con riferimento a tale specie di locazione, l'art. 1628 precisava che l'obbligo di prestare la propria opera all'altrui servizio poteva essere assunto solo a tempo o per una determinata impresa. Tale ultima disposizione escludeva la possibilità di stipulare un contratto di locazione di opere a tempo indeterminato e si poneva perfettamente in linea con le idee liberali che permeavano il codice unitario.

Il codice civile del 1865 si limitava a considerare il prestatore d'opera e il committente parti ugualmente libere dello stesso rapporto contrattuale, senza tener conto dello squilibrio di potere che sarebbe emerso di lì a poco.

Infatti, non tardarono ad affiorare le principali criticità connesse alle precarie condizioni di lavoro nelle fabbriche con la conseguente emersione di quella che fu definita la «*questione sociale*».

Si avvertì allora la necessità di intervenire mediante una serie di leggi, con l'intento di approntare delle tutele minime a protezione dei lavoratori addetti agli opifici industriali, che in molti casi venivano reclutati tra le donne e i minori.

Vennero così alla luce le prime forme di tutela del lavoro dei minori e del lavoro femminile (l. n. 3657/1886; l. n. 242/1902), la legge istitutiva dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (l. n. 80/1898), il riconoscimento dei riposi settimanali e festivi (l. n. 489/1907).

Tale legislazione si fece carico anche di regolare settori produttivi particolarmente pericolosi: si pensi ad esempio al lavoro nelle miniere, nelle cave e nelle torbiere (l. n. 184/1893), al lavoro nelle risaie (l. n. 337/1907), al lavoro notturno nelle industrie di panificazione e di pasticceria (l. n. 105/1908).

Gli interventi legislativi summenzionati improntavano la minimale disciplina protettiva su figure *social-tipiche*, come l'operaio dell'opificio industriale, l'operaio della miniera, il "mondatore" di riso, tutti non ancora sussumibili in una categoria giuridicamente tipizzata.

La prima legislazione sociale fu esaltata da quegli studiosi che presero il nome di *socialisti della cattedra*, i quali tentarono di teorizzare la fattispecie lavoro subordinato assumendo come punto di riferimento il modello dell'operaio dell'industria e ponendo al centro della riflessione il dato dello squilibrio di potere contrattuale tra prestatore d'opera e capitalista.

A contribuire efficacemente all'elaborazione della nozione di subordinazione fu Lodovico Barassi che, all'alba del ventesimo secolo, pubblicò l'opera *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano* e divenne un fondamentale punto di riferimento per il diritto del lavoro italiano.

La riflessione di Barassi, pur pervenendo a conclusioni del tutto innovative, partì dagli istituti della tradizione romanistica, contestualizzando la prestazione di lavoro nell'alveo del contratto di locazione.

L'intuizione di Barassi fu quella di superare la classica dicotomia tra *locatio operis* e *locatio operarum* — che voleva il primo schema contrattuale agganciato all'impegno del prestatore a fornire un prodotto finito al locatario e il secondo all'impegno del prestatore a mettere le proprie energie lavorative a disposizione del locatario — intercettando nel potere di dirigere la prestazione il discrimine tra il secondo e il primo tipo contrattuale.

La ricostruzione barassiana conferì alla nascente disciplina del diritto del lavoro una chiara matrice privatistica, in controtendenza con la legislazione sociale che aveva maggiormente messo in luce le implicazioni di carattere pubblicistico della materia.

Prima di giungere alla formalizzazione della nozione di lavoro subordinato nel codice civile del 1942 si registrarono alcuni interventi normativi di rilievo.

Nel 1919 venne introdotta una disciplina sull'impiego privato, successivamente modificata nel 1924; nel 1923 venne introdotta una disciplina in materia di orario di lavoro con il R.d.l. n. 692/1923; con il R.d. n. 928/1929, invece, venne introdotta l'assicurazione obbligatoria contro le malattie professionali.

Non incise, invece, in modo significativo l'emanazione della Carta del Lavoro del 1927, voluta dal regime fascista principalmente per finalità propagandistiche.

Si arrivò allora alla redazione del codice civile del 1942 che collocò la disciplina del rapporto di lavoro nel libro V («*Del Lavoro*»): il lavoro subordinato — disciplinato all'art. 2094 c.c. — trovò così la sua *sedes materiae* nella disciplina nel più ampio fenomeno dell'organizzazione dell'impresa.

Con la Costituzione della Repubblica Italiana del 1948 si realizzarono quei mutamenti epocali che condizionarono, come è ovvio, lo sviluppo della materia e che posero il lavoro al centro del modello sociale ed economico (v. Introduzione).

