

Art.39 Costituzione

“L’organizzazione sindacale è libera”



[Art. 18 Cost.]

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

Sono proibite le associazioni segrete e quelle che perseguono, anche indirettamente, scopi politici mediante organizzazioni di carattere militare.

La libertà sindacale come **LIBERTÀ DA**

- * **LIBERTÀ DA INTERFERENZE DEI PUBBLICI POTERI E DEI PRIVATI (DATORI DI LAVORO)**
- * **LIBERTÀ DI SCEGLIERE SCOPI ED AMBITO DI INTERVENTO DELL’AZIONE SINDACALE, DUNQUE ANCHE DI SCEGLIERE IL GRUPPO, LA CATEGORIA DEI LAVORATORI DA RAPPRESENTARE**
- * **LIBERTÀ DI DETERMINARE LE REGOLE DI FUNZIONAMENTO INTERNO DELLA ORGANIZZAZIONE**

Titolo Secondo SL

L.n. 300/1970 - Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento

Titolo II DELLA LIBERTA' SINDACALE

- * [Art. 14 \(Diritto di associazione e di attività sindacale\)](#)
- * [Art. 15 \(Atti discriminatori\)](#)
- * [Art. 16 \(Trattamenti economici collettivi discriminatori\)](#)
- * [Art. 17 \(Sindacati di comodo\)](#)

...

Art. 14. Diritto di associazione e di attività sindacale.

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

Art. 17. Sindacati di comodo.

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

La libertà sindacale come **LIBERTÁ DI**

**LA DIMENSIONE
PROMOZIONALE (CIÒ CHE SI
DEVE POTER FARE)**

**L'ATTENZIONE SI SPOSTA DALLA
ASTENSIONE DEI PUBBLICI POTERI
ALLA COLLABORAZIONE RICHIESTA
NEI RAPPORTI INTERSOGETTIVI DI
CARATTERE PRIVATO (TIT III SL)**

Titolo Terzo SL

**L.n. 300/1970 - Norme sulla tutela della libertà e
dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e
dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme
sul collocamento**

Titolo III DELL'ATTIVITA' SINDACALE

- * [Art. 19 \(Costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali\)](#)
- * [Art. 20 \(Assemblea\)](#)
- * [Art. 21 \(Referendum\)](#)
- * [Art. 22 \(Trasferimento dei dirigenti delle Rappresentanze sindacali aziendali\)](#)
- * [Art. 23 \(Permessi retribuiti\)](#)
- * [Art. 24 \(Permessi non retribuiti\)](#)
- * [Art. 25 \(Diritto di affissione\)](#)
- * [Art. 26 \(Contributi sindacali\)](#)
- * [Art. 27 \(Locali delle rappresentanze sindacali aziendali\)](#)

Art. 20.
Assemblea.

- I lavoratori hanno diritto di riunirsi, nella unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di dieci ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione. Migliori condizioni possono essere stabilite dalla contrattazione collettiva.
- * Le riunioni - che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi - sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle rappresentanze sindacali aziendali nell'unità produttiva, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, comunicate al datore di lavoro.
 - * Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale.
 - * Ulteriori modalità per l'esercizio del diritto di assemblea possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro, anche aziendali.

Art. 21.
Referendum.

- * Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indetti da tutte le rappresentanze sindacali aziendali tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti alla unità produttiva e alla categoria particolarmente interessata.
- * Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro anche aziendali.

Art. 22.

Trasferimento dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali.

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

Art. 23.

Permessi retribuiti.

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

Art. 24.

Permessi non retribuiti.

- * I dirigenti sindacali aziendali di cui all'articolo 23 hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno. (...)

**Art. 25.
Diritto di affissione.**

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

**Art. 26.
Contributi sindacali.**

- * I lavoratori hanno diritto di raccogliere contributi e di svolgere opera di proselitismo per le loro organizzazioni sindacali all'interno dei luoghi di lavoro, senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale.

**Art. 27.
Locali delle rappresentanze sindacali aziendali.**

- * Il datore di lavoro nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti pone permanentemente a disposizione delle rappresentanze sindacali aziendali, per l'esercizio delle loro funzioni, un idoneo locale comune all'interno dell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.
- * Nelle unità produttive con un numero inferiore di dipendenti le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni.

Diritto a titolarità individuale

- * IL TITOLARE È IL LAVORATORE SUBORDINATO, NELLA SUA SCELTA DI ADERIRE AD UNA ORGANIZZAZIONE (O ANCHE DI COSTITUIRLA)

Diritto a titolarità collettiva

- * E' ANCHE UNA LIBERTÀ CHE IMPLICA L'ESERCIZIO DI DIRITTI COLLETTIVAMENTE RICONOSCIUTI (STATUTO DEI LAVORATORI)

