

# LUISS



Corso di laurea magistrale a ciclo unico in Giurisprudenza

CATTEDRA DI DIRITTO DEL LAVORO

## IL RUOLO DEI SINDACATI NELLA CRISI D'IMPRESA

RELATORE

Chiar.mo Prof.

Raffaele Fabozzi

CORRELATORE

Chiar.mo Prof.

Antonio Dimitri Zumbo

CANDIDATA

Nicole Micaela Vantaggiato

Matricola 158803

## INDICE

**Introduzione**.....

### **CAPITOLO I**

#### **L'ORIGINE DEL SINDACATO**

1. La rivoluzione industriale.....	
1.1 Movimento operaio e sindacale.....	
2. Il periodo corporativo .....	
2.1 Le associazioni sindacali corporative.....	
3. L'evoluzione del sindacato nel secondo dopoguerra.....	
3.1 La nascita di CGIL.....	
3.2 La fondazione di CISL.....	
3.3 Il sindacato negli anni '50.....	
3.4 Il primo Governo Moro.....	
3.5 Il Sessantotto.....	
3.6 Il processo unitario.....	
3.7 Il patto federativo e gli anni del terrorismo.....	
4. La crisi economica e la sconfitta alla Fiat.....	
4.1 I dissensi tra i sindacati confederali.....	
4.2 Il Governo Craxi.....	
5. Gli anni '90.....	
5.1 La Legge 146.....	
5.2 La divisione all'interno di CGIL.....	
6. Gli anni del centro-sinistra.....	
7. Il sindacato oggi: tra funzioni e limiti.....	

## **CAPITOLO II**

### **IL SINDACATO NELLA NORMATIVA ITALIANA**

- 1. Principi costituzionali.....
- 1.1. Articoli 39 e 40 Costituzione.....
- 1.1.1 Sciopero
- 2. Articolo 46 Costituzione in combinazione con l'articolo 2086 del codice civile.....
- 3. Lo Statuto dei Lavoratori cenni storici.....
- 3.1 Legge 20 Maggio 1970 n.300, titolo II e III.....

## **CAPITOLO III**

### **IL SINDACATO COME PARTE DELL'IMPRESA**

- 1. Le relazioni industriali.....
- 1.1 Regole e procedure nelle relazioni industriali.....
- 1.2 Il metodo ed i soggetti delle relazioni industriali.....
- 1.3 Globalizzazione e diversificazione delle imprese.....
- 2. Articolo 8 Dlgs 148/2011.....
- 3. Codice della crisi dell'insolvenza.....
- 3.1 Inquadramento storico normativo.....
- 3.2 La spinta comunitaria alla riforma del diritto della crisi.....
- 3.3 La prima stesura del CCII disattende i propositi della delega.....
- 3.4 Il DL 118/2021 e l'inadeguatezza della normativa.....
- 3.5 Principali novità con il recepimento della Direttiva Insolvency.....
- 3.6 Crisi, insolvenza crisi finanziaria: nozioni che assumono una connotazione diversa.....
- 3.7 Composizione negoziata come forma di tutela dei crediti e dei lavoratori.....
- 3.8 Modalità e luoghi di confronto delle parti sociali alla gestione della crisi.....
- 4. Casi in cui il sindacato interviene nei momenti straordinari dell'impresa.....
- 4.1 Procedure d'informazione.....
- 4.2 Trasferimento d'azienda.....

4.3 Licenziamento collettivo.....	
4.4 Delocalizzazione.....	
5. Casi pratici di mancata informazione e consultazione del sindacato: analisi della tematica.....	
6. Caso GKN.....	
7. Caso Gianetti Ruote.....	
8. Caso Whirpool.....	
<b>Conclusioni.....</b>	

## INTRODUZIONE

Nel momento in cui si verifica una crisi di impresa (situazione in cui un'azienda si trova in difficoltà a causa di problemi finanziari, organizzativi o di mercato ) tra i soggetti che possono intervenire ai fini rimediali vi sono i sindacati. Tuttavia l'intervento di questi ultimi è stato oggetto di numerosi interventi normativi e, in particolare, da ultimo può riferirsi il d.lgs 14/2019 al fine di regolare le conseguenze che la crisi innesta sui rapporti di lavoro infrazziendali.<sup>1</sup>

Il corretto funzionamento di un'impresa necessita la collaborazione piena e totale di tutta una serie di organi ed apparati e tra questi spicca l'importanza del sindacato, il quale svolge un ruolo di mediazione tra il datore di lavoro e i lavoratori.

Con questo elaborato di tesi si pone in risalto il ruolo che il sindacato, nel corso della storia, ha avuto nel contesto di una crisi d'impresa.

Le motivazioni ad approfondire tale tema hanno duplice natura: l'interesse nella figura del sindacato, dalla sua nascita alla sua continua evoluzione, e l'interesse particolare al tema della crisi d'impresa.

Spesso quando si parla di crisi d'impresa non si fa alcun cenno al sindacato ritenendolo parte non integrante del processo di crisi; invece, il ruolo rivestito dalle categorie sindacali risulta essere essenziale anche per un eventuale risanamento della stessa impresa.

Nella prima parte verrà presentata la nascita e l'evoluzione del sindacato a partire dalla rivoluzione industriale attraversando tutti i periodi storici in cui il sindacato ha svolto un ruolo significativo. Si farà cenno al primo congresso dei sindacati inglesi del 1853 che diedero vita alle Trade Unions; precedentemente proibite dal parlamento inglese fin dal 1779.

La lotta sindacale risultava difficile perché l'offerta del lavoro superava la domanda: per ogni lavoratore che lavorava in fabbrica, ve ne erano altri senza

---

<sup>1</sup>CAIAFA A., *Il ruolo del sindacato nella crisi di impresa*, in *Il nuovo diritto delle società* - N.7/2015, ove sottolinea che sarebbe riduttivo riconoscere al Sindacato il solo compito di sollecitazione di una regolamentazione del potere del datore di lavoro di procedere alla sospensione dell'attività lavorativa e non già l'altro di promuovere la tempestiva adozione di soluzioni alternative che possano permettere di superare la fase critica e attuare la conservazione dell'impresa.

lavoro disposti a prenderne il posto anche per un salario più basso e a condizioni lavorative poco dignitose.

Nonostante questa situazione, le lotte operaie ottennero dei risultati: la riduzione dell'orario lavorativo a dodici e dieci ore, il diritto di associazione e di sciopero.

Le organizzazioni sindacali si affermarono nelle società industriali evolute come quelle inglesi, francesi e belghe. Mentre in Germania e in Italia si dovrà aspettare il 1800-1900.

Ruolo centrale è assunto dalla figura del sindacato nella normativa italiana, contenuto in tre articoli fondamentali della Costituzione: articoli 39,40 e 46.

Si analizzeranno gli articoli della Costituzione in quanto nel dopoguerra si manifesta fin da subito lo scontro tra i diversi partiti politici dell'epoca, di cui proprio l'articolo 39 della Costituzione ne rappresenta un compromesso tra le forze liberali, le quali vollero promuovere l'azione e lo sviluppo del sindacato. Nell'articolo 39 svilupperò tutti gli elementi innovativi della norma come la libertà sindacale, l'attribuzione dell'efficacia erga omnes. Il discorso sull'articolo 39 culminerà con una domanda: qual è il futuro dell'articolo 39?

L'articolo 40 è un articolo che sottolinea la profondità del cambiamento che i padri costituenti assegnarono alla Costituzione rispetto al previgente regime che nel periodo corporativo aveva soppresso il diritto allo sciopero, connotandolo come reato.

L'articolo 46 è la norma più importante per la tesi da me sostenuta, in quanto riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare alla gestione dell'azienda.

L'intenzione dei padri costituenti fu quella di prospettare una visione dello sviluppo e della crescita sociale con una collaborazione attiva in ambito aziendale tale da consentire ai lavoratori di sentirsi parte integrante della stessa.

Verrà analizzato in modo certosino lo Statuto dei Lavoratori andando a sottolineare le disposizioni contenute nei titoli II e III, con l'accompagnamento di alcuni commenti dei più autorevoli giuslavoristi.

Lo Statuto dei Lavoratori rappresenta un importante traguardo per le riforme sociali, in quanto è stato il primo di una lunga serie di riforme che hanno caratterizzato gli anni Settanta.

Il testo sancisce una serie di disposizioni che tutelano e garantiscono le libertà dei lavoratori in ambito lavorativo.

Questo testo ha il merito di aver istituzionalizzato il ruolo del sindacato all'interno dell'impresa, sancendone l'ingresso e la relativa regolamentazione della sua presenza nell'azienda.

Si discuterà delle relazioni industriali e sul nuovo codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza con particolare riguardo agli assetti organizzativi e alla composizione negoziata.

I sindacati non sono solo organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori ma sono anche attori che entrano in relazione con altri attori ovvero con le imprese, il più delle volte questa relazione è percepita in chiave competitiva e conflittuale ma questa affermazione sarà scardinata perché il rapporto tra la rappresentanza sindacale e il datore di lavoro è un rapporto basato sul dialogo e sul compromesso, solo così un'azienda può reputarsi sana e può risolvere ogni tipo di discordanza e di crisi che viene a crearsi all'interno della stessa.

La vita di un'azienda è sempre in continua evoluzione e trasformazione, accade non di rado che spesso il datore di lavoro deve effettuare delle scelte che non risultino dannose per l'impresa.

In alcuni casi il sindacato interviene proprio nei momenti straordinari dell'impresa, come ad esempio: licenziamenti, delocalizzazione e trasferimento d'azienda o ramo d'azienda; il datore di lavoro deve rivolgersi alle rappresentanze sindacali per poter gestire al meglio le relazioni con il personale e optare per la migliore soluzione.

In questo preciso ambito è interessante sottolineare come è utile il coinvolgimento dei lavoratori nei processi decisionali dell'impresa.

I lavoratori all'interno dell'azienda possono parteciparvi a livello organizzativo ovvero come rappresentanza dei lavoratori all'interno degli organi aziendali decisionali e di controllo; può esservi una partecipazione di tipo informativo volta alla conoscenza dei piani aziendali futuri e alle decisioni assunte dagli organi decisionali dell'azienda; partecipazione economica che mira a promuovere il merito dei lavoratori che contribuiscono in modo efficiente alla crescita aziendale;

partecipazione di tipo finanziario la quale prevede la possibilità di accedere ad un pacchetto azionario diretto ai lavoratori.

Alla base di ciò vi è stata una proposta che prevede di promuovere una riforma per l'attuazione dell'articolo 46 della Costituzione per poter garantire una effettiva partecipazione dei lavoratori nell'azienda in cui lavorano, costruendo una società equilibrata eliminando le diseguaglianze, premiando il merito e prestando più attenzione ai bisogni dei lavoratori.

Un lavoratore che si sente parte integrante dell'azienda e non un semplice dipendente, contribuisce in modo notevole a migliorare la stessa e si riducono eventuali conflitti che potrebbero crearsi tra datore e lavoratori.

Il nuovo codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza gioca un ruolo fondamentale in quanto al suo interno contiene un'analisi di provvedimenti e una serie di strumenti che mirano alla prevenzione della crisi.

La crisi d'impresa viene definita come una situazione in cui un'azienda si trova in difficoltà per problemi legati alla finanza, alla cattiva gestione o a problemi derivanti dal mercato.

Una delle strategie messa in atto per poter gestire una crisi aziendale è la riduzione dei costi.

La riduzione dei costi è un'opzione che migliora la redditività dell'impresa e include la riduzione delle spese per il personale e quindi si procede con i licenziamenti, riduzione di costi di produzione e la negoziazione di accordi più vantaggiosi proprio con i sindacati.

Il legislatore indica delle regole ossia: istituire assetti organizzativi e contabili adeguati alla rilevazione della crisi e per un'efficiente gestione della stessa, segnalazione da parte dell'organo di controllo e dei creditori pubblici dello stato di crisi, la previsione di un nuovo istituto della composizione negoziata della crisi. Con l'articolo 4, co.3, del D.lgs. 14/2019 si stabilisce che vi è uno specifico dovere di comunicazione a carico del datore di lavoro, riguardo le decisioni assunte nel corso di trattative della composizione negoziata e nella redazione del piano di regolazione della crisi e dell'insolvenza, che vanno ad incidere sui rapporti di

lavoro, anche se concerne la sola organizzazione o le sole modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative.

Questa informativa deve essere inviata alle rappresentanze sindacali, le quali entro tre giorni dalla ricezione possono chiedere una consultazione all'imprenditore. La consultazione fa fede al principio di riservatezza rispetto alle informazioni pervenute dal datore di lavoro o dai suoi rappresentanti nell'interesse dell'azienda.<sup>2</sup>

In conclusione la trattazione di una serie di casi in cui le procedure di riorganizzazione del personale sono state ritenute invalide in quanto le aziende non si sono confrontate con le organizzazioni sindacali, è resa necessaria per dimostrare l'importanza delle suddette procedure.

Le sentenze emesse dalla Corte di Cassazione e dai diversi Tribunali in merito ai casi di Jabil, GKN e Gianetti Ruote manifestano l'importanza delle procedure di consultazione e di informazione che devono essere svolte dai datori nei riguardi del sindacato.

Il caso Jabil riguarda il trasferimento dei lavoratori presso un sito distante 600km. La corte alla luce della direttiva 98/56 riguardante la materia dei licenziamenti collettivi, ha ritenuto che la richiesta di trasferimento presentasse in realtà gli estremi di un licenziamento collettivo secondo la nozione pervenutaci dall'Unione Europea. Si trattava di un atto volto a determinare una modifica delle condizioni di lavoro e a questo proposito il Tribunale di Napoli affermò che non è stato rispettato il requisito essenziale della procedura di consultazione previsto sia dalle direttive europee sia dalle direttive nazionali.

Nel caso GKN sono invece stati violati gli obblighi informativi previsti dal CCNL metalmeccanici.

L'obbligo di informare le organizzazioni sindacali sulla situazione economico-finanziaria dell'azienda e le ricadute che si potrebbero avere a livello

---

<sup>2</sup> Le organizzazioni sindacali, ricevuta la comunicazione, se intendono avviare il confronto devono inviare una richiesta entro i 3 giorni successivi. La procedura deve avviarsi nei 5 giorni successivi e concludersi entro 10 giorni dal suo inizio, salvo diversa intesa tra le parti. Alla consultazione partecipa anche l'esperto e tutte le parti devono mantenere la riservatezza riguardo le informazioni acquisite durante la trattativa. Pur in assenza di un'espressa previsione, il mancato o inesatto esperimento della procedura di informazione e consultazione costituisce condotta antisindacale che potrà essere tutelata con il procedimento ex art. 28 dello Statuto dei Lavoratori.

occupazionale deriva sia da un accordo aziendale firmato nel luglio del 2020, sia dalle previsioni del CCNL.

La Corte in questo caso specifico ha sostenuto la tesi secondo la quale l'obbligo di informazione gravante sul datore di lavoro non è strettamente limitato ad una mera comunicazione della decisione assunta ma lo stesso obbligo deve estendersi alla fase di formazione della decisione.

Vi è violazione dei diritti dell'organizzazione sindacale che è stata messa davanti ad un fatto ormai compiuto e privata della facoltà di intervento su tutto l'iter di formazione della decisione, andando a compromettere quel dialogo costruttivo che da sempre ha caratterizzato il rapporto datore-sindacato.

Nel caso Gianetti Ruote, il Tribunale di Monza nel 2021, non ha riscontrato violazioni di norme di legge, in quanto l'azienda ha avuto un confronto con le organizzazioni sindacali riguardo alla possibilità di una riduzione del personale. La stessa azienda però dopo altre pronunce è stata condannata per condotta antisindacale in quanto ha inviato le mail con i licenziamenti dopo il turno straordinario del sabato.

In questi casi appena citati è tangibile il ruolo che le organizzazioni sindacali svolgono all'interno di un'azienda anche in momenti di crisi.

È stata riconosciuta in capo ai sindacati una funzione consultiva, sia obbligatoria che necessaria, per una corretta gestione della crisi.

La completa trattazione non mira ad esaltare la funzione dei sindacati ma, piuttosto, riconoscere e dare rilevanza all'azione che i sindacati stessi svolgono, in quanto soggetti istituzionalmente portatori di interessi diffusi e riferibili ai lavoratori che prendono parte alla gestione della crisi.

Si pone in rilievo il riconoscimento a soggetti diversi dall'imprenditore-organizzazioni sindacali- della gestione della crisi di impresa, potrebbe apportare notevoli vantaggi in termini di superamento della crisi stessa al fine di evitare la disgregazione del complesso dei beni funzionali per l'esercizio dell'impresa.

# CAPITOLO I

## *L'ORIGINE DEL SINDACATO*

### *1. Le radici del sindacato*

Le radici del sindacato si rinvengono in tempi molto lontani.

Nell'Antica Roma si crearono i *collegia* che riunivano in una medesima organizzazione, gruppi di persone associati da stesse funzioni ed interessi, arti o mestieri.

I magistrati e i sacerdoti erano raggruppati in collegi cioè veri uffici statali, le associazioni più numerose furono quelle di mestiere: pittori, scultori, carpentieri, mercanti e altri tipi.<sup>3</sup>

Tutte le associazioni erano sottoposte alla strettissima sorveglianza dei censori e tenute al mutuo soccorso, nominavano i relativi amministratori; inoltre erano dotate di una cassa comune.

Con la legge delle XII tavole, si sanciva la totale libertà di associazione e nel corso dell'età repubblicana, iniziarono ad esserci delle restrizioni date dal propagarsi di associazioni che perseguivano scopi politici non leciti.<sup>4</sup>

I *collegia* ebbero vita difficile durante il periodo imperiale ossia durante l'epoca dove il potere dello Stato divenne autoritario.

Tutte le proteste popolari che vi si svilupparono furono soffocate nel sangue da Silla, generale arricchito che marciò su Roma segnando la fine della Repubblica eliminando il tribuno della plebe e reintroducendo la dittatura *sine die*.

Nel 58 a.C. Clodio, tribuno della plebe, ristabilì i collegi ma è solo con Cesare e con Augusto che si assistette ad una riorganizzazione dei *collegi* restringendone il numero. Nel 7 D.C., Augusto con la *lex Iulia de Collegis*, sciolse tutti i *collegia*

---

<sup>3</sup> *Collegia opificum*: erano volti a tutelare gli interessi propri della categoria, in seguito assunsero un peso politico e presero il nome di *collegia sodalicia*.

<sup>4</sup> F.M. DE ROBERTIS., "Storia delle Corporazioni e del Regime Associativo nel Mondo Romano" Adriatica Editrice, Bari 1971 volume I, II.

ordinandone la formazione di nuovi che dovevano essere riconosciuti dal Senato con un senatoconsulto per *iusta causa*.<sup>5</sup>

Per l'istituzione di un *collegium* serviva la presenza di tre persone: “*tes faciunt collegium*” e di un “*arca communis*”<sup>6</sup>. I membri che si dimettevano non comportavano lo scioglimento del *collegium* ma solo il mancato raggiungimento dello scopo.<sup>7</sup>

Diocleziano e Costantino al contrario, li resero esplicitamente obbligatori.

Con Costantino, venne introdotto il riconoscimento dei *collegia funeraticia*, ovvero aventi scopi funerari.

Per la *lex Iulia de collegiis*<sup>8</sup>, i *collegia*, erano titolari di una propria capacità giuridica e conseguentemente potevano essere titolari del diritto di proprietà e stare in giudizio, inoltre, assunsero la capacità di essere istituiti eredi.

Con la sopravvenuta caduta dell'Impero Romano e l'avvento del sistema feudale del XII secolo, nacquero delle organizzazioni che, come finalità, si proponevano la tutela effettiva di tutti i loro membri.

### ***1.1 La rivoluzione industriale***

Il fenomeno dell'industrializzazione in Italia fu tardivo.

L'industrializzazione fino alla fine del 1880 era lenta e l'economia del paese era prevalentemente agricola, ma solo con l'introduzione delle tariffe doganali protezionistiche si sviluppò una prima forma di industria manifatturiera,<sup>9</sup> a cui susseguì l'affermazione nel settore ferro-meccanico dell'industria meccanica, agevolato dalla costruzione delle reti ferroviarie urbane ed extraurbane.<sup>10</sup>

---

<sup>5</sup> M.Gusso., “*Sul presunto interrex del collegium incertum*” CIL X, 6071, in Prometheus, XVII, 1991, pag. 155-172.

<sup>6</sup> *Arca communis*: patrimonio comune ma distinto da quello degli associati.

<sup>7</sup> C.MINASOLA., “*I collegia nell'antica Roma. Sulle tracce di quella libertà associativa quae pactionem atque coniurationem aduersus rem publicam fecit*”. In Le vie del diritto, 17,, Arcane Editore, Roma, 2021

<sup>8</sup> *Lex Iulia de collegiis*: con questa legge si prevedeva la creazione di nuovi *collegia* al riconoscimento del Senato per il perseguimento di una pubblica utilità.

<sup>9</sup> Ballestrero M.V; “*Diritto sindacale*” quarta edizione aggiornata, Giappichelli Editore, Torino, 2012.

<sup>10</sup> Cafagna L.; 1977 pag. 57 ss. scrive S. Merli 1972, p.114 ss. “*La rivoluzione industriale in Italia*”, 1830-1900, il Mulino- Bologna.

La rivoluzione industriale ha rappresentato un fenomeno di trasformazione dell'intero e completo assetto produttivo.

La rivoluzione industriale cominciò in Inghilterra nella prima metà del 1700, dove l'economia era prevalentemente caratterizzata dalla produzione agricola, dall'artigianato e dal commercio.<sup>11</sup>

Il sostentamento degli individui veniva dato dallo sfruttamento della terra, le materie prime venivano trasformate in prodotti finiti avvalendosi delle varie attività svolte nelle botteghe o grazie all'utilizzo di macchinari rudimentali.

Il commercio era uno dei punti di forza dell'Inghilterra di quel periodo, in quanto dotata di una sua flotta e di una posizione di supremazia ed era pronta per delle trasformazioni economiche significative.

Nel corso di questo secolo, l'assetto dell'agricoltura inglese comportò cambiamenti radicali ed il possesso delle terre si concentrò nelle mani di una ristretta cerchia di proprietari terrieri con la conseguenza della creazione del fenomeno delle *enclosures*<sup>12</sup>, delle privatizzazioni e dell'affermazione di un nuovo ceto sociale: i braccianti.

La rivoluzione agricola sostenne il processo di industrializzazione in quanto in un primo momento sopperì al bisogno alimentare di una popolazione sempre più in crescita ed in un secondo momento contribuì alla formazione di un mercato interno.

La crescita della popolazione fu indispensabile per le industrie nascenti per il fatto che quest'ultime potevano avvalersi di una manodopera numerosa e soprattutto a basso costo.

Nella seconda metà del 1700, l'utilizzo della terra si fece più intenso e razionale, i macchinari adoperati per l'attività artigianale vennero modificati e migliorati a seguito di innovazioni per poter diminuire lo sforzo fisico dell'uomo.

I macchinari nel corso del tempo sostituirono l'uomo per la necessità di ottenere una produzione quantitativamente più soddisfacente alle richieste di esportazione.

---

<sup>11</sup> Antonioli M., "Storia del sindacalismo. Dalle origini al corporativismo fascista", Venezia Marsilio 1982.

<sup>12</sup> Con il termine *enclosures* si fa riferimento alle terre demaniali a favore della *gentry*; gli *enclosures act* danneggiarono soprattutto i contadini, i quali non potevano usufruire dei benefici ricavati da quei terreni.

La svolta epocale si ebbe con l'invenzione della macchina a vapore da parte di Watt, la quale venne utilizzata nel settore industriale e dei trasporti.

Con l'estensione dello sviluppo industriale si assistette all'urbanizzazione, una migrazione dei contadini dalle campagne verso le nuove città industrializzate.

Il fenomeno dell'industrializzazione creò una disuguaglianza tra coloro che disponevano dei beni capitali e iniziativa economica e i soggetti che venivano chiamati per prestare la loro opera attraverso il lavoro manuale, intellettuale o misto al prezzo più basso possibile.

Vi si formano conseguentemente dunque due classi sociali: la borghesia e il proletariato.

L'introduzione delle nuove tecnologie nel sistema produttivo fa sì che muti l'organizzazione del lavoro in fabbrica con una maggiore e sempre più dettagliata parcellizzazione delle attività produttive e un ripetitivo e quasi alienante adeguamento del lavoro dell'operaio ai ritmi dei macchinari.

Le condizioni della classe operaia erano contrassegnate da estrema precarietà ed erano aggravate dal fenomeno dell'inurbamento: gli operai si trovavano nella situazione di dover abitare in case fatiscenti, sovraffollate e in pessime condizioni igieniche.<sup>13</sup>

Il formarsi di agglomerati di popolazione urbana e sociale portò alla diffusione della consapevolezza di appartenere ad un'unica classe sociale.

Nacque così la coscienza di classe<sup>14</sup>, si iniziarono a delineare processi di diversificazione delle funzioni: il lavoro dipendente si estese velocemente grazie alla massa di operai senza qualifiche; si contrappose a questa categoria quella di un gruppo numericamente ristretto di lavoratori altamente qualificati.

---

<sup>13</sup> Errera A., *“A proposito di un progetto di legge sul lavoro delle donne e dei fanciulli”*, Napoli, 1880.

<sup>14</sup> La coscienza di classe è la piena consapevolezza di appartenere ad una specifica classe sociale tramite l'analisi della posizione sociale acquisita; con questa classe l'individuo e gli altri membri appartenenti ad essa, condividono degli interessi o anche ideali.

La forma primitiva di organizzazione sindacale nei Paesi industrializzati era quella del “sindacato di mestiere” o *Trade Union*<sup>15</sup> che si fondava sulle forti e pregnanti tradizioni artigianali preesistenti.<sup>16</sup>

Seguendo questo modello, in ogni impresa operavano tanti sindacati quanti erano i mestieri presenti nel processo produttivo.

Lo sviluppo dell’industrializzazione e l’avvento del lavoro salariato permisero alla classe operaia di accrescersi e di elevarsi culturalmente e politicamente, facendo nascere così una nuova coscienza di classe e una cultura politica. L’unione dei lavoratori portò al raggiungimento dell’obiettivo di aumento del salario e riduzione dell’orario di lavoro, miglioramento delle condizioni di lavoro sia per i minori che per le donne e riconoscimento del diritto di associazione.

## ***1.2 Movimento operaio e sindacale***

Il movimento operaio sindacale risentiva pienamente sin dall’origine delle differenze culturali, sociali e politiche che vi erano tra nord e sud Italia e conseguentemente mostrava gli strascichi dei problemi che rimasero irrisolti nel Risorgimento dalle classi dirigenti.<sup>17</sup>

Tra gli storici prevalse la tesi secondo la quale gli operai impiegati nelle fabbriche erano prevalentemente poveri, donne e bambini, soggetti che erano al margine della società.

Questi operai venivano assunti nelle *workhouses* (c.d. case di lavoro), istituite per fronteggiare il fenomeno del vagabondaggio.

Era una soluzione questa che presentava dei vantaggi per i proprietari industriali i quali, ricevevano un potenziale umano a bassissimo costo.

Oltre a rappresentare un vantaggio per i datori di lavoro, lo era anche per le parrocchie, le quali non erano più onerate al mantenimento delle *workhouses*.

---

<sup>15</sup>Le *Trade Unions* inizialmente nacquero come associazioni di lavoratori che avevano come obiettivo quello di difendere i propri diritti che risultavano essere violati dall’industrializzazione. Inizialmente le *Trade Unions* erano presenti a livello locale e solo nell’ ‘800 divennero organizzazioni sindacali di categoria.

<sup>16</sup> ORTH J.V., *Combination and conspiracy: a legal history of Trade Unionism, 1721-1906*, 1991.

<sup>17</sup>Cfr. Perna, “*Breve storia del sindacalismo. Dalle società di mutuo soccorso al Patto federativo*” pag.59.

Nelle fabbriche arrivarono a lavorarci anche i contadini, compromessi dalle recinzioni<sup>18</sup>, i proprietari terrieri medio-grandi espandevano i loro possedimenti con l'acquisto dei terreni destinati all'uso comune.

Le industrie si avvalsero anche dei lavoratori artigiani, in un primo momento impegnati nelle manifatture e successivamente si trovarono nelle medesime condizioni dei contadini.

I lavoratori di fabbrica presentavano il carattere della disomogeneità; all'interno di questo quadro appena delineato vi era una divisione evidente tra gli artigiani che erano in possesso di un mestiere e tra coloro che non lo erano.

La classe artigiana era legata da una forte consapevolezza di mestiere che la separava dalla classe operaia e contadina; gli artigiani godevano di un riconoscimento sociale migliore e di un salario nettamente superiore rispetto agli altri lavoratori.

La stessa classe artigiana avvertiva la divisione che si venne a creare con quella che era la classe dirigente, gli artigiani erano subordinati a loro e anche se le loro condizioni di vita fossero indubbiamente migliori di quelle della manovalanza, non lo erano rispetto a quella della classe borghese.

In quel preciso momento storico si formò la c.d. "*classe operaia*".<sup>19</sup>

Thompson affermò che la classe operaia si manifestò inizialmente come "*coscienza di una sostanziale identità di interessi fra tutti i gruppi di lavoratori in contrapposto agli interessi degli altri ceti*"<sup>20</sup>.

I lavoratori iniziarono ad avvertire che nonostante la loro diversità erano accumulati dalla medesima condizione e questa "coscienza di classe" individuata nel 1810 da Thompson, si consolidò e maturò alla fine del secolo.

È con la consapevolezza della propria condizione sociale che esordirono le prime forme di organizzazione operaia.

"*Classe operaia*" e "*movimento operaio*" sono due concetti diversi e separati.

---

<sup>18</sup> Fenomeno sviluppatosi nel 1800, chiamato *enclosures*, il Parlamento inglese emanò una serie di *Enclosures Acts* che obbligavano a recintare i terreni, *open fields* e *common lands*.

<sup>19</sup> "classe operaia": questo termine indica un gruppo di individui accomunati dal ruolo che essi svolgono in un processo produttivo.

<sup>20</sup> Ceto: indica la posizione sociale attribuita dalla nascita o dal ruolo pubblico assunto e non dalla forza economica che un soggetto possiede. Esempio di ceto è il clero o la nobiltà.

Quando si parla di “*classe operaia*” ci si riferisce ad una nozione ampia che coincide con l’insieme dei lavoratori e della conoscenza questi hanno di sé e del loro *status sociale*; invece il termine “*movimento operaio*” richiama l’aspetto organizzativo e le forme di associazione.

La conduzione del movimento operaio fu principiata dai lavoratori specializzati. Le prime manifestazioni di questo movimento furono guidate dai luddisti, lavoratori facenti parte dell’industria tessile, i quali distrussero i macchinari ritendendoli come causa della propria disoccupazione e miseria.