Ben presto la fattispecie lavoro subordinato divenne la chiave di accesso ad una serie di tutele e garanzie espressamente congegnate anche per dare attuazione al dettato costituzionale e conferire concretezza a quel principio di eguaglianza sostanziale (art. 3, c. 2, Cost.) che imponeva (e impone) alla Repubblica di rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.

Soprattutto a partire dagli anni Sessanta del Novecento si aprì una stagione di importanti riforme che si ponevano l'obiettivo di disciplinare il lavoro in fabbrica e reprimere i fenomeni di illecito utilizzo della manodopera.

Si pensi, in primo luogo, alla l. n. 1369/1960 che sancì il divieto di intermediazione e interposizione nelle prestazioni di lavoro, fornendo una specifica disciplina degli appalti di opere e servizi leciti.

In secondo luogo, si consideri la l. n. 604/1966 in materia di licenziamenti individuali: come si vedrà nel prosieguo, a partire da tale intervento normativo vennero posti limiti al potere del datore di lavoro di licenziare i propri dipendenti.

Ancora si ponga mente alla l. n. 300/1970, lo *Statuto dei Lavoratori*, che abbiamo già esaminato nella prima parte di questo volume per i profili connessi al diritto sindacale. Lo Statuto raggiunse anche l'obiettivo di introdurre limiti e vincoli all'esercizio dei poteri datoriali di controllo (art. 4), di modifica delle mansioni e del luogo della prestazione di lavoro (art. 13), di irrogazione di sanzioni disciplinari (art. 7). Inoltre fu sempre lo Statuto ad introdurre nel nostro ordinamento la tutela reintegratoria contro i licenziamenti illegittimi (art. 18).

Come accennato, gli interventi normativi menzionati e i molti altri di cui si darà atto nelle prossime pagine hanno contribuito a creare uno statuto protettivo del

**Termine estratto capitolo**

Il Manuale, giunto alla sua **seconda edizione**, esplora in dettaglio il **diritto del lavoro contemporaneo**, considerando l'impatto della globalizzazione, della rivoluzione digitale e della pandemia.

Partendo dai principi costituzionali del lavoro, si analizzano il diritto sindacale e il conflitto collettivo, per poi esaminare il rapporto individuale di lavoro.

Il testo è aggiornato con le più **recenti modifiche normative**.

Tra le principali novità figurano il **Decreto lavoro**, che semplifica l'uso dei **contratti a termine** e la **somministrazione di lavoro** a tempo indeterminato, introducendo misure come l'**assegno di inclusione** e il supporto per la formazione e lavoro, prevedendo anche importanti novità in materia di **prestazioni occasionali** e **obblighi informativi in caso di utilizzo di sistemi decisionali automatizzati**.

Si segnalano il **Decreto Cutro** e le **più recenti innovazioni in tema di lavoro e immigrazione**, la **legge di bilancio 2024** con innovazioni sui **congedi parentali** e **ISCRO**, la riforma del **lavoro sportivo**, la riforma del **whistleblowing**, il **Decreto Pnrr** sugli appalti di opere e servizi e la **sicurezza sul lavoro**, insieme al **Codice dei contratti pubblici** per le sue implicazioni lavoristiche.

Sono trattate, inoltre, tematiche come la nuova disciplina concernente la **condizione di disabilità**, gli **accomodamenti ragionevoli**, il **progetto di vita** individuale personalizzato e partecipato, la **direttiva UE sulla trasparenza retributiva**, il **Decreto Coesione** e le importanti misure previste, tra cui incentivi per le assunzioni, misure di promozione dell'autoimpiego nel lavoro autonomo, nelle libere professioni e nell'attività d'impresa.

Il Manuale evidenzia l'evoluzione normativa sul **lavoro digitale** e sull'**intelligenza artificiale**. La **giurisprudenza recente** ha affrontato questioni cruciali come lo **sciopero nei servizi pubblici essenziali**, i **contratti di prossimità**, la **durata della somministrazione di lavoro**, la **responsabilità del datore di lavoro per contesto stressogeno**, l'adeguatezza salariale e il salario minimo costituzionale, il licenziamento per superamento del comperto di malattia di lavoratori disabili e la prescrizione dei crediti di lavoro. Nel quadro descritto si collocano infine gli importanti e recenti **interventi della Corte costituzionale sulla disciplina dei licenziamenti**.