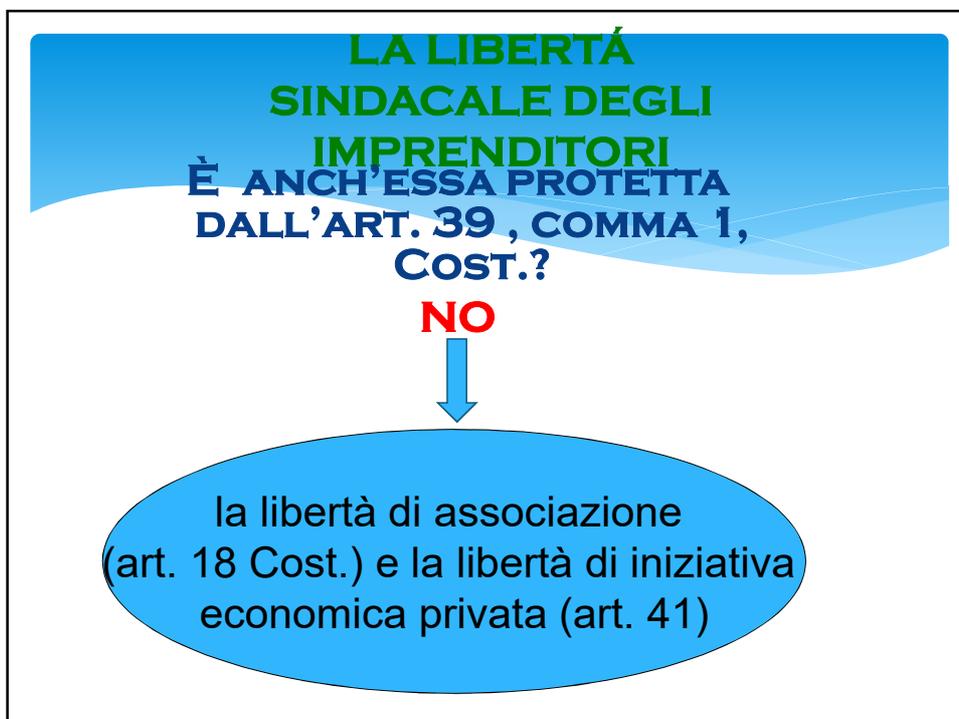
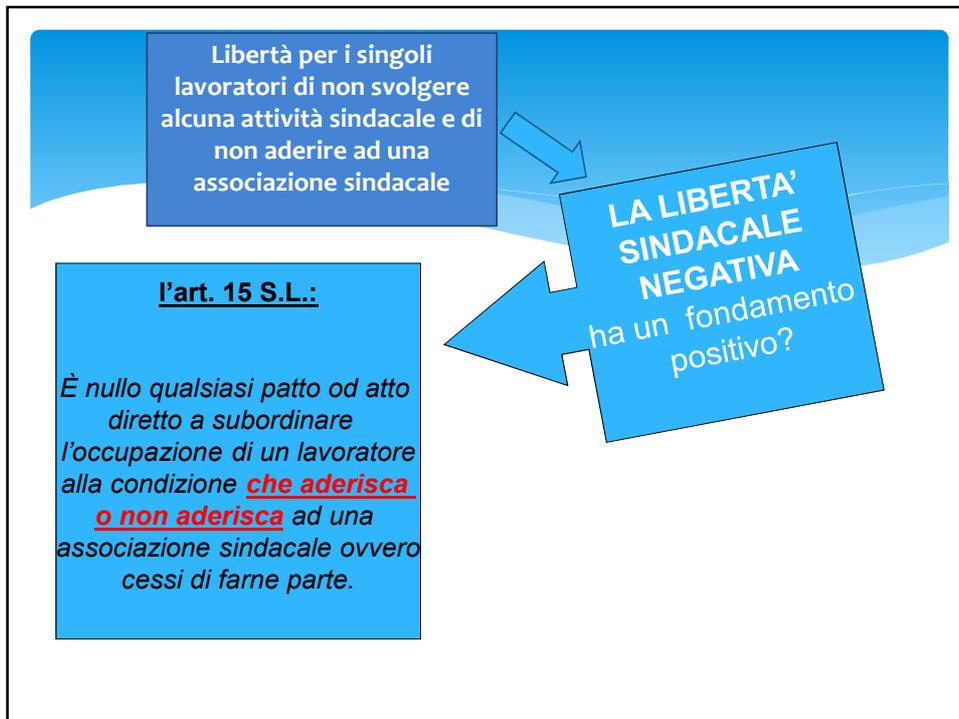
DUE ACCEZIONI

...LA LIBERTÀ SINDACALE POSITIVA

LIBERTÀ PER I SINGOLI LAVORATORI DI **PROMUOVERE, COSTITUIRE, ADERIRE** AD UNA ASSOCIAZIONE SINDACALE

...LA LIBERTÀ SINDACALE NEGATIVA

Libertà per i singoli lavoratori di **non svolgere** alcuna attività sindacale e di **non aderire** ad una associazione sindacale



CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Articolo 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.

È 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”

MI È VENUTO UN DUBBIO,
MA NON SO SE È
QUELLO GIUSTO.



1°

Pluralismo sindacale:
per ogni categoria
sindacale ci possono
essere tanti sindacati...

2°

Unico obbligo possibile: la
registrazione

3°

Per essere registrati occorre un
ordinamento interno a base
democratica

4°

La registrazione serve
solo ai fini della
procedura prevista per la
stipula del contratto
collettivo previsto
dall'art.39

NON ESSENDOCI SINDACATI
REGISTRATI IL CONTRATTO
COLLETTIVO DI DIRITTO COMUNE E'
EFFICACE SOLO PER GLI ISCRITTI

=

NECESSITA' DI MECCANISMI DI
ESTENZIONE DEL CONTRATTO
COLLETTIVO A TUTTI I LAVORATORI

L'efficacia soggettiva del contratto nell'esperienza dei giudici

* Il combinato disposto degli artt. 36 cost. 2099
cod.civ.

[...]

In mancanza di norme corporative o di accordo tra le
parti, la retribuzione è determinata dal giudice,
tenuto conto, ove occorra, del parere delle
associazioni professionali

[...]

Se il datore di lavoro è iscritto al sindacato, il contratto collettivo da lui stipulato si applica a TUTTI i suoi lavoratori nell'azienda

Estensione al datore non iscritto

- * Rinvio esplicito nel contratto individuale
- * Applicazione spontanea (implicita) del CC o di numerose clausole di esso
- * Applicazione ripetuta del CC (uso aziendale)

Incentivi all'applicazione del c.coll.

