



I Diritti Sindacali delle Organizzazioni Sindacali non rappresentative e quelli dei loro iscritti!

Vengono sistematicamente negati alle Organizzazioni Sindacali non rappresentative tutte le prerogative previste ex lege 300/1970, addirittura anche quelle di cui agli artt. 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*” e 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.*

Crediamo, e lo abbiamo sempre ribadito, che la legge 300/70 (Statuto dei Lavoratori) attui il principio di cui all'art. 39 della Costituzione secondo il quale *“L'Organizzazione sindacale è libera”*; la libertà che negli Enti e/o Aziende si realizza e concretizza anche e soprattutto con l'informazione continua resa ai lavoratori su tutto quello che emerge/succede nell'ambito lavorativo, nel rapporto di lavoro e sui luoghi di lavoro.

Infatti l'art.25 superiore fa obbligo al datore di lavoro, in riferimento al diritto di affissione, *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*, queste previsioni, al pari di quelle di cui all'art.27 della stessa norma, non sono discriminanti perché realizzano il principio di eguaglianza sancito nell'art.3 della Costituzione.

Riteniamo che le OO.SS. non rappresentative, cioè quelle che non hanno raggiunto il 5% con la media tra il dato associativo e elettivo (articolo contestato all'attuale Governo), siano escluse dal solo diritto di rappresentare i lavoratori nel procedimento

di formazione del contratto di secondo livello. Ergo la libertà dell'O.S. si concretizza con la fruizione di tutte quelle prerogative che le permettano di fare proselitismo nei luoghi di lavoro, affiggere alle bacheche sindacali, riunirsi nei locali messi a disposizione dall'Ente; il sindacato non rappresentativo ha diritto di ricevere l'informativa dall'Amministrazione, può direttamente rappresentare e assistere i propri iscritti e i non iscritti nei luoghi di lavoro e può adire il Giudice del Lavoro, azionando la specifica tutela dell'art 28, legge 300/70, rubricato come repressione della condotta antisindacale.

Siamo da sempre convinti, che non essendo un CCNL, un CCNQ, un ACQ annoverati tra le fonti di Legge, non possono comprimere i diritti previsti dall'ordinamento, tantomeno modificare una Legge che attua i principi costituzionalmente garantiti come la Legge 300/1970.

Sui punti superiori, il Giudice del Lavoro di Livorno, il 31 marzo 2011, nel procedimento ex art. 28, legge 300/70, n. 1865/2010 RG, ha statuito, dopo aver richiamato consolidata giurisprudenza della Corte costituzionale e della Suprema Corte di cassazione – *che " l'autonomo diritto all'informazione preventiva e successiva (estensivamente: diritto alla consultazione) è svincolato da quelli concernenti la concertazione (oggi confronto) e la contrattazione che, indubbiamente, spettano – queste ultime – solo ai sindacati rappresentativi, secondo gli artt. 42 e 43 del d.lgs. 165/01; vale a dire che realizzino il 5% della consistenza in rapporto al personale sindacalizzato della categoria e/o area di riferimento, inteso come media del dato associativo e del dato elettorale.*

Questo perché il diritto all'informazione (per ciò definito autonomo), pur essendo propedeutico anche alla contrattazione è, più in generale, preordinato a rendere effettiva-efficace la capacità operativa del sindacato «di divulgare notizie ai propri iscritti, evidentemente interessati a tematiche di tal genere e, se del caso, ad intraprendere le iniziative eventualmente occorrenti nell'esercizio della libertà sindacale, oltre al controllo dell'esercizio dei poteri datoriali nella gestione dei rapporti di lavoro».

Inoltre il Magistrato afferma nella statuizione, che il fatto di non essere rappresentativi e/o di non aver sottoscritto il contratto nazionale, non preclude alle organizzazioni sindacali non rappresentative (***soprattutto quelle che hanno una capillarità su tutto il territorio nazionale come ha il Diccip***) ogni diritto afferente al libero ed effettivo esercizio della loro attività e, non esclude altresì, che l'Amministrazione si determini ad interloquire con i citati soggetti collettivi, senza che ciò configuri lesione delle prerogative delle OO.SS. Rappresentative firmatarie del contratto.

Non solo ma la giurisprudenza in questo campo avanza velocemente, infatti la Suprema Corte ammette che la CDI possa derogare dal CCNL e l'applicabilità dei

contratti collettivi può non essere estensibile ai lavoratori iscritti a quelle OO.SS. che non hanno sottoscritto il CCNL ovvero il CDI; inoltre, spiegano i Supremi Giudici che la generalizzata efficacia soggettiva dei CDI va conciliata da un lato con il limite del principio di libertà, di organizzazione di attività sindacale sancito dall'articolo 39 della Costituzione e dall'altro da un sistema fondato sui principi privatistici e sulla rappresentanza negoziale non già legale o istituzionale delle OO.SS. Pertanto si deve riconoscere erga omnes i CDI come regola generale ma è necessario ammettere l'eccezione per i lavoratori che aderiscono ad una O.S. diversa da quelle che hanno stipulato il contratto decentrato condividendo l'esplicito dissenso. Pertanto è illecita la pretesa datoriale di esigere il rispetto dell'accordo aziendale per i Lavoratori dissenzienti perché iscritti ad un sindacato non firmatario del CDI.

In linea con le nostre storiche convinzioni nei prossimi giorni assumeremo tutte le iniziative affinché questi principi vengano applicati, sempre nell'intento di tutelare i diritti dei lavoratori e sempre di più convinti che UNITI SI VINCE, SEMPRE!!

Il Coordinatore Generale
Mario Assirelli

Pescara, 27.09.2018

Ufficio di Presidenza Dicap
Viale Gramsci, 265
41122 Modena