**Pasqualino Albi** è Professore Ordinario di Diritto del Lavoro presso l'Università di Pisa. È autore di centinaia di pubblicazioni scientifiche, fra le quali si segnalano le due monografie su *Adempimento dell'obbligo di sicurezza e tutela della persona – art. 2087 cod. civ.* e su *La dismissione dei diritti del lavoratore – art. 2113 cod. civ.*, entrambe pubblicate nel Commentario al Codice civile Schlesinger-Busnelli, Giuffrè, rispettivamente nel 2008 e nel 2016. È presente in numerosi progetti di ricerca scientifica di rilevanza nazionale ed è membro dei comitati di redazione di varie riviste scientifiche. È stato membro di Commissioni ministeriali di studio fra le quali, quelle sul Codice della crisi di impresa (2015 e 2017) e quella sul lavoro agile (2021), in tal caso con la funzione di Presidente. Ha rivestito le funzioni di Consigliere giuridico del Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (luglio 2013-febbraio 2014) nonché del Ministro del lavoro e delle Politiche Sociali (marzo 2021-ottobre 2022).

€ 39,00  
024221237

ISBN 978-88-28-85752-5



# INDICE

## INTRODUZIONE

### **ORIGINI, PRINCIPI E FONTI DEL DIRITTO DEL LAVORO**

1. Le origini del diritto del lavoro. . . . .	I
2. I principi costituzionali. . . . .	2
3. Le fonti del diritto del lavoro. . . . .	6
4. L'evoluzione del diritto del lavoro . . . . .	7
5. La suddivisione dell'opera . . . . .	9

## PARTE I: **IL DIRITTO SINDACALE**

### CAPITOLO I

#### **LA LIBERTÀ SINDACALE**

1. Quando nasce e che cos'è il diritto sindacale. . . . .	II
2. La libertà sindacale nella dimensione sovranazionale . . . . .	13
3. La libertà sindacale nella Costituzione italiana . . . . .	15
4. La libertà sindacale nello Statuto dei lavoratori . . . . .	16
5. Attività sindacale e libertà associativa dei datori di lavoro . . . . .	18

### CAPITOLO II

#### **IL SINDACATO**

1. Origini ed evoluzione delle organizzazioni sindacali in Italia. . . . .	21
2. Le varie forme di organizzazione sindacale. . . . .	23
3. Il sindacato nei luoghi di lavoro: rinvio . . . . .	24
4. Il sindacato come associazione non riconosciuta . . . . .	25
5. La rappresentatività sindacale . . . . .	26
6. Il sindacato oltre la subordinazione . . . . .	28

## CAPITOLO III

**STATO E SINDACATO**

1.	La partecipazione del sindacato a funzioni pubbliche e il metodo della concertazione sociale . . . . .	31
2.	L'importanza del dialogo sociale nella dimensione europea . . . . .	35
3.	Il ruolo della bilateralità . . . . .	36

## CAPITOLO IV

**LE RAPPRESENTANZE E I DIRITTI SINDACALI NEI LUOGHI DI LAVORO**

1.	Nascita ed evoluzione delle rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro . . . . .	39
2.	Le rappresentanze sindacali aziendali . . . . .	40
2.1.	La formulazione originaria dell'art. 19 dello Statuto dei lavoratori . . . . .	41
2.2.	La formulazione dell'art. 19 dello Statuto dei lavoratori a seguito del referendum abrogativo del 1995 . . . . .	43
2.3.	L'art. 19 dello Statuto dei lavoratori dopo Corte Cost. 231/2013 . . . . .	44
3.	Le rappresentanze sindacali unitarie . . . . .	45
4.	Le rappresentanze sindacali nel lavoro pubblico . . . . .	48
5.	I diritti sindacali . . . . .	49
5.1.	Il diritto di assemblea . . . . .	49
5.2.	Il diritto di svolgere <i>referendum</i> . . . . .	51
5.3.	Il diritto di affissione . . . . .	51
5.4.	L'attività di proselitismo e la raccolta di contributi sindacali . . . . .	52
5.5.	Il diritto ai locali . . . . .	53
5.6.	I permessi e le aspettative . . . . .	53
5.7.	Le tutele in caso di trasferimento o licenziamento del dirigente delle rappresentanze sindacali . . . . .	56
5.8.	Diritti di informazione, consultazione, partecipazione sindacale . . . . .	57
6.	Il procedimento di repressione della condotta antisindacale . . . . .	58
6.1.	La nozione di condotta antisindacale . . . . .	58
6.2.	I profili processuali . . . . .	60
6.2.1.	La legittimazione attiva e passiva . . . . .	60