E' necessario applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro della categoria e della zona per poter usufruire di/partecipare a:

- * Sgravi contributivi, fiscalizzazioni degli oneri sociali
- * Appalti di opere pubbliche
- * Finanziamenti agevolati

SOGGETTI: dal sindacato di mestiere al sindacato d'industria

- * Il sindacato di mestiere si organizza sulla base della professionalità del soggetto. E' tipico del mondo pre-industriale.
- * Con l'industria i lavoratori devono essere organizzati in relazione al luogo dove lavorano (e in relazione al datore di lavoro). Il sindacato non tutela più i lavoratori in relazione al mestiere specifico, ma in relazione all'industria dove lavorano.

La categoria sindacale: dalla categoria merceologica alla libertà di organizzazione sindacale

Art. 2070 c.c. Criteri di applicazione

L'appartenenza alla categoria professionale, ai fini dell'applicazione del contratto collettivo, si determina secondo l'attività effettivamente esercitata dall'imprenditore.

[...] = categoria merceologica

Art. 39 Cost.: dal sindacato di industria individuato secondo la categoria merceologica alla libertà di organizzazione sindacale = più cc, stipulati da organizzazioni sindacali diverse, per stessa categoria produttiva

Sindacati e Confederazioni

Sindacato (federazione sindacale): associazione di lavoratori.

- * Compiti:
 - * Rappresentanza dei lavoratori
 - * Stipula dei contratti collettivi
- * Confederazione: associazione di sindacati
 - * Compiti:
 - * Rappresentanza politica generale
 - * Coordinamento dei sindacati aderenti alla confederazione (servizi comuni)
 - * Stipula degli accordi interconfederali (regole di funzionamento e indirizzi comuni)
- * Sindacati e confederazioni dei datori di lavoro (specialità)

**A CAUSA DELLA INATTUAZIONE DELL'
ART. 39, SI PONE ANCHE IL PROBLEMA
DELLA RAPPRESENTATIVITA' SINDACALE**

=

tanti sindacati nella medesima
categoria

chi stipula i contratti collettivi?

Rappresentatività sindacale

La rappresentatività è la forza contrattuale: il lavoratore quale contraente debole è tutelato dal sindacato «forte».

- * La mancata attuazione dell'art.39 Cost. (2^a parte):
 - * 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.
- * Rappresentatività di fatto... maggiore rappresentatività ... comparativamente più rappresentativi...

Soggetti rappresentativi in azienda

RSA Art. 19 (Costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali)

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

- * b) delle associazioni sindacali che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva.

RSU (chi costituisce rinuncia a RSA): TU 2014 (Acc. Interconf. Cgil, Cisl, Uil/Confindustria sulla Rappresentatività): elezione suffragio generale, scrutinio segreto, tra liste concorrenti. Alla elezione possono concorrere sia le liste di organizzazioni categoriali aderenti a confeder. firmatarie del TU, o del c.c.n.l. applicato nell'unità prod., sia associazioni non firmatarie (a cui poi si chiedono altri requisiti di garanzia, tipo accettazione TU, numero minimo di firme). Durata in carica: 3 anni.

Soggetti contratto aziendale: RSA, RSU, strutture territoriali delle associazioni firmatarie del c.c.n.l.

Contratti aziendali e rappresentatività

TU 2014 sulla rappresentanza (Confindustria/Cgil, Cils, Uil) prevede che i cc az. sono efficaci erga omnes (= il sindacato minoritario che non ha accettato il c.coll. az. non può che accettarlo) se:

- * approvati dalla maggioranza semplice dei componenti delle rsu;
- * approvati dalle rsa costituite nell'ambito delle o.s. maggioritarie nell'impresa per numero di iscritti (in questo secondo caso può esserci però richiesta di referendum sull'accordo da parte del 30% lavor. o da un o.s. firmataria del TU 2014)

ATTENZIONE!!

- * Le RSU sono di fonte contrattuale: chi non aderisce al sindacato firmatario non è obbligato! Al datore di lavoro non associato ad un sindacato non può essere imposta la costituzione della RSU
- * Le RSA sono di fonte legale: nessun datore di lavoro con + di 15 dip. può sottrarsi alla sua applicazione.

Soggetti: rappresentatività

TU 2014 sulla rappresentatività (Confindustria/Cgil, Cils, Uil): ammesse a contrattazione **nazionale**, le federazioni con rappresentatività non inferiore al 5% (determinata con media dato associativo (numero iscritti rispetto alla categoria) e dato elettorale nella elezione rsu (numero di voti in relazione alla categoria))

**Il tu rappresentanza non è una legge
ma un accordo interconfederale!**



**Posso chiedere al giudice di
condannare il datore di lavoro sulla
base del TU?**

- * La legge si applica a tutti
- * L'accordo interconfederale solo a chi è iscritto al sindacato /utilizza gli strumenti previsti dal sindacato

Natura sindacato:

Associazioni non riconosciute ex artt. 36 ss. c.c.

Art. 36 c.c.

L'ordinamento interno e l'amministrazione delle [associazioni non riconosciute](#) come persone giuridiche sono regolati dagli accordi degli associati.

Le dette associazioni possono stare in giudizio nella persona di coloro ai quali, secondo questi accordi, è conferita la presidenza o la direzione.

Art. 37

I contributi degli associati e i beni acquistati con questi contributi costituiscono il [fondo comune](#) dell'associazione.

Finché questa dura, i singoli associati non possono chiedere la divisione del fondo comune, né pretenderne la quota in caso di [recesso](#)

Art. 38

Per le obbligazioni assunte dalle persone che rappresentano l'associazione i terzi possono far valere i loro diritti sul fondo comune. Delle obbligazioni stesse rispondono anche [personalmente](#) e [solidalmente](#) [1292 ss.] le persone che hanno agito in nome e per conto dell'associazione.

