

ranocchi
software

CAROTTI & ASSOCIATI
consulenza del lavoro
società tra professionisti s.r.l.

I DIRITTI E LE ATTIVITA' SINDACALI IN AZIENDA

**ALTA FORMAZIONE
WEBINAR AREA LAVORO
Senigallia**

Giovedì 22 giugno 2023

A cura di: Dott. Stefano Carotti, Consulente del Lavoro in Ancona

Argomenti trattati:

- La natura giuridica delle Organizzazioni Sindacali
- La Contrattazione Collettiva
- I sindacati extra-aziendali e le Rappresentanze Sindacali in Azienda. I sindacati di comodo
- L'attività sindacale nei luoghi di lavoro
- I diritti collettivi e i diritti individuali
- Le operazioni societarie e le procedure sindacali
- I comportamenti antisindacali

LE RELAZIONI SINDACALI

3

COSTITUZIONE DELLA REPUBBLICA

Art.18 c.1

I cittadini hanno diritto di associarsi liberamente, senza autorizzazione,
per fini che non sono vietati ai singoli dalla legge penale.

4

Art.39

L'organizzazione sindacale è libera.

Ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione presso uffici locali o centrali, secondo le norme di legge.

E' condizione per la registrazione che gli statuti dei sindacati sanciscano un ordinamento interno a base democratica.

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.

5

Art.40

Il Diritto di sciopero si esercita nell'ambito delle leggi che lo regolano

6

LE RELAZIONI SINDACALI NEL NOSTRO PAESE

Nella storia del nostro Paese il ruolo delle Organizzazioni Sindacali ha visto progressivamente crescere il suo peso ed ampliare la sua portata, passando da una funzione strettamente legata all'impegno per l'introduzione di tutele economiche e sociali a favore dei lavoratori subordinati, ad un'attività che travalica i semplici confini aziendali ed arriva ad avere una influenza, spesso determinante, anche nell'assunzione di scelte di indirizzo politico, e non soltanto in materia prettamente lavoristica.

7

A conferma di quanto appena detto, basti pensare all'importanza del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (la massima espressione dell'attività sindacale) quale fonte atipica del diritto, la cui valenza in passato era circoscritta a determinati e specifici aspetti e destinatari, mentre ora arriva a coprire una grande vastità di tematiche con efficacia *erga omnes*; ciò anche grazie ai numerosi rinvii che la normativa compie in favore proprio della contrattazione collettiva, sia essa di livello nazionale, ovvero di livello aziendale o territoriale.

8

Ormai da parecchi anni il Legislatore, nell'elaborare le norme in materia di "diritto dei rapporti di lavoro", detta le linee generali delle varie materie e dei vari istituti considerati, per poi lasciare, in maniera sempre più frequente, le varie discipline particolari alla Contrattazione Collettiva (nazionale, territoriale, aziendale) e individuando però, contestualmente, quelle che sono le Organizzazioni Sindacali legittimate alla elaborazione di tale "genuina" contrattazione collettiva.

9

In premessa, va considerato che:

- laddove la legge si esprime genericamente con la locuzione "contrattazione collettiva" (ovvero "accordi collettivi"), vuole intendere sia la contrattazione collettiva nazionale, sia quella territoriale che aziendale ("di prossimità" o "di secondo livello"), in quanto le tre tipologie contrattuali collettive hanno tutte la medesima "dignità" e livello equivalente;
- per contrattazione collettiva (compresa la contrattazione collettiva aziendale) si intende quella che prevede che tra le Parti sottoscriventi figurino (obbligatoriamente) le organizzazioni sindacali dei lavoratori (quelle comparativamente più rappresentative sul piano nazionale), mentre non è vincolante l'intervento delle associazioni datoriali;

10

- da quanto esposto ai punti precedenti ne deriva che, laddove la legge preveda espressioni del tipo: “...salvo quanto disposto dalla contrattazione collettiva", ovvero: “.....sarà la contrattazione collettiva.....” si intende, indifferentemente, sia la Contrattazione Collettiva nazionale, che quella territoriale ovvero aziendale. Al contrario, ove la legge intenda riferirsi esclusivamente a quella nazionale, il testo diventa: “.....sarà poi la contrattazione collettiva nazionale.....”.