I lavoratori per far sì che le loro richieste venissero ascoltate ed accolte, crearono delle organizzazioni unitarie di classe, chiamate *Trade Unions*, in un primo momento ritenute illegali ma successivamente furono autorizzate nel 1824 dal governo inglese.

Il coordinamento e l’unione dei vari movimenti operai venutisi a creare nel corso del tempo, permise di rafforzare e accrescere la rete organizzativa e la solidarietà tra gli operai stessi per poter rendere le loro lotte più efficaci.

Il movimento operaio non aveva ancora i caratteri propri di un movimento di massa, l’unica forma associativa conosciuta dai lavoratori era quella del mutuo soccorso gestita dalla classe borghese che operava con lo scopo solidaristico e assistenzialistico.

L’inefficienza della società di mutuo soccorso portò all’esigenza dell’instaurazione di nuove forme associative. Le nuove strutture associative dovevano essere capaci di essere al passo con lo sviluppo del capitalismo e di costruire nuove modalità di tutela della classe operaia che rivendicava la garanzia delle “*elementari libertà democratiche*”<sup>21</sup>.

Questa necessaria tutela nella società portò alla conseguente affermazione della coscienza politica che si legò con la coscienza di classe e da questo legame nacquero le leghe di mestiere.

Le lotte operaie messe in atto vennero contrastate dai vari governi dei vari Paesi. In un secondo momento però i governi si resero conto che lo sfruttamento e i bassi

---

<sup>21</sup> Barbadoro I., “*il sindacato delle origini (1876-1900)* in M. Antonioli, *la Storia del sindacalismo. Dalle origini al corporativismo fascista*, Venezia-Marsilio 1982, pag.6

salari erano una componente controproducente per lo sviluppo economico del Paese e il riconoscimento delle richieste dei lavoratori risultava essere particolarmente vantaggioso a livello economico e sociale e produttivo per lo Stato.

Il movimento operaio fu da un lato un movimento sindacale e dall'altro un movimento politico.

Il movimento sindacale si compose di un'organizzazione collettiva di lavoratori per rappresentare e migliorare le condizioni del proprio lavoro e di trattamento da parte dei datori, grazie alla realizzazione di apposite leggi sul lavoro e sull'occupazione. L'unità organizzativa prescelta è il sindacato.

Al movimento sindacale si affiancava il movimento politico del lavoro, conosciuto come partito del lavoro o dei lavoratori.

Entrambe queste componenti: movimento politico e sindacale, hanno contribuito a rafforzare il movimento operaio.

Nella realtà però si affermò il sindacalismo industriale, un movimento che era frutto di rivendicazioni per migliorare le condizioni dei lavoratori e della stessa popolazione, andando ad eliminare la separazione storica tra politica ed economia. L'affermazione del movimento del sindacalismo industriale affermò non solo le leghe di mestiere ma anche le Camere di Lavoro.

Le camere di lavoro si fecero spazio a partire dal 1891, con l'abolizione delle corporazioni, e iniziarono a rispondere delle concrete esigenze politiche articolandosi su scala territoriale.

Per quanto il divieto di *“ogni forma di associazione temporanea o permanente tra i lavoratori e ogni loro mutuo patto a non prestare lavoro se non a certe condizioni”* non andava ad incidere sulla libertà di associazionismo sindacale, la liberalizzazione nel concreto esercizio delle arti e delle professioni rappresentava un vero e proprio ostacolo a quell'organizzazione autonoma e a quell'azione collettiva degli operai che vide un insediamento effettivo solo nell'ultimo decennio del secolo.<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> Abrate M., 1977 pag. 27 *“Lavoro e lavoratori nell'Italia contemporanea”* Franco Angeli, Milano.

La Camera di Lavoro era la struttura tipizzata di lotta operaia politica ed un punto di riferimento per gli stessi operai sul piano locale.

Le Camere del Lavoro, di ispirazione francese delle *Bourses du travail*, rappresentavano una costituzione operaia originale<sup>23</sup>. Alle Camere vi aderirono anche le leghe di “*lavoratori salariati*” che erano organizzati secondo il proprio mestiere e che formavano le sezioni uniche della Camera.

Essere organizzati per mestiere era un requisito necessario affinché il collocamento dei lavoratori risultasse effettivo, e ben può affermarsi che era questo il compito fondamentale al quale la Camera del Lavoro assolveva.

## **2. Il periodo corporativo**

L'Italia nel 1922 divenne fascista. Il governo istituito mostrò fin da subito i suoi tratti autoritari.

I primi a protestare e ad opporsi furono i contadini che occuparono le terre, scioperarono, per ottenere dei patti favorevoli rispetto a quelli che vennero adottati. I contadini e i braccianti ebbero man forte dal sindacalismo rosso che proponeva la socializzazione della terra e dalle leghe che si posero come obiettivo quello di trasformare i contadini in piccoli imprenditori.<sup>24</sup>

Le lotte operaie si ebbero nel 1919, e quella più importante fu quella dei Consigli di fabbrica: “*opera congiunta della creatività operaia e dell’elaborazione dei comunisti torinesi dell’Ordine Nuovo*”<sup>25</sup>. Ma le squadre fasciste assalirono le Camere del Lavoro e le rispettive sedi sindacali crebbero fino a moltiplicarsi restando fuori da ogni tipo di repressione e divennero sempre più spavalde.<sup>26</sup>

Nel 1925 si impose la dittatura con Mussolini e si consolidò con la promulgazione delle leggi “*fascistissime*” che abolirono ogni forma di libertà politica e di

---

<sup>23</sup> Bellestrero M.V; “*Diritto sindacale*” 2012, pag.7.

<sup>24</sup> Barbadoro I., “*Il sindacato delle origini(1876-1900) in M. Antonioli, Storia del sindacalismo. Dalle origini al corporativismo fascista*”, Venezia Marsilio 1982.

<sup>25</sup> Foa v. “*Sindacati e lotte sociali*”, in *Storia d’Italia* vol.5, 1973.

<sup>26</sup> Le organizzazioni sindacali furono distrutte dal padronato, il fascismo si inserì come elemento di stabilizzazione per far sì che la classe operai già abbattuta rimanesse immobilizzata; questo è il pensiero di Vittorio Foa del 1973.

espressione non conforme al potere vigente. Queste leggi segnarono l'inizio del periodo corporativo.

Era l'ideologia portante del regime con cui si cercava di risolvere il contrasto vivente tra imprenditori e lavoratori, il lavoratore in questo periodo diventò collaboratore dell'imprenditore e deve essergli *"fedele"*.

Dal rapporto lavoratore-datore di lavoro non doveva emergere l'interesse capitalista ma tutto doveva girare attorno al soddisfacimento di un interesse superiore; il fine superiore era la prosperità economica nazionale.

In quel periodo storico si istituì il Consiglio Nazionale delle Corporazioni, la Camera dei fasci e delle Corporazioni venne costituita per sostituire la Camera dei deputati.

Venne disposta la chiusura delle Camere del Lavoro<sup>27</sup> suscitando scalpore tanto nei sindacalisti tanto negli operai.

Il lavoro non era più un diritto del soggetto ma un dovere sociale, le cui modalità e condizioni erano stabilite dall'imprenditore.

Il regime fascista, per contenere eventuali forme di contestazione e di blocchi nella produzione lesivi dell'interesse dello stato, pose attenzione sugli organismi in grado di opporsi e di dare vita a future ribellioni: I SINDACATI.

I sindacati conseguentemente diventarono oggetto di controllo strettissimo con il r.d.l. 24 gennaio 1924 n.64.

Lo stato designato come *"sindacal-corporativo"* si esplica come asservimento dei sindacati al regime, con la Legge Rocco del 1926 si attuò la fascistizzazione dei sindacati, prevedendo la soppressione di questi ultimi e delle associazioni antifasciste, in aggiunta all'abolizione del diritto di sciopero.

L'organizzazione sindacale aveva come presupposto il concetto di categoria professionale. Secondo quanto affermato da M. Persiani<sup>28</sup> la categoria professionale *"era considerata come un dato preesistente a quell'organizzazione, era configurata come l'insieme, indeterminato e variabile, di tutti i soggetti (datori e prestatori di lavoro) che operano nello stesso settore della produzione"*.

---

<sup>27</sup> La Camera del Lavoro è un'organizzazione sindacale italiana a base territoriale che raggruppa gli iscritti ai vari sindacati professionali.

<sup>28</sup> Persiani M., *"Contratto di lavoro e organizzazione"*, Padova, Cedam, 1966.

A. Rocco, il guardasigilli dell'epoca, aveva istituito il sindacato come organo di stato, con il compito di svolgere funzioni pubblicistiche, collaborare con il partito e con l'impresa con lo scopo di prevenire ogni tipologia di contrasto.

Confindustria, il 2 ottobre del 1925, con l'assenso dei sindacati fascisti, stipularono dunque di comune accordo il Patto di Palazzo Vidoni.

Nel 1927 la creazione della Carta del Lavoro<sup>29</sup>, sanciva che l'organizzazione sindacale era libera ma la rappresentanza professionale e la conseguente stipula dei contratti collettivi erano soggetti soltanto al potere delle associazioni riconosciute.

Il conseguente contratto collettivo stipulato era efficace nei confronti dei soli appartenenti alla categoria professionale perché agivano come rappresentanti legali di tutti i soggetti che ve ne facevano parte.

Vi era la possibilità di costituire anche sindacati non riconosciuti ma ai loro associati si applicava in ogni caso il contratto collettivo stipulato dai sindacati corporativi, dunque questa ipotesi era assai remota.

I contratti collettivi che vennero stipulati nel periodo fascista presero il nome di contratti corporativi. Alla Confederazione delle corporazioni fasciste e alla Confederazione generale dell'industria italiana venne riconosciuti il pieno monopolio per la stipulazione dei contratti collettivi.

La legge 563/1926, integrata con il regolamento n. 1130 del 1926, era una legge abbastanza complessa che si articolava in ben quattro capitoli: associazione ed organizzazione sindacale, contratto collettivo, sciopero e serrata, Magistratura del Lavoro. Tale legge sancì il principio secondo il quale venne riconosciuta una sola ed unica organizzazione sindacale *“per ciascuna categoria di datori di lavoro, lavoratori, artisti o professionisti”*, ma a norma dell'articolo 12 della suddetta legge, le associazioni non riconosciute continuavano a sussistere come associazioni di fatto ma con piena soggezione al decreto del 1924.

Ogni singola categoria professionale era dotata di un proprio sindacato.

Il contratto collettivo entrò a far parte delle fonti del diritto con la promulgazione del Codice civile del 1942.

---

<sup>29</sup> Carta del Lavoro è un manifesto dell'organizzazione lavorativa del nuovo Stato corporativo.

All'articolo 2077c.c. si stabiliva che “*i contratti individuali di lavoro tra gli appartenenti alle categorie alle quali si riferisce il contratto collettivo devono uniformarsi alle disposizioni di questo e le clausole difformi dei contratti individuali, preesistenti o successivi del contratto collettivo, sono sostituite di diritto da quelle del contratto collettivo salvo che non contengano speciali condizioni più favorevoli al lavoratore*”.<sup>30</sup>

Il sindacato dei lavoratori e dei datori di lavoro costituivano la “*corporazione*” organo predisposto alla realizzazione “*dell'organizzazione unitaria delle forze di produzione*” (VI dichiarazione della carta del lavoro). Le corporazioni vennero integralmente riconosciute dalla legge come organi dello Stato.<sup>31</sup>

L'apparato corporativo contemplava una magistratura collettiva del lavoro, istituita per decidere controversie giuridiche collettive, conflitti economici collettivi. Tale ultima competenza consentiva al giudice di sanzionare penalmente lo sciopero e la serrata.

L'unità economica si realizzò solo grazie alla corporazione, è solo attraverso la corporazione, insieme di tutte le forze volte al raggiungimento di un solo fine, che l'attività del sindacalismo è garantita.

Da ciò si evince come il corporativismo si fonda sulla teoria dell'interpretazione organicistica della società.

Nel 1943 il fascismo cadde, si ripristinò *lo status ante quo* andando a recidere tutte le istituzioni create in pieno regime, tra cui le corporazioni, con l'intervento del legislatore attraverso l'emanazione del D.lgs. 369 del 1944.

Le organizzazioni sindacali vennero demandate a due commissari, i quali stipularono il primo contratto collettivo libero, più precisamente si fa riferimento al ragguardevole accordo Buozzi-Mazzini.

Il legislatore del tempo dispose in maniera del tutto consona che i contratti collettivi stipulati dai sindacati appena dimessi rimanessero vigenti fino al momento in cui non fossero subentrati i contratti nuovi post- corporativi.

---

<sup>30</sup> Articolo 2077c.c.

<sup>31</sup> Questa affermazione la si rinviene in Romagnoli U., Sulla Carta del Lavoro del 1974b.

Nel 1944 si assistette alla nascita del Patto di Roma con la seguente costituzione del sindacato libero e la genesi di una Confederazione sindacale unitaria dei lavoratori (CGIL) a base volontaria e libera, la quale contiene tutte le anime del sindacalismo. Prima di questa fase bisogna rammentare che i sindacati non riconosciuti sopravvissero in modo clandestino durante il periodo fascista sotto la supervisione e sotto le direttive di Bruno Buozzi.

Buozzi allora diede vita al Patto di Roma, ma non lo concluse perché si ritenne e ancora oggi si ritiene che fu trucidato dai nazisti con un colpo di pistola alla testa presso la località La Storta, situa a pochi chilometri da Roma.<sup>32</sup>

Vennero reintrodotte nel sistema le Camere di Lavoro.

### ***2.1 Le associazioni sindacali corporative***

L'elemento strutturale tipico delle associazioni sindacali era formato dal sindacato nazionale per la categoria merceologica o per settore di produzione.

Nel periodo fascista si parlava di sindacalismo corporativo, tale termine venne usato per indicare un sindacato che era portavoce di una sola professione e non era federato o confederato.

Il pluralismo sindacale venne meno e vennero posti dei limiti al riconoscimento del sindacato e ai suoi poteri. I sindacati antinazionali furono sciolti e fu istituito il sindacato unico fascista.

Il riconoscimento del sindacato era attribuito su proposta ministeriale e doveva presentare due caratteristiche: doveva rappresentare almeno il dieci per cento dei lavoratori e i dirigenti dovevano incarnare le garanzie di capacità, moralità e fedeltà nazionale.

Il riconoscimento a livello giuridico dell'associazione sindacale presentava un carattere costitutivo, tanto che le associazioni con il riconoscimento acquisivano la c.d. personalità giuridica di diritto pubblico ovvero vantavano una condizione di

---

<sup>32</sup> G. Bonanni., "*Il Patto di Roma. Documenti inediti*", in Quaderni di rassegna sindacale, n.114-115, maggio-agosto 1985.

“supremazia” e essendo legalmente riconosciute erano denominate come “*organo statale*”.<sup>33</sup>

Solo il sindacato riconosciuto poteva stipulare il contratto collettivo con efficacia *erga omnes*.

Il contratto stipulato con i soggetti aventi personalità giuridica venne qualificato come legge.

La legge Rocco prevedeva un potere nettamente a svantaggio del sindacato, in quanto si prevedeva in capo al Ministro delle Corporazioni il potere di revocare i dirigenti posti al vertice dell'organizzazione sindacale, di sciogliere le associazioni stesse e di disconoscere il sindacato quando fossero venute meno le condizioni necessarie e sufficienti per la registrazione.

Mussolini, il 21 aprile 1930, nel discorso inaugurale del Consiglio Nazionale delle Corporazioni, attribuì alle corporazioni la funzione di esaurire il compito del sindacalismo fascista, dicendo: “*è nella corporazione che il sindacalismo fascista trova la sua meta*”.

Il sindacalismo fascista<sup>34</sup> trovò la sua forza nella collaborazione di classe, nel rispetto dell'iniziativa individuale nell'interesse dell'economia nazionale.

Le associazioni sindacali corporative videro nella corporazione stessa la realizzazione dell'unità economica nei suoi elementi più significativi quali: il capitale, il lavoro e la tecnica; attraverso la corporazione e dunque con la collaborazione stretta di tutte le forze indirizzate ad un solo fine, che la vita del sindacalismo venne assicurata.

Nel sistema corporativo vigeva il principio secondo cui i soggetti insigniti di cariche sindacali dovevano essere eletti dagli iscritti al sindacato e i primi eletti dovevano eleggere a loro volta i segretari e i presidenti provinciali.

Questo principio però non veniva rispettato in quanto i nomi dei segretari e dei presidenti provinciali erano già prescelti e i soci convocati dovevano solo approvarli con alzata di mano all'unanimità.

---

<sup>33</sup> Ballestrero M.V; “*Diritto sindacale*” 2012.

<sup>34</sup>L'organo costitutivo del sindacalismo sindacale era la Confederazione nazionale delle corporazioni sindacali, nata nel 1922 a Bologna , in occasione del Convegno di Studi sindacali e corporativi.

Da ciò si nota come i sindacati non erano sindacati, ma presentavano la stessa struttura delle amministrazioni governative, branche di esse parallele e simili ai ministeri, questure, prefetture dove il ministro o il capo di governo sceglieva e nominava i presidenti delle confederazioni e i vari funzionari.

I sindacati cercavano di attuare la volontà del governo. Il commerciante, l'agricoltore, l'operaio, l'artigiano non negoziava più i prezzi ma tutto era stabilito dal regime.

### ***3. L'evoluzione del sindacato nel secondo dopoguerra***

Nel settembre 1943, Buozzi<sup>35</sup> firmò con gli industriali un accordo interconfederale per la rimessa in vigore delle Commissioni Interne dopo esattamente vent'anni. Ma questo accordo stipulato era ad efficacia sospesa, quasi differita perché gli eventi politico-sociali che vennero a crearsi immediatamente dopo rinviarono *sine die* la ripresa dei sindacati.<sup>36</sup>

Dopo il 25 luglio 1943, il sindacato unico fascista venne soppresso.

La legge *fascistissima* sindacale n.563 del 3 aprile 1926 rimase in vigore in tutta la sua interezza.

Il sindacato fascista venne svuotato di contenuto dopo la conseguente eliminazione di tutti i suoi organismi e non venne sostituito con un sindacato più aderente alla realtà che vi si stava formando. La situazione creatasi era quella di un corporativismo senza corporazione.

Questo periodo fu contrassegnato da sconvolgimenti politici ed in modo particolare riguardarono le associazioni sindacali e la stipulazione dei contratti collettivi, la relativa disciplina dello sciopero e della serrata.

Nell'agosto del 1943 la chiesa, istituì delle associazioni cristiane dei lavoratori italiani, *alias*, ACLI, le quali, vennero considerate come "l'espressione cristiana in campo sindacale".

---

<sup>35</sup> Buozzi Bruno: era un sindacalista, operaio ed antifascista italiano. A lui si deve la paternità del "Patto di Roma" che fece rinascere la CGIL.

<sup>36</sup> T. Treu, 1977.

Nel 1945 il “*mondo del lavoro*” dovette affrontare nuove sfide. Nelle fabbriche e nelle campagne si propaga l’idea che i macchinari e le terre non appartenevano solo ai legittimi proprietari ma anche e soprattutto a chi le salvò durante la guerra. I lavoratori assunsero il pieno controllo del processo produttivo e il sindacato cercò con ogni strumento possibile di ridurre la disoccupazione e di gestire al meglio il collocamento.

Nonostante gli sforzi del sindacato, gli imprenditori e i proprietari terrieri continuarono a detenere il potere e i lavoratori e le lavoratrici risentirono delle varie difficoltà del tempo, in special modo di quella economica.

Il sindacato in quel periodo storico era fragile e doveva reimpiantare le proprie radici nonostante avesse affermato il proprio ruolo nella società nazionale come una “forza autonoma” in contrapposizione ai partiti politici dell’epoca. Questa sorta di iniziativa unitaria fu ben vista dai lavoratori ma risultò essere effimera dal momento che nel 1948 la CIGL subì al suo interno una scissione con l’uscita dei socialisti e dei democristiani i quali crearono un’altra confederazione.

Da questo preciso momento fino al XX secolo non si fece alcun cenno all’unità sindacale.<sup>37</sup>

### ***3.1 La nascita di CGIL***

Nel mentre in cui al nord si fortificava il movimento resistenziale e al sud rifiorivano le camere del Lavoro, nasceva la CGIL generale, a Roma nel 1944 una confederazione generale italiana del Lavoro, da un compromesso delle tre forze politiche di quel tempo.

CGIL era ideologicamente socialista ma aveva un forte legame con il Partito Comunista Italiano e con il Partito Socialista italiano.<sup>38</sup>

Nel periodo ricompreso tra il 28 gennaio e il 1° febbraio del 1945 si ebbe a Napoli il primo congresso della CGIL.

Dopo il 25 aprile dello stesso anno, la confederazione fornì un contributo notevole

---

<sup>37</sup> Ballestrero M.V., “*Diritto sindacale*” 2012.

<sup>38</sup> G., Bonanni. “*Partiti e sindacato: la nascita della Cgil*”, in *Analisi storica*, n.8, gennaio-giugno 1987.

per la riedificazione dell'assetto economico, sociale, politico e istituzionale dell'Italia.

L'impegno cardine del sindacato fino al 1948 si focalizzò su due livelli.

Nel primo livello vi si pone in relazione CGIL e imprese che firmarono una pluralità di accordi interconfederali che comportavano l'annullamento di molte leggi fasciste e disciplinarono gli istituti contrattuali come le commissioni interne, licenziamenti, cassa integrazione guadagni.

In secondo luogo, il sindacato esercitò un ruolo politico di preminente livello nella formulazione della Costituzione, ruolo che viene posto in evidenza all'articolo 1 il quale definisce l'Italia "una Repubblica democratica fondata sul lavoro".

Ma questo ruolo politico forte ha avuto un impatto fondamentale per il riconoscimento nella stesura finale della Carta di alcuni principi e istituti importanti come la libertà sindacale, il diritto di sciopero e la contrattazione collettiva.

L'unità sindacale descritta fino a questo punto non ebbe durata definitiva.

Tra gli anni 1948-1950 si assistette al cosiddetto "*periodo delle scissioni sindacali*"<sup>39</sup> ove la prima componente ad abbandonare il sindacato CGIL fu quella cattolica, seguita dalla componente socialdemocratica e repubblicana.

Per il sindacato italiano queste scissioni furono devastanti, tanto da rendere ancora più difficile la fase successiva, fase segnata da intense divisioni ideologiche.

CGIL provò a risanare le crepe che aveva al suo interno con una proposta politica innovativa nel secondo congresso di Genova.

La proposta prese il nome di "Piano del Lavoro", il quale si pose come obiettivo principale quello di sollecitare le classi dirigenti sul tema delle "riforme di struttura".

Obiettivo perseguito attraverso la nazionalizzazione dell'energia elettrica e la redazione di un programma esteso sui lavori pubblici in tema di edilizia ed agricoltura.

Il clima politico che si respirava in quel periodo democristiano non era di certo

---

<sup>39</sup> Il periodo delle "scissioni sindacali" durò due anni e portò alla nascita di Uil, il 5 marzo 1950 e della Cisl il 30 aprile dello stesso anno.

favorevole per accogliere iniziative di questo genere. A dimostrazione di ciò nel 1953 si assistette ad un duro scontro sulla promulgazione di una nuova legge elettorale maggioritaria, la cosiddetta legge “*truffa*” e nel 1954 con una vertenza sul conglobamento, la quale giunse al termine tramite un accordo separato in assenza di CGIL.

CGIL raggiunse il suo capolinea del consenso con la sconfitta da parte di FIOM nelle elezioni indette alla Fiat per le Commissioni Interne nel 1955, dovuta oltre che alla politica nazionale di stampo repressivo della direzione aziendale, anche alla centralizzazione delle decisioni che avevano distinto CGIL nel dopoguerra.

Il motto che segnò la fase storica che si ebbe tra il 1955 e il 1967 fu: “*il ritorno alla fabbrica*”. Quest’ultimo contrassegnò la ripresa sindacale di CGIL.

Nel 1957, CGIL scelse la politica della contrattazione articolata, la quale attribuiva valore e rilevanza sia alle categorie nazionali, sia alle strutture di fabbrica e lo fece attraverso gli accordi decentrati.

Il sindacato CGIL confermò il suo ruolo nella politica nel 1960 proclamando lo sciopero generale contro il governo Tamboni, appoggiato dai neofascisti e responsabile di una dura repressione e di eccidi nel corso di varie manifestazioni popolaristiche in Sicilia, Reggio Emilia e Genova.

La validità della linea seguita da CGIL fu dimostrata con la firma di decine e decine di accordi aziendali firmati con la categoria elettromeccanici di Milano.

Con i rinnovi contrattuali del 1963 le federazioni industriali tessili e metalmeccanici fecero notevoli progressi in tema di unità di azione. Grazie all’unità di azione i metalmeccanici ottennero il riconoscimento della contrattazione integrativa attraverso la stipulazione di un protocollo d’intesa con la rappresentanza sindacale dell’industria pubblica.

Il centrosinistra iniziò a farsi spazio nel 1962 con l’ingresso dei socialisti al governo.

Con l’avvento della crisi economico-politica del 1964, l’avversità nei riguardi di CGIL aumentò, ma non bastò questo a fermare il sindacato che nonostante le difficoltà politiche riscontrate al tempo, anzi fece crescere l’unità sindacale, la quale fece innumerevoli passi avanti soprattutto attraverso la spinta data dalle

decisioni della categoria metalmeccanici in materia di politica economica ed autonomia.

Un evento colse di sorpresa il sindacato ponendo in rilievo i suoi evidenti limiti, si parla dell'esplosione della contestazione giovanile risultata radicale e impertinente.

Un primo preavviso si ebbe quando le Confederazioni strinsero un accordo per la riforma sulle pensioni con il governo di A. Moro ma questo accordo venne respinto e la CGIL rispose indicendo uno sciopero generale che ricevette numerose adesioni. Questo fu il momento in cui si riprese un dialogo costruttivo tra le varie Confederazioni, appoggiato dalle conquiste rilevanti operaie nella contrattazione aziendale in ambito di organizzazione del lavoro, delegati e ambiente di lavoro.

L'anno decisivo fu il 1969; anno in cui si realizzò concretamente l'affermazione definitiva del sindacato come soggetto politico.

### ***3.2 La fondazione di CISL***

La Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori prese avvio dall'unione di Cgil con Fil, parte che non aderì a Uil.

A Napoli nel 1950, si tenne un Congresso nel mese di febbraio e in questa circostanza, gli esponenti di Fil decisero di comune accordo di fondersi con Cgil, ma per farlo era necessario assegnare un nome innovativo alla confederazione e non confessionale.<sup>40</sup>

Il 30 aprile 1950, in una Assemblea generale a Roma, le organizzazioni sindacali di categoria aderenti alla Libera CGIL, alla FIL<sup>41</sup> e all'UFAIL<sup>42</sup> proclamarono la costituzione della CISL approvando all'unanimità il documento fondamentale in cui vennero sottolineate le ragioni che avevano portato alla formazione dell'organizzazione.

In un articolo del *"Il Popolo"*, Pastore definì i caratteri della neo CISL. La CISL era un': *"unità democratica, unità nell'indipendenza, unità che ripudia i sofismi*

---

<sup>40</sup> S. Turone; *"Storia del Sindacato"*.

<sup>41</sup> FIL: Federazione Italiana dei Lavoratori.

<sup>42</sup> UFAIL: Unione Federazioni Autonome Italiane dei Lavoratori.

*di chiunque voglia imboccare le strade traverse di un presunto finalismo ideologico e ciò solo perché si ha bisogno di coprire il maluso del sindacato. Unità presidiata dalla omogeneità degli interessi di categoria. No autonomismo, di per sé negatore della fraternità dei lavoratori. Per noi è più esatto: 'il consacrato diritto per ciascuna categoria all'autogoverno, pur nel limite di un'equa, ragionata e più vasta solidarietà'".<sup>43</sup>*

Vennero proclamati ed esaltati i diritti fondamentali dei lavoratori e si illustrano gli obiettivi primari da raggiungere nel breve periodo. Nel primo congresso della Cisl, nel novembre del 1951, tale documento venne inserito permanente nel suo statuto col nome di "*preambolo*" e ad oggi è considerato a tutti gli effetti il suo manifesto politico.

La fondazione della CISL fu voluta da Giulio Pastore, primo Segretario generale della CISL, ex segretario generale della Libera Cgil: un ex operaio tessile, fin da giovane impegnato nelle lotte del sindacalismo "*bianco*"<sup>44</sup> sotto la guida di Achille Grandi, finito più volte in prigione durante il Ventennio per aver avuto un'ideologia non coerente con quella che venne imposta. Partecipò attivamente alla Resistenza e alla fondazione di ACLI e CGIL nel 1945.

Pastore in Italia era conosciuto come il propugnatore di un nuovo tipo di sindacalismo, libero e soprattutto indipendente, democratico, contrapposto al tradizionale sindacalismo politico della CGIL, nell'obiettivo di raccogliere la maggioranza dei lavoratori italiani sotto un unico sindacato forte e legato alle democrazie occidentali.

La libera CGIL nacque il 16 ottobre del 1948, nel contesto della guerra fredda, nonché in un ambito dove non vi era più confacente avere un'unica organizzazione sindacale che reiterasse i presupposti dell'unità antifascista ormai tramontata.<sup>45</sup>

Durante un'assemblea generale a Roma con tutti i sindacati di categoria, fondati dai lavoratori già aderenti alla Corrente Sindacale Cristiana ed usciti dalla CGIL

---

<sup>43</sup> "*Il popolo*", 30 aprile 1950, La festa del lavoro coincide con la costituzione della Confederazione Italiana dei Lavoratori.

<sup>44</sup> Carera, A., "*Sindacalismo bianco e sindacalismo libero in Italia: valori, principi, metodo*" in Gandolla, A., Gili, A. (ed.), "*Il sindacalismo di area cattolica nel Cantone Ticino, Centenario dell'Organizzazione Cristiano-Sociale*" 1919-2019, Fontana Edizioni, Pregassona-Lugano 2020: 421- 436

<sup>45</sup> G. Baglioni; "*il sindacalismo dell'autonomia*" Bari, De Donato 1977, p.14

unitaria dopo lo sciopero politico proclamato il 14 luglio dalla maggioranza socialista e comunista per richiedere ed ottenere le “dimissioni del governo complice”, dell'attentato a P. Togliatti, Segretario del PCI. Questa vicenda rappresentò la fine dell'unica esperienza sindacale unitaria della storia italiana.<sup>46</sup>

La CISL nacque con il raccordo tra la tradizione cattolica e laica e quindi come esperienza sindacale originale ispirata al mondo anglosassone.

Promotore di quel sindacalismo democratico fu M. Romani, professore di storia economica e responsabile del settore Studi e formazione della CISL. Ci fu un periodo di stasi perché le idee proposte dovettero trovare nei lavoratori e negli iscritti un terreno fertile per potersi sedimentare, in special modo doveva radicarsi l'idea secondo cui l'azione sindacale era nettamente inferiore rispetto all'idea politico-istituzionale.