Anche strutture non associative (si pensi alle vecchie Commissioni interne) possono avere natura sindacale ex art. 39 Cost., prima comma, che parla di 'organizzazione', quale che sia la sua forma giuridica.

L'art. 39 tutela anche coalizioni occasionali, non stabili

Rapporti tra le fonti Gerarchia delle fonti

- * Costituzione
- * Legge inderogabile
- * Contratto collettivo nazionale (rinnovato ogni 3 anni)
- * Contratto collettivo decentrato (aziendale, clausole rinvio, deroga in peius come da c.coll. naz.)
- * Contratto individuale (non deroga in peius)

Contenuti del CCNL

Individuazione delle mansioni richiedibili al lavoratore (inquadramento)

- * Orario di lavoro
- * Retribuzione
- * Permessi
- * Ferie
- * Codice disciplinare

In generale: la legge stabilisce i confini (limiti massimi/minimi) all'interno dei quali la contrattazione definisce la regola da applicare. Es. Orario normale settimanale per legge 40h. La CC può stabilire 38 ore settimanali medie nell'arco di un trimestre.

Contenuti C. Coll. Az.

orario di lavoro e istituti legati
alla produttività

Rapporto tra CCNL e Contr. II livello



- * I contratti di secondo livello
 - * Territoriale
 - * Aziendale

=

- * La regolamentazione secondo gli Accordi Interconfederali (atti di autonomia negoziale):
 - Clausole di rinvio dal CCNL a Contr. II liv.

C.az. peggiorativi del ccnl

- * Clausole di rinvio da ccnl a c.az.
- * TU rappresentatività 2014: i c.az. possono modificare in peius i ccnl per “aderire alle esigenze degli specifici contesti produttivi”, ma solo “nei limiti e con le procedure previste dagli stessi ccnl”.
- * Art. 8 l.n. 148/2011

Art.8 l.n. 148/2011

I contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti ... possono realizzare specifiche intese con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati a condizione di essere sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali, finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività.

2. Le specifiche intese di cui al comma 1 possono riguardare la regolazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione con riferimento:

a) agli impianti audiovisivi e alla introduzione di nuove tecnologie;
b) alle mansioni del lavoratore, alla classificazione e inquadramento del personale;

c) ai contratti a termine, ai contratti a orario ridotto, modulato o flessibile, al regime della solidarietà negli appalti e ai casi di ricorso alla somministrazione di lavoro;

d) alla disciplina dell'orario di lavoro;

e) alle modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e continuative a progetto e le partite IVA, alla trasformazione e conversione dei contratti di lavoro e alle conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro, fatta eccezione per il licenziamento discriminatorio, il licenziamento della lavoratrice in concomitanza del matrimonio, il licenziamento della lavoratrice dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione al lavoro, nonché fino ad un anno di età del bambino, il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore ed il licenziamento in caso di adozione o affidamento. 2-bis. Fermo restando il rispetto della Costituzione, nonché i vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro, le specifiche intese di cui al comma 1 operano anche in deroga alle disposizioni di legge che disciplinano le materie richiamate dal comma 2 ed alle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro.

* ...

Art.8 l.n. 148/2011

- * Violazione art. 39 Cost.!
- * Si rimette in discussione la gerarchia delle fonti:
contratto aziendale deroga a legge!
- * Potere ai sindacati comparativamente più
rappresentativi non più a livello nazionale ma locale!

MERCATO DEL LAVORO - SOLE 24 ORE

L'art. 8 della legge n. 148/2011: limiti della portata derogatoria

Luca Daffra, Avvocato, Studio Legale Ichino Brugnattelli e Associati | 09 novembre 2011

Molto si è già scritto e detto sull'art. 8 del D.L. 138/2011, convertito con modifiche dalla recente [legge n. 148/2011, che ha, da un lato, attribuito efficacia erga omnes ai contratti collettivi aziendali e territoriali, rispondenti a determinate condizioni, e, dall'altro, esteso notevolmente la capacità derogatoria dei suddetti contratti sia rispetto alla disciplina di categoria, che nei confronti di gran parte della legislazione del lavoro.](#)

Le opinioni sulla norma in questione sono assai difformi, vi è chi ne dà un giudizio estremamente positivo, vedendo nella stessa un utile strumento di flessibilizzazione del mercato del lavoro, che consentirebbe di rendere questo più "reattivo" rispetto alle esigenze che la moderna economia globalizzata impongono e chi, invece, la valuta assai negativamente, considerandola come una sorta di grimaldello utile solo a scardinare il sistema di tutele poste a favore dei lavoratori.

Su una cosa, peraltro, paiono essere d'accordo tutti i commentatori: che siamo di fronte a una norma di per sé "rivoluzionaria" e dai potenziali effetti dirompenti.

Ma sarà poi effettivamente così? Solo la concreta attuazione pratica potrà dirlo. Tuttavia, a ben leggere il testo della norma in esame qualche dubbio, a mio avviso, sorge.

Se è vero, infatti, che l'art. 8 formalizza la piena fungibilità tra legge e contratto collettivo (aziendale e territoriale), riconoscendo a questi una capacità regolativa pienamente equiparata alla prima, è pur vero che lo stesso fissa dei precisi limiti alla derogabilità in pejus della normativa di fonte legale.

Si tratta, in primo luogo, di "vicoli di scopo". I contratti cosiddetti di prossimità potranno, in effetti, derogare alle norme di legge e di CCNL, purché, gli stessi siano finalizzati alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività.

Ma non solo. Il comma 2 bis espressamente stabilisce che le deroghe devono, comunque, rispettare la "Costituzione, nonché" i vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro".

Soltanto nel caso in cui vengano soddisfatti entrambi i suddetti requisiti potrà riconoscersi ai contratti di prossimità tanto una portata erga omnes quanto la possibilità di prevedere deroghe alla legge e alla contrattazione collettiva nazionale.