<b>6.2.2.</b> Le fasi del procedimento . . . . .	62
<b>6.3.</b> La condotta antisindacale nel lavoro pubblico . . . . .	63

## CAPITOLO V

### LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

<b>1.</b> Ruolo e funzioni della contrattazione collettiva: premessa . . . . .	65
<b>2.</b> La contrattazione collettiva in Italia: dalle origini all'inattuazione del modello costituzionale . . . . .	67
<b>3.</b> La contrattazione collettiva oggi . . . . .	69
<b>3.1.</b> Il contratto collettivo nazionale di categoria . . . . .	70
<b>3.2.</b> I contratti collettivi di secondo livello . . . . .	72
<b>3.2.1.</b> Il contratto collettivo di prossimità . . . . .	73
<b>4.</b> L'efficacia soggettiva del contratto collettivo. . . . .	74
<b>4.1.</b> Le tecniche di estensione dell'efficacia soggettiva . . . . .	75
<b>5.</b> L'efficacia soggettiva del contratto collettivo aziendale e dei contratti collettivi di prossimità . . . . .	78
<b>6.</b> L'efficacia soggettiva del contratto collettivo nel c.d. Testo Unico della Rappresentanza del 2014 . . . . .	79
<b>7.</b> L'inderogabilità del contratto collettivo . . . . .	80
<b>8.</b> Contratto collettivo e legge . . . . .	82
<b>9.</b> Concorso e conflitto tra contratti collettivi . . . . .	84
<b>10.</b> L'efficacia del contratto collettivo nel tempo . . . . .	85
<b>11.</b> Il <i>dumping</i> contrattuale e i contratti collettivi pirata . . . . .	86
<b>12.</b> Contrattazione collettiva e lavoro pubblico . . . . .	87
<b>12.1.</b> I livelli della contrattazione . . . . .	87
<b>12.2.</b> I soggetti . . . . .	88
<b>12.3.</b> Il procedimento . . . . .	89
<b>12.4.</b> Efficacia e interpretazione dei contratti collettivi del settore pubblico . . . . .	90

## CAPITOLO VI

### IL CONFLITTO COLLETTIVO

<b>1.</b> Il conflitto collettivo nell'assetto pre-costituzionale . . . . .	93
---	----

2.	L'art. 40 Cost. e il riconoscimento del diritto di sciopero . . . . .	94
3.	Natura giuridica e titolarità del diritto di sciopero . . . . .	95
4.	Le finalità dello sciopero . . . . .	96
5.	Le modalità dello sciopero . . . . .	97
6.	Gli effetti dello sciopero sui rapporti di lavoro . . . . .	98
7.	Lo sciopero nei servizi pubblici essenziali . . . . .	99
7.1.	L'ambito di applicazione della l. n. 146/1990 . . . . .	99
7.2.	Le procedure di raffreddamento . . . . .	101
7.3.	La proclamazione dello sciopero . . . . .	101
7.4.	Le prestazioni indispensabili . . . . .	102
7.5.	La Commissione di Garanzia . . . . .	103
7.6.	Le sanzioni . . . . .	105
7.7.	La precettazione . . . . .	106
7.8.	L'astensione collettiva di lavoratori autonomi, professionisti o piccoli imprenditori . . . . .	108
8.	Le altre forme di lotta sindacale . . . . .	109
9.	La serrata . . . . .	109

## PARTE II: IL RAPPORTO DI LAVORO

### CAPITOLO I

#### IL LAVORO SUBORDINATO E I SUOI CONFINI

I.	IL LAVORO SUBORDINATO . . . . .	III
1.	Un profilo storico-evolutivo del lavoro subordinato . . . . .	III
2.	Subordinazione e autonomia: fattispecie ed effetti . . . . .	116
3.	La qualificazione del rapporto di lavoro . . . . .	118
3.1.	L'art. 2094 c.c. . . . .	119
3.2.	Gli indici presuntivi elaborati dalla giurisprudenza . . . . .	122
4.	Il lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni . . . . .	124
4.1.	La disciplina del rapporto individuale nel d.lgs. n. 165/2001 . . . . .	126
4.2.	L'accesso alla p.a. e il concorso pubblico . . . . .	126
5.	Il lavoro alle dipendenze delle società pubbliche. . . . .	126