Il modello che CISL propose era proprio quello di individuare nel sindacato un'azione e degli strumenti efficaci per poter ottenere risultati vantaggiosi e importanti per i lavoratori.

Negli atti che fondarono la CISL, vi era l'idea del sindacato come organo autonomo, fondato esclusivamente sulla libertà di associazione dei lavoratori e sulla capacità di autogestione della rappresentanza. Si iniziò a parlare di “nuovo sindacato” quando si preferì attuare l'azione contrattuale rispetto alla tutela legislativa, quando vi si cercò all'interno delle imprese e dei vari luoghi di lavoro la rappresentanza sindacale.

In base a queste posizioni CISL si fece portatrice dell'esperienza sindacale moderna post corporativista in Italia.<sup>47</sup>

### ***3.3 Il sindacato negli anni '50***

Dopo la rottura sindacale tenutasi negli anni 1948-1950, i dirigenti di CGIL, CISL e UIL si accorsero che gli operai contrastavano la divisione sindacale, la quale indeboliva psicologicamente le posizioni dei lavoratori. *“La ferita era recente*

---

<sup>46</sup> [www.cisl.it](http://www.cisl.it); *“La nostra storia”*.

<sup>47</sup> [www.cisl.it](http://www.cisl.it); *“La nostra storia”*.

*perché l'aspirazione unitaria di fondo potesse trovare uno spiraglio attraverso il quale imporre una diversa tematica da quella che si poteva avere dallo scontro diretto*".<sup>48</sup>

Il conflitto sociale in Italia fu un elemento costante della politica fino agli anni Settanta; non ci fu un compromesso tra le classi sociali e in politica vi era una netta polarizzazione ed in questo quadro, il sindacato restò debole fino al "miracolo economico"<sup>49</sup>.

Il Parlamento tramutò il collocamento dei lavoratori in una funzione pubblica, destinando al sindacato un ruolo marginale e non comparabile con quello che la CGIL unitaria aveva sviluppato nel dopoguerra.

La legge 29.4.1949 n. 264 fu votata anche dai parlamentari sindacalisti.

Questa legge riguardava "Provvedimenti in materia di avviamenti al lavoro e di assistenza dei lavoratori involontariamente disoccupati", regolò la materia dell'intermediazione nel mercato del lavoro, ma lo Stato conservò l'esclusivo monopolio.

La *ratio* di tale legge fu rinvenuta nella prevenzione della disoccupazione e nella riparazione delle conseguenze da questa appurate.

Più significativa fu la vicenda della legge 21.10.1950 n. 841 (c.d. legge Stralcio) con cui si riformò il sistema agrario. Si trattò di un provvedimento che precedeva di ridistribuire i terreni ai contadini, eliminando conseguentemente il latifondo. La legge non riuscì minimamente a creare le basi per una agricoltura più moderna e non variò nemmeno la condizione dei contadini in quanto fu elaborata senza nessun contributo da parte dei sindacati, troppo deboli per poter elaborare strategie di rinnovamento e rafforzamento in un settore delicato e massacrato dell'economia. Le concezioni in materia agraria dei due sindacati maggiori erano opposte: influenzata dall'ideologia leninista quella della CGIL, che vedeva i contadini come protagonisti della prospettiva rivoluzionaria e non riusciva a calarsi in un'ottica riformistica; condizionata dalla tradizionale e secolare alleanza tra le gerarchie ecclesiastiche e latifondisti quella della CISL.

---

<sup>48</sup> S. Turone; "Storia del sindacato".

<sup>49</sup> Cfr. G.Baglioni, "Stato e sindacato in "progetto" anno 1-n.1 gennaio-febbraio 1981. Pag.39.

G. PASTORE, presentò un disegno di legge che faceva riferimento a tutte le rappresentanze paritetiche e non proporzionali<sup>50</sup>, ma la non attuazione di questo disegno di legge rafforzò il sistema di relazioni industriali, che si fondò su basi normative fragili.

In quegli anni il divario tra il sindacalismo di stampo marxista e quello di ispirazione cristiana si accentuò in relazione al ruolo ricoperto dal sindacato nei luoghi di lavoro. La CGIL sosteneva che a questo livello non dovesse esservi una struttura sindacale abilitata alla negoziazione con il datore di lavoro e che l'unica forma di rappresentanza in azienda dovesse essere la commissione interna, eletta unitamente da tutti i lavoratori, con il compito di controllare l'applicazione delle normative contrattuali, ma non di stipulare contratti collettivi aziendali. Questa impostazione, sostenuta nel Congresso di Genova dell'ottobre 1949 da L. Lama, proveniva dalla paura che nella contrattazione aziendale potesse subentrare un potere di indirizzo del datore di lavoro.

La conseguenza fu che la contrattazione aziendale fu affidata a strutture sindacali esterne all'azienda stessa e le strutture sindacali esterne erano quelle nazionali fi categoria.

La CISL invece, fondava la propria politica sindacale sulla contrattazione collettiva aziendale affidata alle proprie sezioni sindacali aziendali, cioè a rappresentanti del sindacato nei luoghi di lavoro. Conciliando il proprio compito di migliorare le condizioni dei lavoratori con la propria lealtà verso il sistema politico-economico, la CISL volle aumentare la produttività ed i margini di profitto delle aziende unendo lo scopo di migliorare le condizioni di lavoro degli impiegati con la lealtà verso il sistema economico e politico.

Il collocamento non era riservato alle organizzazioni sindacali e i contratti collettivi non erano vincolanti per tutti i lavoratori e di conseguenza gli operai che non avevano un sindacato erano diffidenti nei riguardi di quei sindacati che apparivano lontani, tanto che negli anni Sessanta si ebbe il tasso di adesione al sindacato più basso con delle percentuali inferiori al 30%.<sup>51</sup> Come affermò il

---

<sup>50</sup> Cfr. Turone: *"Storia del sindacato"* Bari, 1992 pag.200.

<sup>51</sup> Rigola; cit. pag.124 e seguenti.

segretario confederale D. Coppo nel Consiglio generale di Ladispoli tenutosi nei giorni 24-26 febbraio 1953, *“le possibilità reali di miglioramento dei salari e delle condizioni di lavoro sono strettamente collegate allo sviluppo dell’efficienza e della redditività del sistema”*.

Verso la metà degli anni Cinquanta il distacco tra le tre rappresentanze sindacali raggiunse il suo culmine come dimostrò la vicenda del c.d. conglobamento conclusa nel 1954 con un accordo siglato soltanto da CISL e UIL.

Nel marzo del 1955 si tennero presso lo stabilimento FIAT le elezioni per il rinnovo delle commissioni interne e, la CGIL, che aveva sempre ottenuto la maggioranza assoluta, precipitò al 36% dei voti, mentre CISL e UIL ottennero rispettivamente il 41% ed il 23%. In realtà i lavoratori erano stati fatti oggetto di pesanti intimidazioni da parte del datore di lavoro.

Non va dimenticato di ricordare che l’accordo limitava i licenziamenti del 1947, fu denunciato l’anno successivo a Confindustria e il 18 ottobre 1950 fu stipulato un nuovo accordo che conteneva norme molto meno rigide, prevedendo la validità dei licenziamenti ingiustificati e il solo diritto del lavoratore licenziato al pagamento di una penale.

Le cause del declino della CGIL non erano da ricercare tanto nei comportamenti della controparte, ma nello specifico negli errori di prospettiva, ovvero nella scelta del 1949 con cui fu respinta la linea della rappresentanza e della contrattazione a livello aziendale.

Nell’ottobre 1956, c’era stata un’insurrezione in Ungheria e CGIL, con la spinta socialista e in netta contrapposizione con la linea seguita dal PCI, si schierò a favore degli insorti. Nei giorni seguenti, Di Vittorio dovette in ogni modo cercare di non compromettere i rapporti con il proprio partito e mantenere l’unità interna del sindacato.

Nella seconda metà del 1950, si manifestò il distacco di Confindustria dalle imprese a partecipazione statale con la L. n.1589 del 1956<sup>52</sup>, distacco voluto da CGIL

---

<sup>52</sup> La L.n.1589 del 1956 è composta da undici articoli e l’articolo uno afferma che *“E’ istituito il Ministero delle partecipazioni statali”*, con questa legge si istituì il Ministero delle partecipazioni statali.

che percepiva nella creazione di un nuovo centro imprenditoriale pubblico, l'occasione di attuare la collaborazione e un dialogo tra imprenditore e lavoratori.

### ***3.4 Il primo governo Moro***

Gli anni Sessanta segnarono la storia sindacale.

Il boom economico segnò profondamente quest'epoca storica in quanto si poneva in un clima di guerra civile, avente un governo sostenuto dalla destra di stampo neofascista.

I propositi di un clima sindacale diverso si percepirono nel dicembre del 1960, quando a Milano, con la collaborazione delle leve della FIM-CISL uscenti dalla scuola sindacale che si trovava a Firenze, fu condotta una vertenza per il contratto integrativo degli elettromeccanici sostenuta con una manifestazione di “Natale in piazza Duomo”, attuata con il metodo “mezza giornata di sciopero ogni giorno”

La vera svolta che contrassegnò il sindacato fu quella per il rinnovo del contratto collettivo nel 1962 dei metalmeccanici. Quell'anno vide la costituzione del primo governo di centro-sinistra guidato da A. Fanfani.

La vertenza effettuata dalla categoria dei metalmeccanici era incentrata sulla richiesta ed approvazione di più livelli contrattuali.

In questo contesto di fibrillazione sindacale si verificò la scissione nel PSI<sup>53</sup>, che seguì la nascita del primo governo Moro, il quale rischiò di rompere l'unità interna della CGIL con la conseguente scomparsa del movimento socialista.

Il sindacato, come ben può notarsi, era soggetto a continui cambiamenti, era notevolmente influenzato dalla politica e dall'economia, cambiava i propri connotati secondo il potere che vi si stabiliva.

Il governo Moro fu considerato “un governo spartiacque” in quanto segnò la fine del socialismo e diede vita ad aspre manifestazioni; manifestazioni alle quali parteciparono una massa di lavoratori per difendere e rivendicare i propri diritti. Moro venne definito da Gallino un “*consenso istituzionale [...] specificatamente*

---

<sup>53</sup> PSI: partito socialista italiano.

*diretto verso lo stato e le istituzioni del sistema politico e giuridico in cui esso si concreta*”<sup>54</sup>

### **3.5 Il Sessantotto**

Questo decennio fu caratterizzato da forti fenomeni di contestazione provenienti dalla classe operaia. Nel 1968 nacquero i CUB, i c.d. comitati unitari di base, i quali posero al centro del loro operato il cottimo, la parità degli aumenti salariali, lo straordinario.

I CUB furono successivamente assorbiti dal sindacato confederale.

Una fortissima contestazione si ebbe riguardo alla riforma pensionistica del 1968, che diede delle coordinate su come le strutture confederali dovevano recepire le proposte della classe colpita. Il disegno di legge fu proposto con l'accordo dei tre sindacati, il quale incontrò notevole disaccordo nel Paese da parte dei pensionati, inducendo il sindacato CGIL a dissentire ovvero a revocare il suo assenso. Con uno sciopero generale nel 14 novembre dello stesso anno, si giunse all'approvazione di una legge di riforma sull'istituto pensionistico.

Ulteriore successo sindacale si ebbe in relazione alla lotta per l'abolizione delle “gabbie salariali”, ovvero della diversificazione dei minimi salariali a seconda dell'area geografica. Questa lotta iniziò nella primavera del 1968 ed il “principio del livellamento”<sup>55</sup> fu accettato in un primo momento dai rappresentanti delle pubbliche imprese e sovversivamente anche dalle piccole e medie imprese.

Se il mondo imprenditoriale cresceva e si fortificava, l'agricoltura pativa.

La riforma della mezzadria<sup>56</sup>, realizzata grazie alla legge n.756 del 1964, non fu una vera e propria riforma in senso tecnico ma piuttosto rappresentò un provvedimento di principio in quanto pur ponendo un veto alla stipulazione di

---

<sup>54</sup> L.Gallino., “*Immagini dello stato e ordine sociale*” in Id., della ingovernabilità cit- 34-50.

<sup>55</sup> Principio di livellamento: possibilità di garantire che tutti i lavoratori per legge, abbiano accesso attraverso lo svolgimento di una mansione, ad una soglia minima mensile di denaro al di sotto della quale l'azienda non può scendere.

<sup>56</sup> Mezzadria: è un tipico contratto agrario in base al quale si attuava l'esercizio costante dell'agricoltura su un terreno; con la pattuizione il concedente si associava con il mezzadro per la coltivazione del fondo e per lo svolgimento delle attività agricole per connessione al fine di dividerne i prodotti e gli eventuali proventi. Il contratto aveva durata annuale e poteva essere rinnovato.

nuovi contratti di mezzadria, finì con il prorogare *sine die* i rapporti instaurati successivamente alla data di entrata in vigore della riforma, e lasciò che i contratti già stipulati continuassero.

I sindacati di questo settore fecero fatica a trovare una politica comune per poter rilanciare il settore e il malcontento dei contadini sfociò in dure manifestazioni, che ebbero esiti tragici in Sicilia, con la tragedia di Avola, dove due contadini persero la vita negli scontri con le forze armate.

Un anno dopo, protagonista fu FIAT, la quale divenne lo scenario di un'aspra vertenza relativamente alle questioni dell'inquadramento dei lavoratori e dei ritmi di lavoro condotti.

L'azienda si oppose in maniera intransigente tanto da rendere necessario ed urgente l'intervento dei sindacati dei metalmeccanici per redimere la controversia aziendale, la quale pose solide basi per l'apertura conseguente delle trattative per il rinnovo del contratto nazionale. Iniziò dunque, nel 1969, il c.d. "autunno caldo sindacale".

Le questioni sollevate dai lavoratori furono discusse in una specifica assemblea; queste richieste erano: aumenti retributivi uguali per tutti i lavoratori, riduzione dell'orario di lavoro a 40 ore settimanali, diritti sindacali come ad esempio assemblee retribuite, riduzione delle differenze tra impiegati ed operai.

Cambiò l'assetto aziendale: i consigli di fabbrica sostituirono le commissioni interne; i consigli di fabbrica erano costituiti da delegati eletti dai lavoratori. Per la prima volta si assistette all'istituzione di un organismo elettivo portatore di interessi propri della classe operaia.

Gli anni Sessanta rappresentarono un enorme successo per il sindacato che chiudeva il suo bilancio con nota positiva. Il sindacato conquistò numerosi diritti per i lavoratori grazie all'introduzione di alcuni provvedimenti come le leggi sul caporalato<sup>57</sup>, norme che hanno disciplinato il contratto di lavoro a termine, una tutela maggiore per il lavoro minorile e soprattutto l'istituzione di una disciplina limitativa dei licenziamenti individuali.

---

<sup>57</sup> Caporalato: leggi sul divieto di intermediazione ed interposizione nelle prestazioni di lavoro.

La disciplina dei licenziamenti individuali fu finemente regolata in relazione al principio della necessaria giustificazione del licenziamento andando a risarcire il lavoratore in mancanza di un'adeguata giustificazione.

Questi furono i passi compiuti nel decennio del 1960 da parte del sindacato per il risanamento della civiltà giuridica.

### ***3.6 Il processo unitario***

Il numero dei lavoratori nel settore secondario e gli squilibri socioeconomici nascenti dal boom che contrassegnò il periodo degli anni '60, favorirono il radicamento delle organizzazioni sindacali e il loro processo unitario.

Il peggioramento delle condizioni di lavoro nelle fabbriche acuirono il disagio e il malcontento della classe operaia, la quale non era disposta a subire ulteriormente le differenze e i maltrattamenti di un sistema socialmente iniquo.

Le masse operaie presero consapevolezza e trovarono la loro forza in un motto "*UNITI SI VINCE*", utilizzato a partire dal 1959 da operai meccanici, tessili ed elettromeccanici e solo nel 1963 fu utilizzato dai metalmeccanici, grazie al quale mosse le premesse per una partecipazione attiva da parte dei lavoratori alla rivendicazione dei propri diritti.

Nel 1968 in un clima di ammodernamento, le lotte unitarie condotte dai lavoratori in varie vertenze aziendali attraverso il "grande sciopero" delle tre rappresentanze sindacali dei metalmeccanici milanesi, furono portatrici di alcuni ideali tanto che li inserirono loro *slogan*: "per la libertà, la dignità, la sicurezza sul luogo di lavoro". Fu proprio "*l'Autunno caldo*" promosso nel 1969 che diede vita alla diffusione di modelli partecipativi di rappresentanza del tutto nuovi e portatori di cambiamenti significativi nel sindacato confederale partendo dall'unità.

Tali modelli erano conosciuti come Comitati unitari dei delegati, i quali emersero nella fabbrica Pirelli e in modo particolareggiato, nel corso di una dura vertenza per il rinnovo del contratto nazionale dei metalmeccanici.

Grazie a questi Comitati unitari dei delegati si suggellò l'unità di azione dei tre sindacati confederali che nel 1972 portò alla Federazione CGIL, CISL e Uil e successivamente nella Federazione Lavoratori Metalmeccanici, dove andarono a confluire rispettivamente FIM, FIOM e UIL.

Siffatto processo unitario e di stampo democratico trasformò in maniera radicale e caratterizzò profondamente le relazioni sindacali dell'Italia per un intero decennio.

### ***3.7 Il patto federativo e gli anni del terrorismo***

Il sindacato negli anni Settanta conquistò notevoli spazi in politica esercitando un ruolo di “*supplenza*”<sup>58</sup> rispetto alle istituzioni e ai partiti politici dell'epoca.

Negli ultimi anni Settanta invece, le lotte dei movimenti operai si intrecciarono con le proteste studentesche ed ebbe inizio l'era dei movimenti, durante i quali ci furono dei salti oltre la mediazione dei canali politici tradizionali <sup>59</sup>da parte dell'intera popolazione che volle nuovi soggetti per poter trasmettere i propri ideali al potere politico.

Agli inizi degli anni '70, l'unità sindacale raggiunta sembrava ben radicata, ma le riunioni tra i Consigli Generali e le Segreterie di CGIL, CISL, UIL svoltesi nell'ottobre 1970 e protrattesi fino al 1971 a Firenze, stabilirono la cessione dell'unità; vennero stabilite le relative date di scioglimento delle Confederazioni. In quello stesso periodo le elezioni del maggio 1972 modificarono prontamente l'assetto politico italiano, vinse il centrodestra. Considerata l'intera situazione, il patto federativo tra CIGL, CISL e UIL era l'unica scelta possibile.

Il patto federativo fu firmato nel luglio dello stesso anno alla Domus Mariae di Roma, rappresentò uno spartiacque tra l'unità e il mantenimento dello *status quo*. Nel patto si sottolineò che CGIL, CISL, UIL, <sup>60</sup> “*di fronte alle difficoltà insorte in ordine ai modi e ai tempi di conclusione del processo unitario, previsti nella riunione di Firenze dell'autunno scorso, confermando l'obiettivo dell'unità sindacale quale esigenza irrinunciabile per assicurare una più valida e completa*

---

<sup>58</sup> A. Accornero; “*La parabola del sindacato*”.

<sup>59</sup> Colarizi; “*Storia dei partiti nell'Italia repubblicana*”, Roma Laterza 1997 pag. 366.

<sup>60</sup> Vedi allegato A retro.

*difesa degli interessi dei lavoratori e per rafforzare le basi del sistema democratico, convengono sulla necessità di realizzare in patto che salvaguardando, consolidando ed estendendo il patrimonio unitario acquisito, dia permanente certezza all'unità d'azione in funzione dell'unità organica di tutti i lavoratori*"<sup>61</sup>.

I congressi confederali del 1977 furono rinviati ma nel febbraio seguente l'Assemblea unitaria dei quadri e dei sindacati delegati riunitisi nel quartiere Eur, ufficializzò la politica economica promossa dalla Federazione, incentrata sul salario e sulla maggiore flessibilità del lavoro ed infine sull'accordo con le aziende riguardo ai licenziamenti.

La cosiddetta strategia dell'Eur fu colpita da un lato per l'opposizione della classe operaia e dall'altro dal rapimento di A. Moro.

Nel 21 aprile 1978, la CGIL escluse fermamente *"la possibilità di una valutazione unitaria della Federazione"*.

Per il sindacato furono anni difficili. Le Brigate Rosse nella primavera del 1978 uccisero A. Moro in via Caetani a Roma dopo ben 55 giorni di prigionia che con *"splendida facciata della fermezza"* aveva affermato innumerevoli debolezze e punti bui degli organi statali.<sup>62</sup> Il 24 gennaio del 1979 uccisero a Genova G. Rossa, sindacalista di CGIL.

Prese avvio in questo periodo anche il *"terrorismo rosso"*. Con la strage di piazza Fontana <sup>63</sup>si aprì la stagione del terrorismo, fu considerata la *"madre di tutte le stragi"*, *"il primo e più dirompente atto terroristico dal dopoguerra"*.

Il sindacato in questo scenario dovette fermare le proprie azioni in quanto l'attenzione politico-parlamentare era rivolta ad altre vicende.

---

<sup>61</sup> Patto federativo 3 luglio 1972.

<sup>62</sup> F. La Rocca., *"L'eredità perduta. Aldo Moro e la crisi Italiana"* 2001.

<sup>63</sup> Fulvio Bellini e Gianfranco Bellini, *"Il Segreto della Repubblica. La verità politica sulla strage di Piazza Fontana,"* Rimini, Selene, 2005.

#### ***4 La crisi economica e la sconfitta alla Fiat***

Gli anni Ottanta iniziarono con una sconfitta sindacale con il conseguente evento della “*marcia dei quarantamila*”.<sup>64</sup>

Negli anni '80, in Italia, si verificò una grave crisi economica causata dalla seconda crisi petrolifera del 1979 a seguito della rivoluzione che scoppiò in Iran.

Tale crisi durò fino alla prima metà del 1983. Vennero presi alcuni provvedimenti per contenere l'alta inflazione che raggiunse il 20% nel 1980. L'inflazione venne vista come principale dei problemi, mentre la riduzione della scala mobile economica venne percepita come lo strumento che la fece aumentare. Tra i vari decreti attivati in quel periodo storico, quello più efficace risultò essere il decreto di San Valentino che nel 1984 attuò una temporanea svalutazione della Lira. Dal 1985 in poi, l'inflazione scese fino ad arrivare e a stabilizzarsi al 5%.

In questo contesto di crisi si insinua il caso Fiat.

L'autunno del 1980 in Fiat venne considerato “*torrido*” in quanto seguirono trentacinque giorni di sciopero, la battaglia più combattuta dalla categoria sindacale.

Fiat, l'8 maggio, propose l'istituto della cassa integrazione per otto giorni e per 78 mila operai.<sup>65</sup>

Il 6 settembre dello stesso anno, Fiat dimostrò di avere ben ventiquattro mila esuberi.

Si diede inizio alle trattative con le associazioni sindacali ma il negoziato non giunse a buon fine, tanto che la società annunciò 14.469 licenziamenti contemporaneamente.

Questo portò ad uno sciopero ad oltranza con il sostegno del partito comunista.

Nel mentre il governo Cossiga si dimise.

Fiat decise in seguito di sospendere i licenziamenti ma propose la cassa integrazione per ventitré mila operai, ma i lavoratori continuarono a scioperare e il 10 ottobre fu proclamato lo sciopero generale. Duecento lavoratori eludendo la

---

<sup>64</sup> [www.ilamifesto.it](http://www.ilamifesto.it).

<sup>65</sup> [www.ilmanifesto.it](http://www.ilmanifesto.it).

vigilanza entrarono in fabbrica e continuarono a produrre auto e migliaia di “colletti bianchi” e di “tute blu”<sup>66</sup> scesero in piazza per chiedere la riapertura della fabbrica. Conseguentemente a questo episodio, il 14 ottobre a Roma, il ministro del Lavoro, F. Foschi, indisse una riunione tra Fiat e i sindacati. La riunione si concluse con la sostituzione dei licenziamenti con la cassa integrazione per i 14.469 operai e con il trasferimento in altre aziende dei lavoratori in eccedenza. Fiat fu salvata dalla crisi che la colpì grazie al dialogo instaurato con i sindacati.<sup>67</sup>

#### ***4.1 I dissensi tra i sindacati confederali***

La strada che portò i sindacati a definire un nuovo modello di rappresentanza sindacale in azienda fu lunga e pietosa.

Dopo lo scioglimento del trattato federale nel 1984, si verificò un lungo periodo di logoramento nei rapporti sindacato-lavoratori, dovuto in gran parte all'assenza di regole democratiche comuni che consentirono controlli periodici sulla reale rappresentanza del sindacato.

Alla fine degli anni Ottanta, inoltre, erano avvenuti accordi “separati”, soprattutto con la Fiat (sottoscritti da Fim, Uilm e Fismic, con l'eccezione della Fiom), che hanno dato un segnale negativo nei rapporti tra sindacati, che ora sono in forte competizione tra loro.

Questa incertezza e accusa reciproca sensibilizzò notevolmente i sindacati sulla necessità di definire regole minime comuni che forniscano risposte alle questioni legate alla rappresentanza sindacale dei lavoratori. Inoltre, è stato presentato in Parlamento il primo disegno di legge sulla rappresentanza e la rappresentanza ufficiale dell'Unione.

Un primo confronto tra CGIL, CISL e UIL portò alla definizione di un modello rappresentativo nel maggio 1989, durante una lunga trattativa con Confindustria.

---

<sup>66</sup> “colletti bianchi” erano gli impiegati che potevano lavorare sia per i privati che per lo Stato; “tute blu” erano gli operai semplici.

<sup>67</sup> [www.ilmanifesto.it](http://www.ilmanifesto.it)

Il Car deal (il consiglio di lavoro delle rappresentanze sindacali) ha rappresentato un compromesso che ha suscitato subito molte critiche e tuttavia l'affare è saltato quando le cose sembravano fatte. Si trattava di un modello rappresentativo dove il 50% dei rappresentanti dell'azienda era nominato dal sindacato, mentre il restante 50% era eletto dai dipendenti.

Si creò così, un meccanismo che scoraggiò la possibilità che un unico sindacato potesse detenere la maggioranza dei delegati. Inoltre, sembrò anche introdurre il dualismo nella rappresentazione poiché il 50% era la manifestazione delle associazioni.

In cambio la congettura di un accordo unitario delegava la titolarità della contrattazione aziendale ai Cars e stabiliva che l'intesa doveva essere migliorata con un accordo interconfederale con Confindustria per darle un valore applicativo reale. Sembrò che quest'ultimo punto sia stato la motivazione della riconsiderazione ad accordo raggiunto: nonostante il fatto che il meccanismo delle nomine premiasse ineluttabilmente le confederazioni più piccole, la Uil peculiarmente si dimostrò ricalcitante ad accettare il punto riguardante l'autonomia del ruolo negoziale in azienda.

Per motivi diversi, questa intesa aveva provocato dissensi in tutte e tre le confederazioni sindacali con le conseguenti richieste di modifiche<sup>68</sup>, inoltre la Confindustria aveva manifestato uno scarso apprezzamento per il modello proposto; quindi, tutto aveva congiurato per il fallimento dell'intesa unitaria.

Soltanto all'inizio degli anni '90, quando si annunciavano gli effetti di una pesante crisi economica con gli inevitabili processi di ristrutturazione che rendevano più evidenti i segni del logoramento della rappresentatività sindacale, arrivarono alcune intese unitarie.

La stessa Corte costituzionale era intervenuta censurando la legislazione vigente per la mancanza di adeguati criteri di misurazione della rappresentatività sindacale, ritenendo necessario stabilire *“regole ispirate alla valorizzazione dell'effettivo*

---

<sup>68</sup> L'ipotesi fallita dei Cars però favorì l'opinione tra i sindacati secondo cui vi era la necessità di un accordo con le controparti imprenditoriali per applicare effettivamente le intese sulla rappresentanza dei lavoratori.

*consenso come metro di democrazia anche nell'ambito dei rapporti tra lavoratori e sindacato".*

In generale, vi è la percezione generale che il pluralismo sindacale si stia ancora sviluppando con nuovi attori non federali impegnati in una pericolosa concorrenza per determinati gruppi di lavoratori.

Ciò ha reso necessaria una riprogettazione del modello di rappresentanza sindacale che avrebbe consentito ai sindacati di misurare periodicamente il proprio consenso tra i lavoratori. In ogni caso, l'ipotesi del fallimento dell'Automobile ha sostenuto la formulazione di una visione che ha portato al sindacalismo federale: la necessità di un accordo con i soci del datore di lavoro per imporre l'uso effettivo di qualsiasi accordo di rappresentanza dei lavoratori.

Nel dibattito sindacale dell'epoca si giudicò che questo percorso ponesse un rischio di corporatizzazione per la rappresentanza sindacale; ma i ripetuti fallimenti, che hanno portato alla firma di molti accordi tra sindacati, hanno sottolineato la necessità di norme vincolanti per tutti gli interessati, la cui applicabilità può essere solo il risultato di norme esogene quali accordi federali o regolamenti legislativi.

#### ***4.2 Il governo Craxi***

Prima di essere chiamato alla segreteria del PSI, Bettino Craxi aveva nel suo bagaglio culturale una lunga esperienza politica nella Milano di tradizione riformista, allora capitale non solo economica ma anche industriale del Paese, con una struttura produttiva ampia e diversificata come nonché una base sindacale matura e unificata, lavorando nelle grandi fabbriche del nascente capitalismo italiano.

Craxi "*non entrò nella direzione del partito in gioventù*", come si diceva del suo rivale, Enrico Berlinguer. Venne dalle fila, avendo lavorato nei dipartimenti e nella circoscrizione, prima come consigliere comunale, poi come viceministro.<sup>69</sup>

Al culmine del partito, Craxi diresse la sua politica internazionale e, in tale veste, instaurò stretti rapporti con le maggiori socialdemocrazie europee, alimentando un

---

<sup>69</sup> I. Pietra., "*E adesso Craxi*", Milano, Rizzoli, 1990.

comune senso di appartenenza all'Internazionale socialista alla quale il PSI aderì per alcuni anni (dopo l'unificazione socialista).

A quel tempo (eravamo nel periodo di transizione degli anni '60 e '70 del secolo scorso), la sinistra italiana pagava ancora il prezzo del suo provincialismo e della sua adesione moscovita.

In Europa i partiti socialisti avevano acquisito una cultura di governo. Fu un riformismo strettamente legato alle istituzioni del basso ceto (sindacati, movimenti cooperativi, associazioni professionali) così abbondanti e diffuse tra l'erede milanese di Filippo Turati e nell'Europa del secondo dopoguerra.