La necessità di verificare il rispetto di tali requisiti apre, quindi, la strada al controllo giudiziario delle intese stipulate ai sensi dell'art. 8, sia in ordine all'adeguatezza causale e di proporzionalità della misura adottata in funzione dell'obiettivo prefissato, secondo il principio di razionalità che già la Corte Costituzionale ha ritenuto applicabile anche agli atti dell'autonomia collettiva (si veda sentenze nn. 103/1989 e 268/1994), sia con riguardo al rispetto dei principi costituzionali e delle convenzioni internazionali.

Si tratta, come ben si può prevedere e immaginare, di un sindacato, quello giudiziale, di portata assai ampia, che non potrà che gettare un'alea di incertezza in ordine all'effettiva applicabilità di contratti di prossimità peggiorativi, stipulati in forza della previsione in esame.

Questo aspetto, letto insieme al possibile profilo di incostituzionalità dell'art. 8 in relazione all'art. 39 della Cost., che condiziona a specifici requisiti soggettivi e procedure di contrattazione l'efficacia erga omnes del Ccnl di categoria, nonché alla necessità di raggiungere un accordo con le rappresentanze sindacali - che in caso di accordi peggiorativi, non è proprio scontato -, fa sorgere più di un dubbio circa l'effettiva portata pratica della norma in questione.

Contratto gestionale

- * Il contratto gestionale come determinato dalla l.223/1991: l'art.5 e i criteri di scelta dei lavoratori in eccedenza
- * Applicabilità a tutti i lavoratori in forza della legge
- * Viola l'art.39 Cost.?

Corte Cost. 268/1994

- * Il contratto collettivo gestionale non è un accordo economico normativo
- * Non regola i rapporti individuali di lavoro
- * Non è riconducibile all'art.39 Cost.
- * E' un accordo che procedimentalizza e limita il potere organizzativo del datore di lavoro e si applica solo nei suoi confronti

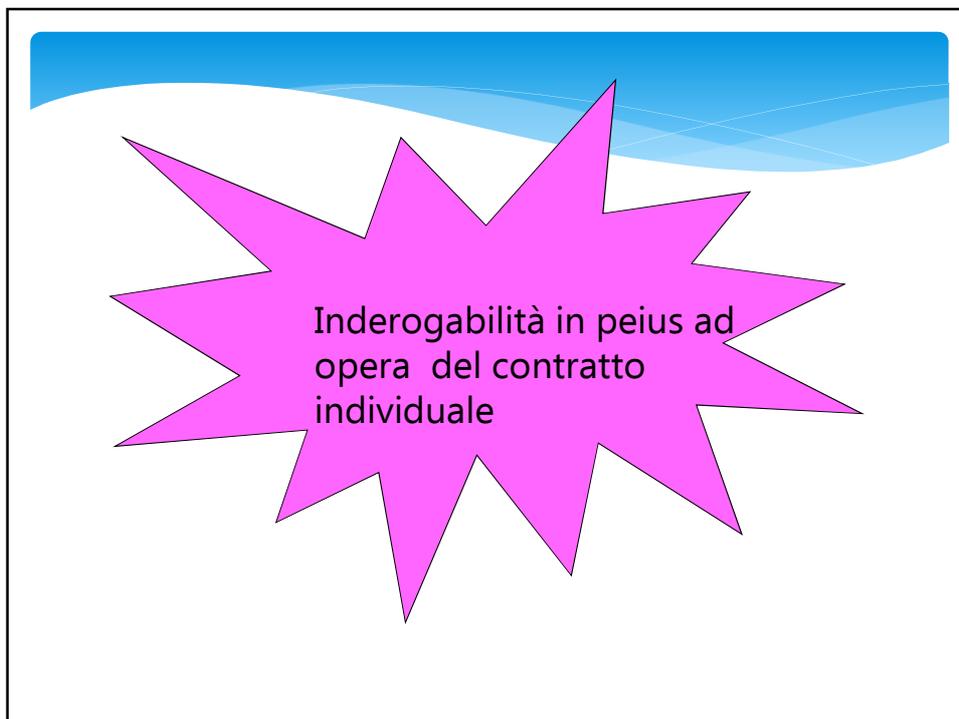
Rapporti contratti di medesima natura

**LE NUOVE PATTUZIONI
SI SOSTITUISCONO
INTEGRALMENTE
A QUELLE PRECEDENTI**

Rapporti c.indiv./c.coll. Art.2077 cod.civ.

2077. Efficacia del contratto collettivo sul contratto individuale. — I contratti individuali di lavoro tra gli appartenenti alle categorie alle quali si riferisce il contratto collettivo devono uniformarsi alle disposizioni di questo.

Le clausole difformi dei contratti individuali, preesistenti o successivi al contratto collettivo, sono sostituite di diritto da quelle del contratto collettivo, salvo che contengano speciali condizioni più favorevoli ai prestatori di lavoro



Ma l'art.2077 è applicabile ai CC di diritto comune?

Sì!
secondo la giurisprudenza, che separava la questione dell'erga omnes dalla questione dell'inderogabilità

No!
Secondo la dottrina che riteneva incompatibile l'art.2077 con la natura privatistica del CC

Art. 2113 c.c. (come modificato dalla l.n. 533/1973 sul processo del lavoro)
Rinunzie e transazioni. — Le rinunzie e le transazioni, che hanno per oggetto diritti del prestatore di lavoro derivanti da disposizioni inderogabili della legge e dei contratti o accordi collettivi concernenti i rapporti di cui all'art. 409 del codice di procedura civile, non sono valide.

=

Derogabilità solo in melius!

Principi generali delle pari opportunità e di non discriminazione

Ogni cosa ha il suo tempo...