11

A titolo meramente esemplificativo (e non esaustivo) qui di seguito si indicano alcune tra le centinaia di testi di legge (successivi allo Statuto dei Lavoratori) che prevedono deleghe alla Contrattazione Collettiva ai fini della disciplina di alcuni importanti istituti normativi ed economici rilevanti nei rapporti di lavoro.

- *Legge 14 febbraio 2003, n.30 (cd. Legge Biagi); D.Lgs. 10 settembre 2003, n.276 (Decreto di attuazione della Legge Biagi);*
- *D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 (Disciplina organica ed unitaria dell'orario di lavoro);*
- *D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 (Disciplina organica dei contratti di lavoro);*
- *D.Lgs.14 settembre 2015, n. 151, art.24 (Cessione dei riposi e delle ferie);*
- *Legge 22 maggio 2017, n.81, artt.18-23 (Lavoro Agile); Protocollo del 7/12/2021 (sottoscritto dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali e da tutte le parti sociali);*
- *Legge 28 dicembre 2015, n. 208 (Legge di Stabilità 2016); D.P.R. n.917/86 T.U.I.R. (Welfare, Benefit, Premio di risultato);*
- *D.L. 4 maggio 2023, n 48 (cd. "Decreto Lavoro")*

12

***Legge 14 febbraio 2003, n.30 (cd. Legge Biagi); D.Lgs. 10 settembre 2003, n.276
(Decreto di attuazione della Legge Biagi)***

Oltre 50 rimandi espressi alla Contrattazione Collettiva, tra i quali:

- Divieto di acquisizione di lavoratori in somministrazione
- Esigenze aziendali per l'assunzione di lavoratori intermittenti
- Obbligazioni solidali tra appaltante e appaltatore

13

D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 (Disciplina organica ed unitaria dell'orario di lavoro)

- Espresi, continui e chiari riferimenti al rispetto della Contrattazione Collettiva (negoziale) al riguardo
- Durata settimanale dell'orario di lavoro
- Distribuzione dell'orario multi-periodale
- Periodi massimi di godimento delle ferie e disciplina dei permessi retribuiti
- Limiti numerici massimi all'assunzione di lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato e all'acquisizione di lavoratori somministrati
- Deroghe alla disciplina giornaliera e settimanale dell'orario di lavoro
- Cambi e modificazioni strutturali dell'orario di lavoro (oggetto, alternativamente, di comunicazioni, accordi, valutazioni, approfondimenti, verifiche con la RSA/RSU aziendale)

14

D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81

(Disciplina organica dei contratti di lavoro)

- Clausole elastiche nei contratti a tempo parziale/lavoro supplementare e straordinario
- Casi di utilizzo del lavoro intermittente
- Contratti a termine, contratti di lavoro intermittente, lavoro in somministrazione e obblighi di informativa dalle RSA/RSU aziendali
- Clausole “sociali” per i contratti di appalto e le esternalizzazioni
- Disciplina del diritto di precedenza nei contratti a tempo determinato

segue

15

▪ ***Art. 51, DISPOSIZIONI FINALI «Norme di rinvio ai contratti collettivi»***

« per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria »

16

D.Lgs.14 settembre 2015, n. 151, art.24 (Cessione dei riposi e delle ferie)

E' la contrattazione collettiva ad avere il compito di stabilire la "misura", le "condizioni" e le "modalità" della cessione dei riposi e delle ferie.

In assenza di tali indicazioni, il meccanismo prefigurato dal Legislatore non è attivabile e, quindi, l'imprenditore non è tenuto a dar corso alla richiesta dei lavoratori di fruire di permessi o di ferie a cui, eventualmente, altri colleghi abbiano dichiarato di rinunciare in favore del loro collega.

17

Legge 22 maggio 2017, n.81; Protocollo del 7/12/2021 (sottoscritto dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali e da tutte le parti sociali)

LAVORO IN MODALITA' AGILE

Di seguito, i più importanti **punti di interesse** contenuti nella sopra citata normativa, di valorizzazione generale della contrattazione collettiva quale fonte principale, per il Legislatore, di regolamentazione dello svolgimento della prestazione in modalità agile.