Secondo Craxi, le azioni di queste istituzioni (attraverso l'esercizio quotidiano e responsabile dei propri diritti riconosciuti in ultima analisi come garanti della democrazia), erano parte integrante dell'iniziativa di riforma del partito, ispirata al gradualismo, risolvere problemi, migliorare la vita e il lavoro. Condizioni, attraverso una condotta eternamente ispirata a valori e principi fermi e immutabili, ma capace di adeguarsi al necessario empirismo della realtà.<sup>70</sup>

In sostanza, i sindacati e le cooperative erano per definizione condannati a praticare la riforma: malgrado tutto, venivano trattati come un aggettivo disgustato come se fosse una parola "*malata*".

Nella UIL, Craxi, ha governato per molti anni la maggioranza social-repubblica-democratica (mi sono reso conto che stavo rievocando i fatti di decenni fa, sconvolti da trasformazioni che hanno ribaltato la politica), che a metà degli anni '70 si è assunta la responsabilità di prevenire (con la Cisl di minoranza) sindacalizzazione e rappresentando, in qualità di segretario, Raffaele Vanni, la figura "*storica*" della pubblicistica italiana, appena scomparso.

I socialisti erano in minoranza.

Con la sua consueta apertura mentale, credendo di agire nell'interesse della causa riformista, Craxi ha concordato con la dirigenza del PSDI di invertire le coalizioni nella UIL.

---

<sup>70</sup> G.Pallotta., "*Craxi il leader della grande sfida. L'irresistibile ascesa di un abile segretario, d'uno stratega fine e spregiudicato che, tra meriti, contraddizioni e asprezze di un carattere decisionista, ha dato al suo partito un nuovo ruolo sulla scena politica italiana.*" Roma, Newton Compton, 1989

La nuova maggioranza socialista e democratica ha portato in segretario generale Giorgio Benvenuto, giovane e dinamico dirigente, ex componente del glorioso terzetto FLM, che da decenni era l'immagine vivente della Uil. Si volle poi che Giorgio Benvenuto sostituisse Craxi, per alcuni mesi, alla guida del partito dopo il terremoto di Tangentopoli.<sup>71</sup>

Craxi si occupò non solo della coalizione attraverso Lucullo ma anche della CGIL, promuovendo un cambiamento ai massimi livelli della composizione socialista, dove Agostino Marianetti prese il posto di Piero Boni. L'operazione non fu facile, perché Boni - uno dei più coraggiosi sindacalisti socialisti del dopoguerra - non era disposto ad accettare il passaggio di consegne. Ma la scelta di Marianetti si rivelò molto vincente e riuscì a dare molto prestigio e autorevolezza ai socialisti della CGIL.

Nel dopoguerra la CGIL, in virtù di un trattato tra le parti, era un sindacato unitario, che riuniva tutti i maggiori elementi del mondo politico dell'epoca (Comunista, Democrazia Cristiana, Partito Socialista, Partito Repubblicano). Dopo il 1948 i movimenti democratici, in varie fasi, abbandonarono la CGIL, dando vita alla CISL (in cui si identificarono gli operai cattolici, anche se il sindacato aderì subito al sindacalismo democratico occidentale, non di matrice settaria) e alla 'UIL (dove la socialdemocrazia, operai repubblicani e laici convergono). I socialisti del Psi rimasero con i comunisti nella CGIL (in realtà lo statuto del partito prevedeva l'iscrizione alla CGIL).

Dopo l'unificazione socialista nel 1966, i lavoratori socialisti aderirono sia alla CGIL che alla UIL. Il nuovo partito ha rifiutato l'idea di formare una coalizione socialista (nonostante le notevoli pressioni in tal senso), impegnando entrambe le componenti a lavorare per unificare la coalizione.

Nel 1969 fallì l'esperimento di unificazione socialista, ma molti dirigenti della Uil rimasero al PSI; Così, anche in questa alleanza, si formò una componente ferocemente socialista. Ma il pluralismo unionista socialista non è mai stato un ostacolo per i combattenti socialisti o per i sindacati nel loro insieme. Craxi rispetta

---

<sup>71</sup> Tangentopoli: o Mani Pulite è il nome che è stato attribuito dai giornalisti ad una serie di inchieste giudiziarie da parte di varie procure tra cui quella di Milano, che rinvennero un sistema fraudolento e corrotto tra la politica e l'imprenditoria. L'impatto mediatico che ne seguì fece crollare la Prima Repubblica.

sempre questo pluralismo ed è attento a non violare l'autonomia del sindacato. Ebbe un rapporto paritario con i socialisti della Uil di Benvenuto e con i compagni della CGIL, prima con Marianetti e poi con Ottaviano Del Turco.

Con quest'ultimo si è poi affiliato a un veterano autonomo e, soprattutto, non ha mai creduto che il suo rapporto con il sindacato finisse con il suo rapporto con gli elementi della coalizione socialista. Pertanto, il PSI non ha abbandonato il rapporto diretto con le organizzazioni sindacali. Craxi rispetta Luciano Lama, il grande leader riformatore della CGIL, che - tempi purtroppo difficili - ha voluto mandargli un segnale di attenzione, accogliendo il suo invito a commemorare il defunto Pietro Nenni, con un chiaro tono autocritico e ringraziando per il boicottaggio che il PCI ha dato alla scelta dell'ex dirigente socialista.

Si dice addirittura che quando Lama rilasciò un'intervista all'Avanti! Craxi accompagnò ad ascoltare il regista Ugo Intini. Ottimo anche il rapporto con la Cisl di Pierre Carniti. Sotto il suo governo, infatti, ci fu una vera e propria convergenza strategica tra Craxi e Carniti, nel senso che il coraggioso sindacalista (divenuto poi europarlamentare del PSI) si trovò nell'esecutivo legislativo guidato dal leader socialista (e nel Labour Segretario Gianni De Michelis) un solido interlocutore per attuare le proposte di Ezio Tarantelli, poi ucciso dalle BR, in merito alla lotta all'inflazione in quegli anni e ai suoi effetti devastanti.

Si è dunque giunti a questo importante passaggio, il 14 febbraio 1984, che ha contribuito non poco a cambiare la storia economica e politica del Paese. All'epoca il Paese era in stato di emergenza: i dirigenti in carica cercavano rapporti costruttivi con sindacati potenti, per combattere la piaga dell'inflazione a due cifre. Sotto i riflettori c'è la scala mobile, un meccanismo automatico di adeguamento salariale legato al costo della vita che ha sostenuto e alimentato l'inflazione nel tempo.

Poi intervenne il PCI, la cui compagine societaria (all'epoca esistevano effettivamente) intervenne nella consultazione con propri emendamenti, volti a "*indurire*", in nome dei titolari degli stabilimenti, eseguito per via conciliativa al massimo grado, la posizione dell'organizzazione sindacale. Per i dirigenti comunisti della CGIL, divisi tra due principi localmente contrastanti, si è svolta

una partita delicatissima e imbarazzante. Di conseguenza, questo fatto ha sconvolto - piuttosto - i socialisti della CGIL e di altre organizzazioni.

Questa situazione si protrasse per molti anni, fino al citato incidente del 1984, quando, dopo che la maggioranza comunista della CGIL si era mostrata poco disposta ad accettare un modesto intervento sul libro della bilancia (diversi punti), Governo presieduto da Bettino.

Craxi (il suo braccio destro era Giuliano Amato) varò un'ordinanza che ne decretava e difendeva la conversione nonostante la dura opposizione del Pci in Congresso e la forte opposizione nelle piazze dei maggioritari della Cgil e degli "autoconvocati". consiglio di fabbrica (questo è il nome delle strutture di base governate dal PCI).<sup>72</sup>

Il movimento sindacale (compresa la CGIL) si spaccò "come una mela".

Cisl e Uil hanno aderito all'intesa (insieme a quasi tutte le maggiori organizzazioni economiche e sociali del Paese), che è stata vista positivamente anche dai socialisti guidati da Del Turco. Lama rimase con i suoi sostenitori, anche se era chiaro che in quegli anni il Partito decise di agire da solo, intrattenendo rapporti diretti con il mondo del lavoro senza bisogno di intermediari autorevoli.

Nell'organizzazione, dunque, ci furono forze (a cui parla Sergio Garavini) che si preoccupano più delle posizioni partitiche che non della logica di compromettere necessariamente l'unità dell'azione sindacale.

La vicenda si concluse nel 1985 all'indomani della sconfitta del Pci in un referendum per l'abrogazione della legge per il taglio delle scale mobili. È una vittoria per Craxi e Carniti, che hanno sfatato un mito che non veniva sfatato da anni (la Dc ne è strenua sostenitrice): impossibile decidere senza il coinvolgimento del Pci o disobbedire all'esercizio del suo veto.

Durante la "grande rissa" del 1984-1985 circolarono addirittura leggende metropolitane secondo le quali a Ottaviano Del Turco sarebbe stato offerto di fare il segretario di una federazione democratica che sarebbe stata costituita, ma Ottaviano non prese mai in considerazione questa ipotesi.

---

<sup>72</sup> G.Gerosa, : *“Craxi. Il potere e la stampa”* Milano, Sperling & Kupfer, 1984.

Craxi fu d'accordo con lui e fece di tutto, prima di emanare un decreto denominato S. Valentino poi nel passaggio ha tenuto e recuperato la CGIL, alla quale ha sempre avuto un interesse particolare.

Da Presidente del Consiglio - allora fatti del genere non capitavano molto spesso - Craxi voleva intromettersi nel Congresso della CGIL.

Craxi non amava l'establishment, era sempre pronto in Italia all'epoca ad esercitare il potere democratico cristiano e si inginocchiava ai piedi del PCI.

Nel governo Craxi si assistette ad una vicenda nota come “*vicenda Alfa-Lancia*”. Fiat, con il totale appoggio e del governo, acquisì Alfa e pose le basi per un'eventuale fusione con Lancia.

In questa vicenda, si vide un sindacato arrendevole nei confronti dei programmi di risanamento delle imprese.

Il sindacato contestò il modello introdotto dal direttore del personale dell'azienda che introdusse un sistema che basava la produzione sulle isole<sup>73</sup>, il quale rappresentava il superamento del precedente modello di produzione taylor-fordista della catena di montaggio e che permetteva una partecipazione più attiva del lavoratore nel processo produttivo.

Si può dunque affermare all'unanimità che negli anni Ottanta le politiche del lavoro erano orientate al recupero della flessibilità con nuove forme contrattuali e la seguente eliminazione “*di preesistenti rigidità*”<sup>74</sup> e “*l'effetto delle nuove forme contrattuali era quello di ridurre l'efficacia del sistema di relazioni industriali in termini di regolazione delle modalità di impiego del lavoro a vantaggio del mercato e delle scelte strategiche del management*”<sup>75</sup>.

---

<sup>73</sup> Turone; “*Il sindacato nell'Italia del benessere.*” Pag. 104.

<sup>74</sup> Bianchi; “*Le relazioni industriali*” p.35

<sup>75</sup> Bianchi; “*Le relazioni industriali*” p.36.

## 5 Gli anni '90

Nell'estate del 1992 l'Italia è piombata in una crisi drammatica.

Dopo la firma del Trattato di Maastricht e l'imposizione all'Italia di una dura politica di sacrificio per raggiungere gli obiettivi europei, una serie di eventi scosse il sistema politico e istituzionale fino alle fondamenta.

Dall'estate del 1992 all'estate del 1993, in uno stato di emergenza economica e politica, i sindacati hanno collaborato con le amministrazioni Amato e Ciampi per dare un contributo decisivo a fare in modo che il Paese risolvesse in una crisi economica.

Hanno contribuito in modo decisivo a far uscire il Paese dalla crisi, firmando due accordi fondamentali.

Il primo, firmato il 31 luglio 1992, pose una fine definitiva al processo della scala mobile e prevedeva misure di emergenza e urgenza per l'occupazione.

L'altro, firmato il 23 luglio 1993 dopo la ratifica dei lavoratori, stabilisce per la prima volta nella storia italiana regole chiare per il sistema di relazioni industriali.

Nello stesso anno, la politica italiana entrò in uno stato di agitazione con l'emergere di nuovi soggetti politici in sostituzione dei partiti della cosiddetta "*Prima Repubblica*"<sup>76</sup> e l'introduzione di un sistema elettorale maggioritario nel 1993: la vittoria elettorale del partito di centro-destra di Berlusconi nel 1994 portò a un notevole deterioramento dei rapporti con CGIL, CISL e UIL. Nel frattempo, nella CGIL, Sergio Cofferati sostituisce Trentin come segretario generale, poi riconfermato al tredicesimo Congresso di Rimini (luglio 1996); quando il centro-destra tenta di riformare il sistema pensionistico nell'autunno del 1994, i sindacati rispondono in modo unitario.

Tuttavia, nel 1996, il partito di centro-sinistra di Romano Prodi vinse le elezioni, creando un circolo virtuoso attraverso il consolidamento fiscale, che portò all'adesione dell'Italia all'UE nel 1998.

---

<sup>76</sup> La Prima Repubblica: è un'espressione giornalistica che fa riferimento al sistema politico italiano del 1946-1948.

Alla fine dello stesso anno, a dicembre, fu firmato l'ultimo importante accordo di cooperazione su sviluppo e occupazione, il cosiddetto "*Accordo di Natale*", tra il governo D'Alema e le parti sociali.

### **5.1 La Legge 146**

Per la prima volta nell'ordinamento giuridico italiano, la Costituzione della Repubblica prevedeva lo sciopero come diritto (definito principalmente dalla dottrina del diritto umano assoluto, all'esercizio collettivo).

Bocciatura dei divieti dello Stato delle Corporazioni Fasciste, per cui lo sciopero è punito a vario titolo come reato (artt. 502-508 e 330 e 333 cp Rocco 1930) e non solo, salvo l'indifferenza a questa forma di conflitto adottata dal Libero Stato (non esclude che lo sciopero costituisca inadempimento contrattuale - quindi passibile, sul piano disciplinare, anche della cassa integrazione), la Costituzione italiana considera lo sciopero come uno degli strumenti per favorire l'effettiva partecipazione dei lavoratori alla trasformazione dei rapporti economici e sociali, al fine di rimuovere gli ostacoli che nella pratica hanno limitato la libertà e l'uguaglianza della classe operaia (quindi, questo è un mezzo per realizzare l'obiettivo fondamentale di cui al comma 2, articolo 3 della Costituzione).

L'articolo 40 della Costituzione della Repubblica prevede infatti *che "Il diritto di sciopero si esercita nell'ambito della legge che disciplina tale diritto"*.

Infatti, fino alla legge 12 giugno 1990 n. 146, relativo agli scioperi nei servizi pubblici essenziali (poi modificato e inserito nella Legge 11 aprile 2000, n. 83), esiste una disciplina giuridica relativa all'esercizio del diritto di sciopero solo in alcuni ambiti particolarmente delicati, come quelli del nucleare centrali elettriche (articoli 49 e 129 del DPR 13 febbraio 1964 n. 185) e dei controllori di volo (articolo 4 della legge 23 maggio 1980 n. 242), mentre il divieto di sciopero era previsto proprio per i militari (articolo 8 della legge 11 luglio 1987) e per gli agenti della Polizia di Stato (art. 84 della legge 1 aprile 1981 n. 121).

Successivamente, su impulso della Corte costituzionale (in particolare la sentenza 27 maggio 1996 n. 171), la legge 11 aprile 2000 n. 83, legge che modifica ed

integra il n. 146 del 1990, ha ampliato l'ambito soggettivo della disciplina da essa modificata, includendo anche *“il rifiuto collettivo delle prestazioni dei lavoratori autonomi, dei professionisti e dei piccoli imprenditori, lede il funzionamento dei servizi pubblici essenziali”*<sup>77</sup>

Tale disposizione riguarda, tra l'altro, l'obbligo di predisporre, in contratti collettivi che riguardino materie disciplinate dalla legge (e per i lavoratori autonomi, le libere professioni), ecc., codici di autodisciplina adottati da associazioni o enti che rappresentano i gruppi interessati), le procedure di risoluzione dei conflitti e di de-escalation devono essere eseguite prima dell'inizio della sospensione del lavoro. In tutti i casi, la legge prevede che si segua la mediazione amministrativa quando non sono applicabili le procedure contrattuali (obbligatoria, come noto, solo per i lavoratori iscritti al sindacato indicato, organizzazione pro-sciopero).

## ***5.2 La divisione all'interno di CGIL***

Il 19 giugno Confindustria disdette ufficialmente il contratto di scala mobile. La disdetta dell'accordo sulla scala mobile consentirà prima di rinnovare il contratto, l'azienda vuole dare priorità alle riforme della struttura contrattuale e dei salari.

CGIL, CISL e UIL indissero uno sciopero generale per l'11 luglio, ma CGIL, CISL e UIL hanno nuovamente respinto la proposta.

Altre associazioni imprenditoriali non seguirono affatto Confindustria.

Il 6 luglio, il Senato approvò un disegno di legge che prorogava la validità del sistema di scala mobile e promulgò un decreto sulla tassazione dei contributi previdenziali. Poche ore dopo a Palazzo Chigi si raggiunse un accordo tra Governo, Confindustria e sindacati. In realtà, questo accordo fu una *"condanna a morte"* per la scala mobile fino al 31 dicembre 1991; a partire dal 1° gennaio 1992, verrà introdotto un altro meccanismo per tutelare i salari reali dei lavoratori. Le parti concordarono che a partire dal 1° giugno 1991 si impegneranno ad avviare le trattative per una nuova scala mobile e per la riforma del sistema salariale e contrattuale.

---

<sup>77</sup> (art. 2-bis del riveduto documento).

Il 10 marzo 1991, Confindustria, CGIL, CISL e UIL raggiunsero un accordo sulla Rsu (rappresentanza sindacale).

Tale accordo è stato successivamente recepito nell'accordo del luglio 1993.<sup>78</sup>

L'8 ottobre Confindustria e sindacati ripresero un dialogo diretto. Dietro le quinte, il disegno di legge finanziaria, scontentò tutti: Cgil, Cisl e Uil proclamano uno sciopero generale di quattro ore il 22 ottobre.

Il 2 dicembre si tenne un incontro tra governo, sindacati e Confindustria ed è stato presentato il documento iniziale presentato dal ministro del Bilancio Paolo Chico.

Il documento iniziale presentato dal Ministro del Bilancio Paolo Cirino Pomicino fu respinto da entrambe le parti, ma il 10 dicembre fu raggiunto un accordo ponte.

Accordo raggiunto il 10 dicembre: il Governo si impegnò a non prorogare per legge la scala mobile, che scadeva il 31 dicembre.

Le nuove misure per proteggere i salari dall'inflazione furono decise da entrambe le parti nei negoziati che inizieranno il 1° giugno.

I negoziati dovettero affrontare anche la riforma del modello contrattuale.

Questa intesa dette luogo a divergenze interpretative e alla questione della stipula dell'accordo sulla contingenza di maggio il 1° giugno 1992.

Confindustria e il Governo sostennero che la scala mobile non esisteva più e quindi l'effetto non si verificava più. Molti tipi di accordi nazionali prevedevano la condivisione di aumenti di scala mobile e, pertanto, la loro revoca non poté essere un accordo federale.

Alla luce delle trattative di maggio, la posizione dei sindacati federati era insostenibile: la CGIL non era disposta a rinunciare al meccanismo automatico di tutela della scala mobile.

Oltre ai due livelli contrattuali (nazionale e locale), propose due aumenti salariali temporanei all'anno, predeterminati sulla base del tasso di inflazione programmato e riadattati annualmente se il tasso di inflazione reale aumenta.

Furono effettuati aggiustamenti annuali se il tasso di inflazione effettivo si discostò dal tasso di inflazione programmato.

---

<sup>78</sup> [ww.cgil.it](http://ww.cgil.it)

La CISL era disposta a chiarire la logica della scala mobile purché sia certa la seconda fase della contrattazione (contrattazione decentrata).

L'idea era quella di limitare la crescita dei salari entro un tasso di inflazione prestabilito ogni anno.

Il 2 giugno iniziò iniziata la trattativa triangolare.<sup>79</sup>

Confindustria presentò delle proposte complete su tutti i temi attualmente in discussione alla riunione del Ministero del Lavoro.

Attuazione dell'articolo 39 della Costituzione sulla rappresentanza sindacale. Per quanto sfumato, questo sistema non è piaciuto ai sindacati.

Pochi giorni dopo, Trentin ha definito la proposta di Confindustria "totalmente inaccettabile". Nel frattempo, Cgil, Cisl e Uil non assunsero una posizione comune.

Le trattative triangolari iniziarono a Palazzo Chigi il 27 luglio. Il Presidente Amato auspicò un accordo rapido.

Il 29 luglio, CGIL, CISL e UIL riuscirono a definire una posizione unitaria sulla trattativa, a un punto di svolta.<sup>80</sup>

Nelle prime ore del 31 luglio, il ministro del Lavoro Cristofori annunciò alla stampa il raggiungimento di un accordo.

"Sarà firmato nel pomeriggio", annunciò alla stampa. La realtà non era così semplice. Il governo dichiarò che si dimetterà se non verrà raggiunto un accordo.

Solo la CGIL si oppose al documento presentato da Amato.

Tutto dipendeva dalla coalizione di Corso d'Italia e la segreteria della CGIL scelse di firmare il documento a maggioranza.

Trentin annunciò poco dopo che si sarebbe dimesso perché l'accordo era contrario al suo mandato.

Prevalse, quindi il senso di responsabilità di fronte al rischio concreto che la crisi economica e sociale si aggravasse ulteriormente e danneggiasse irreversibilmente i rapporti tra CGIL, CISL e UIL.

---

<sup>79</sup> [www.cgil.it](http://www.cgil.it)

<sup>80</sup> [www.cgil.it](http://www.cgil.it)

Il Protocollo cancellò definitivamente la scala mobile e al suo posto i lavoratori ricevettero un salario mensile di 20.000 lire a partire dal gennaio 1993, in base all'"Edr"<sup>81</sup>(Elemento individuale della retribuzione) relativo agli anni '92 e '93.

Inoltre, si stabilì un congelamento della contrattazione aziendale sul versante salariale fino alla fine del 1993.

I negoziati sulla riforma della contrattazione e della struttura salariale dovettero concludersi entro il 15 settembre in conformità con le presenti "linee guida".

I contratti discontinui prolungati funsero anche da incentivo per le normali trattative.

Il 2 settembre, il Comitato esecutivo della CGIL discusse la questione delle dimissioni di Trentin. Dopo la riunione, il Segretario generale dimissionario ritirò le dimissioni.

Il 12 novembre fu ripreso il conflitto triangolare su contrattazione e salario. Il Governo propose quanto segue:

-Contrattazione, premio salariale per i lunghi periodi di vuoto contrattuale, rappresentanza sindacale e politica dei redditi.

-Rappresentanza sindacale e politica dei redditi.

Il 10 dicembre, il governo approvò una riforma dei rapporti di lavoro nel pubblico impiego. Il rapporto di lavoro fu regolato dal contratto e non più dalla legge.

Il 23 dicembre, il Consiglio dei ministri approvò inoltre una riforma delle pensioni. Le pensioni erano calcolate per tutta la vita.

Il 1992 si concluse con la perdita di oltre 200.000 posti di lavoro.

Il 15 aprile, CGIL, CISL e UIL proclamarono uno sciopero generale di quattro ore per il 2 aprile (Giornata europea del lavoro).

L'8 aprile fu raggiunto un primo accordo sulla politica dei redditi. Il testo dell'accordo sarà incluso nel protocollo del 3 luglio.

Il 4 maggio si svolse il primo incontro tra il nuovo Presidente del Consiglio, Carlo Azeglio Ciampi (ex Governatore della Banca d'Italia), e i Segretari generali di CGIL, CISL e UIL.

---

<sup>81</sup> EDR: è l'elemento della retribuzione, viene applicato per tredici mensilità per tutti i dipendenti e ne sono esclusi i dirigenti.

Il nuovo Ministro del Lavoro risultava essere Gino Giugni.

Il 16 giugno il Governo pubblicò un documento contenente nuove proposte per gli assetti contrattuali.

La reazione dell'industria al nuovo documento del Governo risultò essere molto dura. In un comunicato congiunto, Confindustria dichiarò che, Asap e Confapi definirono le proposte del Governo "incoerenti" con l'accordo del 31 luglio 1992. Emerse una divergenza di giudizio tra i sindacati, ma si è capito che il negoziato sarebbe arrivato a una fase decisiva.

Le trattative erano giunte a una fase decisiva.

Il 25 giugno Trentin inviò una lettera a Ciampi. La trattativa non potette andare oltre il 1° luglio, indipendentemente dal suo esito. Questo perché la CGIL intendeva consultare i lavoratori prima della pausa estiva.

L'esperienza del 31 luglio dello scorso anno era "*irripetibile*", scrisse Trentin.

30 giugno. Si tenne un nuovo incontro separato a Palazzo Chigi, dove il Governo presentò un documento leggermente diverso dal precedente.

Fu presentato un documento leggermente diverso dal precedente. Tuttavia, nulla sembra essere cambiato in termini di sostanza. Per i sindacati e per Confindustria il documento del Governo era inadeguato.

Il 2 luglio, Ciampi consegnò il documento finale a ciascun partito.

Era un "*no*". La mediazione del governo era finita. In un articolo di giornale, il Ministro del Lavoro Giugni scrisse: "*Nessuno vuole rendere obbligatoria la contrattazione aziendale*", Tutto deve rimanere come prima", ha continuato il Ministro del Lavoro Giugni.

*"Negoziamo dove vogliamo negoziare, dove abbiamo il know-how e le altre risorse per negoziare"*. Questo chiarimento fu decisivo per il rispetto dell'accordo da parte di Confindustria.

Il 3 luglio l'accordo fu firmato. Il protocollo non è stato firmato, innanzitutto perché CGIL, CISL e UIL di consultare la base; il 22 luglio sono state fatte le nuove nomine a Palazzo Chigi.

Saranno firmate a Palazzo Chigi il 23 luglio. 25 sindacati di vari settori rispettarono il protocollo.

Prima della firma, CGIL, CISL e UIL annunciarono delle cifre, le prime in trattative di questo tipo.

3,65 milioni di lavoratori presero parte alla manifestazione, di cui 1.327.290 votarono (37,3%), 67% a favore, 27% contro e 6% astenuti.

## ***6 Gli anni del centro-sinistra***

Nell'aprile 1996 si tennero nuove elezioni politiche che videro la vittoria delle forze di centro-sinistra guidate da Romano Prodi, il quale divenne Presidente del Consiglio.

Il primo mandato iniziò il 17 maggio 1996 e durò fino al 21 ottobre 1998. Durante questo periodo il governo Prodi I implementò diverse riforme significative, come la riforma della pubblica amministrazione e l'introduzione dell'euro come valuta nazionale.

Tuttavia, il governo Prodi I affrontò anche diversi ostacoli politici e instabilità. Nel 1998, l'ultrasettantenne L. Dini sostituì Prodi come primo ministro, creando un governo di tecnici, ma questa soluzione durò solo per un breve periodo.<sup>82</sup>

Successivamente, nel 1999, il centro sinistra tornò al potere con il governo guidato da M. D'Alema, durò fino al 2000 e si concentrò su questioni quali l'economia, il lavoro e le riforme istituzionali.

In sintesi, gli anni '90 videro il centro sinistra al governo con Prodi I, seguito da una breve parentesi di un governo di tecnici e poi dal governo Prodi.

Questi governi cercarono di attuare riforme ed affrontare le sfide del periodo, ma furono anche caratterizzati da instabilità politica e cambiamenti di leadership.

Nel maggio 1998 è entrato in vigore un nuovo sistema monetario europeo basato sulla moneta unica (la circolazione effettiva è prevista per gennaio 2002) il quale rispetta i cosiddetti "*parametri di Maastricht*<sup>83</sup>", indicatori precisi e condivisi.

---

<sup>82</sup> [www.raicultura.it](http://www.raicultura.it)

<sup>83</sup> Parametri di Maastricht: un deficit pari o inferiore al 3% del PIL; un rapporto debito/PIL inferiore al 60%; un tasso di inflazione che non superi 1,5 punti percentuali dei tre stati membri a più bassa inflazione; tassi di interesse a lungo termine non superiori a 2 punti percentuali rispetto alla media dei tre stati membri a più bassa inflazione; appartenenza per almeno due anni al sistema monetario europeo.

## *7 Il sindacato oggi: tra funzioni e limiti*

Si è detto che i sindacati sono delle associazioni a base volontaristica aventi lo scopo di difendere gli interessi propri professionali della categoria che rappresentano.

Dopo questa affermazione è giusto porsi due domande:

-Quali sono i sindacati in Italia?

-Quali sono le loro funzioni oggi?

I principali sindacati italiani sono i sindacati confederali; sono cioè soggetti che aggregando mestieri tra loro diversi, ne coordinano e ne indirizzano le rivendicazioni e le azioni per il raggiungimento di una finalità più generale.

Essi sono:

-CGIL- è quella più antica e maggiormente rappresentativa. Attualmente conta circa cinque milioni di iscritti e prevede una struttura doppia cioè una verticale costituita dalle federazioni di categoria, ed una orizzontale che si inserisce nelle camere del lavoro.

-CISL- è una confederazione autonoma fondata a Roma nel 1950 dopo l'unificazione della libera confederazione generale italiana lavoratori e della federazione italiana lavoro; gli iscritti sono 4,5 milioni e la sua presenza copre l'intera area del paese, inoltre oltre che ad ispirarsi a quei valori del cattolicesimo democratico e del riformismo laico, presenta una duplice struttura organizzativa orizzontale e verticale articolata su livelli territoriali.

-UIL- è un'organizzazione sindacale di stampo laico-riformista nata nel 1950 a Roma; anch'essa è presente su tutto il territorio italiano e la sua attività si svolge in ben sei distinte categorie: trasporti e pubbliche amministrazioni, pensionati, lavoratori atipici, industria, agricoltura, servizi.

Questi risultano essere i sindacati principali, ma accanto ad essi operano altri sindacati come ad esempio: UGL (unione generale del lavoro) prosecutore di CISNAL, il quale associa lavoratori e pensionati senza alcun genere di distinzione, FSI (federazioni dei sindacati indipendenti), CISAL (confederazione italiana sindacati autonomi lavoratori) COBAS (confederazione dei comitati di base).

Come si può intuire, non si esaurisce qui l'elenco dei sindacati operanti sul territorio nazionale ma questi appena citati sono solo quelli più noti.

I sindacati oggi sono costituzionalmente riconosciuti e garantiti. Il riconoscimento costituzionale lo rinveniamo nell'articolo 39, il quale tutela la libertà sindacale e la possibilità di costituire sindacati per proteggere i datori di lavoro e i lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro.

Partendo da quest'ultima affermazione occorre constatare che oggi il sindacato non solo opera nelle strutture aziendali in concreto ed effettivo, ma svolgono la loro attività anche al di fuori e per questo motivo può parlarsi di sindacati extra-aziendali.

L'attività sindacale in azienda presenta due diversi sistemi di rappresentanza:

-RSA (rappresentanza sindacale aziendale) prevista con la legge 300 del 1970 ed è applicabile in tutti i settori economici, eccezione sollevata per i datori di lavoro classificabili come non imprenditori.