Perchè è giunta l'ora di utilizzare a fondo le potenzialità del diritto antidiscriminatorio nel nostro Paese?

Il contrappeso

- * La tutela antidiscriminatoria come contrappeso alla flessibilizzazione delle condizioni di lavoro e all'introduzione di tipologie contrattuali precarie

Insider e outsider

- * La concorrenza fra insider ed outsider nel mercato del lavoro: il diritto del lavoro deve tutelare meno per tutelare tutti e per non diventare esso stesso un fattore di discriminazione fra lavoratori stabili e disoccupati, precari, lavoratori non standard

Dal diritto sostanziale a quello procedurale

- * Le tradizionali tecniche di regolazione, fondate su norme inderogabili che stabiliscono diritti, cedono il passo a tecniche di carattere procedurale, fondate su procedure decisionali corrette e trasparenti che non garantiscono tuttavia dei risultati

L'esempio europeo

- * Direttiva 97/81/Ce sul part time
- * Direttiva 99/70/Ce sul lavoro a tempo determinato:
Il legislatore si preoccupa non tanto di stabilire diritti sostanziali, ma che il lavoratore non venga discriminato a causa del proprio status lavorativo

La sfiducia degli operatori

Relativamente al "disincanto col quale molti lavoristi guardano ai risultati della legislazione antidiscriminatoria, vedendovi soltanto una legge-manifesto, che "costa nulla e difficilmente incide sugli assetti reali" (Mariucci), si tratta di un atteggiamento che non fa i conti con un dato di realtà, e cioè che sempre di più ... i divieti di discriminazione costituiscono la forma attuale in cui si esprimono quei meccanismi di correzione degli squilibri di potere contrattuale che consentono di dare rilevanza alle condizioni soggettive reali dei contraenti" (Barbera).

La nuova normativa europea: gli strumenti

- * Una nozione di discriminazione con elementi di grande novità, che opera nel rapporto di lavoro, ma anche in campi diversi quali istruzione, sanità, alloggi...
- * Sanzioni più efficaci (effettive, proporzionate, dissuasive)
- * Inversione parziale dell'onere probatorio
- * Azioni positive ed eguaglianza sostanziale
- * Azioni di gruppo
- * Equality bodies
- * **Mainstreaming** ("Il concetto di mainstreaming fa riferimento al processo attraverso il quale le innovazioni sperimentate in un ambito circoscritto (sociale, economico ed istituzionale) vengono trasposte a livello di sistema. Si tratta di un percorso di acquisizione, da parte delle politiche e delle normative locali, nazionali e comunitarie, delle buone prassi sperimentate a livello di singolo progetto pilota, ovvero delle innovazioni che hanno dimostrato la loro efficacia).

*

Nozione di discriminazione

Come ci ricorda Barbera:

In passato: i divieti di discriminazione erano enumerati; la tutela era relativa e condizionata perchè il giudizio era comparativo; i diritti coinvolti erano di carattere negativo; possibile riallineamento al ribasso; nella discriminazione indiretta il focus era sul gruppo

- * Oggi: allargamento universalistico della tutela antidiscriminatoria; ci sono più concetti di discriminazione e si prescinde da una comparazione effettiva (molestie=diritto assoluto); attribuzione di diritti di contenuto positivo; azioni positive=impossibilità di riallineamenti al ribasso; nella discriminazione indiretta il focus è anche sull'individuo, c'è un superamento dell'uso dei dati statistici

Nozione di discriminazione

L'allargamento della comparazione anche a situazioni ipotetiche, il superamento nell'uso dei dati statistici, l'analisi qualitativa e non quantitativa dell'impatto della discriminazione, l'equiparazione della molestia (violazione dignità=diritto assoluto) alla discriminazione

→

Dalla discriminazione come concetto relazionale-comparativo alla discriminazione anche come tutela del diritto assoluto alla dignità umana (Barbera)? o una mera agevolazione dell'onere della prova (De Simone)?

→

Cambia il peso dell'interpretazione del giudice, a seconda della posizione che si sceglie

Articolo 3 Costituzione

- * Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.
- * È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e la uguaglianza 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.

A) Fattori diversi dal genere La normativa UE

- * **Direttiva UE 2000/43/CE** ---razza,origine etnica;
- * **2000/78/CE** ----occupazione e condizioni di lavoro: divieto discriminazioni fondate su religione, convinzioni personali, handicap, età, tendenze sessuali;

La normativa italiana

- * Le direttive sono attuate dai d.lg.vi 215 e 216/2003, che ripetono pedissequamente il testo delle direttive

D.lg.vo n. 215/2003

"Il presente decreto reca le disposizioni relative all'attuazione della parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica, disponendo le misure necessarie affinché le differenze di razza o di origine etnica non siano causa di discriminazione, anche in un'ottica che tenga conto del diverso impatto che le stesse forme di discriminazione possono avere su donne e uomini, nonché dell'esistenza di forme di razzismo a carattere culturale e religioso."

Concetti di discriminazione

- * a) si ha discriminazione diretta quando, per la razza o l'origine etnica, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in situazione analoga;
- * b) si ha discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone di una determinata razza od origine etnica in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone.

Molestie Ordine di discriminare

"Sono, altresì, considerate come discriminazioni ... anche le molestie ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per motivi di razza o di origine etnica, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.

L'ordine di discriminare persone a causa della razza o dell'origine etnica è considerato una discriminazione..."