- E' un quadro di riferimento ed un incentivo per la futura contrattazione collettiva
- Impone il massimo equilibrio tra l'accordo individuale e la contrattazione collettiva di riferimento
- Fa sempre salva la contrattazione collettiva in materia di orario di lavoro

18

- Ribadisce e disciplina i casi eccezionali che consentono il lavoro straordinario durante la prestazione in modalità agile
- Analizza e dispone la disciplina dei luoghi di lavoro ove si può svolgere la prestazione in modalità agile
- Rimanda espressamente alla contrattazione collettiva di secondo livello la disciplina delle modalità applicative delle disposizioni di cui al D.Lgs n. 81/2008, (Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro) in occasione della prestazione in modalità agile)
- Rimanda agli accordi collettivi l'adozione di Codici Deontologici di buona condotta per il trattamento dei dati personali dei lavoratori in modalità agile

19

***Legge 28 dicembre 2015, n. 208 (Legge di Stabilità 2016); D.P.R. n.917/86
(T.U.I.R.)***

WELFARE - BENEFIT - PREMIO DI RISULTATO

In queste materie l'intervento della contrattazione collettiva è "modulato":

- per i cd. *Benefit*, essendo gli stessi, in genere, ad erogazione individuale, non se ne prevede il necessario intervento della contrattazione collettiva;
- per i Sistemi di Welfare Aziendale, gli stessi sono di natura regolamentare, volontaria, ovvero con disciplina contrattuale collettiva; pertanto ne andrà valutata, in particolare, la deducibilità fiscale integrale e le modalità organizzative aziendali, con particolare riferimento alle relazioni sindacali. Le erogazioni monetarie di P.D.R. possono essere convertite, anche individualmente, in sistemi di Welfare Aziendale esclusivamente se tale opportunità è prevista in apposito accordo collettivo aziendale.

20

D.L. 4 maggio 2023, n. 48 (cd. “Decreto Lavoro”)

- Disciplina delle causali nei contratti di lavoro a tempo determinato
- Messa a disposizione dei CCNL mediante pubblicazione sul sito Web
- In occasione dell'erogazione del benefit pari ad € 3.000 annui (esenti da contribuzione e tassazione, a parziale deroga di quanto disposto dall'art. 51, comma 3 del T.U.I.R.), viene espressamente previsto che: « *I datori di lavoro provvedono all'attuazione del presente comma previa informativa alle Rappresentanze Sindacali Unitarie, ove esistenti* ».

21

I cd. “SINDACATI DI COMODO”

22

Legge n.300/70
(Statuto dei Lavoratori)
Art. 17
Sindacati di comodo

E' fatto divieto ai datori di lavoro e alle associazioni di datori di lavoro di costituire o sostenere, con mezzi finanziari o altrimenti, associazioni sindacali di lavoratori.

23

Il «sostegno datoriale» all'organizzazione sindacale di comodo può assumere forme diverse e anche di estrema gravità.

Premettendo che il finanziamento diretto nella realtà è molto raro, il citato «sostegno datoriale» può pertanto consistere in forme più «*oblique*» ed indirette, quali: favoritismi, discrezionalità e condizionamenti nell'individuare i livelli di comando, collusioni, promozioni di sindacalisti appartenenti all'organizzazione sindacale di comodo, concessioni di benefici fatte solo a favore di alcuni sindacati, ed altro ancora.

24

Non c'è la previsione di **sanzione** alcuna connessa alla violazione di cui all'art.17 dello *Statuto*.

Sarà il giudice a valutare, di volta in volta, le varie casistiche:

- a) **condotta antisindacale**, con rimozione degli effetti prodotti dal comportamento illecito (*art. 28, Legge n. 300/1970*);
- b) **violazione delle norme** che statuiscono la legittimità delle varie "azioni collettive" solo quando attuate con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (*art.51, D.Lgs n.81/2015*).

25

LA RAPPRESENTATIVITA' SINDACALE

La **rappresentatività** è la **capacità del sindacato di esprimere l'interesse del gruppo** cui esso si riferisce.

Questo concetto è nato dall'esigenza di selezionare le Organizzazioni Sindacali a cui attribuire un ruolo attivo nella disciplina di alcuni parti del rapporto di lavoro e nella partecipazione ad alcune fasi della vita aziendale, oltre che nella concertazione con il Governo per la definizione degli indirizzi di politica economica.

26

Poiché al momento rimane ancora inattuato *l'art. 39* della Costituzione, la selezione delle associazioni sindacali maggiormente rappresentative dipende dalle regole, spesso assai diverse, che gli stessi soggetti sindacali vogliono darsi nei vari comparti contrattuali (ad esempio Industria, Commercio, Artigianato, Cooperative, ecc...)