6.	Il lavoro alle dipendenze degli enti pubblici economici . . . . .	127
7.	Lavoro gratuito e volontariato . . . . .	128
8.	Il lavoro familiare . . . . .	129
II.	<b>IL LAVORO AUTONOMO</b> . . . . .	130
1.	La nozione di lavoro autonomo . . . . .	130
2.	La tutela del lavoro autonomo . . . . .	130
	<b>2.1.</b> La tutela del lavoro autonomo tramite piattaforme digitali . . . . .	132
III.	<b>FRA AUTONOMIA E SUBORDINAZIONE.</b> . . . . .	133
1.	Le collaborazioni coordinate e continuative . . . . .	133
2.	Le collaborazioni etero-organizzate . . . . .	135
3.	Il lavoro occasionale . . . . .	137
4.	I rapporti associativi . . . . .	139
5.	La certificazione dei contratti di lavoro . . . . .	140
IV.	<b>I C.D. RAPPORTI DI LAVORO SPECIALI</b> . . . . .	142
1.	Premessa . . . . .	142
2.	Il lavoro domestico . . . . .	142
3.	Il lavoro sportivo . . . . .	143
4.	Il lavoro aereo e nautico . . . . .	147
5.	Il lavoro giornalistico . . . . .	147

## CAPITOLO II

### **DATORI DI LAVORO, ESTERNALIZZAZIONI E VICENDE DELL'IMPRESA**

I.	<b>I DATORI DI LAVORO.</b> . . . . .	149
1.	Le tipologie . . . . .	149
2.	La consistenza occupazionale . . . . .	150
II.	<b>LE ESTERNALIZZAZIONI</b> . . . . .	151
1.	Introduzione. . . . .	151
2.	Il divieto di rapporti interpositori . . . . .	152
3.	Gli appalti di opere e servizi . . . . .	155
4.	La subfornitura . . . . .	158
5.	Il lavoro a domicilio. . . . .	159

6.	La somministrazione di lavoro tramite agenzia . . . . .	160
6.1.	I requisiti delle agenzie di somministrazione . . . . .	161
6.2.	Il contratto di somministrazione di lavoro . . . . .	162
6.3.	Il contratto di lavoro tra agenzia e lavoratore . . . . .	164
6.4.	Il rapporto tra lavoratore e utilizzatore . . . . .	166
6.5.	La somministrazione irregolare e la somministrazione fraudolenta . . . . .	168
7.	Il distacco . . . . .	169
8.	La prestazione di lavoro nei gruppi societari . . . . .	171
9.	La prestazione di lavoro nelle reti di imprese . . . . .	173
III.	<b>LE VICENDE DELL'IMPRESA.</b> . . . . .	174
1.	Il trasferimento d'azienda . . . . .	174
2.	Dal fallimento alla liquidazione giudiziale nel nuovo Codice della crisi di impresa e dell'insolvenza . . . . .	180

### CAPITOLO III

#### **EGUAGLIANZA, PARITÀ, DISCRIMINAZIONI NEL LAVORO**

1.	Eguaglianza e differenze nel diritto del lavoro . . . . .	183
2.	Le discriminazioni di genere: dalla tutela del lavoro femminile alle pari opportunità . . . . .	184
3.	La genitorialità nel prisma della tutela antidiscriminatoria . . . . .	190
4.	L'ampliamento del raggio di azione della disciplina antidiscriminatoria . . . . .	196
5.	Il lavoro dei minori fra limitazioni dell'accesso e parità retributiva . . . . .	198

### CAPITOLO IV

#### **IL CONTRATTO DI LAVORO**

1.	L'inderogabilità lavoristica . . . . .	201
2.	La natura contrattuale del rapporto di lavoro . . . . .	203
3.	Elementi essenziali ed elementi accidentali del contratto di lavoro subordinato . . . . .	204
4.	La personalità della prestazione di lavoro . . . . .	205
5.	La capacità di agire del prestatore di lavoro . . . . .	206
6.	Il patto di prova . . . . .	206

7.	La nullità e l'annullabilità del contratto di lavoro . . . . .	208
8.	Contratto di lavoro, obbligazioni fondamentali e attuazione del rapporto . . . . .	209

## CAPITOLO V

### I SERVIZI PER IL LAVORO

1.	Il mercato del lavoro e i sistemi di collocamento . . . . .	211
2.	I servizi per il lavoro. . . . .	212
2.1.	I soggetti appartenenti alla rete dei servizi per il lavoro . . . . .	213
2.2.	Il processo di inserimento lavorativo . . . . .	214
3.	Gli obblighi di comunicazione e di informazione in materia di assunzione . . . . .	215
3.1.	Le comunicazioni agli enti pubblici competenti . . . . .	215
3.2.	Le informazioni al lavoratore . . . . .	217
4.	L'inserimento lavorativo dei soggetti vulnerabili . . . . .	218
4.1.	Le assunzioni obbligatorie delle persone disabili . . . . .	219
5.	L'accesso al lavoro dei cittadini provenienti da Paesi non appartenenti all'Unione Europea . . . . .	224
6.	Formazione e avviamento al lavoro dei giovani . . . . .	226