Ambito di applicazione

Aree:

- * a) accesso all'occupazione e al lavoro, sia autonomo che dipendente, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione;
- * b) occupazione e condizioni di lavoro, compresi gli avanzamenti di carriera, la retribuzione e le condizioni del licenziamento;
- * c) accesso a tutti i tipi e livelli di orientamento e formazione professionale, perfezionamento e riqualificazione professionale, inclusi i tirocini professionali;
- * d) affiliazione e attività nell'ambito di organizzazioni di lavoratori, di datori di lavoro o di altre organizzazioni professionali e prestazioni erogate dalle medesime organizzazioni;
- * e) protezione sociale, inclusa la sicurezza sociale;
- * f) assistenza sanitaria;
- * g) prestazioni sociali;
- * h) istruzione;
- * i) accesso a beni e servizi, incluso l'alloggio

D.lg.vo no. 216/2003

- * Il presente decreto reca le disposizioni relative all'attuazione della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla religione, dalle convinzioni personali, dagli handicap, dall'età e dall'orientamento sessuale, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro, disponendo le misure necessarie affinché tali fattori non siano causa di discriminazione, in un'ottica che tenga conto anche del diverso impatto che le stesse forme di discriminazione possono avere su donne e uomini.

Concetti di discriminazione

- * a) si ha discriminazione diretta quando, per religione, per convinzioni personali, per handicap, per età o per orientamento sessuale, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga;
- * b) si ha discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di handicap, le persone di una particolare età o di un orientamento sessuale in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone.

Molestie Ordine di discriminare

- * "Sono, altresì, considerate come discriminazioni ... anche le molestie ovvero quei comportamenti indesiderati...aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.
- * L'ordine di discriminare persone a causa della religione, delle convinzioni personali, dell'handicap, dell'età o dell'orientamento sessuale è considerata una discriminazione"

Ambito di applicazione

Aree:

- * a) accesso all'occupazione e al lavoro, sia autonomo che dipendente, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione;
- * b) occupazione e condizioni di lavoro, compresi gli avanzamenti di carriera, la retribuzione e le condizioni del licenziamento;
- * c) accesso a tutti i tipi e livelli di orientamento e formazione professionale, perfezionamento e riqualificazione professionale, inclusi i tirocini professionali;
- * d) affiliazione e attività nell'ambito di organizzazioni di lavoratori, di datori di lavoro o di altre organizzazioni professionali e prestazioni erogate dalle medesime organizzazioni.

Deroghe e giustificazioni nella disciplina UE e domestica

- * Le direttive non aiutano: lista aperta o tassativa?
- * Esclusione delle differenze basate sulla nazionalità dei cittadini dei paesi terzi
- * Regime speciale degli enti religiosi e delle organizzazioni di tendenza

Esempi di eccezioni tratte dal d.l.gvo n. 215

Il decreto legislativo non riguarda le differenze di trattamento basate sulla nazionalità e non pregiudica le disposizioni nazionali e le condizioni relative all'ingresso, al soggiorno, all'accesso all'occupazione, all'assistenza e alla previdenza dei cittadini dei Paesi terzi e degli apolidi nel territorio dello Stato, nè qualsiasi trattamento, adottato in base alla legge, derivante dalla condizione giuridica dei predetti soggetti.

Esempi di eccezioni tratte dal d.l.gvo n. 216

- * Nel rispetto dei principi di proporzionalità e ragionevolezza e purché la finalità sia legittima, nell'ambito del rapporto di lavoro o dell'esercizio dell'attività di impresa, non costituiscono atti di discriminazione ... quelle differenze di trattamento dovute a caratteristiche connesse alla religione, alle convinzioni personali, all'handicap, all'età o all'orientamento sessuale di una persona, qualora, per la natura dell'attività lavorativa o per il contesto in cui essa viene espletata, si tratti di caratteristiche che costituiscono un requisito essenziale e determinante ai fini dello svolgimento dell'attività medesima.
- * Non costituiscono, comunque, atti di discriminazione ... quelle differenze di trattamento che, pur risultando indirettamente discriminatorie, siano giustificate oggettivamente da finalità legittime perseguite attraverso mezzi appropriati e necessari.

UNAR-Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali (D.lg.vo n. 215)

- * È istituito presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le pari opportunità un ufficio per la promozione della parità di trattamento e la rimozione delle discriminazioni fondate sulla razza o sull'origine etnica, con funzioni di controllo e garanzia della parità di trattamento e dell'operatività degli strumenti di tutela, avente il compito di svolgere, in modo autonomo e imparziale, attività di promozione della parità e di rimozione di qualsiasi forma di discriminazione fondata sulla razza o sull'origine etnica, anche in un'ottica che tenga conto del diverso impatto che le stesse discriminazioni possono avere su donne e uomini, nonché dell'esistenza di forme di razzismo a carattere culturale e religioso.

Altre norme: art. 15 S.L.

- È nullo qualsiasi patto od atto diretto a:
- * a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte;
 - * b) licenziare un lavoratore, discriminarlo, nell'assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero.
 - * Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso*, di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali**.

* Art. 13 L. n. 903/1977

** Art. 4 del D.L.vo n. 216/2003

Art. 16 S.L. Trattamenti economici collettivi discriminatori.

- * È vietata la concessione di trattamenti economici di maggior favore aventi carattere discriminatorio a mente dell'articolo 15.
- * Il [Tribunale] su domanda dei lavoratori nei cui confronti è stata attuata la discriminazione di cui al comma precedente o delle associazioni sindacali alle quali questi hanno dato mandato, accertati i fatti, condanna il datore di lavoro al pagamento, a favore del fondo adeguamento pensioni, di una somma pari all'importo dei trattamenti economici di maggior favore illegittimamente corrisposti nel periodo massimo di un anno.