27

Per la determinazione degli **indici utili ad individuare**, in concorso tra loro, **i Sindacati maggiormente rappresentativi**, non esistono precise disposizioni di legge.

Pertanto, al riguardo, facciamo riferimento a quelli specificati dalla giurisprudenza:

- Consistenza del numero degli iscritti
- Effettività dell'attività di negoziazione mediante la sottoscrizione dei contratti collettivi di lavoro e non la mera sottoscrizione per adesione
- Equilibrata estensione nelle diverse categorie o settori produttivi
- Diffusione territoriale sul piano nazionale, nel senso che è sufficiente lo svolgimento di una effettiva azione sindacale su gran parte del territorio Nazionale

28

IL SINDACATO IN AZIENDA

29

LE RAPPRESENTANZE SINDACALI IN AZIENDA

Tutti i lavoratori subordinati (indipendentemente dalle dimensioni dell'azienda) possono liberamente decidere di attivarsi sindacalmente sul proprio luogo di lavoro, senza subire per ciò conseguenze da parte del datore di lavoro: questo a patto che non sia compromesso lo svolgimento della normale attività aziendale e che le associazioni abbiano fini leciti e che non siano segrete.

30

**Le principali forme
di organismi sindacali sul posto di lavoro,
in parte di origine legale e in parte frutto della contrattazione collettiva
sono:**

Le Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA)
che costituiscono il modello legale di rappresentanza e
riguardano tutti i settori economici.
*Sono tuttavia esclusi i datori di lavoro non imprenditori,
come ad esempio le associazioni con fini culturali,
sportivi, politici, sindacali, ricreativi, di assistenza e simili,
enti di fatto, studi professionali, ecc...*
***Le RSA sono elette tra i soli iscritti alle varie sigle
sindacali***

Le Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU),
disciplinate dagli Accordi Interconfederali tra sindacati
(CGIL, CISL, UIL e successiva sottoscrizione UGL) e
Confindustria o Confcommercio, applicabili alle sole
aziende del settore industriale e del commercio e alle
organizzazioni di altri settori, pur non firmatarie degli
Accordi, qualora vogliano aderirvi.
***Le RSU sono elette tra tutti i lavoratori, anche quelli non
iscritti ad alcuna sigla sindacale***

Alle **RSA** e **RSU** sono riconosciuti specifici diritti sia nella
dimensione di soggetto “collettivo” (ad esempio: indire assemblee
e referendum; avere a disposizione gratuitamente una bacheca e
dei locali aziendali) che “individuale”, ai singoli lavoratori che
hanno ricevuto l’incarico di operarvi (ad esempio: permessi
retribuiti e non retribuiti; nulla osta del sindacato esterno di
appartenenza al trasferimento di sede lavorativa, ecc...).

Il campo di applicazione dei diritti sindacali in azienda è così definito:

- ✓ I **diritti sindacali** (Titolo III L. 300/70) **si applicano alle unità produttive** di imprese industriali e commerciali (unità produttiva intesa quale sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo) **che occupano più di 15 dipendenti;**
- ✓ Non tutti i sindacati sono titolari dei diritti riconosciuti dalla legge, poiché questi spettano, ad oggi, solo alle organizzazioni comparativamente più rappresentative e le loro RSA e RSU legittimamente costituite (cfr. anche D. Lgs. n. 81/2015, art. 51).