- RSU (rappresentanza sindacale unitaria) disciplinata dagli accordi interconfederali tra sindacati, Confindustria e confcommercio applicabili alle aziende che operano nel settore del commercio ed industriale.

I diritti riconosciuti a questi due sistemi di rappresentanza si dividono in diritti collettivi come assemblea, affissione e referendum da un lato e diritti individuali come divieto di discriminazione e proselitismo dall'altro.

Entrando nel merito, il diritto di assemblea assicura a tutti i lavoratori di partecipare ed avere un confronto sui problemi relativi alla natura contrattuale e sindacale.

L'assemblea di solito si svolge in orario lavorativo all'interno dei locali aziendali e nel limite di dieci ore annue retributive oppure senza limiti temporali purché l'assemblea si svolga al di fuori dell'orario di lavoro.

RSA e RSU hanno il vincolo di affiggere comunicati relative a materie sindacali in appositi spazi adibiti a ciò all'interno dell'azienda stessa in quando quest'ultima è obbligata a predisporre spazi idonei ed accessibili ai dipendenti.

Le unità produttive con un numero superiore a duecento dipendenti devono mettere a disposizione delle RSA e RSU un locale comune in via gratuita e permanente, nelle immediate vicinanze o nello stesso stabilimento dove l'impresa vi è collocata. I dipendenti invece hanno il diritto di poter svolgere proselitismo all'interno dell'azienda a patto che non pregiudichi lo svolgimento dell'attività lavorativa. L'attività sindacale svolgendosi mediante costituzione associativa, segue le regole del Codice civile sulle associazioni non riconosciute.

I sindacati vengono finanziati con le cosiddette "quote sindacali" ossia dei contributi versati dai propri associati calcolati in relazione alla retribuzione percepita trattenuta dalla busta paga dal compenso netto e versata dall'azienda al sindacato cui il lavoratore aderisce.

Il rifiuto dell'azienda a versare la quota anzidetta rappresenta un illecito civile e una condotta antisindacale.

Abbiamo detto anche che i sindacati possono operare al di fuori dell'azienda e vengono comunemente denominati: sindacati extra-aziendali.

I sindacati extra-aziendali presentano una doppia struttura: una verticale e una orizzontale.

La struttura di tipo verticale è tale in base alla categoria merceologica o dipendente dal settore produttivo; la struttura che invece risulta essere di tipo orizzontale comprende i lavoratori dei diversi settori produttivi estesi in un determinato territorio ed in questo caso si parla per l'appunto di confederazioni.

Entrambe le tipologie rappresentative considerate svolgono come attività principale quella della stipulazione dei contratti collettivi.

Oggi i sindacati tramite la contrattazione collettiva mirano a stabilire il trattamento economico e normativo dei dipendenti, regolano i rapporti tra rappresentanti dei datori di lavoro e dei dipendenti.

La contrattazione si articola in due livelli:

- Il primo livello comprende accordi interconfederali e il CCNL (contratto collettivo nazionale di lavoro);

- Il secondo livello comprende invece accordi di tipo territoriale, aziendale e di prossimità.

Gli accordi interconfederali vengono conclusi dalle confederazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro ed hanno il fine ultimo di fissare le regole comuni per interi settori di tipo economico come ad esempio commercio, agricoltura, credito, industria e via discorrendo.

Il contratto collettivo nazionale di lavoro invece è un accordo tra i datori di lavoro e le associazioni sindacali che ha lo scopo di stabilire comuni regole che possono essere applicate di seguito ad un singolo settore produttivo come ad esempio il CCNL chimica-industria.

La contrattazione collettiva di secondo livello si esperisce sulle materie delegate dai CCNL.

Vengono sottoscritti accordi territoriali che sono applicabili ai datori di lavoro e ai dipendenti impegnati in un preciso ambito distrettuale, regionale o provinciale oppure contratti aziendali la cui efficacia si riverbera nei riguardi dei lavoratori di una singola realtà produttiva.

Un tipico esempio di accordi di secondo livello sono i cosiddetti contratti di prossimità.

Questi sono in grado di derogare in *melius* o in *peius* a quanto previsto dalla legge o dal contratto collettivo nazionale di lavoro e di essere adottabile da tutti i dipendenti interessati.

Per poter parlare di contratto di prossimità in senso proprio occorre che l'accordo risponda ai requisiti che la legge individua in modo tassativo:

- L'accordo in questione deve essere sottoscritto dalle rappresentanze sindacali maggioritarie;

- Il contratto deve normare specifiche materie come mansioni del lavoratore, contratti part-time, orario di lavoro, modalità di assunzione, trasformazione del contratto di lavoro, conseguenze del recesso dei dipendenti;

- L'accordo deve avere come scopo finale la maggiorazione dei posti occupazionali, qualità elevata dei contratti di lavoro stipulati, emersione del lavoro irregolare, innalzamento dei salari, gestione dell'eventuale crisi aziendale.

In concreto il sindacato, dunque, tutela i propri lavoratori attraverso:

- La stipulazione di accordi vincolanti in grado di regolare i rapporti di lavoro con i contratti collettivi;
- La proclamazione di scioperi e l'organizzazione di manifestazioni per poter diventare i portavoce delle esigenze che provengono dai lavoratori;
- L'esposizione di richieste puntuali al governo o ad ulteriori istituzioni;
- La partecipazione in azienda per assicurarsi che i diritti dei lavoratori non vengano violati o trascurati tramite procedure di modifica dei contratti e dei licenziamenti collettivi;
- Il supporto ad ogni singolo lavoratore per eventuali vertenze.
- I servizi previdenziali e fiscali.<sup>84</sup>

La rappresentanza sindacale però presenta anche delle criticità come, per esempio, l'età media degli iscritti, la concertazione prevalente nei luoghi lavorativi e un notevole calo della sindacalizzazione. La media europea degli iscritti ad un sindacato è passata dal 27% nel 2000 al 23% del 2013, statistica dove il periodo del post-Covid non viene preso in considerazione.

Davanti a queste evidenti criticità la risposta che il sindacato offre spesso non è totalmente esaustiva e adeguata.

Il sindacato è nato come soggetto di protezione, di protagonismo civile, si era messo alla guida delle riforme facendosi portavoce di innumerevoli progressi. Ma ad oggi, allo stato attuale il sindacato viene percepito come un custode della conservazione.

Per poter ricoprire il ruolo di sindacalista oggi bisogna prestare attenzione alla complessità e individuare chiaramente le priorità.

Un'affermazione molto criticata è stata: *“non c'è nulla di più ingiusto di fare parti eguali tra diseguali”*. Principio che con l'attuale crescita delle disuguaglianze aggrava la situazione continuando a dare di più a chi è già possessore di numerose tutele.

Le organizzazioni dei lavoratori nell'ultimo periodo storico stanno affrontando delle difficoltà per diversi motivi.

---

<sup>84</sup> Le tutele che il sindacato si propone di attuare le si rinvengono tutte nella costituzione: esempio: diritto allo sciopero art.40 Cost.

Il primo motivo riguarda l'apertura dei mercati internazionali, la divisione del lavoro e varie riforme effettuate sul mercato del lavoro.

Il secondo motivo, probabilmente quello che presenta maggiori criticità, è rappresentato dalla fine della classe operaia. Precedentemente, la classe operaia presente in fabbrica era l'elemento identitario del sindacato, oggi invece i lavoratori sono fuori dalla classe.

Gli operai oggi sono in netta minoranza e nel corso del tempo le figure operaie si sono diversificate, molte professioni non esistevano e altre sono cresciute.

Il lavoro muta sia nei luoghi che nelle forme: difficoltà a distinguere un mestiere manuale da uno intellettuale.

Le organizzazioni sindacali faticano a gestire le nuove figure professionali perché gli interessi in gioco si diversificano e si moltiplicano.

L'ultimo motivo individuato risiede nel fatto che la rappresentanza si nutre della stima e della reputazione.

Nel corso del tempo le posizioni dei lavoratori nei confronti del sindacato sono mutate.

Negli anni Novanta i lavoratori attribuivano ai sindacati un ruolo positivo, ma lentamente ed in maniera esponenziale questa corrente di pensiero è mutata, arrivando ad affermare oggi, negli anni duemila, che in Italia la situazione migliorerebbe senza la presenza dei sindacati ed è anche evidente l'indifferenza verso le rappresentanze sindacali; riflessione fondata sull'opinione secondo cui i sindacati non sono in grado di tutelare gli interessi dei lavoratori. Affermazione che trova la sua *ratio* nel fenomeno di scarsa iscrizione da parte dei lavoratori alle associazioni sindacali.

I sindacati oggi sono molto deboli perché non vi è un legame tra sindacato e partito tipico del secolo scorso, i giovani non hanno più fiducia nel sindacato e ci si chiede il perché; a questo perché ha risposto P. Ichino affermando che: *“il fenomeno si registra in tutto l'Occidente industrializzato e i fattori che lo determinano sono molti, dal tramonto dell'impresa, dalla globalizzazione dei mercati di lavoro alla concorrenza tra lavoratori di continenti diversi. In Italia questi fattori se ne aggiungono altri: un dualismo che fra protetti dal sindacato nella cittadella del*

*lavoro regolare ed esclusi e la divisione dell'organizzazione sindacali maggiori di natura in parte politica, che appare largamente superata, ma che comunque risulta non più comprensibile dalla maggior parte dei lavoratori".*<sup>85</sup>

Il sindacato ha perso gran parte del proprio ruolo perché l'autonomia del Governo nazionale si riduce a seguito dell'integrazione europea anche perché come è ben noto, il sindacato italiano si fondò in gran parte attorno alla contrattazione di livello nazionale.<sup>86</sup>

Cosa può fare il sindacato affinché possa avere un futuro e possa ritrovare la sua vera natura? Sicuramente dovrà occuparsi di garantire sicurezza professionale, economica, servizi efficaci alle persone che operano sul grande mercato del lavoro e deve trasformarsi in quello strumento in cui gli stessi lavoratori possono fruirne per scegliere l'imprenditore o il datore di lavoro che dispone e fa proprio un piano industriale migliore e reclutarlo per potenziare e migliorare il proprio lavoro.<sup>87</sup>

---

<sup>85</sup> P. ICHINO: *"Il declino dei sindacati e il loro possibile e nuovo ruolo"* in [www.pietroicchino.it](http://www.pietroicchino.it).

<sup>86</sup> P. ICHINO: *"Il declino dei sindacati e il loro possibile e nuovo ruolo"* in [www.pietroicchino.it](http://www.pietroicchino.it).

<sup>87</sup> P. ICHINO: *"Il declino dei sindacati e il loro possibile e nuovo ruolo"* in [www.pietroicchino.it](http://www.pietroicchino.it).

## CAPITOLO II

### *IL SINDACATO NELLA NORMATIVA ITALIANA*

#### *1. I principi costituzionali*

Il diritto del lavoro occupa una posizione centralistica nella Carta Costituzionale entrata in vigore nel 1948.<sup>88</sup> L'esistenza stessa dei principi costituzionali ha fatto sì che venisse ridimensionato il ruolo assegnato dal legislatore al codice civile ovvero di affermazione delle regole fondamentali, di disciplina del rapporto di lavoro; dalle norme costituzionali dunque discende un modello di normazione ampiamente sostitutivo rispetto al modello di regolazione accolto nel codice civile che è basato interamente sul binomio prestatore di lavoro - contraente debole e datore di lavoro-impresa.<sup>89</sup>

La Repubblica viene dichiarata "*fondata sul lavoro*" secondo quanto affermato dall'articolo 1 della stessa Costituzione, inoltre la Repubblica si impegna a conseguire le "*condizioni che lo rendono effettivo*" ex art.4.<sup>90</sup>

La definizione di lavoro contenuta nella costituzione è intesa come "*un'attività o una funzione che concorre al progresso materiale o spirituale della società*".<sup>91</sup>

Ma la stessa parola **lavoro** può essere intesa in vari significati. Da un punto di vista generale può indicare qualsiasi attività da qualsiasi soggetto svolta, nel diritto, nelle scienze economiche invece viene riferita ad un'attività propria solamente dell'uomo; in economia il lavoro è lo sforzo dell'uomo applicato alla produzione della ricchezza, della produzione.<sup>92</sup>

Nel caso del diritto del lavoro, il "*lavoro*" è soprattutto quello che viene svolto dal prestatore di lavoro alle dipendenze e sotto la direzione di un altro soggetto *id est* imprenditore o datore di lavoro.<sup>93</sup>

---

<sup>88</sup> R. Pessi: "*Lezioni di diritto del lavoro*" quinta edizione pag.33 ss.

<sup>89</sup> E. Ghera: "*Diritto del lavoro*" Cacucci Editore, 1982, pag.18.

<sup>90</sup> R. Pessi: "*Lezioni di diritto del lavoro*" quinta edizione pag.33 ss.

<sup>91</sup> R. Pessi: "*Lezioni di diritto del lavoro*" quinta edizione pag.33 ss.

<sup>92</sup> Lionello R. Levi Sandri: "*Lezioni di diritto del lavoro-parte generale*", Giuffrè Editore, Milano, 1956.

<sup>93</sup> Lionello R. Levi Sandri: "*Lezioni di diritto del lavoro-parte generale*", Giuffrè Editore, Milano, 1956.

Il costituente lo colloca nel titolo III, in riferimento al titolo dedicato ai rapporti economici nel quale realizza *“la massima valorizzazione delle formazioni sociali a tutela del lavoro, riconoscendo anche il diritto al negoziato e al conflitto collettivo ex art. 39 e 40 cost. e tutela la libertà di iniziativa economica ma prevede che la stessa non possa svolgersi in contrasto con l’utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana e quindi a detrimento dei diritti inviolabili dell’uomo.”*<sup>94</sup>

La Carta costituzionale ha concesso al diritto del lavoro una definitiva legittimità nell’ambito dell’ordinamento giuridico orientando in misura decisiva i successivi sviluppi della legislazione del lavoro in quanto *diritto di attuazione costituzionale*.<sup>95</sup>

È nella Costituzione che si rinvergono non solo le fondamenta istituzionali ma anche i riferimenti di valore sui quali si fonda il modello dell’economia sociale di mercato dentro al quale debbono convivere e armonizzarsi i valori dell’efficienza e della coesione sociale.<sup>96</sup>

È conveniente allora parlare di fondamento costituzionale del diritto del lavoro, nel senso letterale della parola fondamento giacché la ricerca, che da sempre affatica il diritto, *di qualcos’altro da sé* su cui poggiare e in cui rispecchiarsi, dopo la crisi del diritto naturale classico e la crisi novecentesca del positivismo filosofico, ha creduto di rinvenire nella Costituzione per quanto riguarda il diritto del lavoro, un definitivo punto di approdo. Non a caso si è parlato di nuovo diritto naturale (G. Zagrebelsky).<sup>97</sup>

Dunque nella Costituzione italiana sono stati infatti inclusi i principi fondamentali dell’ordinamento del lavoro. *“La democrazia (afferma RIUNI) non è soltanto politica, ma economica e sociale. Non vi può essere nessun pavido scrupolo che, un secolo e mezzo dopo i diritti dell’uomo e del cittadino, siano dichiarati i diritti dei lavoratori”*.<sup>98</sup>

---

<sup>94</sup> R. Pessi: *“Lezioni di diritto del lavoro”* quinta edizione pag.36 ss.

<sup>95</sup> R. De Punta: *“Diritto del lavoro”* quinta edizione pag. 121 ss.

<sup>96</sup> R. De Punta: *“Diritto del lavoro”* quinta edizione pag. 122 ss.

<sup>97</sup> R. De Punta: *“Diritto del lavoro”* quinta edizione pag. 123 ss.

<sup>98</sup> Lionello R. Levi Sandri: *“Lezioni di diritto del lavoro-parte generale”*, Giuffrè Editore, Milano, 1956.

Si desume che è “con la Costituzione che emerge la posizione giuridica di base del lavoratore. In termini generali la figura è fortemente caratterizzata dall’etica del lavoro come valore posto a base dello stesso ordinamento democratico della Repubblica, fondata sul lavoro. Il riconoscimento a tutti i cittadini del diritto al lavoro conferisce pari dignità alle diverse forme di realizzazione dell’attività lavorativa. Configurando il lavoro come un dovere cittadino, la costituzione discrimina anche sotto il profilo del trattamento giuridico, il lavoro dal non lavoro, e il reddito da lavoro dalla rendita. In questo ampio senso la nozione comprende l’imprenditore, il lavoratore autonomo, ed il lavoro dipendente. In termini generali, le disposizioni a tutela del lavoro riguardano tutte e tre le figure: “la Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme applicazioni” anche se, evidentemente, trovano prevalente attuazione per il lavoro salariato”.<sup>99</sup>

La Repubblica italiana è fondata sul lavoro ex art.1. Il principio laburista dello Stato è giustapposto al principio democratico. La dottrina ha cercato di ascrivere a tale espressione un significato ben preciso. Una lettura definitiva, della formula costituzionale non è plausibile perché la sua ricchezza sta proprio nell’offrire una moltitudine di letture.<sup>100</sup>

Nell’articolo 1 vi è più che una sottolineatura del dovere di lavorare, del dovere di contribuire al progresso materiale o spirituale della società. Il *quid pluris* sta nel riconoscimento del valore storico del lavoro come caposaldo fondamentale del modello statale proposto dalla costituzione.<sup>101</sup>

Il lavoro si abbozza come apporto di energia che è nella potenzialità di ciascuna singola cellula dell’organismo sociale e tale principio si fonda con uno dei principi democratici nella misura in cui il popolo essendo il titolare della sovranità, risulta essere anche il detentore della ricchezza che è reputata tanto importante da costituire il fondamento della stessa repubblica, *ergo* della convivenza sociale.<sup>102</sup>

L’articolo 2 sancisce il riconoscimento e la garanzia dei diritti inviolabili dell’uomo e qui si inserisce la garanzia dei diritti dell’uomo lavoratore in quanto

---

<sup>99</sup> G. Di Gaspare: “Diritto dell’economia e dinamiche istituzionali”, Padova, Cedam,2003, pag. 78.

<sup>100</sup> R. De Punta: “Diritto del lavoro” quinta edizione pag. 123 ss.

<sup>101</sup> R. De Punta: “Diritto del lavoro” quinta edizione pag. 124 ss.

<sup>102</sup> R. De Punta: “Diritto del lavoro” quinta edizione pag. 124 ss.

una delle formazioni sociali maggiormente diffuse è l'impresa. Oltre a statuire i diritti, l'articolo 2 fa riferimento all'adempimento di doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale.<sup>103</sup>

Il dovere di solidarietà fa riferimento ad esempio allo stesso dovere dell'imprenditore di occuparsi dei propri dipendenti, nonché quello di finanziare i trattamenti previdenziali destinati ai lavoratori con il pagamento dei contributi obbligatori<sup>104</sup>.

L'articolo 4 fa rimando al diritto al lavoro, stabilendo l'obbligo che soggiace in capo allo Stato di patrocinare le condizioni che rendano tangibile questo diritto.

Si tratta di una norma programmatica che vincola lo stato a perseguire una politica alla piena occupazione.

Per lungo tempo il diritto al lavoro ha rappresentato un processo nel quale lo stato finiva per essere accusato di tradire la promessa costituzionale.

Il lavoro nella Carta costituzionale è stato inteso come un "esodo".<sup>105</sup>

Negli anni Novanta, l'articolo 4 è stato anche oggetto politico in quanto è stato usato per sostenere la non conformità alla costituzione di una normativa lavoristica rigida e protettiva idonea a tutelare gli *insider* e per impedire l'ingresso nel mercato degli *outsider*.<sup>106</sup>

Nel comma 1 del medesimo articolo è contemplata anche la libertà di scelta del lavoro, affermazione scontata parrebbe, ma in realtà le implicazioni che comporta non lo sono perché potrebbe mettere in discussione la legittimità di norme che frappongono barriere rigide e corporative all'accesso a professioni come quella di avvocato pur in forza di un valore come quello dell'interesse pubblico a che sia abilitato a svolgere una libera professione.<sup>107</sup>

Il seguente comma 2 dell'articolo 4 sancisce "il dovere di svolgere secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società".

---

<sup>103</sup> R. De Punta: "Diritto del lavoro" quinta edizione.

<sup>104</sup> R. De Punta: "Diritto del lavoro" quinta edizione.

<sup>105</sup> Espressione scritta nel 2017 da Occhetto ne "il lavoro nella Costituzione".

<sup>106</sup> R. De Punta: "Diritto del lavoro" quinta edizione.

<sup>107</sup> R. De Punta: "Diritto del lavoro" quinta edizione.

Un principio importante lo si ritrova nell'articolo 35 della Costituzione al comma 1 dove viene recitato: *“la Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme e applicazioni”*, è un'esplicazione di quello che è stato affermato negli articoli 1 e 4 della stessa Carta costituzionale.

Questa disposizione normativa avvolge il lavoro senza aggettivi, il perimetro è più ampio rispetto all'ambito tradizionale del diritto del lavoro e vi è ricompreso anche e non solo il lavoro autonomo.<sup>108</sup>

Questa area ampia rivestita dall'articolo 35 è stata oggetto di molte critiche nei confronti della posizione di privilegio che il trionfo del diritto del lavoro ha comportato in *favor* ai lavoratori subordinati, *ergo* nel quadro del dibattito sulle eventuali ipotesi di riassetto della materia. L'articolo 35 è chiamato a giustificare il riequilibrio delle tutele a favore dei lavori non subordinati per poter sorreggere l'opportunità di una transizione da un diritto del lavoro a un diritto dei lavori.<sup>109</sup>

L'articolo 41 garantisce la libertà di iniziativa economica privata. Il principio lavoristico è dominante sull'iniziativa economica come è manifestato dallo stesso *“scivolamento”* dell'articolo 41 nella parte dei *“rapporti economico-sociali”*.<sup>110</sup>

La libertà di iniziativa economica resta uno dei capisaldi del sistema giuslavoristico, la libertà del comma 1 incontra dei limiti per l'esercizio dell'iniziativa economica in quanto: *“non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà e alla dignità umana”*.<sup>111</sup>

La necessità di una regolazione sociale dell'economia di mercato è lampante che sia uno dei pilastri di questo principio.<sup>112</sup>

Ai fini dell'elevazione economica e sociale del lavoro e in armonia con le esigenze della produzione, i lavoratori sono chiamati a collaborare nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi alla gestione delle aziende *ex art 46 cost.*<sup>113</sup>

---

<sup>108</sup> R. De Punta: *“Diritto del lavoro”* quinta edizione

<sup>109</sup> R. De Punta: *“Diritto del lavoro”* quinta edizione, pagina 131

<sup>110</sup> R. De Punta: *“Diritto del lavoro”* quinta edizione

<sup>111</sup> R. De Punta: *“Diritto del lavoro”* quinta edizione

<sup>112</sup> R. De Punta: *“Diritto del lavoro”* quinta edizione

<sup>113</sup> R. De Punta: *“Diritto del lavoro”* quinta edizione

L'ipotesi della partecipazione dei lavoratori alla gestione dell'impresa è stata oggetto di disistima, dovuto dalla matrice cattolica e socialmente pacificatrice in un contesto sindacale e culturale dominato da una visione conflittuale dei rapporti sociali e dal rigetto di compromessi con la parte sociale.<sup>114</sup>

Il dibattito sull'evoluzione in senso partecipativo del sistema italiano di relazioni industriali si può ritenere ad oggi ancora aperto e non sanato tra le due facce: conflittuale e collaborativa del movimento sindacale.<sup>115</sup>

L'articolo 99 stabilisce l'istituzione di un organo "*ausiliario*" e denominato consiglio nazionale dell'economia e del lavoro *quid est quae* CNEL ed è composto da esperti e da rappresentanti delle categorie produttive in misura che tenga conto della loro importanza qualitativa e numerica.<sup>116</sup>

Il consiglio nazionale dell'economia (da ora in poi CNEL) è in primis organo di consulenza del Parlamento e del Governo nelle materie dell'economia e del lavoro secondo le funzioni che la stessa legge gli ha attribuito ed inoltre è detentore del potere di iniziativa legislativa e può contribuire all'elaborazione della legislazione economia e sociale secondo i principi e nei limiti stabiliti dalla legge.<sup>117</sup>

Il consiglio ha facoltà di proporre al parlamento disegni di legge, redatti in articoli, in materia di economia e di lavoro. Tale facoltà incontra delle limitazioni: non può essere esercitata per le leggi costituzionali, per le leggi tributarie, di bilancio, di delegazione legislativa, di autorizzazione a ratificare trattati internazionali, non può essere esercitata su un oggetto sul quale una camera o il governo abbiano già chiesto il parere del consiglio, oppure il governo abbia presentato al parlamento un disegno di legge.<sup>118</sup>

Il CNEL è stato istituito nel 1957 ed il suo funzionamento è disciplinato dalla legge 30 dicembre 1986 n.836, è composto da dieci esperti della cultura economica, sociale, giuridica, dei quali otto nominati dal Presidente della Repubblica e due proposti dal Presidente del Consiglio, quarantotto rappresentanti delle categorie produttive, sei membri di rappresentanza delle associazioni di promozione sociale

---

<sup>114</sup> R. De Punta: "*Diritto del lavoro*" quinta edizione

<sup>115</sup> R. De Punta: "*Diritto del lavoro*" quinta edizione

<sup>116</sup> R. De Punta: "*Diritto del lavoro*" quinta edizione, pagina 134.

<sup>117</sup> R. De Punta: "*Diritto del lavoro*" quinta edizione

<sup>118</sup> Lionello R. Levi Sandri: "*Lezioni di diritto del lavoro-parte generale*", Giuffrè Editore, Milano, 1956.

e volontariato. I membri durano in carica cinque anni e possono essere riconfermati.<sup>119</sup>

Le funzioni del presente istituto sono consultive, di valutazione e di studio ed inoltre è responsabile della gestione e tenuta dell'archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro, i quali possono essere consultati online sul sito [www.cnel.it](http://www.cnel.it).<sup>120</sup>

Alla base dell'istituzione del CNEL vi era l'idea di trasferire in ambito istituzionale la dialettica ed il confronto economico-sociale tra le categorie produttive istituendo un canale diretto tra le categorie e gli organi di governo e di legislazione.<sup>121</sup>

Obiettivo quest'ultimo non perseguito *quia explicatur* su altri "terreni".

### **1.1     Articoli 39 e 40 della costituzione**

Dopo la conclusione dell'esperienza fascista, si ebbe immediatamente lo scontro tra le diverse forze politiche del tempo e il giusto compromesso fu proprio rappresentato dall'articolo 39 della costituzione, compromesso che si ebbe tra le forze liberali che avevano come obiettivo la promozione dell'azione e dello sviluppo del fenomeno sindacale e delle forze cooperative volt a ripristinare l'idea di un sindacato privo di iniziativa autonoma in quanto organo sottoposto al controllo e alle direttive statali.<sup>122</sup>

L'articolo 39, quale vera e propria *Grundnorm* dell'ordinamento sindacale<sup>123</sup>, presenta elementi innovativi, tra cui il riconoscimento della libertà sindacale in ogni sua forma, ed elementi che si pongono come elementi di continuità con il passato come *exempli gratia* la sottoposizione dei sindacati all'obbligo di registrazione e l'attribuzione dell'efficacia erga omnes solo ai contratti stipulati dalle organizzazioni sindacali costituite in proporzione agli iscritti.<sup>124</sup>

Dunque la scelta operata è quella di una soluzione intermedia tra il modello proposto dal corporativismo "*democratico*" dal pluralismo sindacale e quello di

---

<sup>119</sup>R. De Punta: "*Diritto del lavoro*" quinta edizione, pagina 135.

<sup>120</sup>R. De Punta: "*Diritto del lavoro*" quinta edizione.

<sup>121</sup>R. De Punta: "*Diritto del lavoro*" quinta edizione.

<sup>122</sup>C. Gagliano: "*Commento all'articolo 39 della Costituzione*".

<sup>123</sup>M. Dell'Olio: "*Giurisprudenza costituzionale e diritto sindacale*" in lavoro. La giurisprudenza costituzionale vol. IX, ed. Zecca dello Stato, Roma, 2006.

<sup>124</sup>C. Gagliano: "*Commento all'articolo 39 della Costituzione*".

stampo liberale in cui il sindacato è una semplice associazione libera, la quale non presenta alcun tipo di legame giuridico con lo Stato e non riceve in nessun modo alcun sostegno.<sup>125</sup>

L'articolo 39 recita: *“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”.*<sup>126</sup>

Partiamo con l'affermare che nella relazione del Presidente della Commissione per la Costituzione che accompagnò il progetto di Costituzione della Repubblica italiana si legge che :*“ per l'organizzazione sindacale, tra i due estremi dell'assenza d'ogni norma- che ha reso in più casi necessario l'intervento di una legge per rendere obbligatorio il controllo collettivo- e l'opposto e pesante sistema di regolazione minuta e pubblica, a tipo fascista, si è adottato il criterio della libertà senza l'imposizione di un sindacato unico. Vi è solo l'obbligo di registrare a norma di legge, per i sindacati che intendono partecipare alla stipulazione di contratti collettivi; e questo avviene mediante rappresentanze miste costituite a tal fine e proporzionali per numero agli iscritti ni sindacati registrati”*<sup>127</sup> (vedi sub allegato B).

È evidente, dunque, che il costituente nel risolvere questo *puzzle logico-giuridico* (Papa 2017) da un lato concede piena libertà ai sindacati dando voce alle istanze dei lavoratori oppresse dal regime fascista e dall'altro continua a non evitare il controllo sull'attività dei sindacati, realizzandolo con l'obbligo della registrazione perimetrazione dell'efficacia *erga omnes* dei contratti collettivi.<sup>128</sup>

---

<sup>125</sup> R. Pessi: *“Lezioni di diritto del lavoro”* quinta edizione pag.37 ss.

<sup>126</sup> [www.senato.it](http://www.senato.it).

<sup>127</sup> [www.camera.it](http://www.camera.it)

<sup>128</sup> C. Gagliano: *“Commento all'articolo 39 della Costituzione”*.

