



Vademecum per l'Autodifesa sul Lavoro

III INCONTRO – ELEMENTI BASE DI DIRITTO SINDACALE

★ **CHE COSA E' IL SINDACATO?** Il sindacato è un insieme organizzato di lavoratori che nasce per contrastare e riequilibrare la disparità di potere in cui si trova il lavoratore rispetto al datore di lavoro, sia al momento dell'assunzione, che durante il rapporto di lavoro. Il suo scopo è proteggere il lavoro dal libero e incondizionato funzionamento del mercato, per mantenere e rivendicare le migliori condizioni di lavoro economiche e normative dei lavoratori. E' un soggetto collettivo, che tutela e rappresenta interessi collettivi.

★ **QUALI MODELLI DI SINDACATO ESISTONO?** I principali modelli sono quelli di categoria, ovvero relativi al settore produttivo. Questi ultimi danno vita normalmente alle Federazioni, che unite tra loro costituiscono le Confederazioni. Sono presenti anche sindacati cosiddetti di mestiere, ovvero relativi ad un determinato tipo di lavoro (ad esempio, gli infermieri o gli insegnanti). Ciascun sindacato può avere sedi territoriali, a livello nazionale, regionale, provinciale.

Sui luoghi di lavoro il sindacato si esprime attraverso due forme di rappresentanza: RSA (Rappresentanza Sindacale Aziendale) ed RSU (Rappresentanze Sindacali Unitarie). Mentre la RSA è composta da soggetti designati dall'associazione sindacale, la RSU è composta da soggetti che vengono eletti tra e dai dipendenti in liste presentate dai sindacati.

A livello europeo, esistono sia associazioni sindacali, che la possibilità di costituire strutture sindacali aziendali (i cosiddetti CAE, Comitati Aziendali Europei) in quelle imprese che hanno sedi in più paesi.

★ **CHE COSA E' LA LIBERTA' SINDACALE E COME E' TUTELATA?** E' il diritto dei lavoratori di coalizzarsi al fine di provvedere alla tutela e alla rappresentanza dei propri interessi, scegliendo nell'esercizio della propria autonomia, i mezzi a tal fine più congrui. E' quindi il diritto di costituire il sindacato e di svolgere attività sindacale, ma anche il diritto di aderire ad un sindacato già esistente, così come il diritto di non aderirvi.

Essa è sancita come diritto di libertà fondamentale dall'art. 39 della Costituzione. Al fine poi di rendere effettiva la libertà sindacale, lo Statuto stabilisce che è fatto divieto di compiere atti discriminatori, di pagare di più i lavoratori che non esercitano la libertà sindacale, vieta al datore di lavoro di costituire o sostenere associazioni sindacali, garantisce la reintegra nel luogo di lavoro nei casi di licenziamento illegittimo. Quest'ultimo diritto è però stato fortemente ridotto con le recenti leggi ed opera solo nelle aziende più grandi.

★ **QUALI SONO I DIRITTI SINDACALI?** Lo Statuto dei Lavoratori riconosce una serie di diritti sindacali esercitabili sui luoghi di lavoro. Alcuni di essi, però, operano solo a favore delle associazioni sindacali "più rappresentative". Secondo lo Statuto è "rappresentativa" l'associazione sindacale che ha firmato un contratto collettivo applicato nell'unità produttiva o che, senza firmarlo, ha partecipato alle trattative che hanno poi portato alla relativa firma.

Quasi tutti i diritti sindacali possono essere esercitati solo nelle sedi aziendali che hanno più di 15 dipendenti o nelle aziende che nello stesso Comune occupano più di 15 dipendenti.