33

LO STATUTO DEI LAVORATORI E L'ESERCIZIO DEI DIRITTI SINDACALI IN AZIENDA

Legge 20 Maggio 1970, n. 300

34

DIRITTI (SINDACALI) COLLETTIVI E INDIVIDUALI

35

DIRITTI SINDACALI COLLETTIVI

**DIRITTO
DI
ASSEMBLEA**

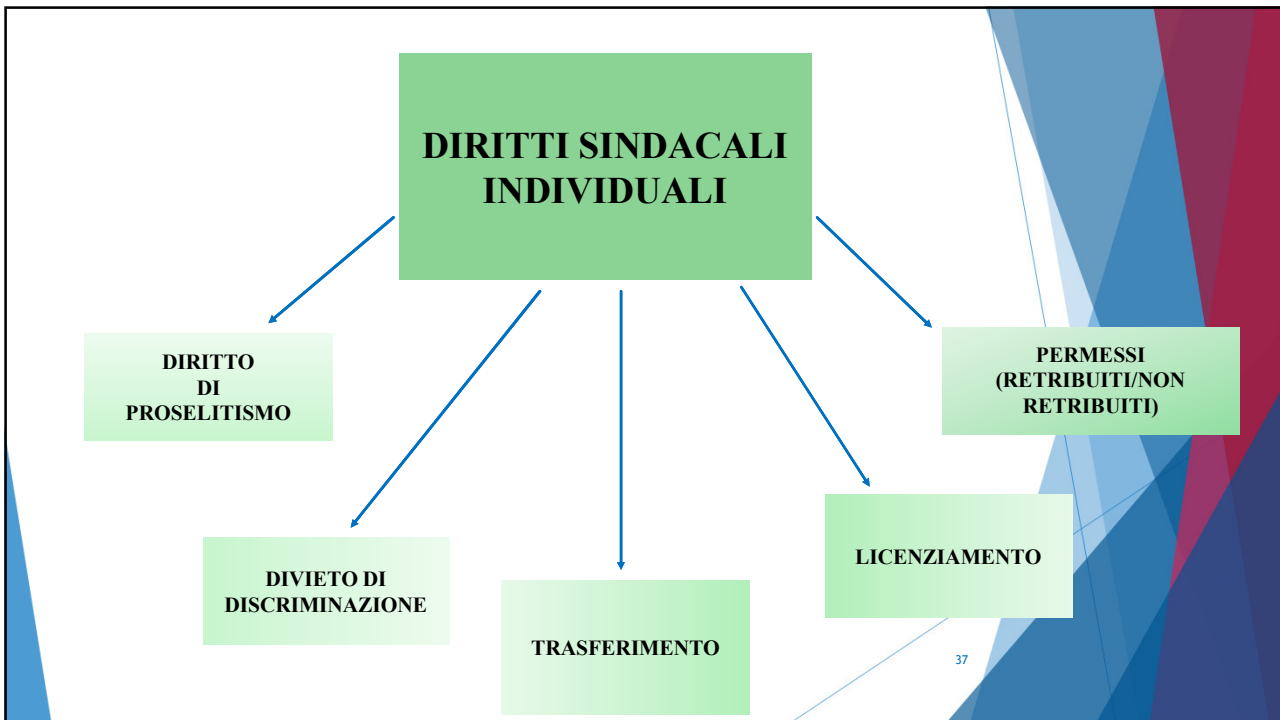
**DIRITTO
DI
REFERENDUM**

**DIRITTO
DI
INFORMAZIONE
E CONSULTAZIONE**

**DIRITTO DI
AFFISSIONE**

**DIRITTO DI
UTILIZZO DEI
LOCALI AZIENDALI**

36



DIRITTO DI ASSEMBLEA

I **lavoratori**, anche quelli non iscritti al sindacato, hanno il **diritto di riunirsi**, per trattare materie direttamente o indirettamente collegate al rapporto di lavoro, per **almeno n° 10 ore annue retribuite**, in orario di lavoro.

38

REFERENDUM

Il Datore di lavoro deve consentire a tutti i lavoratori, anche a quelli non iscritti al sindacato, lo svolgimento delle **consultazioni referendarie** sindacali (fuori dall'orario di lavoro).

Il **Referendum** viene **indetto esclusivamente** dalla **RSA** o dalla **RSU**.

39

SISTEMA DELLE INFORMAZIONI E CONSULTAZIONI

Obbligo di organizzare **riunioni periodiche** per informazioni sugli andamenti aziendali e **per le consultazioni preventive** e di confronto (sicurezza sui luoghi di lavoro, orari di lavoro, somministrazione di lavoro, inquadramento e mansioni, trattamento economico, ecc..).

40

DIRITTO DI AFFISSIONE

Il **datore di lavoro è obbligato a predisporre spazi idonei** (a sua discrezione, ma collocati in posti fruibili) all'interno dell'Unità Produttiva **per l'affissione di comunicati e informazioni sindacali.**

41

LOCALI A DISPOSIZIONE

Nelle **Aziende** che occupano **più di 200 dipendenti** il Datore di lavoro deve mettere a disposizione dei lavoratori, in uso permanente e gratuito, un locale interno (o esterno, in via eccezionale) per l'esercizio delle loro funzioni sindacali e delle discussioni riguardanti la materia sindacale.

42

DIRITTO DI PROSELITISMO

I lavoratori hanno la **libertà di svolgere proselitismo sindacale** all'interno dei luoghi di lavoro, con il limite – da valutare in concreto – di non pregiudicare lo svolgimento dell'attività dell'impresa.

