

## **LO STATUTO DEI LAVORATORI COMPIE 40 ANNI \***

Marta Fasola

Quest'anno compie quaranta anni la legge *"Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento"*. Meglio conosciuta come Statuto dei lavoratori, la legge venne approvata dopo l'autunno caldo del 1969 in uno scenario in cui le parole 'flessibilità', 'precarietà', 'globalizzazione' non facevano parte del vocabolario quotidiano.

È di Giuseppe Di Vittorio nel 1952 la prima proposta di uno statuto dei lavoratori che sarà poi realizzato da Giacomo Brodolini, che con lui era stato al vertice della CGIL nel 1955 come vicesegretario. Nominato Ministro del Lavoro socialista nel secondo governo Rumor e fautore della riforma della previdenza sociale del 1969, dell'abolizione delle gabbie salariali e della modifica del collocamento contro il caporalato, istituì una commissione nazionale per redigere una bozza di statuto alla cui presidenza nominò Gino Giugni. Brodolini morì pochi giorni dopo aver presentato –nel giugno 1969- il disegno di legge elaborato dalla commissione. La legge n. 300 fu approvata il 20 maggio 1970 con l'astensione del Partito Comunista che, pur apprezzando la garanzia dei diritti costituzionali prevista per i lavoratori sul luogo di lavoro, lamentava l'esclusione delle tutele per i lavoratori delle aziende più piccole.

L'art. 35 dello Statuto, infatti, fissa il campo di applicazione della legge: *" ... a ciascuna sede, stabilimento, filiale o reparto autonomo che occupa più di quindici dipendenti. Le stesse disposizioni si applicano alle imprese agricole che occupano più di cinque dipendenti."*

Le norme valgono anche per quelle aziende che hanno alle dipendenze 15 addetti in diverse 'unità produttive' ma nello stesso comune ('ambito territoriale' per le imprese agricole).

L'articolo 37 fissa l'applicazione dello Statuto ai *dipendenti da enti pubblici che svolgano esclusivamente o prevalentemente attività economica.*

In 41 articoli divisi in 6 titoli la legge tutela la libertà e la dignità del lavoratore (tit. I), la libertà sindacale (tit. II), l'attività sindacale (tit. III) anche con disposizioni varie e generali (tit. IV), norme sul collocamento (tit. V) e disposizioni penali (tit. VI).

In primo luogo, quindi, lo Statuto afferma la libertà di opinione (art. 1): *I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge.* Il datore di lavoro non può – né al momento dell'assunzione, né durante il rapporto di lavoro- fare indagini sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore (art. 8).

Al datore di lavoro non è consentito impiegare guardie giurate, tranne che per tutelare il patrimonio aziendale (art. 2) ed in caso deve comunicare ai lavoratori i nominativi e le mansioni degli addetti alla vigilanza (art. 3). Sono vietati anche impianti audiovisivi o altre apparecchiature installati allo scopo di controllare a distanza l'attività dei lavoratori (art. 4). I pretori del lavoro hanno ampliato la classificazione di questi impianti includendo i navigatori satellitari e i database all'interno dei sistemi informatici. "Le visite personali di controllo sul lavoratore", vale a dire le perquisizioni (art. 6) sono vietate tranne che per la salvaguardia del patrimonio aziendale. Dovranno comunque avvenire all'uscita del luogo di lavoro, tutelando la dignità e la riservatezza del lavoratore.

L'art. 5 vieta gli accertamenti da parte del datore di lavoro sulla malattia o infortunio del lavoratore. I controlli sono appannaggio degli istituti previdenziali competenti, su richiesta del datore di lavoro. L'art. 7 regola, in modo dettagliato, le sanzioni disciplinari stabilendo modi, tempi ed anche l'ammontare di una eventuale multa.

Per la loro sicurezza lo Statuto riconosce ai lavoratori il diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali (art.9), materia oggetto dei DPR 547 del 1955 ed il 303 del 1956. Le rappresentanze sindacali hanno diritto a controllare il servizio di mensa (art. 11).

Particolare attenzione nello Statuto venne riservata ai lavoratori studenti (art. 10) che devono essere agevolati nei turni di lavoro per poter frequentare i corsi e preparare gli

esami e hanno diritto ai permessi giornalieri retribuiti per sostenere gli esami. Il datore di lavoro può richiedere i certificati che comprovino corsi ed esami.

L'art. 13 sostituì l'art. 2103 del codice civile stabilendo che il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto e se viene assegnato a mansioni superiori ha diritto alla retribuzione equivalente. Ogni patto contrario è nullo.

Lo Statuto fissa in modo chiaro il diritto di associazione ed attività sindacale –garantito a tutti i lavoratori- all'interno dei luoghi di lavoro (art. 14). Molto precise sono le norme contro gli atti discriminatori (art. 15) che rendono nullo qualsiasi patto o atto che condizioni il lavoratore ad aderire o non aderire ad un sindacato, che gli rechi danno con improprie assegnazioni di mansioni, trasferimenti sino ad arrivare al licenziamento a causa della sua appartenenza al sindacato, attività sindacale o partecipazione allo sciopero. Lo stesso articolo rende nulli atti o patti dettati da discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso. L'art. 16 stabilisce inoltre il divieto di trattamenti economici di maggior favore che abbiano alla base un carattere discriminatorio di qualsiasi tipo. Il datore di lavoro non può costituire o finanziare sindacati dei lavoratori (art. 17).