Tra questi vi rientrano: diritto a costituire una Rappresentanza Sindacale Aziendale (solo per i sindacati "rappresentativi") o eleggere una RSU; diritto di assemblea sul luogo di lavoro e anche in orario di lavoro (la partecipazione è diritto dei singoli lavoratori, ma l'indizione spetta alle RSA o alla RSU);



Vademecum per l'Autodifesa sul Lavoro

diritto della RSA o della RSU ad un locale per proprie riunioni e funzioni; diritto di raccogliere contributi economici e di svolgere attività di propaganda sul luogo di lavoro (spetta a tutte le associazioni sindacali anche se non "rappresentative"). Vi sono poi i permessi retribuiti in favore dei membri dei consigli provinciali e nazionali del sindacato (solo sindacati "rappresentativi"), che spettano anche se dipendenti di aziende più piccole.

★ **CHE COSA E' UNA CONDOTTA ANTISINDACALE?** E' considerata condotta antisindacale quella posta in atto dal datore di lavoro e diretta ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e dell'attività sindacale nonché il diritto di sciopero. E' prevista dallo Statuto la possibilità di effettuare un ricorso al Giudice del Lavoro con decisioni in tempi brevi al fine di far cessare tale condotta. Il ricorso è presentabile solo dalle associazioni sindacali che hanno carattere "nazionale", ovvero presenti su gran parte del territorio nazionale e che in concreto svolgono attività sindacale su gran parte del territorio nazionale.

★ **CHE COSA E' IL DIRITTO DI SCIOPERO E COME E' REGOLATO?** Il diritto di sciopero è il diritto di astenersi dalla prestazione lavorativa, con perdita della retribuzione, ma senza che l'assenza sia ingiustificata. E' un diritto di libertà fondamentale, sancito dall'art. 40. A differenza della libertà sindacale, che è diritto collettivo, il diritto di sciopero è diritto del singolo lavoratore. Tuttavia, è sì diritto del singolo, ma è ad esercizio collettivo, ovvero deve essere effettuato per perseguire un interesse collettivo e, almeno inizialmente, deve riguardare una pluralità di persone. Può poi aderire anche solo un singolo lavoratore alla fine, ma l'astensione dal lavoro deve riguardare più lavoratori. Può essere proclamato dal sindacato, ma anche da gruppi di lavoratori autorganizzati.

Lo sciopero subisce dei limiti, sia relativi alle sue modalità, sia relativi alla tutela di altri interessi costituzionalmente garantiti.

Non esiste una legge che definisca limiti e modalità di esercizio dello sciopero, se non quella del 1990 sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali, quali, ad esempio scuola, sanità, trasporti, etc..

Questa legge pone limiti come l'obbligo del preavviso, l'obbligo di effettuare prima dello sciopero un tentativo di conciliazione davanti al Prefetto, l'obbligo per chi gestisce il servizio pubblico di garantire alcuni servizi minimi, quindi, conseguentemente, un numero di persone che deve lavorare.

★ **CHE COSA E' IL CONTRATTO COLLETTIVO?** E' un contratto, quindi un accordo, firmato da sindacati (quindi rappresentanti dei lavoratori) e associazioni datoriali (quindi rappresentanti dei datori di lavoro). Con esso si disciplinano aspetti economici e normativi relativi al rapporto di lavoro. Può essere relativo a: tutto il mercato del lavoro (accordo interconfederale); un settore produttivo specifico (CCNL – Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro); una singola azienda (aziendale); una certa zona territoriale (provinciale o regionale).

Il contratto collettivo, di regola, vale solo per i lavoratori e i datori di lavoro iscritti alle associazioni firmatarie. Vale anche per i non firmatari se richiamato in fase di assunzione nel contratto di lavoro o applicato di comune accordo nel corso del tempo. Vi sono casi in cui, però, è riconosciuta un'efficacia anche per i non iscritti, come nel caso degli accordi aziendali di gestione della crisi (licenziamenti collettivi o Cassa Integrazione Guadagni).

Il contratto collettivo deve prevedere condizioni di miglior favore per il lavoratore rispetto a quanto prevede la legge a meno che non sia la legge stessa ad ammettere peggioramenti. Dal 2011 in alcune materie è possibile derogare in peggio rispetto alla legge anche se la normativa che le regola prevede espressamente questa possibilità.