L'articolo 39 mostra due facce: nella prima parte della norma viene affermato con chiarezza il principio di libertà sindacale, intesa sia come una “*libertà da*”, vista come una sorta di protezione della sfera sindacale dalle ingerenze dello stato e di ogni altro potere statale compreso quello economico e politico, sia intesa come una “*libertà di*” come esercizio attivo della contrattazione collettiva.<sup>129</sup>

Con riferimento alla “*libertà di*” è possibile la costituzione di più sindacati, ne consegue quindi una libertà per il lavoratore di scegliere a quale sindacato aderire; di esercitare i diritti sindacali e di farne conseguentemente propaganda anche nei luoghi di lavoro; oltre alla facoltà di non aderire ad alcuna organizzazione sindacale (facoltà negativa); libertà il cui concreto esercizio e la regolamentazione è affidata alla legge ordinaria.<sup>130</sup>

La libertà sindacale ricorda i modelli costituzionali propri del Novecento, identificandosi con la storia dell'idea di democrazia che si è sviluppata nelle sue diverse varianti in Occidente e in tutta Europa.<sup>131</sup>

Nell'articolo 39 la tensione dialettica tra “*individuale*” e “*collettivo*” è risolta con il riconoscimento di un potere sindacale non derivante dal dato associativo ma discendente dal valore fatto-lavoro e dal principio di eguaglianza sostanziale ex articolo 3 comma 2 della Costituzione.<sup>132</sup>

La libertà viene riposta sul piano dei valori propri dello Stato costituzionale dove emergono “*nuclei sistemici di valori fissati per categorie di attività ben individuate e ordinati secondo l'importanza assiologica che il costituente assegna, in riferimento ad un determinato plesso di attività a ciascuno di loro*”<sup>133</sup>

Pietro Ichino ha sottolineato che: “*a norma del comma 1 la categoria sindacale non preesiste al contratto collettivo, ma è il contratto collettivo che la determina liberamente, di volta in volta; invece per attuare il comma 4 è necessario preconstituire (o “perimetrare” come si direbbe adesso) una categoria a livello nazionale in riferimento alla quale una rappresentanza sindacale unitaria composta in proporzione al numero degli iscritti di ciascun sindacato registrato*

---

<sup>129</sup> C. Gagliano: “*Commento all'articolo 39 della Costituzione*”.

<sup>130</sup> C. Gagliano: “*Commento all'articolo 39 della Costituzione*”.

<sup>131</sup> G. Fontana: “*Libertà sindacale in Italia e in Europa. Dai principi ai conflitti*”.

<sup>132</sup> G. Fontana: “*Libertà sindacale in Italia e in Europa. Dai principi ai conflitti*”.

<sup>133</sup> A. Baldassarre: “*Libertà*” enciclopedia giuridica Treccani.

*sia abilitata a stipulare il contratto collettivo nazionale con efficacia erga omnes*".<sup>134</sup>

Il contrasto tra la prima parte della norma e la seconda parte è tangibile, tanto che la ricerca di una formula adeguata a far coesistere le "due anime della norma costituzionale" (Marinucci) primeggia da decenni il dibattito in ordine ai rapporti fra la legge e l'ordinamento sindacale.<sup>135</sup>

Secondo D'Antona tra la prima e la seconda parte dell'articolo 39 vi è una relazione di equi-ordinazione e di reciproca interferenza; per equi-ordinazione si intendono i principi di libertà e pluralismo sindacale nonché anche i principi di democrazia nell'organizzazione sindacale e rappresentatività misurata, non sono "né gerarchizzabili né graduabili a priori".<sup>136</sup>

La libertà sindacale è stata intesa per molto tempo come una trasfigurazione della libertà dei privati, garanzia al massimo livello dell'ordinamento giuridico a presidio della libertà o autonomia collettiva, anziché quale riconoscimento di un "contropotere" sindacale/ collettivo equi-ordinato ai poteri di cui si compone lo stato costituzionale.<sup>137</sup>

Il tema della democrazia sindacale e delle garanzie di libertà diventa il nodo cruciale dell'intero sistema sindacale e tanto più che il sindacato assume decisioni che coinvolgono una base più ampia dei suoi iscritti, fondano il potere di rappresentanza sulla relazione di "rispecchiamento" degli interessi.<sup>138</sup>

Due tipologie di indirizzi si sono contrapposti nel tempo: il primo ritiene che l'articolo 39 sia antiquato e destinato ad essere abrogato o a non essere vincolante per le parti sociali tenendo conto della contraddizione insanabile tra la prima e la seconda parte della norma<sup>139</sup>; il secondo indirizzo invece, ritiene che il principio dettato dalla seconda parte dell'articolo 39 è ineludibile, perché i padri costituenti avrebbero scelto di proseguire un duplice obiettivo: da un lato affermare il principio di libertà sindacale in posizione di rottura coll'ostruzionismo fascista e

---

<sup>134</sup> P. Ichino, "Rappresentanza sindacale: il nodo difficile da sciogliere", in lavoce. Info, 24 settembre 2019.

<sup>135</sup> C. Gagliano: "Commento all'articolo 39 della Costituzione".

<sup>136</sup> B. Caruso: "Massimo D'Antona e le nuove prospettive dell'art.39 cost." - biblioteca '20 maggio '2/2021.

<sup>137</sup> G. Fontana: "Libertà sindacale in Italia e in Europa. Dai principi ai conflitti".

<sup>138</sup> G. Fontana: "Libertà sindacale in Italia e in Europa. Dai principi ai conflitti".

<sup>139</sup> Mancini: "Libertà sindacale e contratto collettivo erga omnes", RTDPC, 1963, pag. 570.

dall'altro lato, realizzare un sistema di relazioni sindacali fondato su un contratto collettivo con efficacia *erga omnes* in cui lo stesso contratto promana la propria efficacia *ex sé* senza necessità di interventi *ex post* da parte dell'autorità amministrativa o legislativa.<sup>140</sup>

Orbene, preso atto della mancata attuazione della seconda parte dell'articolo 39, vi è chi ritiene che la norma citata ammetta dei modelli alternativi che benché non si attribuisce efficacia *erga omnes* ai contratti stipulati dai sindacati, raggiungono il medesimo risultato tramite una sintesi tra fonti statuali da un lato e sistema volontario e autolegittimato di contrattazione dall'altro.<sup>141 142</sup>

Resta salvo solo il principio cardine dell'articolo 39 della Costituzione ovvero la libertà sindacale, nell'ambito in cui si è incrementato un sistema di attori e relazioni sindacali che si è palesato capace di progredire nel tempo e di autoregolarsi su una base prettamente volontaria.<sup>143</sup>

La seconda parte dell'articolo 39 della costituzione è priva di attuazione per la resistenza delle associazioni sindacali, le quali temevano giustappunto che nel clima politico creatosi, la procedura di registrazione avrebbe comportato l'istituzione di un organismo amministrativo volto a controllare che gli statuti e la loro relativa attuazione rispettassero il requisito di possedere un ordinamento interno democratico.<sup>144</sup>

In sequenza a ciò, in Italia i sindacati sono delle associazioni che non sono riconosciute e che non possono allora stipulare contratti collettivi aventi efficacia *erga omnes*, sebbene nella storia però non sono mancati tentativi in questo senso.<sup>145</sup>

Potremmo prendere ad esempio come tentativo i c.d. *decreti Vigorelli* previsti dalla legge delega n. 741/1959. Questa legge aveva come obiettivo quello di autorizzare il governo a recepire in atti aventi forza di legge, i contenuti presenti nei contratti collettivi di diritto comune stipulati fino al quel preciso momento, con il fine di

---

<sup>140</sup> C. Gagliano, "Commento all'articolo 39 della Costituzione".

<sup>141</sup>G. Giugni, "Commento all'art.39 della Cost." pag.260; Pera, "Problemi costituzionali del diritto sindacale italiano", Feltrinelli, Milano,1960 pagina 57 ss.; Romagnoli, "L'inutile necessità di una disputa", DLRI,1996, pag.1 ss.

<sup>142</sup> C. Gagliano, "Commento all'articolo 39 della Costituzione".

<sup>143</sup> C. Gagliano, "Commento all'articolo 39 della Costituzione".

<sup>144</sup> C. Gagliano, "Commento all'articolo 39 della Costituzione".

<sup>145</sup> C. Gagliano, "Commento all'articolo 39 della Costituzione".

assicurare dei minimi inderogabili in riferimento al trattamento economico e normativo a tutti i lavoratori appartenenti alla stessa categoria; si voleva attribuire efficacia erga omnes ai contratti collettivi stipulati da sindacati privi del requisito di registrazione.<sup>146</sup>

La norma non venne approvata perché non superò il controllo da parte della Corte costituzionale e venne dichiarata l'illegittimità con la sentenza n.106 del 1962, perché avrebbe sottratto ai sindacati il potere di stipulare contratti collettivi aventi efficacia per i propri aderenti.<sup>147</sup>

Conseguentemente venne anche abbandonata l'idea del CNEL del 1960 per l'attuazione dell'articolo 39 della Costituzione (*"osservazioni e proposte sull'attuazione degli artt.39 e 40 della Costituzione"*) che in questa sede merita di essere menzionata, per aver cercato di dar voce alla norma costituzionale al di fuori della vigilanza e del controllo statale recuperando il ruolo del consenso delle parti sociali.<sup>148 149</sup>

Dopo queste idee di riforma o di interventi, non vi sono stati ulteriori tentativi di modificazione o attuazione e dell'articolo 39.

La registrazione per i sindacati rappresenterebbe non solo un onere da assolvere nel caso in cui decidessero di stipulare contratti aventi efficacia erga omnes, ma ciò non impedirebbe in alcun modo ai sindacati non registrati di operare senza chiedere la stessa registrazione e stipulare contratti collettivi privi di *generalis efficaciam*.<sup>150</sup>

All'ordinamento intersindacale si deve il riconoscimento formale della contrattazione collettiva a livello aziendale e di un sistema di relazioni sindacali su più livelli fondato *in primis* dall'individuazione da parte del contratto collettivo nazionale delle materie sulle quali la contrattazione a livello aziendale e può intervenire come ad esempio orari, classificazione ed inquadramento del personale,

---

<sup>146</sup> C. Gagliano, *"Commento all'articolo 39 della Costituzione"*.

<sup>147</sup> C. Gagliano, *"Commento all'articolo 39 della Costituzione"*.

<sup>148</sup> Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro, *"Osservazioni e proposte sull'attuazione degli articolo 39 e 40 della Costituzione"* in G. Suppiej, *"fonti per lo studio del Diritto sindacale"*, Padova, 1970, pagg.235 ss.

<sup>149</sup> C. Gagliano, *"Commento all'articolo 39 della Costituzione"*.

<sup>150</sup> C. Gagliano, *"Commento all'articolo 39 della Costituzione"*.

sicurezza sul lavoro, organizzazione del lavoro ed *in secundis* da clausole di tregua o di pace sindacale.<sup>151 152</sup>

Secondo alcuni autori la perimetrazione delle principali forme di riconoscimento della rappresentatività che vi sono nel nostro ordinamento conosciute con le formule “*sindacato maggiormente rappresentativo*” o “*sindacato comparativamente più rappresentativo*” consentirebbe di superare i dubbi che si registrano in relazione al criterio da utilizzare per la misurazione della rappresentatività dei sindacati e ciò sarebbe in linea con il profilo descritto dall’articolo 39.<sup>153</sup>

La formula “*sindacato maggiormente rappresentativo*” indica le organizzazioni di lavoratori e di datori di lavoro che all’esito di un processo selettivo, risultano essere quelle più rappresentative, mentre la formula “*sindacato comparativamente più rappresentativo*” riguarda la comparazione tra tutti i sindacati maggiormente rappresentativi firmatari di contratti collettivi applicabili ad uno stesso ambito, di sindacati maggiormente rappresentativi possono essercene una moltitudine, invece si ha un unico e solo sindacato comparativamente più rappresentativo.<sup>154</sup>

*Quale futuro attende all’articolo 39?*

Il legislatore dovrebbe intervenire in modo alquanto risoluto per mettere fine al fenomeno della proliferazione della contrattazione collettiva e alle disparità di trattamento, tra i lavoratori appartenenti alla stessa categoria. Con quale strumento? Ampia scelta al legislatore, che sia un decreto-legge o che sia una revisione della carta costituzionale non fa differenza. I principi di proporzionalità e unitarietà nella contrattazione sarebbero garantiti da una disciplina di rappresentanza dei sindacati che incorpora i principi fondamentali ovvero determinazione della rappresentatività in base a un dato numerico oggettivo e certo; definizione della soglia pari almeno al 15% superata la quale i sindacati hanno diritto a trattare e a negoziare.<sup>155</sup>

---

<sup>151</sup> Per pace sindacale si intende l’obbligo di applicare e far applicare il contratto collettivo stipulato e di evitare azioni conflittuali.

<sup>152</sup> C. Gagliano, “*Commento all’articolo 39 della Costituzione*”.

<sup>153</sup> C. Gagliano, “*Commento all’articolo 39 della Costituzione*”.

<sup>154</sup> C. Gagliano, “*Commento all’articolo 39 della Costituzione*”.

<sup>155</sup> C. Gagliano, “*Commento all’articolo 39 della Costituzione*”.

### **1.1.1 Sciopero**

In riferimento, invece, all'articolo 40 della costituzione la situazione è diversa.

Nell'ordinamento italiano fino al 1889, lo sciopero era un reato. Il Codice penale sardo, esteso a tutto il territorio del Regno d'Italia solo con l'unificazione, puniva *“tutte le intese degli operai allo scopo di sospendere, ostacolare o far rincarare il lavoro senza ragionevole causa”*. Con l'emanazione del nuovo Codice penale, il c.d. *codice Zanardelli*, nel 1889, venne abrogato il divieto di coalizione, lo sciopero non era più un reato e quindi non era più perseguibile sotto il profilo penalistico purché posto in essere senza *“violenza o minaccia”*.<sup>156</sup>

L'articolo 40 recita: *“Il diritto di sciopero si esercita nell'ambito delle leggi che lo regolano”*<sup>157</sup>.

Con il termine sciopero si intende da un punto di vista lessicale, un'astensione organizzata dal lavoro di un gruppo di lavoratori subordinati appartenenti al settore pubblico o privato, per la tutela di diritti ed interessi comuni di carattere sindacale o politico<sup>158</sup>.

La coalizione dei lavoratori è abilitata ad operare tramite lo sciopero e tramite la contrattazione collettiva; lo sciopero rappresenta l'azione tipica di autotutela di natura conflittuale, la contrattazione collettiva al contrario è un momento di pacificazione e di composizione delle rivendicazioni, entrambe le forme sono attuate in via diretta e negoziale all'affermazione dei comuni interessi di lavoro.<sup>159</sup>

Lo sciopero è un fenomeno della realtà sociale che si concretizza in uno strumento di pressione utilizzato con funzione di rivendicazione che ha origine dalla diffusione della grande industria e dai processi associativi dei lavoratori al fine di meglio tutelare i loro interessi.<sup>160</sup> Mentre, nella sua primigenia essenza di lotta qualificata dall'appartenenza ad una classe, si è inserito perfettamente nel

---

<sup>156</sup> G. Giugni, *“Diritto sindacale”*, Cacucci editore, 2010, pag.231 ss.

<sup>157</sup> [www.senato.it](http://www.senato.it).

<sup>158</sup> F. Santoni, *“Lezioni di diritto del lavoro”* seconda edizione, Edizioni scientifiche italiane, Napoli,2011.

<sup>159</sup> F. Santoni, *“Lezioni di diritto del lavoro”* seconda edizione, Edizioni scientifiche italiane, Napoli,2011.

<sup>160</sup> F. Santoni, *“Lezioni di diritto del lavoro”* seconda edizione, Edizioni scientifiche italiane, Napoli,2011.

paradigma marxiano come ribellione della “*classe sfruttata*” e come prova dell’inevitabile sbocco rivoluzionario.<sup>161</sup>

Lo sciopero viene collegato allora al progressivo affermarsi della libertà sindacale, i lavoratori sono indotti ad unirsi in coalizioni spontanee o di sindacati per avanzare la pretesa di una miglioria del contratto o delle condizioni lavorative.<sup>162</sup>

Da un punto di vista descrittivo, lo sciopero, non si presenta sotto un profilo unitario ed omogeneo potendo assumere, nella pratica ed in conformità all’evoluzione dell’esperienza sindacale, una pluralità di forme e manifestazioni astensive che conferiscono al fenomeno una varietà di contenuti sia in relazione ai comportamenti attuativi sia in relazione alle finalità che si intendono perseguire.<sup>163</sup>

Da un punto di vista giuridico invece, si nota come attraverso diverse fasi date da una diversità di atteggiamenti del diritto positivo, si arriva al definitivo riconoscimento del diritto di sciopero superando la concezione dello Stato liberale, il quale ammetteva sì lo sciopero ma come una libertà di fatto senza specifiche garanzie e soprattutto con la concezione dello Stato autoritario che considerava lo sciopero non come diritto bensì come reato.<sup>164</sup>

Lo sciopero “*diritto*” va considerato facendo riferimento ai rapporti tra lavoratori scioperanti e datori di lavoro, tra i soggetti di un rapporto contrattuale che nella maggioranza dei casi è di lavoro subordinato. Lo sciopero “*libertà*” al contrario va riferito a quei rapporti di lavoro tra lavoratori scioperanti e Stato, lo stato non può vietare o punire con delle sanzioni penali la c.d. astensione collettiva dal lavoro.<sup>165</sup>

Calamandrei nel 1952 osserva che: “*dal momento in cui lo sciopero ha accettato di diventare un diritto, esso si è adattato necessariamente a sentirsi prefiggere condizioni e restrizioni di esercizio che, se non venissero stabilite per legge, dovrebbero immancabilmente essere tracciate, prima o poi, sulla base dell’articolo 40 della Costituzione dalla giurisprudenza*”.<sup>166</sup>

---

<sup>161</sup> R. Del Punta, “*Diritto del lavoro*”, quarta edizione, Giuffrè editore, Milano, 2011, pagina 244.

<sup>162</sup> F. Santoni, “*Lezioni di diritto del lavoro*” seconda edizione, Edizioni scientifiche italiane, Napoli, 2011.

<sup>163</sup> F. Santoni, “*Lezioni di diritto del lavoro*” seconda edizione, Edizioni scientifiche italiane, Napoli, 2011, pagina 142.

<sup>164</sup> F. Santoni, “*Lezioni di diritto del lavoro*” seconda edizione, Edizioni scientifiche italiane, Napoli, 2011.

<sup>165</sup> F. Santoni, *ibidem*.

<sup>166</sup> G. Giugni, “*Diritto sindacale*”, Cacucci editore, 2011, pagina 245.

L'articolo 40 riconosce nell'istituto dello sciopero uno dei diritti fondamentali che caratterizzano i rapporti economico- sociali e che al tempo stesso delimitano la posizione soggettiva dei lavoratori tutelata dall'intera Costituzione.<sup>167</sup>

Lo sciopero è situato dopo l'articolo 39 che riconosce la libertà sindacale, si evince quindi che lo sciopero alla base presuppone l'esistenza di un contratto collettivo di lavoro, sul quale si pone una sorta di rivendicazione che si concretizza poi in un'astensione dal lavoro da parte di una pluralità di lavoratori appartenenti alla medesima categoria per la difesa o la richiesta dei diritti propri.<sup>168</sup>

Lo Stato si impegna con il riconoscimento dell'articolo 40 a favorire una graduale trasformazione con l'istituto dello sciopero unitamente al contratto collettivo per *“rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della personalità umana e l'effettiva partecipazione di tutti lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del paese”* (ex art.3 Cost.)<sup>169</sup>.

Il riferimento che vi si rinviene nell'articolo 40 in relazione alle leggi regolatrici è inteso come riferimento alle leggi vigenti; dunque, lo stesso Costituente ha rimesso al legislatore ordinario l'arduo compito di determinare delle concrete e papabili modalità di attuazione degli scioperi con una *“riserva di legge”*.<sup>170</sup>

Si tratta di una riserva di legge relativa e non assoluta dato che la norma rinvia la disciplina dello sciopero ad una pluralità di leggi che tengano conto dei diversi contesti all'interno dei quali può manifestarsi il conflitto senza che venga escluso il concorso di fonti di origine sindacale diverse, dunque, da quelle legislative e che trovano in conseguenza il loro fondamento nella disposizione dell'articolo 39 della costituzione.

Il diritto allo sciopero fin dalla sua costituzionalizzazione, è stato oggetto da parte della dottrina di innumerevoli dibattiti e soluzioni, alle quali è stata attribuita un'importanza rilevante tanto da aver creato dei principi.<sup>171</sup>

---

<sup>167</sup> F. Santoni, *ibidem*.

<sup>168</sup> F. Santoni: *ibidem*.

<sup>169</sup> F. Santoni: *ibidem*.

<sup>170</sup> F. Santoni: *ibidem*.

<sup>171</sup> F. Santoni: *ibidem*.

Una prima opinione ha ravvisato che nella configurazione del diritto di sciopero così come statuito dall'articolo 40 vi sia un diritto potestativo sostenendo che a norma attribuisce ai lavoratori quel potere di sospendere i rapporti di lavoro mediante una manifestazione di volontà di per sé idonea a produrre una sospensione all'adempimento contrattuale. La sospensione dell'adempimento degli obblighi contrattuali derivata dagli scioperi messi in atto non deve essere impedita dal datore di lavoro ma deve essere “*subita*” restando sul piano giuridico in una posizione di soggezione.<sup>172</sup>

Lo sciopero implicherebbe la proclamazione da parte del sindacato, il quale è il promotore della manifestazione astensiva idonea a far valer un interesse collettivo. Quest' opinione è legata ad una nozione restrittiva dello sciopero in funzione di pretese economico-contrattuali rientranti nella disponibilità materiale del datore con la conseguenza che la legittimità dell'astensione sarebbe negata ogni volta che ci si trovi di fronte a diverse rivendicazioni da quelle che impegnerebbero il datore di lavoro. Quest' opinione è stata criticata perché si presenta inadeguata ogni volta che lo sciopero in qualche modo travalica il suo carattere di diritto strumentale ad un interesse economico-contrattuale.<sup>173</sup>

Possiamo affermare che il diritto allo sciopero si colloca in quell'area dei diritti tipici che sono inerenti alla condizione non oggettiva ma soggettiva dei lavoratori e come diritto di autotutela assume una funzione alquanto strumentale e corrispondente al principio di elevazione e di progresso della personalità umana, a prescindere dalla sua discussa qualificazione giuridica.<sup>174</sup>

Il sindacato, non dobbiamo dimenticare che nasce proprio dal conflitto industriale, il diritto di sciopero inteso come “*diritto al conflitto*”, può riguardarsi come il sostrato della stessa libertà di organizzazione sindacale; questo pensiero fu esplicito nel 1977 da Kahn-Freund.<sup>175</sup>

L'esercizio del diritto allo sciopero si concretizza con un comportamento individuale relativo ad una volontaria e temporanea interruzione della prestazione

---

<sup>172</sup> F. Santoni: *ibidem*.

<sup>173</sup> F. Santoni: *ibidem*.

<sup>174</sup> F. Santoni: *ibidem*.

<sup>175</sup> G. Giugni, “*Diritto sindacale*”, Cacucci editore, 2010.

lavorativa per la quale lo stesso ordinamento esclude ogni tipologia di inadempimento contrattuale ammettendo la sospensione delle obbligazioni ai singoli scioperanti.<sup>176</sup>

L'interesse tutelato qui è un interesse collettivo, comune ad una moltitudine determinata o indeterminata di soggetti che appartengono alla stessa categoria, ad una medesima impresa o gruppo sindacale organizzato. I soggetti attivi dello sciopero risultano essere i lavoratori subordinati. Anche i dipendenti pubblici possono servirsi dello strumento dello sciopero ed essere soggetti attivi.<sup>177</sup>

Originariamente però si riteneva che il sindacato fosse “*contitolare*” del diritto allo sciopero insieme al lavoratore con la conseguenza di reputare necessaria una proclamazione dello sciopero da parte del sindacato. Ma lo sciopero è stato dichiarato come un diritto individuale ma ad esercizio necessariamente collettivo.<sup>178</sup>

## 52. *Articolo 46 Costituzione in combinazione con l'articolo 2086 del Codice civile*

L'articolo 46 della Costituzione così recita. “*Ai fini della elevazione economica e sociale del lavoro e in armonia con le esigenze della produzione, la Repubblica riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende*”.<sup>179</sup>

Il concepimento dell'articolo 46 della Costituzione risiede nella ricerca di una nuova collocazione della passata esperienza dei consigli di gestione che avevano costituito istituti di partecipazione operaia sorti nell'ambito del programma di “*socializzazione delle imprese*” promosso dalla Repubblica Sociale Italiana, per poi essere sostituiti dai nuovi “*consigli di gestione nazionale*” che svolsero la propria attività fino al 1948.<sup>180</sup>

---

<sup>176</sup> F. Santoni: *ibidem*.

<sup>177</sup> F. Santoni: *ibidem*.

<sup>178</sup> R. Del Punta, “*Diritto del lavoro*”, quarta edizione, Giuffrè editore, Milano, 2011, pagina 254.

<sup>179</sup> [www.senato.it](http://www.senato.it)

<sup>180</sup> Grandi-Pera: “*commentario breve delle leggi sul lavoro*” quarta edizione, CEDAM, 2009, pagina 133ss.

I suddetti consigli di gestione avevano rappresentato un’*“espressione diretta del movimento dei lavoratori e al contempo strumento di inquadramento e disciplina ai fini di una ripresa della produzione nella fase post-bellica”* ed in questo contesto l’articolo 46 rappresenta *“il frutto di un compromesso dettato da opposte preoccupazione circa il ruolo dei consigli di gestione, tra le componenti politiche della Costituente”*.<sup>181</sup>

Nel corso del dibattito venutosi a creare per redigere la Carta costituzionale, furono portate diverse proposte ma tra queste la più organica era contenuta nel progetto D’Aragona e Morandi, la quale prevedeva uno schema di statuto del consiglio di gestione per quanto concerneva la composizione (paritetica con la presidenza attribuita al titolare dell’impresa) e la definizione delle prerogative (diritti di informazione sugli investimenti, di consultazione sull’indirizzo dell’attività dell’impresa e dei programmi produttivi); la concezione dei consigli come organismi di un *“sistema istituzionale di governo dell’economia”*, la cui attività era destinata a divenire *“determinante ai fini della definizione e dell’attuazione di una politica di piano nazionale”* assunse una particolare rilevanza nel progetto.<sup>182</sup> Questo progetto non fu approvato dall’Assemblea costituente, la quale pervenne ad un’ulteriore soluzione: *“lo Stato assicura il diritto dei lavoratori di partecipare alla gestione delle aziende ove prestano la loro opera. La legge stabilisce i modi e i limiti di applicazione del diritto”*.<sup>183</sup>

I consigli di gestione si trasformarono, in un primo momento in *“organismi consultivi, in ordine a questioni di carattere tecnico e sociale, per poi scomparire del tutto”*, ed in un secondo momento furono sostituiti dalle Commissioni interne che furono considerate espressione del principio collaborativo di cui all’articolo 46.<sup>184</sup>

L’articolo 46 anche non trovando attuazione, presenta un’importanza notevole di principio nel diritto del lavoro. È usuale il riferimento a tale norma per avvalorare la rilevanza giuridica della comunità di lavoro a cui partecipano l’imprenditore ed

---

<sup>181</sup> Grandi-Pera: *“commentario breve delle leggi sul lavoro”* quarta edizione, CEDAM, 2009, pagina 133ss.

<sup>182</sup> Grandi-Pera: *“commentario breve delle leggi sul lavoro”* quarta edizione, CEDAM, 2009, pagina 133ss.

<sup>183</sup> Grandi-Pera: *“commentario breve delle leggi sul lavoro”* quarta edizione, CEDAM, 2009, pagina 133ss.

<sup>184</sup> Grandi-Pera, *ibidem*.

i suoi collaboratori i sensi dell'articolo 2094 c.c., ed il riconoscimento della comunità di interessi tra tutti i soggetti che nell'impresa concorrono alla realizzazione del fine produttivo, la cui rilevanza rimane condizionata dall'attuazione della norma con legge ordinaria.<sup>185</sup>

L'articolo 46 può essere riassunto in una sola parola: partecipazione, dal latino *participatio*. Il suddetto termine indica il fatto di prendere parte ad una qualsiasi forma di attività sia con la propria presenza sia con la propria adesione ma con un interessamento diretto o con un contributo allo svolgimento dell'attività stessa.<sup>186</sup>

Bisogna chiedersi il perché della mancata attuazione dell'articolo 46 della Costituzione. A questa domanda ha risposto P. Ichino affermando quanto seguirà. Con la rottura dell'unità sindacale nel 1984, la bandiera della partecipazione dei lavoratori in azienda venne fatta propria dalla neo-costituita Libera Cgil, inseguito Cisl, che si ispirava all'idea espressa dallo statunitense F. Tannenbaum nel saggio del 1951 dal titolo : “ *A Philosophy of Labour*” dove si afferma che la buona impresa ha bisogno di un'anima, che può esserle data solo da un sindacato capace di valutare il piano industriale dell'imprenditore, e la capacità dell'imprenditore stesso a realizzarlo; ed in caso di esito positivo, capace di guidare i lavoratori nella scommessa comune con l'imprenditore sul piano. Ma la Cisl negli anni '50 costituiva una parte minoritaria dell'associazione sindacale nella quale prevaleva il necessario antagonismo tra lavoratori e imprenditore. Secondo questa idea, dunque, *la componente maggioritaria del movimento sindacale ha guardato con diffidenza e disapprovazione ogni forma di partecipazione dei lavoratori nell'azienda e all'imprenditore come una figura pericolosa dalla quale era meglio tenere le distanze.*<sup>187</sup>

Per ricapitolare e per chiudere la trattazione sull'articolo 46 è necessario ribadire che nella partecipazione alla gestione aziendale è fondamentale l'informazione dei lavoratori riguardo l'intera attività aziendale e devono inoltre essere consultati ogni volta prima delle deliberazioni prese dagli organi di gestione. L'articolo 46 offre la possibilità ai lavoratori di far parte degli organi amministrativi dell'azienda in

---

<sup>185</sup> Grandi-Pera, *ibidem*.

<sup>186</sup> G. Porrino, “commento all'articolo 26 della costituzione” in [www.ilbullone.org](http://www.ilbullone.org).

<sup>187</sup> P. Ichino, “Perché la partecipazione è rimasta sulla carta”, in [www.pietroichino.it](http://www.pietroichino.it).

riferimento all'elevazione economica e sociale del lavoro ben sottolineata all'interno del medesimo articolo costituzionale.

*“Il dibattito su un'evoluzione in senso partecipativo del sistema italiano di relazioni industriali si può considerare aperto e non sanato il conflitto tra le due anime conflittuale e collaborativa del movimento sindacale”*.<sup>188</sup>

L'articolo 46 della costituzione rappresenta anche una chiave di lettura per l'articolo 2086 del codice civile.

Il principio di partecipazione alla vita aziendale è frutto della tradizione tedesca. Il modello di partecipazione alla vita dell'azienda in Italia trae le proprie origini dal modello *Mitbestimmung tedesco*.

Il modello tedesco prevede una partecipazione dei lavoratori basata su due livelli: partecipazione a livello di unità produttiva e partecipazione a livello societario. Nella lingua tedesca le parole *Betriebsmitbestimmung* e *Unternehmenmitbestimmung* sono particolari tanto da contenere in sé la vera essenza di questa “partecipazione”.

Il termine *Betrieb* indica il lato tecnico - organizzativo dell'impresa, mentre la parola *Unternehmen* sta a significare la parte gestionale.