## CAPITOLO VI

### I RAPPORTI DI LAVORO FLESSIBILI

1.	Le esigenze del datore di lavoro e le tipologie di rapporti contrattuali flessibili: premesse . . . . .	229
2.	Il contratto a tempo determinato . . . . .	230
2.1.	L'evoluzione della disciplina in materia di contratti a tempo determinato . . . . .	230
2.2.	La vigente disciplina del contratto a tempo determinato . . . . .	232
2.3.	La durata massima . . . . .	232
2.4.	Le causali . . . . .	233
2.5.	Proroghe, rinnovi e prosecuzione di fatto del rapporto . . . . .	234
2.6.	I limiti percentuali . . . . .	236
2.7.	Il diritto di precedenza . . . . .	236
2.8.	La disciplina applicabile al rapporto . . . . .	237
2.9.	I divieti . . . . .	238

2.10.	Le conseguenze in caso di illegittimità del termine . . . . .	239
2.11.	Le esclusioni . . . . .	239
3.	Il lavoro a tempo parziale . . . . .	240
3.1.	La definizione del rapporto di lavoro a tempo parziale . . . . .	241
3.2.	La forma e il contenuto del contratto di lavoro a tempo parziale . . . . .	241
3.3.	Lavoro supplementare, lavoro straordinario, clausole elastiche . . . . .	242
3.4.	Il trattamento del lavoratore a tempo parziale . . . . .	244
3.5.	La trasformazione del rapporto . . . . .	244
4.	Il lavoro intermittente . . . . .	245
5.	Il lavoro occasionale: rinvio . . . . .	248
6.	Il lavoro agile: cenni e rinvio . . . . .	248
7.	I rapporti di lavoro flessibili nelle pubbliche amministrazioni . . . . .	248

## CAPITOLO VII

### L'ATTUAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

I.	<b>MANSIONI, QUALIFICHE, CATEGORIE</b> . . . . .	251
1.	Le categorie legali: operai, impiegati, quadri, dirigenti . . . . .	251
2.	Il potere di variare le mansioni del lavoratore . . . . .	254
3.	L'inquadramento professionale nel lavoro pubblico . . . . .	257
II.	<b>IL LUOGO E IL TEMPO DELLA PRESTAZIONE</b> . . . . .	259
1.	Premessa . . . . .	259
2.	Il luogo della prestazione e il trasferimento del lavoratore . . . . .	259
3.	L'orario di lavoro . . . . .	262
4.	Il riposo settimanale, le festività e le ferie . . . . .	266
5.	Il telelavoro . . . . .	268
6.	Il lavoro agile . . . . .	269
III.	<b>GLI OBBLIGHI DEL LAVORATORE</b> . . . . .	274
1.	Premessa . . . . .	274
2.	Gli obblighi di diligenza e di obbedienza . . . . .	275
3.	L'obbligo di fedeltà e il patto di non concorrenza . . . . .	276
4.	Le invenzioni del lavoratore . . . . .	278

<b>IV. I POTERI DEL DATORE DI LAVORO</b> . . . . .	279
1. Premessa . . . . .	279
<b>1.1. Potere e libertà: <i>il whistleblowing</i></b> . . . . .	281
2. Il potere direttivo . . . . .	283
3. Il potere di controllo e la tutela della <i>privacy</i> . . . . .	284
<b>3.1. Le guardie giurate</b> . . . . .	284
<b>3.2. Il personale di vigilanza</b> . . . . .	285
<b>3.3. Le visite personali di controllo</b> . . . . .	286
<b>3.4. I controlli a distanza</b> . . . . .	286
4. Il potere disciplinare . . . . .	290
<b>4.1. Potere disciplinare e procedimento disciplinare</b> . . . . .	291
<b>4.1.1. La preventiva contestazione dell'addebito</b> . . . . .	292
<b>4.1.2. Il termine a difesa</b> . . . . .	293
<b>4.1.3. L'irrogazione della sanzione disciplinare</b> . . . . .	294
<b>4.1.4. L'impugnazione della sanzione disciplinare</b> . . . . .	295
<b>4.2. Il potere disciplinare nel lavoro pubblico</b> . . . . .	296
<b>V. GLI OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO</b> . . . . .	298
1. Premessa . . . . .	298
2. L'obbligo di sicurezza e l'art. 2087 c.c. . . . .	298
<b>2.1. L'art. 9 dello Statuto dei lavoratori</b> . . . . .	303
<b>2.2. Il d.lgs. n. 81/2008</b> . . . . .	303
3. L'obbligo retributivo . . . . .	308
<b>3.1. La retribuzione tra proporzionalità e sufficienza</b> . . . . .	309
<b>3.2. Gli elementi e le varie forme della retribuzione</b> . . . . .	312
4. Le garanzie del credito retributivo . . . . .	316