L'art. 18 -in parte modificato dalla legge n. 108 del 1990- stabilisce che con la sentenza di annullamento del licenziamento perché senza giusta causa, il giudice ordina al datore di lavoro di reintegrare il lavoratore. Questo accade nelle aziende con oltre 15 lavoratori (5 per le aziende agricole). L'articolo descrive nel dettaglio le norme per calcolare il numero degli addetti (p.e. non sono calcolati il coniuge ed i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta ed in linea collaterale'). Nel 2003 gli elettori italiani furono chiamati a decidere con un referendum se estendere le garanzie dell'art. 18 anche ai lavoratori di aziende con meno di 15 dipendenti. Il quorum non fu raggiunto (votò solo il 25,50%).

L'articolo 19, che riconosce la costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali, fu oggetto di due referendum abrogativi nel 1995. Quello che raggiunse il quorum abrogò alcune parti dell'articolo consentendo la *costituzione di rappresentanze sindacali aziendali ad iniziativa dei lavoratori nell'ambito di associazioni sindacali che siano firmatarie di contratti applicati nell'unità produttiva*, facendo decadere, quindi, l'esclusivo "ambito delle

associazioni aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale”  
. È aperto il dibattito se questo abbia ampliato o limitato la libertà sindacale dei lavoratori.

Lo stesso vale per il referendum, promosso dai radicali, sull’art. 26 dello Statuto che nel giugno 1995 aveva per oggetto la ritenuta sul salario che il datore di lavoro deve versare alle organizzazioni sindacali. Il testo modificato dal referendum stabilisce che *“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”*; vale a dire sopprime l’obbligo del datore di lavoro di raccogliere e versare i contributi ai sindacati. Tale obbligo, però, sussiste ove previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro. Nel caso di organizzazioni non firmatarie di contratti collettivi la Cassazione ha ritenuto più corretta la tesi di condotta antisindacale da parte del datore di lavoro che non acconsenta al versamento del contributo sindacale in base all’articolo 1269 del codice civile (delegazione di pagamento).

Negli articoli dal 20 al 25 lo statuto detta norme precise per lo svolgimento dell’attività sindacale all’interno dell’azienda: il diritto di assemblea sia fuori che durante l’orario di lavoro; l’obbligo del datore di lavoro a permettere referendum su materie inerenti all’attività sindacale; il trasferimento dei dirigenti sindacali aziendali consentito solo con il previo nulla osta dei sindacati; i permessi retribuiti per i dirigenti sindacali, il cui numero è stabilito con precisione nell’art. 23 e ribadito nell’art. 29 che tratta della fusione delle rappresentanze sindacali; i permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali, ecc.; infine il diritto di affiggere –negli spazi che il datore di lavoro obbligatoriamente deve mettere a disposizione- *all’interno dell’unità produttiva, pubblicazioni testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.*

L’ultimo articolo del titolo III, l’art. 27, stabilisce l’obbligo del datore di lavoro, che abbia alle dipendenze almeno 200 lavoratori, di mettere disposizione delle rappresentanze sindacali aziendali, un locale o all’interno dell’azienda o nelle immediate vicinanze. In caso di unità produttiva con un minor numero di dipendenti, i rappresentanti sindacali hanno comunque diritto –previa richiesta- a *un locale idoneo per le loro riunioni.*

Le sanzioni a cui va incontro il datore di lavoro che assuma una condotta antisindacale sono ampiamente specificate nell'art. 28 (Titolo IV) che disciplina il ricorso all'autorità giudiziaria. Gli articoli 30, 31 e 32 regolano rispettivamente i permessi per i dirigenti provinciali e nazionali delle associazioni sindacali, e l'aspettativa o i permessi per quei lavoratori che vanno a ricoprire cariche pubbliche elettive o cariche sindacali provinciali o nazionali.

Il titolo V (art. 33 e 34) sul collocamento fotografa la realtà lavorativa degli anni in cui fu approvato lo Statuto, con gli uffici di collocamento e le 'richieste numeriche' o quelle 'nominative', istituti sconosciuti ad un ventenne o trentenne di oggi in cerca di lavoro.

Nell'ultimo Titolo sulle disposizioni finali e penali, l'art. 36 stabilisce che *nei provvedimenti di concessione di benefici accordati ai sensi delle vigenti leggi dallo Stato a favore di imprenditori ... e nei capitolati di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, deve essere inserita la clausola esplicita determinante l'obbligo per il beneficiario o appaltatore di applicare o di far applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro della categoria e della zona*. L'art. 38 stabilisce le ammende o l'arresto per le violazioni degli articoli su: guardie giurate (art. 2), impianti audiovisivi di controllo (art. 4), accertamenti sanitari (art. 5), visite personali di controllo (art. 6), divieto di indagini sulle opinioni (art. 8) e atti discriminatori (art. 15). Le ammende vanno versate al Fondo adeguamento pensioni (art. 39).

Gli ultimi due articoli della legge (art. 40 e 41) dispongono l'abrogazione di qualsiasi norma contrastante con la legge, *fatte salve le condizioni dei contratti collettivi e degli accordi sindacali più favorevoli ai lavoratori* e l'esenzione fiscale per tutti gli atti e documenti necessari per l'attuazione della legge, nonché l'esenzione da bollo, imposte di registro o altro relativi ai giudizi nascenti dalla sua applicazione.

\*

Fonte: <http://dirittoditutti.giuffre.it/psixsite/Primo%20Piano/Problemi%20del%20lavoro/default.aspx?id=5213>