Il *German Works Consistution Act* istituito nel 1952 è la fonte primaria del diritto di informazione, consultazione e cogestione.

In Germania a differenza dell'Italia, non vi è un contratto a livello prettamente nazionale, ma tale mancanza viene sopperita dal *Flaechentarifvertrag*, conosciuto meglio come *contratto d'area*, tale contratto viene stipulato nell'ambito di un distretto sindacale e un Land (stato - regione),.

I contratti collettivi in Germania sono vincolanti solo per gli iscritti al sindacato i quali sono gli unici legittimati ad essere titolari di un diritto di partecipazione al voto su ogni tipologia di accordo nonché inoltre anche sugli scioperi.

In Italia si è cercato di adottare un modello di gestione simile a quello tedesco.

Iniziamo la trattazione del tema con l'enunciazione del dispositivo: *“L'imprenditore è il capo dell'impresa e da lui dipendono gerarchicamente i suoi collaboratori*.

---

<sup>188</sup> R. De Punta, “Diritto del lavoro”, quinta edizione, pagina 133.

*L'imprenditore, che operi in forma societaria o collettiva, ha il dovere di istituire un assetto organizzativo, amministrativo e contabile adeguato alla natura e alla dimensione dell'impresa, anche in funzione della rilevazione tempestiva della crisi dell'impresa e della perdita della continuità aziendale, nonché di attivarsi senza indugio per l'adozione e l'attuazione di uno degli strumenti previsti dall'ordinamento per il superamento della crisi e il recupero della continuità aziendale.*"<sup>189</sup>

Parola chiave di questa norma è: “*assetto adeguato*”, lo stesso è da adottare e rendere operativo come valore intrinseco, come essenziale ed utile modo di essere e di operare dell'imprenditore il quale a sua volta “*oper[a] in forma di società*”<sup>190</sup>  
L'assetto adeguato è richiesto “*anche in funzione della rilevazione della crisi dell'impresa e della perdita della continuità aziendale*”.

Con la riforma del codice della crisi d'impresa, la rubricazione dell'articolo 2086 da “*Direzione e gerarchia nell'impresa*” passa a “*Gestione dell'impresa*”. Si evince che l'imprenditore non è un “*profeta solitario*” ma come ben affermato nel comma 1 del suddetto articolo, “*nella gestione dell'impresa*” opera insieme ai “*suoi collaboratori*” e con questa dicitura ci si riferisce ai lavoratori, ai prestatori di lavoro, di cui all'articolo 2094 c.c.<sup>191</sup>

La disposizione in parola costituisce uno dei principali strumenti ai quali il legislatore del CCII ha inteso affidare la realizzazione della *ratio* di fondo della riforma delle procedure concorsuali. *Ratio* che può essere identificata nell'obiettivo di favorire e incentivare la rilevazione tempestiva dello stato di crisi, allo scopo di rendere possibili interventi precoci. Già la Raccomandazione della Commissione europea del 12 marzo 2014 su “*un nuovo approccio al fallimento delle imprese e all'insolvenza*” indicava, infatti, agli Stati membri la strada della istituzione di un quadro giuridico che consenta alle imprese di ristrutturarsi in una fase precoce al fine di evitare l'insolvenza. La Commissione individuava nei meccanismi volti a consentire la ristrutturazione precoce, il mezzo per la

---

<sup>189</sup> [www.senato.it](http://www.senato.it)

<sup>190</sup> [www.lavorosi.it](http://www.lavorosi.it)

<sup>191</sup> [www.lavorosi.it](http://www.lavorosi.it)

*“salvaguardia dei posti di lavoro, con effetti positivi sull’economia in generale”*<sup>192</sup>.

Il Parlamento europeo e il Consiglio dell’UE hanno poi dato seguito a tale Raccomandazione con il varo della Direttiva (UE) 2019/1023, la quale prevede, tra i suoi assi portanti, la realizzazione di *“quadri di ristrutturazione preventiva per il debitore che versa in difficoltà finanziarie”*. L’idea di fondo della istituzione dei quadri di ristrutturazione preventiva è che un intervento preventivo abbia maggiori probabilità di successo di un’azione che si decida di attuare quando la crisi sia già conclamata.<sup>193</sup>

L’intervento precoce si impone dunque per salvare l’impresa, vista come valore da proteggere non solo per i creditori e per l’economia in generale, ma anche per i lavoratori ai quali quell’impresa assicura possibilità di occupazione.

In ragione degli obiettivi così individuati, la Direttiva non impone però interventi volti a consentire la ristrutturazione di qualunque impresa in condizione di squilibrio economico finanziario, ma esclusivamente delle imprese sane in difficoltà finanziarie. Perché l’economia europea possa trarre vantaggio in generale dai quadri di ristrutturazione preventiva, detto altrimenti, lo sforzo, le risorse e il sacrificio richiesto ai creditori devono essere concentrati sulle imprese che presentano prospettive di risanamento. Al contrario, *“le imprese non sane che non hanno prospettive di sopravvivenza dovrebbero essere liquidate il più presto possibile”*. Ciò poiché, come sempre è esplicitamente detto nella Direttiva, *“se un debitore che versa in difficoltà finanziarie non è sano o non può tornare a esserlo in tempi rapidi, gli sforzi di ristrutturazione potrebbero comportare un’accelerazione e un accumulo delle perdite a danno dei creditori, dei lavoratori e di altri portatori di interessi, come anche dell’economia nel suo complesso”*.<sup>194</sup>

La Direttiva 2019/1023 evidenzia che i metodi volti a risanare l’impresa o almeno a salvare le unità che sono ancora sane, consentono di salvare o ridurre le perdite dei posti di lavoro, maggiormente di quanto sia possibile attraverso l’impiego del metodo classico quello classico che prevede la liquidazione di un’impresa in

---

<sup>192</sup> [www.lavorodirittieuropa.it](http://www.lavorodirittieuropa.it)

<sup>193</sup> *Ibidem*

<sup>194</sup> [www.lavorodirittieuropa.it](http://www.lavorodirittieuropa.it)

difficoltà finanziarie. All'interno della logica appena sintetizzata deve essere contestualizzata la nuova obbligazione posta a carico dell'imprenditore collettivo dal secondo comma dell'art. 2086 c.c. La costruzione di un assetto organizzativo adeguato deve ora essere finalizzata anche all'obiettivo di consentire una rilevazione tempestiva dello stato di crisi.<sup>195</sup>

L'assetto adeguato costituisce così il primo presidio per l'attuazione degli obiettivi della normativa europea. L'obbligazione non ha però ad oggetto esclusivamente la predisposizione di assetti idonei a leggere gli indicatori dell'andamento dell'attività di impresa allo scopo di rilevare la condizione di difficoltà in maniera tempestiva, ma anche l'attivazione degli strumenti idonei a risolvere la crisi nell'ottica di assicurare la continuità dell'attività aziendale.<sup>196</sup>

Guardando alla disposizione sin qui richiamata dal punto di vista della salvaguardia dei posti di lavoro che la continuità dell'attività aziendale consente di assicurare, possiamo ravvisare nell'obbligo di istituzione degli assetti adeguati il primo meccanismo volto ad assicurare il bilanciamento, da sempre molto difficile, tra interesse dei creditori e tutela dei lavoratori impiegati nell'impresa.<sup>197</sup>

Un bilanciamento tradizionalmente squilibrato a vantaggio della posizione dei creditori, tanto da aver indotto una parte della dottrina a sottolineare la sostanziale incomunicabilità tra (quello che una volta veniva denominato) diritto fallimentare e diritto del lavoro. Difficoltà di dialogo dovute principalmente al fatto che le ragioni della pronta e migliore realizzazione del credito sono destinate a prevalere sulla conservazione dell'occupazione.<sup>198</sup>

Conservazione alla quale le regole del diritto fallimentare davano rilevanza (come regola generale), solo se funzionale alla migliore soddisfazione dei creditori.<sup>199</sup>

L'obbligo di una rilevazione anticipata della crisi e di un intervento precoce per la sua risoluzione realizza, dunque, a ben vedere lo strumento forse più importante - laddove si riesca a renderlo effettivo e realmente funzionante - per soddisfare contestualmente l'interesse dei creditori (tra i quali rientrano anche i lavoratori)

---

<sup>195</sup> *ibidem*

<sup>196</sup> [www.lavorodirittieuropa.it](http://www.lavorodirittieuropa.it)

<sup>197</sup> *ibidem*

<sup>198</sup> *ibidem*

<sup>199</sup> *ibidem*

alla realizzazione del proprio credito e quello dei lavoratori alla conservazione della propria occupazione. È infatti la salvaguardia dell'impresa (e, quindi) la continuità dell'attività produttiva), con la redditività e l'occupazione che la stessa assicura, a permettere che quegli interessi possano trovare allo stesso modo realizzazione.<sup>200</sup>

L'articolo 2086, non va interpretato esclusivamente sulla base dell'ordinamento corporativo in quanto esso risulta idoneo a porre anche i presupposti per l'evoluzione dell'ordinamento italiano, ossia, nell'inquadrare l'impresa nella categoria di rapporti di collaborazione. Di conseguenza si rileva che l'esercizio dell'attività di impresa implica innumerevoli responsabilità che non fanno riferimento solo al rischio dell'imprenditore ma trovano riferimento nella posizione che l'imprenditore assume nei confronti dello Stato e dei propri collaboratori: nei confronti dello Stato tale responsabilità potrebbe dar luogo alle sanzioni previste nell'articolo 2088; nei confronti dei propri collaboratori invece l'imprenditore viene investito di particolari e complesse responsabilità.<sup>201</sup>

### 53. *Lo Statuto dei Lavoratori cenni storici*

La legge 300 del 20 maggio 1970, conosciuta meglio sotto il nome di Statuto dei Lavoratori, è un documento che fu ideato da G. Brodolini, Ministro del lavoro e della previdenza sociale.

È un testo di particolare importanza in cui vengono regolati i diritti e i doveri non solo dei lavoratori ma anche dei datori di lavoro.

La prima fase del diritto del lavoro post-costituzione fu data da un'erosione della forza di resistenza delle organizzazioni dei lavoratori.<sup>202</sup>

Bisogna aggiungere due ulteriori elementi ovvero la rottura dell'unità sindacale data dai contratti collettivi separati con le sigle sindacali venutesi a creare dopo la

---

<sup>200</sup> [www.lavorodirittieuropa.it](http://www.lavorodirittieuropa.it).

<sup>201</sup> Vassalli, "Trattato di diritto civile italiano" II, tomo 1- il lavoro nell'impresa, Torino, 1960.

<sup>202</sup> G.F. Mancini, "Lo statuto dei lavoratori dopo le lotte operaie del 1969" in PD, 1970, n.1, pag.57, in ID., "Costituzione e movimento operaio", Bologna, Il Mulino, 1976.

scissione e l'insieme delle situazioni gestite da metodi coercitivi non in linea con quanto proclamato all'interno della Carta costituzionale.<sup>203</sup>

Questo insieme di situazioni ha fatto sì che nascesse l'esigenza di analizzare la situazione dei diritti di libertà nei luoghi di lavoro ed è in questo ambito che si devono inquadrare quei contributi di quei soggetti autorevoli che si sono fatti portatori di iniziative legislative a tal proposito.<sup>204</sup>

La prima proposta fu quella di Cgil nel 1952 dal titolo: “ *Statuto dei diritti, delle libertà e della dignità dei lavoratori in azienda*”, si pose in rilievo la necessità di una effettiva difesa dei diritti dei lavoratori e la colonna portante di questo progetto è costituito dal tentativo di affermare e tutelare i diritti inviolabili che la stessa Carta costituzionale riconosce al soggetto singolo e nel soggetto appartenente ad una forma associata dove esprime la sua personalità *ex* articolo 2 della costituzione.<sup>205</sup>

All'interno di questa proposta, la correlazione esistente tra la difesa dei diritti e delle libertà del prestatore e la difesa all'occupazione, è calcato lasciando emergere la concezione dinamica del rapporto di lavoro.<sup>206</sup>

Quest'idea di statuto, secondo il parere di alcuni studiosi <sup>207</sup>, rivela una visione paternalistica della norma di legge.<sup>208</sup>

Il disegno di statuto votato dalla CGIL non è indirizzato al legislatore ma alle altre confederazioni sindacali affinché possano farne oggetto di contrattazione con il datore di lavoro e solo in via subordinata è rivolta all'organo di stampo legislativo.<sup>209</sup>

Di Vittorio nel 1953 nel contesto del direttivo, espresse l'opinione secondo cui la colpa della CGIL risiedeva nel fatto di non aver esteso e radicato con intelligenza strategica la conflittualità.<sup>210</sup>

---

<sup>203</sup> F. Siotto, “1970, il <<rombo di tuono>> dello Statuto dei lavoratori” in LavoroDirittiEuropa n.2 /2020.

<sup>204</sup> F. Siotto, “1970, il <<rombo di tuono>> dello Statuto dei lavoratori” in LavoroDirittiEuropa n.2 /2020.

<sup>205</sup> M.G. Garofalo, “Lo Statuto ieri e oggi” in RS, 29 aprile 2010.

<sup>206</sup> F. Siotto, “1970, il <<rombo di tuono>> dello Statuto dei lavoratori” in LavoroDirittiEuropa n.2 /2020.

<sup>207</sup> G. Giugni, “Per una moderna legislazione sui rapporti di lavoro”, in EL, 1967, p.20

<sup>208</sup> F. Siotto, “1970, il <<rombo di tuono>> dello Statuto dei lavoratori” in LavoroDirittiEuropa n.2 /2020

<sup>209</sup> M.Vais, “ Lo statuto dei lavoratori” in RGL, 1964, I, pag.29.

<sup>210</sup> S. Turone, “ Storia del sindacato in Italia 1943-1969” pag. 257.

Ma prima di proseguire con la trattazione bisogna fare un passo indietro e ritornare negli anni 20 del primo Novecento.

La necessità di una legge coerente di tutela dei lavoratori risale al periodo del primo dopoguerra. Nel 1919 ne parla Filippo Turati nel suo discorso alla Camera con il quale propone di “*Rifare l’Italia*”.<sup>211</sup> Della stessa opinione era anche Bruno Buozzi che nel 1920 realizza con il padronato un importante contratto di lavoro per i metalmeccanici e ottiene dal Governo Giolitti un disegno di legge sulla partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese.<sup>212</sup>

Turati e Buozzi non riescono a concretare le loro proposte.<sup>213</sup> La “*sinistra*” era ormai dilaniata tra riformisti, massimalisti e rivoluzionari ed il sindacato era scisso tra quattro Confederazioni: la CGdL, l’USI, la UIdL e la CIL.<sup>214</sup>

Inizia la stagione del fascismo. La caduta di Mussolini il 24 luglio 1943 vede la rinascita del sindacato in Italia.<sup>215</sup> Dopo la rottura nel 1948 dell’unità sindacale, riprende la polemica per realizzare, in coerenza con i principi della Costituzione, norme atte a garantire la dignità, la libertà e la sicurezza dei lavoratori sul posto di lavoro. Ne parlano in maniera organica Giuseppe Di Vittorio e Fernando Santi nel 1952 al Congresso della CGIL a Napoli (“*il lavoratore è un uomo, ha una sua personalità, un suo amor proprio, una sua idea, una sua opinione politica, una sua fede religiosa e vuole che questi diritti vengano rispettati da tutti e in primo luogo dal padrone*”).<sup>216</sup>

Nel 1955 con la legge 96 si istituisce la Commissione Parlamentare di inchiesta sulle condizioni dei lavoratori presieduta dall’On. Leopoldo Rubinacci.

Si conclude con la richiesta di realizzare una legislazione che applicasse in concreto i diritti costituzionali nei luoghi di lavoro e che regolamentasse legislativamente le Commissioni Interne.<sup>217</sup>

---

<sup>211</sup> G. Benvenuto, “ *Lo statuto dei lavoratori*” in Lavoro diritti Europa 2020/2

<sup>212</sup> G. Benvenuto, “ *Lo statuto dei lavoratori*” in Lavoro diritti Europa 2020/2

<sup>213</sup> *ibidem*

<sup>214</sup> G. Benvenuto, “ *Lo statuto dei lavoratori*” in Lavoro diritti Europa 2020/2

<sup>215</sup> *ibidem*

<sup>216</sup> G. Benvenuto, “ *Lo statuto dei lavoratori*” in Lavoro diritti Europa 2020/2.

<sup>217</sup> *ibidem*

La ricostruzione del Paese è avvenuta con una grande crescita economica e ciò ha determinato molte diseguaglianze e i prezzi pagati dai lavoratori sono stati enormi.<sup>218</sup>

Gli anni del secondo dopoguerra sono stati fonte di discriminazione per chi lavorava in fabbrica e per chi lavorava in campagna, impedendo l'esercizio delle libertà sindacali nei posti di lavoro, hanno costretto i lavoratori alla soggezione e subordinazione nei confronti dei datori di lavoro, come ben rimarcato nel capitolo I dell'elaborato.

L'evoluzione dello scenario politico e sindacale cambia nel 1968 con le riforme del centro sinistra che dovettero fare i conti con la linea tracciata da Carli Colombo e con il "*tintinnio delle spade*" di cui parlò nei suoi diari Pietro Nenni nel 1966.<sup>219</sup>

Il 15 luglio 1966 il Parlamento approvò la legge 604 sui licenziamenti dove era prevista la giusta causa e l'obbligo di indennizzo, non quello della riassunzione in caso di licenziamento ingiustificato.<sup>220</sup>

La vera svolta avviene con Giacomo Brodolini.<sup>221</sup> Divenuto Ministro del Lavoro il 12 dicembre 1969, stimolò l'attività legislativa in materia previdenziale e sindacale, decise di risolvere il tema dell'attuazione dello Statuto dei Lavoratori.<sup>222</sup>

L'accettazione della legge nel maggio 1970 ha conferito risonanza e a molte norme che hanno avuto forma di legge le quali furono anticipate nei contratti dell'autunno caldo.<sup>223</sup>

Il primo contratto innovativo fu quello degli edili che in modo organico definì il complesso dei diritti e delle libertà sindacali, che via via venne esteso ai contratti conclusi successivamente da altre categorie professionali.<sup>224</sup>

---

<sup>218</sup> *ibidem*

<sup>219</sup> G. Benvenuto, : " *Lo statuto dei lavoratori*" in Lavoro diritti Europa 2020/2

<sup>220</sup> *ibidem*

<sup>221</sup> *ibidem*

<sup>222</sup> G. Benvenuto, : " *Lo statuto dei lavoratori*" in Lavoro diritti Europa 2020/2

<sup>223</sup> *ibidem*

<sup>224</sup> G. Benvenuto, : " *Lo statuto dei lavoratori*" in Lavoro diritti Europa 2020/2

La Costituzione che aveva normato i diritti dei lavoratori doveva penetrare nelle fabbriche ed in tutti i posti di lavoro attuando concretamente i suoi paradigmi normativi.

Il sindacato rimise in discussione completamente il suo operato .

Realizzò con le incompatibilità tra incarichi sindacali e politici, l'autonomia; sostituì le Commissioni Interne con i Consigli di Fabbrica; sviluppò la democrazia superando la divisione tra iscritti e non iscritti; cambiò i gruppi dirigenti. Si aprì alla società e accompagnò la lotta per i contratti con la battaglia per le riforme. <sup>225</sup>

L'andamento della discussione sullo Statuto nel dibattito parlamentare era pieno di contraddizioni, di *"stop and go"*: questa situazione si prolungò per tutta la durata dei Governi di centrosinistra. Tutte le problematiche che emersero provenivano dalle imprese e in special modo dal PCI, il quale aveva la convinzione che lo Statuto dei lavoratori dovesse affermare prontamente nella stessa maniera anche i diritti dei partiti sul posto di lavoro. <sup>226</sup>

Alla fine si ritenne che fosse sufficiente e necessario solo consentire l'esercizio delle libertà sindacali per garantire una minima autonomia ed unità del sindacato: fu decisiva per questa soluzione la spinta che si era determinata durante i rinnovi contrattuali con le lotte dei lavoratori. <sup>227</sup>

Lo Statuto dei lavoratori è una legge riformista. Ha una sua coerenza e senz'altro può e deve essere migliorata e completata. È una legge che risolve dei problemi e ne lascia aperti altri, in particolare quelli della rappresentanza e della partecipazione dei lavoratori. <sup>228</sup>

### **3.1 Legge 20 Maggio 1970 n.300, titolo II e III**

Prima di proseguire la trattazione con l'approfondimento dei titoli II e III dello Statuto dei lavoratori, è utile esplicitare come è formata suddetta legge.

Lo Statuto si compone di ben 41 articoli, suddivisi in 6 titoli:

---

<sup>225</sup> *ibidem*

<sup>226</sup> G. Benvenuto, : " *Lo statuto dei lavoratori*" in Lavoro diritti Europa 2020/2

<sup>227</sup> *ibidem*

<sup>228</sup> *ibidem*

- Il primo titolo è dedicato alla tutela; tutela la libertà e la dignità del lavoratore,
- Al titolo secondo si trova la libertà sindacale;
- Il titolo terzo vi si colloca l'attività sindacale;
- Al quarto titolo vi si trovano disposizioni varie e generali;
- Il quinto titolo riguarda le norme sul collocamento;
- Ed infine al titolo sesto vi si collocano le disposizioni penali.

In linea generale , al primo articolo si afferma la libertà di opinione secondo il quale 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.<sup>229</sup>

Articolo di particolare rilievo è l'articolo 5 secondo il quale sono vietati gli accertamenti da parte del datore di lavoro sulla malattia o infortunio del lavoratore.<sup>230</sup> I controlli sono appannaggio degli istituti previdenziali competenti, su richiesta del datore di lavoro. L'articolo 7 di riflesso disciplina in modo accurato le sanzioni disciplinari stabilendo i relativi modi, tempi e l'ammontare di una multa.<sup>231</sup>

L'articolo 10 dello statuto rappresenta una novità: l'attenzione qui è posta allo studente lavoratore, l'articolo afferma espressamente che devono essere agevolati nei turni di lavoro per poter frequentare i corsi e preparare gli esami ed hanno diritto a permessi giornalieri retribuiti per sostenere gli esami, ed il datore di lavoro può richiedere i certificati che comprovino corsi ed eventuali esami.<sup>232</sup>

Ma ora passiamo alla trattazione del titolo II dello Statuto.

Il secondo titolo contiene delle norme di immenso spessore perché devono essere riportate esattamente nel contesto politico-culturale nel quale furono elaborate, tanto da portare all'operatività dell'articolo 39 della Costituzione nei luoghi di lavoro, il diritto dei lavoratori di costituire associazioni sindacali e di aderirvi , di svolgere attività sindacale nel luogo di lavoro ex articolo 14; divieto assoluto di

---

<sup>229</sup> M.Fasola,: “ *Lo statuto dei lavoratori compie 40 anni*”in [dirittoditutti.giuffre.it](http://dirittoditutti.giuffre.it)

<sup>230</sup> M.Fasola,: “ *Lo statuto dei lavoratori compie 40 anni*”in [dirittoditutti.giuffre.it](http://dirittoditutti.giuffre.it)

<sup>231</sup> M.Fasola,: “ *Lo statuto dei lavoratori compie 40 anni*”in [dirittoditutti.giuffre.it](http://dirittoditutti.giuffre.it)

<sup>232</sup> M. Fasola,: “ *Lo statuto dei lavoratori compie 40 anni*” in [dirittoditutti.giuffre.it](http://dirittoditutti.giuffre.it)

patti ed atti discriminatori secondo quanto vi si afferma nell'articolo 15; divieto di concessione di trattamenti economici collettivi di maggior favore avanti il carattere discriminatorio è disciplinato dal relativo articolo 16 del suddetto Statuto.<sup>233</sup>

Il titolo II ha come obiettivo quello di contrastare tutte quelle condotte provenienti dal potere datoriale che fungono da ostacolo all'esercizio della libertà sindacale costituzionalmente garantita e qui vi si inserisce il divieto di costituzione dei c.d. sindacati di comodo contenuto nell'articolo 17, questa norma pone un veto ai datori di lavoro ed alle associazioni di datori di lavoro di costituire o sostenere con mezzi finanziari o altrimenti, associazioni sindacali di lavoratori. Si è fermato così il fenomeno dei “*sindacati gialli*” ovvero quelle organizzazioni sindacali apparentemente antagonista ma asservite agli interessi datoriali in quanto finanziate e sostenute dall'imprenditore.<sup>234</sup>

La ratio del divieto dell'istituzione dei sindacati di comodo si deve al fatto che è lo stesso legislatore ad aver impedito che il datore possa servirsi di un dialogante interno alle organizzazioni sindacali dei lavoratori con il fine ultimo di alterare in modo pedissequo la dinamica sindacale; il sostegno di un sindacato a discapito di altri, tanto che si connotano come atti di ingerenza nell'esercizio dell'attività sindacale riconosciuta pienamente al lavoratore e la perniciosità di questi comportamenti la si ritrova nelle fasi di negoziazione dei contratti collettivi e di proclività di un'astensione collettiva.<sup>235</sup>

L'ambito oggettivo della norma rende difficile la tipizzazione, si ricomprendono tutti gli atti di favoritismo, di collusione, tutti gli atti volti alla discriminazione, ad un riconoscimento di una forza contrattuale fittizia. L'organizzazione di comodo viene istituita per far sorgere confusione e divisione tra gli stessi lavoratori che versano in una situazione di conflitto e viene incentivata l'adesione al sindacato di comodo attraverso la “politica delle mance” ovvero alla distribuzione di benefit per ottenere il consenso.<sup>236</sup>

---

<sup>233</sup> [www.iusinitinere.it](http://www.iusinitinere.it)

<sup>234</sup> [www.iusinitinere.it](http://www.iusinitinere.it)

<sup>235</sup> *Ibidem.*

<sup>236</sup> *ibidem*

L'11 aprile del 2001, il tribunale di Vicenza ha incluso nei presupposti delle condotte antisindacali anche il riconoscimento di un trattamento retributivo di maggior favore al sindacalista di punta di un'associazione sindacale ben specifica, il giudice di merito ha riconosciuto inoltre che il comportamento datoriale fosse suscettibile di costernare la dialettica sindacale.<sup>237</sup>

All'articolo 28 dello Statuto vengono disciplinate le sanzioni previste per il datore di lavoro che ponga in essere eventuali comportamenti di sostegno in violazione dell'articolo 17 della stessa legge.<sup>238</sup>

Il Titolo III, sull'attività sindacale, si apre con l'articolo 19, dedicato alla costituzione delle rappresentanze sindacali nelle unità produttive al di sopra del limite numerico previsto dall'articolo 24.<sup>239</sup>

Al comma 1 si evidenzia come l'iniziativa non è più riservata direttamente alle rappresentanze sindacali aziendali, ma viene assegnata ai lavoratori iscritti alle stesse.<sup>240</sup>

La formula utilizzata circa la costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali risulta sintonica rispetto a quella già introdotta nel disegno governativo all'articolo 12 sull'Assemblea, dove il diritto di riunirsi nell'unità produttiva di appartenenza era sì riconosciuto ai lavoratori, ma dietro innesco delle rappresentanze sindacali aziendali, su materie di interesse sindacale e del lavoro.<sup>241</sup>

Solo che, nel passaggio di fronte alla Commissione lavoro, viene fatto un passo avanti nell'esercizio di tale diritto di Assemblea: il limite "*al di fuori dell'orario di lavoro*" viene valicato con l'aggiungervi "e durante l'orario di lavoro nei limiti previsti dalle contrattazioni collettive".<sup>242</sup>

Adattandosi al disegno legislativo proposto ed attuato, le rappresentanze sindacali aziendali, conservano il diritto di indire congiuntamente il referendum su materie

---

<sup>237</sup> *ibidem*

<sup>238</sup> *ibidem*

<sup>239</sup> F.Carinci, "Lo Statuto dei lavoratori. Un parto cesareo" WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 422/2020

<sup>240</sup> F.Carinci, "Lo Statuto dei lavoratori. Un parto cesareo" WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 422/2020

<sup>241</sup> F.Carinci, "Lo Statuto dei lavoratori. Un parto cesareo" WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 422/2020

<sup>242</sup> F.Carinci, "Lo Statuto dei lavoratori. Un parto cesareo" WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 422/2020

inerenti all'attività sindacale, tra i lavoratori appartenenti alle categorie per le quali le stesse sono organizzate, ai sensi dell'art. 13, sia pur con la significativa aggiunta che la partecipazione resta aperta a tutti i lavoratori; e conservano, altresì, il diritto di affissione in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, ai sensi dell'art. 17.<sup>243</sup>

Tutto questo, ovviamente, se ed in quanto sia possibile costituirle, in base al limite numerico previsto dall'articolo 24, sul campo di applicazione; mentre, per il diritto loro attribuito di usufruire di un idoneo locale comune nelle singole unità produttive, in forza dell'articolo 19, il limite di organico, prima previsto in 300 dipendenti, viene abbassato a 200, peraltro con una aggiunta compensativa, per cui, al di sotto di tale limite, il diritto persiste, ma solo per un locale idoneo per le loro riunioni.<sup>244</sup>

Dunque si può affermare che è proprio con il titolo III dello Statuto che viene riconosciuto un centro di contropotere sindacale all'interno dei luoghi di lavoro, il cui aspetto principale è proprio quello di aver sopravanzato le garanzie di libertà ed agibilità sindacale già riconosciute ed attuate dal titolo II della legge.<sup>245</sup>

I diritti che si rinvergono nel titolo II dello Statuto si limitano a salvaguardare il rispetto dell'eguaglianza formale mentre con il titolo III viene sancita una linea di intervento che fonda le proprie radici sul principio di eguaglianza sostanziale.<sup>246</sup>

Ciò che si rinviene nel titolo III dello Statuto come affermò Giugni: “ *vanno ben oltre la tutela della libertà sindacale, perché non definiscono solo uno spazio di autodeterminazione del soggetto titolare della libertà e un divieto per tutti gli altri soggetti di interferirvi, ma danno vita, in capo al soggetto tutelato, a pretese configurabili come diritti soggettivi verso un altro soggetto, l'imprenditore, sul quale gravano gli obblighi corrispondenti* ”<sup>247</sup>

---

<sup>243</sup> F.Carinci,: “Lo Statuto dei lavoratori. Un parto cesareo” WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 422/2020

<sup>244</sup> F.Carinci,: “Lo Statuto dei lavoratori. Un parto cesareo” WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 422/2020

<sup>245</sup> Cfr. Simi,: “Introduzione al titolo III,”commentario dello statuto dei lavoratori, diretto da Prosperetti Milano, 1975, in [temilavoro.it](http://temilavoro.it) di A.Riccobono: “ i diritti sindacali nel titolo III dello Statuto dei lavoratori ”.