## CAPITOLO VIII

### LA SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

1. La sospensione del rapporto di lavoro: premessa . . . . .	321
2. La malattia e l'infortunio . . . . .	321
<b>2.1. Le nozioni</b> . . . . .	322
<b>2.2. Gli adempimenti e i controlli sanitari</b> . . . . .	323

2.3. Il trattamento retributivo . . . . .	325
2.4. La conservazione del posto di lavoro . . . . .	326
3. Maternità e paternità: rinvio. . . . .	326
4. Le aspettative e i permessi per funzioni pubbliche . . . . .	327
5. I permessi per motivi di studio e i congedi formativi . . . . .	328
6. I permessi e i congedi per motivi di cura . . . . .	329
7. Il servizio militare . . . . .	330
8. La sospensione per eventi riconducibili al datore di lavoro: cenni . . . . .	331

## CAPITOLO IX

### **L'ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

1. Introduzione. . . . .	334
2. Il recesso e la risoluzione consensuale . . . . .	335
3. Il preavviso. . . . .	336
<b>I. LE DIMISSIONI . . . . .</b>	<b>337</b>
1. La libertà di dimettersi . . . . .	337
1.1. I vincoli procedurali delle dimissioni . . . . .	337
1.2. Le dimissioni per giusta causa . . . . .	339
<b>II. IL LICENZIAMENTO INDIVIDUALE. . . . .</b>	<b>340</b>
1. I presupposti di legittimità del licenziamento individuale . . . . .	340
2. I presupposti formali . . . . .	340
3. I presupposti sostanziali: la giustificazione del licenziamento . . . . .	342
3.1. La giusta causa . . . . .	342
3.2. Il giustificato motivo soggettivo. . . . .	344
3.3. Il giustificato motivo oggettivo . . . . .	344
3.4. L'impossibilità sopravvenuta . . . . .	347
3.5. Il superamento del periodo di comporta . . . . .	347
4. I presupposti procedurali. . . . .	349
4.1. Il licenziamento disciplinare . . . . .	350
4.1.1. Le ipotesi tipizzate nel lavoro pubblico . . . . .	352
4.2. La procedura preventiva nel licenziamento per giustificato motivo oggettivo . . . . .	353
5. Le cause di nullità del licenziamento . . . . .	354

<b>5.1.</b>	Il licenziamento discriminatorio . . . . .	356
<b>5.2.</b>	Il licenziamento per motivo illecito determinante . . . . .	356
<b>5.3.</b>	Il licenziamento in connessione con la maternità e la paternità . . . . .	357
<b>5.4.</b>	Il licenziamento per causa di matrimonio . . . . .	358
<b>6.</b>	L'onere della prova . . . . .	359
<b>6.1.</b>	L'onere della prova nel licenziamento discriminatorio e per motivo illecito determinante . . . . .	359
<b>7.</b>	Il licenziamento nel Codice della crisi di impresa e dell'insolvenza . . . . .	360
<b>8.</b>	L'area (residuale) della libera recedibilità . . . . .	361
<b>III.</b>	<b>IL LICENZIAMENTO COLLETTIVO</b> . . . . .	362
<b>1.</b>	I profili storico-evolutivi . . . . .	362
<b>2.</b>	I licenziamenti collettivi nella l. n. 223/1991 . . . . .	363
<b>2.1.</b>	La riduzione di personale. . . . .	365
<b>2.2.</b>	La c.d. messa in mobilità . . . . .	365
<b>3.</b>	La procedura. . . . .	366
<b>4.</b>	I criteri di scelta . . . . .	369
<b>5.</b>	Il licenziamento collettivo nel Codice della crisi di impresa e dell'insolvenza . . . . .	371
<b>6.</b>	Il licenziamento collettivo e le c.d. delocalizzazioni . . . . .	372
<b>7.</b>	Le eccedenze di personale nel lavoro pubblico. . . . .	375
<b>IV.</b>	<b>LE TUTELE APPLICABILI IN CASO DI LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO</b> . . . . .	376
<b>1.</b>	Premessa . . . . .	376
<b>2.</b>	Il regime previsto dalla l. n. 604/1966 . . . . .	377
<b>3.</b>	Il regime previsto dall'art. 18 St. lav. . . . .	378
<b>3.1.</b>	Il campo di applicazione . . . . .	378
<b>3.2.</b>	La tutela reintegratoria forte. . . . .	379
<b>3.3.</b>	La tutela reintegratoria attenuata . . . . .	380
<b>3.4.</b>	La tutela indennitaria forte . . . . .	383
<b>3.5.</b>	La tutela indennitaria attenuata . . . . .	384
<b>4.</b>	Il regime previsto dal d.lgs. n. 23/2015 . . . . .	385
<b>4.1.</b>	L'impianto originario del d.lgs. n. 23/2015 e la sua incostituzionalità . . . . .	385
<b>4.2.</b>	Il campo di applicazione . . . . .	389
<b>4.3.</b>	La tutela reintegratoria forte. . . . .	389