Altre norme

- * **D.lg.vo n. 286/1998** - Condizione dello straniero: divieto discriminazioni in ragione dell'appartenenza ad una razza, gruppo etnico o linguistico, confessione religiosa, nazionalità
- * **L. n. 67/2006** divieto discriminazione diretta e indiretta a causa di disabilità nelle aree civili, politiche, economiche e sociali; rimedi simili a quelli dei d.l.g.vi 215 e 216

B) Le discriminazioni di genere Normativa UE

- * Article 141 Trattato CE - Principio parità retributiva
- * Direttiva 75/117/CEE - Parità retributiva
- * Direttiva 76/207/CEE e Direttive 2002/73/CE - Parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro
- * Direttiva 79/7/CEE Parità uomo donna Sicurezza Sociale NI
- * Direttiva 86/378/CEE e Direttiva 96/97/CE Parità uomo donna nei regimi professionali di Sicurezza Sociale NI
- * Direttiva 86/613/CEE Parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma, ivi comprese le attività nel settore agricolo
- * Direttiva 92/85/CEE Maternità
- * Direttiva 96/34/CE Congedo parentale
- * Direttiva 2004/113/CE parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura
- * Direttiva Quadro 2006/54/CE Recast

Normativa Italiana

- D.Lgs. 11-4-2006 n. 198 - Codice delle pari opportunità tra uomo e donna**
- D.Lgs. 26-3-2001 n. 151 - Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità

Codice delle pari opportunità tra uomo e donna

- * Libro I - Disposizioni per la promozione delle pari opportunità tra uomo e donna - Gli organi della parità
- * Libro II - Pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti etico-sociali
- * Libro III - Pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti economici (rapporto di lavoro, lavoro autonomo e attività di impresa, accesso ai beni e servizi e loro fornitura (d.lg.vo n. 196/2007))
- * Libro IV - Pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti civili e politici (Pari opportunità nell'accesso alle cariche elettive).

CONCETTO DI DISCRIMINAZIONE

- * 1. Costituisce discriminazione diretta qualsiasi atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento, che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga
- * 2. Si ha discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purchè l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

MOLESTIE

- * Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.
- * Sono, altresì, considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

MOLESTIE

Gli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro dei lavoratori o delle lavoratrici vittime di comportamenti che integrano molestie sono nulli se adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione ai comportamenti medesimi.

Reazioni datoriali discriminatorie

- * Sono considerati, altresì, discriminazioni quei trattamenti sfavorevoli da parte del datore di lavoro che costituiscono una reazione ad un reclamo o ad una azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne.

DIVIETI DI DISCRIMINAZIONE NELL'ACCESSO AL LAVORO

Articolo 27 d.lg. vs n. 198/2006

- È vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro, in forma subordinata, autonoma o in qualsiasi altra forma, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale.
- La discriminazione è vietata anche se attuata:
- * a) attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza;
 - * b) in modo indiretto, attraverso meccanismi di preselezione ovvero a mezzo stampa o con qualsiasi altra forma pubblicitaria che indichi come requisito professionale l'appartenenza all'uno o all'altro sesso.
- Il divieto si applica anche alle iniziative in materia di orientamento, formazione, perfezionamento e aggiornamento professionale, per quanto concerne sia l'accesso sia i contenuti, nonché all'affiliazione e all'attività in un'organizzazione di lavoratori o datori di lavoro, o in qualunque organizzazione i cui membri esercitino una particolare professione, e alle prestazioni erogate da tali organizzazioni.

Deroghe

Eventuali deroghe sono ammesse soltanto per mansioni di lavoro particolarmente pesanti individuate attraverso la contrattazione collettiva.

Nei concorsi pubblici e nelle forme di selezione attuate, anche a mezzo di terzi, da datori di lavoro privati e pubbliche amministrazioni la prestazione richiesta dev'essere accompagnata dalle parole «dell'uno o dell'altro sesso», fatta eccezione per i casi in cui il riferimento al sesso costituisca requisito essenziale per la natura del lavoro o della prestazione.

Non costituisce discriminazione condizionare all'appartenenza ad un determinato sesso l'assunzione in attività della moda, dell'arte e dello spettacolo, quando ciò sia essenziale alla natura del lavoro o della prestazione.

DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE RETRIBUTIVA

Articolo 28 d.lg. n. 198/2006

- * La lavoratrice ha diritto alla stessa retribuzione del lavoratore quando le prestazioni richieste siano uguali o di pari valore.
- * I sistemi di classificazione professionale ai fini della determinazione delle retribuzioni debbono adottare criteri comuni per uomini e donne.

**DIVIETI DI DISCRIMINAZIONE NELLA PRESTAZIONE
LAVORATIVA
E NELLA CARRIERA**
Articolo 29 d.lg.vo n. 198/2006

È vietata qualsiasi discriminazione fra uomini e donne per quanto riguarda l'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e la progressione nella carriera.

**Reazioni ordinamento alle
discriminazioni**

**Tutti gli atti
discriminatori
sono nulli**

Inversione onere della prova

Quando il ricorrente fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico relativi alle assunzioni, ai regimi retributivi, all'assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera ed ai licenziamenti, idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, spetta al convenuto l'onere della prova sull'insussistenza della discriminazione.

GLI ORGANI DELLA PARITÀ Consigliere di parità

- * A livello nazionale, regionale e provinciale sono nominati una consigliera o un consigliere di parità.
- * La consigliera o il consigliere nazionale di parità **sono nominati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità.**
- * Le consigliere ed i consiglieri di parità regionali e provinciali sono nominati, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità, su designazione delle regioni e delle province.
- * Le consigliere e i consiglieri di parità devono possedere **requisiti di specifica competenza ed esperienza pluriennale** in materia di lavoro femminile, di normative sulla parità e pari opportunità nonché di mercato del lavoro, comprovati da idonea documentazione.

Consigliere di parità

Le consigliere ed i consiglieri di parità svolgono funzioni di promozione e di controllo dell'attuazione dei **principi di uguaglianza di opportunità e di non discriminazione tra donne e uomini nel lavoro**