43

TRASFERIMENTO

I Dirigenti di R.S.A. ed i Componenti di R.S.U. prima di essere trasferiti devono ottenere il nulla osta (N.O.) dell'organizzazione sindacale cui appartengono.

La disposizione è finalizzata ad evitare (o quantomeno a rendere più difficile per l'imprenditore) l'allontanamento del dirigente della RSA dal luogo ove egli esercita abitualmente l'attività sindacale.

44

LICENZIAMENTO

Il licenziamento del lavoratore appartenente ad Organizzazioni Sindacali può essere «discriminatorio» (considerato che lo stesso è maggiormente esposto ad eventuali ritorsioni del datore di lavoro) e comportare, se illegittimo, la reintegra sul posto di lavoro.

45

PERMESSI SINDACALI

I **Rappresentanti sindacali aziendali** ed i Dirigenti sindacali (RSA ed RSU) **hanno diritto**, per l'esercizio delle proprie funzioni, **a permessi sindacali** (retribuiti - in genere per le attività interne all'azienda - e non retribuiti - in genere per le attività esterne -), così come previsto dalla Legge e dalla Contrattazione Collettiva.

46

DIRITTO DI SCIOPERO

(Art. 40 Costituzione, Leggi Speciali, Giurisprudenza, Prassi, Dottrina).

Lo **sciopero** consiste nell'astensione dal lavoro da parte dei lavoratori, con corrispondente perdita della retribuzione, finalizzata ad esercitare una forma di pressione su una o più controparti (Datore di lavoro, Governo) per indurle a tenere un determinato comportamento.

47

L'ATTIVITA' «OPERATIVA» DEL SINDACATO

Le procedure sindacali obbligatorie per legge

48

INDIVIDUAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DI RIFERIMENTO

Il CCNL di riferimento, secondo le previsioni dell' *Art. 2070 c.c.*, è quello relativo all'attività svolta dal datore di lavoro.

Tale principio però è stato reso via via sempre più «residuale» dalla giurisprudenza consolidata della Suprema Corte, secondo la quale il CCNL da applicare è quello individuato dalle Parti Sociali, in conformità a quanto disposto da apposito Accordo Collettivo Aziendale.

49

LICENZIAMENTI COLLETTIVI

Giuste le previsioni di cui alla Legge n. 223/1991, così come risultante dalle molteplici modifiche susseguitesi nel tempo, laddove il **Datore di lavoro** che occupa **più di 15 dipendenti** riscontri un esubero di personale, in ragione del quale risulti necessario effettuare **almeno 5 licenziamenti nell'arco di 120 giorni**, ovvero anche un solo licenziamento conseguente ad un periodo di CIGS, prima di poter recedere dai rapporti di lavoro dovrà necessariamente dare avvio ad una specifica procedura sindacale di consultazione.

50

GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI

In un contesto produttivo come quello attuale, caratterizzato da una persistente difficoltà economica, l'intervento delle Organizzazioni Sindacali risulta di importanza centrale, specie per quanto attiene al corretto utilizzo degli strumenti di ammortizzazione sociale.

51

TRASFERIMENTO D'AZIENDA

Un preciso obbligo procedurale è altresì previsto dall'*art. 47, Legge n. 428/1990*, il quale, in materia di **trasferimento d'azienda** (o di ramo di essa), prevede che laddove la predetta operazione interessi un'**impresa** che occupa **più di 15 dipendenti**, il soggetto cedente ed il soggetto cessionario sono tenuti ad effettuare una **specifico comunicazione** alle rispettive **Rappresentanze sindacali** (R.S.U. o R.S.A.), oltre che ai sindacati stipulanti il contratto collettivo applicato nell'impresa interessata al trasferimento.

52

IMPIANTI AUDIOVISIVI E ALTRI STRUMENTI DI CONTROLLO DEI LAVORATORI

Art.4, Legge n.300/70

« Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati *omissis* e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla Rappresentanza sindacale unitaria o dalle Rappresentanze sindacali aziendali»

53

ranocchi
software

CAROTTI & ASSOCIATI
consulenza del lavoro
società tra professionisti s.r.l.

GRAZIE
per
L'ATTENZIONE!!!!

A cura di: Dott. Stefano Carotti, Consulente del Lavoro in Ancona