4.4.	La tutela reintegratoria attenuata . . . . .	391
4.5.	La tutela indennitaria forte . . . . .	393
4.6.	La tutela indennitaria attenuata. . . . .	393
4.7.	La tutela indennitaria per le c.d. imprese minori . . . . .	394
5.	Le tutele applicabili nel lavoro pubblico . . . . .	395
<b>V.</b>	<b>LA REVOCA E L'IMPUGNAZIONE DEL LICENZIAMENTO . . . . .</b>	<b>396</b>
1.	La revoca del licenziamento ad opera del datore di lavoro . . . . .	396
2.	L'impugnazione del licenziamento da parte del lavoratore . . . . .	396
2.1.	L'impugnazione stragiudiziale del licenziamento . . . . .	396
2.2.	L'impugnazione giudiziale del licenziamento . . . . .	398
3.	Le procedure conciliative. . . . .	398
<b>VI.</b>	<b>IL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO . . . . .</b>	<b>399</b>
1.	Dall'indennità di anzianità al trattamento di fine rapporto (TFR) . . . . .	399
2.	L'art. 2120 c.c. . . . .	400
2.1.	Le modalità di calcolo del TFR . . . . .	400
2.2.	La retribuzione utile per il calcolo del TFR . . . . .	400
2.3.	Le anticipazioni del TFR . . . . .	401
2.4.	La destinazione del TFR . . . . .	402
2.5.	Il fondo di garanzia del TFR . . . . .	403
3.	L'indennità in caso di morte . . . . .	403

## CAPITOLO X

### **INOCCUPAZIONE, DISOCCUPAZIONE, TUTELA DEL REDDITO**

1.	Premessa . . . . .	407
2.	Gli ammortizzatori sociali . . . . .	408
2.1.	La Cassa integrazione guadagni . . . . .	409
2.1.1.	La Cassa integrazione guadagni ordinaria . . . . .	411
2.1.2.	La Cassa integrazione guadagni straordinaria . . . . .	412
2.2.	I fondi di solidarietà . . . . .	414
3.	La Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego . . . . .	415
4.	La Dis-Coll . . . . .	418
5.	Dal reddito di cittadinanza all'assegno di inclusione . . . . .	419

## CAPITOLO XI

**LAVORO GIOVANILE E FORMAZIONE PROFESSIONALE**

1.	Premessa . . . . .	423
2.	Il contratto di apprendistato . . . . .	423
2.1	L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore . . . . .	427
2.2	L'apprendistato professionalizzante . . . . .	428
2.3	L'apprendistato di alta formazione e ricerca . . . . .	429
3.	Il tirocinio formativo e di orientamento . . . . .	431
4.	Il contratto di formazione e lavoro . . . . .	433
5.	L'alternanza scuola-lavoro . . . . .	433

## CAPITOLO XII

**LA DISMISSIBILITÀ DEI DIRITTI DEL LAVORATORE, LA PRESCRIZIONE, LA DECADENZA**

1.	Le rinunce, le transazioni e l'art. 2113 c.c. . . . .	437
2.	L'invalidità delle rinunce e delle transazioni e l'impugnazione . . . . .	438
3.	Le conciliazioni disciplinate dall'ultimo comma dell'art. 2113 c.c. . . . .	439
4.	L'arbitrato in materia di lavoro. . . . .	441
5.	La prescrizione dei diritti del lavoratore . . . . .	442
6.	La decadenza nel diritto del lavoro . . . . .	445