<sup>246</sup> A.Riccobono: “i diritti sindacali nel titolo III dello Statuto dei lavoratori”. In [www.temilavoro.it](http://www.temilavoro.it)

<sup>247</sup> Cfr.G.Giugni,: “Diritto sindacale”, Bari, 2001,95 in A.Riccobono: “ i diritti sindacali nel titolo III dello Statuto dei lavoratori ”. In [www.temilavoro.it](http://www.temilavoro.it)

La parte del datore di lavoro è gravata da una serie di obblighi di cooperazione che oltre ad imporre un determinato onere economico, sono destinati a prevalere anche nei confronti delle esigenze dell'organizzazione produttiva.<sup>248</sup>

L'articolo 14, determina l'estensione della libertà sindacale a livello collettivo, identificando i soggetti ai quali sono attribuiti i diritti per esplicitare le prerogative sindacali nei luoghi di lavoro, ovvero, le rappresentanze sindacali aziendali e con l'accordo interconfederale del 20 dicembre 1993, anche le rappresentanze sindacali unitarie.<sup>249</sup>

Con la sentenza 3 luglio del 2013, la Corte Costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale parziale dell'articolo 19, nella parte dove non si prevede che la RSA sia costituita anche da associazioni sindacali che, pur non avendo sottoscritto contratti collettivi applicati all'azienda abbiano partecipato alla trattativa.<sup>250</sup>

L'articolo 20 racchiude in sé tutti i diritti sindacali tra cui: quello di assemblea, disciplinandone le modalità di esercizio, fatta salva sul punto la contrattazione collettiva e aziendale individuandone i rispettivi soggetti legittimati a proclamare le riunioni, consentendo la partecipazione anche ai dirigenti esterni dei sindacati, previo avviso al datore di lavoro.<sup>251</sup> Trattasi questo di un istituto di democrazia diretta anche se interposto dal potere di iniziativa attribuito alle varie rappresentanze sindacali corrispondente a quanto previsto dallo Statuto di consentire ai lavoratori di partecipare attivamente a tutte le questioni inerenti alle politiche contrattuali e sindacali.<sup>252</sup>

Ulteriore istituto di democrazia diretta è rinvenuto nell'articolo 21, ovvero il referendum; le varie consultazioni devono svolgersi fuori dell'orario di lavoro e devono avere ad oggetto materie di attività sindacali.<sup>253</sup>

L'articolo 22 disciplina il trasferimento cioè viene posta con questo articolo una tutela maggiore e speciale per i dirigenti sindacali in relazione al trasferimento,

---

<sup>248</sup> A.Riccobono: *"i diritti sindacali nel titolo III dello Statuto dei lavoratori"*. In [www.temilavoro.it](http://www.temilavoro.it)

<sup>249</sup> Dizionario dei diritti dei lavoratori.it

<sup>250</sup> Dizionario dei diritti dei lavoratori.it

<sup>251</sup> Dizionario dei diritti dei lavoratori.it

<sup>252</sup> Dizionario dei diritti dei lavoratori.it

<sup>253</sup> Dizionario dei diritti dei lavoratori.it

andando a disporre che un simile provvedimento non è giustificabile solo dalle ragioni *ex* articolo 2103 del codice civile ma deve necessariamente essere preceduto da un nulla osta dalla stessa organizzazione sindacale di appartenenza.

<sup>254</sup> Tale articolo ha come finalità quello di garantire il libero esercizio dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro, mediante il principio di inamovibilità del lavoratore che riveste ruoli sindacali. I destinatari di questa fattispecie normativa risultano essere i membri delle commissioni interne *ab origine*, e le RSA, *tum etiam* i candidati alle relative posizioni e ad oggi anche i candidati delle RSU. <sup>255</sup>

Detto ciò può affermarsi *sic et simpliciter* che la nozione di unità produttiva è interpretata con un riferimento logico ad un fattore dell'impresa cosicché la norma non si applica *ad exemplum* al trasferimento da un comparto all'altro dello stesso stabilimento. <sup>256</sup>

L'articolo 23 congiuntamente all'articolo 24 regolano l'intera materia dei permessi retribuiti e non a favore dei sindacalisti interni assegnando a loro il diritto di usufruirne senza condizioni con lo scopo di garantire il libero svolgimento dell'intera attività sindacale. <sup>257</sup>

Nell'articolo 25 rinveniamo disciplinato il diritto di affissione che consiste nell'obbligo per il datore di lavoro di fornire alle rappresentanze sindacali dei spazi adeguati e consoni per affiggere documenti ed eventuali comunicati di interesse e rilievo sindacale e per garantire un'effettiva conoscenza e conoscibilità nonché una pubblicità degli stessi, occorre che gli spazi siano collocati all'interno dell'azienda per consentire l'accessibilità tutti i lavoratori. <sup>258</sup>

Per i datori di lavoro con più di 200 dipendenti, l'articolo 27 pone in essere l'obbligo di consentire in via permanente l'esercizio delle funzioni sindacali in un apposito locale messo a disposizione dalla parte datoriale; per le aziende che non superano le 200 unità invece è previsto il diritto di chiedere l'uso di un locale solo ed esclusivamente per riunioni di interesse sindacale.

---

<sup>254</sup> Dizionario dei diritti dei lavoratori.it

<sup>255</sup> *ibidem*

<sup>256</sup> Dizionario dei diritti dei lavoratori.it

<sup>257</sup> *ibidem*

<sup>258</sup> *ibidem*

Per chiudere la trattazione ed esplicazione degli articoli del titolo III dello Statuto è necessario e doveroso rimembrare l'articolo 26, il quale statuisce il diritto dei lavoratori di svolgere l'attività di proselitismo inteso come naturale inclinazione ad estendere die diritti di manifestazione del pensiero *ex* articolo 1 e 14 del presente statuto che si troverà allegato a fine capitolo.

Tale attività di proselitismo oltre a comprendere la semplice propaganda, contempla la possibilità di promuovere l'adesione al sindacato e di raccoglierne le eventuali iscrizioni purché ciò non vada ad intaccare lo svolgimento dell'attività aziendale.

Per concludere, si deve passare dallo Statuto dei lavoratori ad uno Statuto dei lavori secondo quanto Biagi ha affermato. Per far sì che vi sia una riforma del lavoro attuale bisogna considerare i cambiamenti che si sono avuti sull'organizzazione del lavoro, dalla stessa produzione nonché sui beni e sulla condizione di vita dei lavoratori, bisogna sempre tenere a mente che il lavoro non è un bene, un articolo, un manufatto ma è una professione svolta umanamente e va tutelata come simile.

### CAPITOLO III

#### *Il sindacato come parte dell'impresa*

##### *1. Le relazioni industriali*

Le relazioni industriali nascono un secolo fa in Inghilterra e negli stati uniti.<sup>259</sup>

In Inghilterra i padri delle relazioni industriali sono considerati Sidney e Beatrice Webb, il cui fondamentale contributo alla disciplina è individuabile nel libro *Democrazia Industriale*.<sup>260</sup>

Il lavoro dei Webb affondò solide fondamenta per il futuro delle relazioni industriali, essi però non usarono mai il termine “relazioni industriali”.<sup>261</sup>

Le relazioni industriali non emersero quale autonomo oggetto di ricerca e pratica almeno sino alla fine degli anni '10 e l'inizio degli anni '20 del secolo scorso.<sup>262</sup>

Il padre delle relazioni industriali risulta essere J.Commons, che contribuì a definire e sviluppare il primo modello delle relazioni industriali.<sup>263</sup>

Il punto focale della disciplina delle relazioni industriali è proprio la relazione lavoratore-datore di lavoro.<sup>264</sup>

Sulla base di questa considerazione, si deduce che il cuore del paradigma delle relazioni industriali sia rappresentato dalla relazione tra datore di lavoro e lavoratore, e da tutti i comportamenti le prestazioni e le istituzioni che derivano o che fanno parte del rapporto di lavoro dipendente.<sup>265</sup>

Le relazioni industriali, dunque, possono essere definite come *employment relation* cioè relazioni di lavoro.<sup>266</sup>

---

<sup>259</sup> KAUFMAN: “*il principio essenziale e il teorema fondamentale delle relazioni industriali*” sez.a il teorema fondamentale delle relazioni industriali

<sup>260</sup> ibidem

<sup>261</sup> KAUFMAN: “*il principio essenziale e il teorema fondamentale delle relazioni industriali*” sez.a il teorema fondamentale delle relazioni industriali

<sup>262</sup> ibidem

<sup>263</sup> KAUFMAN: “*il principio essenziale e il teorema fondamentale delle relazioni industriali*” sez.a il teorema fondamentale delle relazioni industriali

<sup>264</sup> ibidem

<sup>265</sup> KAUFMAN: “*il principio essenziale e il teorema fondamentale delle relazioni industriali*” sez.a il teorema fondamentale delle relazioni industriali

<sup>266</sup> ibidem

Nel nostro modello politico-istituzionale il sistema relazionale è fondamentale nella gestione di ogni fattispecie di crisi d'impresa, seppure con modalità e obiettivi diversi.<sup>267</sup>

Quando l'impresa abbandona il confronto e sceglie la strada del comportamento unilaterale, la crisi, quasi sempre, assume i caratteri dello scontro sociale.<sup>268</sup>

Nella gestione delle crisi di impresa, oltre ai rappresentanti dei lavoratori e dei responsabili della gestione o management, hanno un ruolo attivo anche altri soggetti: le istituzioni nazionali e territoriali, il sistema creditizio, le parti maggiormente coinvolte nella *supply chain*, i creditori istituzionali e non.<sup>269</sup>

Tali soggetti possono concorrere ad indirizzare l'esito della crisi, ma nessuno di loro ha un ruolo determinante quanto le cosiddette parti sociali ossia imprenditore e lavoratori, ovvero i titolari delle relazioni industriali che della partita possono determinarne il risultato.<sup>270</sup>

Nel nostro Paese, il lavoro è disciplinato da leggi e contratti costruiti attorno ad un sistema relazionale fortemente orientato dal principio gerarchico: il contratto di lavoro individuale deve rispettare norme e contratti collettivi che lasciano poco spazio alla personalizzazione del rapporto datore – prestatore.<sup>271</sup>

Il contratto nazionale di lavoro è ancora oggi il sistema regolatore delle relazioni industriali. Il tentativo di alcune tra le maggiori confederazioni sindacali di rafforzare la contrattazione decentrata è fortemente in contrasto con la evidenza enunciata dal Cnel di una impressionante proliferazione dei contratti nazionali, la maggior parte dei quali considerati opportunisti.<sup>272</sup>

Le relazioni sindacali sono parte fondamentale ed essenziale del sistema relazionale, ma non lo esauriscono e nella gestione delle crisi aziendali spesso è richiesto il coinvolgimento del sistema creditizio e degli istituti pubblici come

---

<sup>267</sup> GIAMPIETRO CASTANO: “*relazioni industriali e contrattazione collettiva nella gestione delle crisi aziendali*” working paper adapt n. 2/2022

<sup>268</sup> ibidem

<sup>269</sup> ibidem

<sup>270</sup> GIAMPIETRO CASTANO: “*relazioni industriali e contrattazione collettiva nella gestione delle crisi aziendali*” working paper adapt n. 2/2022

<sup>271</sup> ibidem

<sup>272</sup> GIAMPIETRO CASTANO: “*relazioni industriali e contrattazione collettiva nella gestione delle crisi aziendali*” working paper adapt n. 2/2022

Inail, agenzie delle entrate ecc., quali creditori rilevanti, oltre alle istituzioni del territorio ove la crisi ha luogo.<sup>273</sup>

Il sistema di relazioni industriali che si determina nella gestione di una crisi è complessa e richiede la presenza di competenze altrettanto complesse che spesso coloro che sono chiamati a guidarlo non posseggono; in questi casi la ricerca di soluzioni incontra difficoltà talora insormontabili.<sup>274</sup>

### ***1.1 Regole e procedure nelle relazioni sindacali***

Le ristrutturazioni- riorganizzazioni aziendali sono ancora oggi guidate dal sistema relazionale dettato in parte dalle leggi in modo particolare dalla legge n. 223 del 1991 ed in parte dai contratti nazionali di categoria.<sup>275</sup>

Le norme indicano soprattutto gli obblighi comportamentali lasciando alle parti il compito di definire obiettivi e conclusioni.<sup>276</sup>

La loro capacità relazionale e la reciproca buona fede orientano il confronto che nella gran parte dei casi ha un esito concordato; aggettivo neutro ma comunque significativo di una sostanziale tenuta del sistema di relazioni industriali che nonostante la sua obsolescenza consente ancora di mantenere attivo e vivo il confronto<sup>277</sup>

Laddove questo confronto fatica ad attivarsi, la gestione dei processi organizzativi è evidente come testimoniano alcuni casi come GNK di cui si tratterà nel prossimo capitolo, il caso Whirpool Napoli, crisi aziendali che hanno dovuto affrontare, oltre alle sedi istituzionali, anche il giudice del lavoro con la relativa sentenza a testimonianza che il confronto tra le parti rifiuta i tratti dell'arbitrarietà propri di un'interpretazione giurisprudenziale.<sup>278</sup>

---

<sup>273</sup> ibidem

<sup>274</sup> GIAMPIETRO CASTANO: “*relazioni industriali e contrattazione collettiva nella gestione delle crisi aziendali*” working paper adapt n. 2/2022

<sup>275</sup> ibidem

<sup>276</sup> GIAMPIETRO CASTANO: “*relazioni industriali e contrattazione collettiva nella gestione delle crisi aziendali*” working paper adapt n. 2/2022

<sup>277</sup> ibidem

<sup>278</sup> ibidem

Ciò non significa che il sistema relazionale tra le parti sia di per sé garanzia di conclusione condivisa del processo organizzativo, il mancato accordo o l'accordo forzoso fatto per dare comunque una tutela ai lavoratori, sono parte costante della realtà negoziale.<sup>279</sup>

## ***1.2 Lo scopo delle relazioni industriali***

Le parti delle nostre relazioni industriali hanno sempre sottovalutato l'importanza delle regole, specie di quelle di sistema che ne definiscono gli assetti fondamentali.<sup>280</sup>

Anche quando i rapporti fra imprenditori e sindacati, passato il periodo dell'immediato dopoguerra, hanno imbarcato un percorso di sviluppo assumendo strutture e contenuti simili a quelli degli ordinamenti sviluppati, la questione delle regole è stata a lungo eliminata. Nel periodo del pluralismo è stata affrontata essenzialmente con lo strumento dell'autoregolazione.<sup>281</sup>

Tale approccio rifletteva per un verso la diffidenza degli attori sociali, radicata nella storia, nei confronti di interventi dello Stato, non solo del legislatore ma anche e soprattutto dell'amministrazione; per altro verso manifestava una fiducia nella capacità delle parti di regolare in via contrattuale non solo i contenuti dei rapporti individuali di lavoro ma anche le dinamiche del sistema.<sup>282</sup>

Si tratta di una fiducia ben radicata se si considera l'alto tasso di conflittualità a lungo vivente nelle relazioni industriali, che non riguardava solo aspetti di dettaglio ma gli stessi orientamenti fondamentali delle politiche sindacali e del lavoro.<sup>283</sup>

Non vi è alcun dubbio che le regole definite tra le parti fino a livello confederale hanno ottenuto nel tempo un alto grado di complessità e precisione nella definizione dei punti principali dell'ordinamento: dalle strutture della

---

<sup>279</sup> ibidem

<sup>280</sup> TIZIANO TREU: “*regole e procedure nelle relazioni industriali: retaggi storici e criticità da affrontare*” biblioteca 20 maggio 2/2019

<sup>281</sup> ibidem

<sup>282</sup> TIZIANO TREU: “*regole e procedure nelle relazioni industriali: retaggi storici e criticità da affrontare*” biblioteca 20 maggio 2/2019

<sup>283</sup> ibidem

contrattazione collettiva, alle manifestazioni dello sciopero specie nei servizi pubblici essenziali, e più di recente ai criteri per definire la rappresentatività delle parti.<sup>284</sup>

Di tale capacità regolatoria è esemplare il patto sociale del 1993.<sup>285</sup>

L'impegno delle parti sociali nel consolidare e aggiornare questo complesso regolatorio è continuato negli anni fino ad oggi.<sup>286</sup>

Tale impegno con la produzione di innumerevoli regole specie confederali, sia durato attraverso diversi governi di vario orientamento, compresi alcuni se non ostili alla attività sindacale, meno inclini a sostenere lo sforzo regolatorio delle parti di quanto fosse stato in passato.<sup>287</sup>

La mutevolezza dei sistemi produttivi e delle forme di lavoro che è all'origine del problema non si può eliminare una volta per tutte solo perché se ne danno carico le parti invece che il legislatore o la giurisprudenza.<sup>288</sup>

La verità è che il governo di simili rapporti richiede un approccio diverso, non definitorio ma essenzialmente procedurale con l'attivazione cioè di procedure di esame e di monitoraggio fra le parti che permettono di adeguare le soluzioni contrattuali alle realtà produttive e alla loro evoluzione.<sup>289</sup>

Questa tecnica procedurale è poco approfondita e ancor meno praticata dalle parti sociali che hanno sempre trascurato la parte istituzionale e obbligatoria dei contratti collettivi e hanno sempre esitato a sostenere l'effettività con meccanismi sanzionatori.<sup>290</sup>

La mancanza di tali strumenti rende precario l'impegno scritto nel patto della fabbrica, quello di voler assicurare il rispetto dei parametri della trattazione collettiva ed i suoi contenuti.<sup>291</sup>

---

<sup>284</sup> *ibidem*

<sup>285</sup> TIZIANO TREU: “ *regole e procedure nelle relazioni industriali: retaggi storici e criticità da affrontare*” biblioteca 20 maggio 2/2019

<sup>286</sup> *ibidem*

<sup>287</sup> TIZIANO TREU: “ *regole e procedure nelle relazioni industriali: retaggi storici e criticità da affrontare*” biblioteca 20 maggio 2/2019

<sup>288</sup> *ibidem*

<sup>289</sup> *ibidem*

<sup>290</sup> TIZIANO TREU: “ *regole e procedure nelle relazioni industriali: retaggi storici e criticità da affrontare*” biblioteca 20 maggio 2/2019

<sup>291</sup> *ibidem*

Il profitto di tali procedure è rafforzato dal fatto che esse sono state adottate in altri ordinamenti anche in tema di controversie giurisdizionali.<sup>292</sup>

La loro diffusione è presente non solo negli ordinamenti anglosassoni dove vige una concezione del contratto collettivo meno normativa e più procedurale della nostra dove si sono sviluppate le forme di amministrazione e di risoluzione congiunta delle controversie relative all'applicazione del contratto; ma anche nel sistema tedesco, tutti i sindacati della DGB hanno applicato nello statuto il principio che uno solo di loro può essere competente a svolgere la contrattazione collettiva in una determinata azienda al fine di evitare competizioni interne.<sup>293</sup>

Per dare valore ed attuazione a questo principio dello statuto della DGB, si prevedono apposite procedure di decisione, compreso un collegio di arbitrato interno competente a decidere e derimere i possibili conflitti di competenza.<sup>294</sup>

Un simile sistema che si basa sulla volontarietà del tribunale federale del lavoro, il quale ha escluso che esso violi la libertà di coalizione e ha manifestato una buona tenuta in quanto i tribunali del lavoro, si orienta secondo le decisioni del collegio arbitrale stabilito all'interno della DGB.<sup>295</sup>

Le scelte delle parti del patto della fabbrica di perseguire congiuntamente a livello confederale la composizione consensuale delle controversie giurisdizionali denota la consapevolezza della gravità della questione.<sup>296</sup>

Le prime ed acerbe esperienze in sede del Cnel confermano la complessità della questione e la difficoltà di affrontare con accordi improvvisati caso per caso fra le singole parti della controversia. Del resto, la storia insegna che le controversie "giurisdizionali" sono fra le più difficili da comporre tra le parti, perché toccano questioni di identità e di sopravvivenza delle organizzazioni.<sup>297</sup>

Ma una simile procedura, se può essere utile a risolvere controversie interne alle parti che l'hanno realizzata, risente di un limite intrinseco come l'intero sistema

---

<sup>292</sup> ibidem

<sup>293</sup> TIZIANO TREU: " *regole e procedure nelle relazioni industriali: retaggi storici e criticità da affrontare*" biblioteca 20 maggio 2/2019

<sup>294</sup> ibidem

<sup>295</sup> TIZIANO TREU: " *regole e procedure nelle relazioni industriali: retaggi storici e criticità da affrontare*" biblioteca 20 maggio 2/2019

<sup>296</sup> ibidem

<sup>297</sup> ibidem

privatistico di relazioni industriali, cioè quello di operare come effetti solo ed unicamente fra le parti stipulanti.<sup>298</sup>

Questo rappresenta un limite in quanto le rotture dei tradizionali confini categoriali, come di altre regole consolidate, siano operate da organizzazioni esterne alle parti contraenti, o addirittura ai soggetti storici delle relazioni industriali, i quali ricercano proprio con la rottura di questi assetti tradizionali il motivo di esistenza e la loro legittimazione.<sup>299</sup>

### **1.3 Globalizzazione e diversificazione delle imprese**

Un approfondimento proveniente dall'Istat afferma che le dinamiche della crisi *“hanno fornito un generale consolidamento delle condizioni economico-finanziarie del sistema, a seguito di un processo di selezione che ha prodotto una ricomposizione del tessuto di imprese a favore di quelle finanziariamente più solide”*<sup>300</sup>

Aggiungendo che: *“la capacità di vendere sui mercati esteri ha rappresentato un fattore fondamentale sia per la sopravvivenza, sia per la competitività delle imprese italiane. Con il perdurare della crisi, tuttavia, oltre alla capacità di esportare, per le imprese è divenuto cruciale sia intensificare gli scambi con l'estero( una quota elevata di fatturato esportato è indicativa di una minore dipendenza del mercato interno) sia, soprattutto, stimolare una evoluzione nelle forme di partecipazione ai mercati internazionali. Con riferimento a quest'ultima circostanza, in particolare, l'adozione di forme di internazionalizzazione più complesse-che, ad esempio, contemplino un'ampia diversificazione geografica dei propri mercati o affianchino all'attività di export anche quella di import- si è accompagnata a performance generalmente migliori in termini di creazione di occupazione e valore aggiunto”*.<sup>301</sup>

---

<sup>298</sup> ibidem

<sup>299</sup> TIZIANO TREU: *“regole e procedure nelle relazioni industriali: retaggi storici e criticità da affrontare”* biblioteca 20 maggio 2/2019

<sup>300</sup> M. SGROI: *“la globalizzazione fa molto bene alle imprese. E ai lavoratori?”* in Il Sole 24 ore.

<sup>301</sup> ibidem

Istat ha operato una classificazione minuziosa di imprese esportatrici misurando il relativo grado di sostenibilità delle condizioni di redditività, solidità e di liquidità e poi ha monitorato l'andamento di questi requisiti al variare delle forme di internalizzazione che le stesse imprese si sono imposte, *“esaminando in particolare se a determinati cambiamenti nelle modalità con cui le imprese partecipano ai mercati esteri abbiano corrisposto mutamenti nell'articolazione geografica e merceologica della loro attività internazionale, alla ricerca di una domanda (interna ed eventualmente estera) perduta”*.<sup>302</sup>

Lo scopo dell'analisi era quello di osservare le prestazioni aziendali in correlazione con il grado di globalizzazione raggiunto.<sup>303</sup>

Tale classificazione ha consentito di individuare tre tipologie di imprese: quelle in salute, quelle fragili e quelle a rischio, la cui quota relativa è mutata nel tempo.<sup>304</sup> Nel momento in cui si ebbe un collasso del commercio negli anni 2008- 2009, le imprese in salute essendo in maggioranza, hanno perso il loro vantaggio iniziale e sono divenute imprese esportatrici a rischio.<sup>305</sup>

Nella seconda fase della recessione che va dal 2009 al 2013, quando la domanda estera ha ripreso a crescere, quella interna si è indebolita, sono aumentate le imprese esportatrici in salute e sono state riassorbite quelle a rischio.<sup>306</sup>

Alla fine del periodo su menzionato, le imprese più internazionalizzate in salute hanno superato in quota quelle a rischio *“ fornendo un'ulteriore conferma dell'importanza della partecipazione ai mercati esteri per la solidità e la competitività delle imprese italiane nei difficili anni della seconda recessione”*.<sup>307</sup>

Tra il 2014 e il 2016 la domanda estera rallentò e le imprese più robuste si dimostrano capaci di sovraperformare le loro esportazioni. Tale risultato è legato *“ anche alle strategie delle imprese in termini di diversificazione dei mercati di destinazione e dei prodotti esportati”*, in modo particolare, *“ all'aumentare del numero di aree di sbocco delle esportazioni si associa un netto miglioramento*

---

<sup>302</sup> ibidem

<sup>303</sup> ibidem

<sup>304</sup> M. SGROI: *“la globalizzazione fa molto bene alle imprese. E ai lavoratori?”* in Il Sole 24 ore.

<sup>305</sup> ibidem

<sup>306</sup> ibidem

<sup>307</sup> M. SGROI: *“la globalizzazione fa molto bene alle imprese. E ai lavoratori?”* in Il Sole 24 ore.

*dello stato di salute economico-finanziaria” cioè “ tra le imprese esportatrici che presentano il massimo grado di diversificazione geografica, un’impresa su due gode di un buono stato di salute economico-finanziaria”.*<sup>308</sup>

L’impresa più diventa *global* come da definizione Istat, meno si trova esposta alla fragilità.<sup>309</sup>

Il vero problema sta proprio nel comprendere se tutto ciò giova o meno ai lavoratori.

Questo problema resta ancora irrisolto perché ci sono diverse correnti di pensiero e nessuno ad oggi risulta essere predominante.

Per quello che riguarda la diversificazione delle imprese invece, ha implicazioni meno evidenti per le sorti delle relazioni industriali.<sup>310</sup>

Un aspetto macroscopico è la crescita delle dimensioni sovranazionali dell’impresa.<sup>311</sup>

Vi sussiste la tendenza a svuotare la funzione storica della contrattazione di categoria che è quella di sradicare i salari dalla concorrenza; dall’altra attivano forme nuove di relazioni di lavoro con gradi di libertà e senza interferenze da parte dei poteri statali perché le loro iniziative nella gestione delle risorse umane si svolgono in forme unilaterali o talora concordate con i propri consigli aziendali e meno frequentemente con le organizzazioni sindacali internazionali.<sup>312</sup>

Meno visibile è l’impatto che la diversificazione delle imprese e dei sistemi produttivi esercita su un altro cardine storico delle relazioni industriali e cioè sulla categoria merceologiche e sui loro confini.<sup>313</sup>

Nei sistemi come quello nostro che hanno sempre avuto come pilastro il contratto di categoria, il segmentarsi dei confini fra le categorie fanno venire meno *l’ubi consistam* sia della struttura contrattuale sia della stessa rappresentanza sindacale e datoriale.<sup>314</sup>

---

<sup>308</sup> M. SGROI: “*la globalizzazione fa molto bene alle imprese. E ai lavoratori?*” in Il Sole 24 ore.

<sup>309</sup> ibidem

<sup>310</sup> TREU: “*regole e procedure nelle relazioni industriali: retaggi storici e criticità da affrontare*” biblioteca 20 maggio 2/2019

<sup>311</sup> Ibidem

<sup>312</sup> ibidem

<sup>313</sup> TREU: “*regole e procedure nelle relazioni industriali: retaggi storici e criticità da affrontare*” biblioteca 20 maggio 2/2019

<sup>314</sup> ibidem

Il problema della rappresentatività si è posto anche per le associazioni datoriali oltre che per i sindacati dei lavoratori<sup>315</sup>

La crescente concorrenza esercitata nei confronti delle associazioni datoriali storiche da nuove aggressioni di imprese ha motivi diversi.<sup>316</sup>

In primis riflette la ricerca di margini di costo e di nuove flessibilità, ma persegue anche l'obiettivo di operare in aree produttive nuove ritagliate a margine o all'interno delle categorie considerate storiche, sulla cui specialità si intende fondare la propria azione rappresentativa e legittimarla nei confronti delle controparti sindacali talora degli stessi pubblici poteri.<sup>317</sup>

## **2. Articolo 8 della legge n.148 del 2011**

L'articolo 8 della legge n.148 del 2011 risulta essere il prodotto di un governo la cui attività è stata segnata profondamente da una forte discontinuità rispetto alla precedente evoluzione del diritto del lavoro e delle relazioni sindacali.<sup>318</sup>

La complessa e tortuosa disposizione si inserisce in un processo di totale revisione della materia, le cui linee portanti sono tracciate nel Libro bianco<sup>319</sup> sul mercato del lavoro nell'ottobre del 2001<sup>320</sup> e nelle sollecitazioni espresse da una parte della dottrina lavoristica a correggere il dualismo o come direbbe Giugni lo strabismo, del diritto del lavoro assecondato da una consistente frangia del sindacalismo federale.<sup>321</sup>

---

<sup>315</sup> FORLIVESI: “ *la rappresentatività datoriale, funzioni, modelli, indici di accertamento*”, LD,2018, pag. 521.

<sup>316</sup> TREU: “ *regole e procedure nelle relazioni industriali: retaggi storici e criticità da affrontare*” biblioteca 20 maggio 2/2019

<sup>317</sup> TREU: “ *regole e procedure nelle relazioni industriali: retaggi storici e criticità da affrontare*” biblioteca 20 maggio 2/2019

<sup>318</sup> A. GARALLI: “ *l'art.8 della legge n.148/2011 nel sistema delle relazioni sindacali*” in wp c.s.d.l.e “ massimo d'antona”.it-139/2012

<sup>319</sup> Il libro bianco del mercato offriva una risposta allo stato delle politiche del lavoro socialdemocratiche dei governi di centro sinistra che non avevano risolto il grande problema della disoccupazione giovanile-femminile e non erano efficacemente intervenute per rendere competitive le imprese italiane in difficoltà in un sistema economico globalizzato in A. Garalli: “ *l'art.8 della legge n.148/2011 nel sistema delle relazioni sindacali*” in wp c.s.d.l.e “ massimo d'antona”.it-139/2012

<sup>320</sup> CARINCI, MISCIONE: “ *il diritto del lavoro dal “libro bianco” al disegno di legge delega 2002*” milano, 2002 in A. Garalli: “ *l'art.8 della legge n.148/2011 nel sistema delle relazioni sindacali*” in wp c.s.d.l.e “ massimo d'antona”.it-139/2012

<sup>321</sup> ICHINO: “ *il lavoro e il mercato: per un diritto del lavoro maggiorenne*”, milano 1996 in A. Garalli: “ *l'art.8 della legge n.148/2011 nel sistema delle relazioni sindacali*” in wp c.s.d.l.e “ massimo d'antona”.it-139/2012

L'articolo oggetto di trattazione è composto da 5 commi.

I primi tre commi sono correlati tra di loro e hanno carattere di disposizioni Generali, mentre gli altri due rispondono ad esigenze contingenti, rivolti come sono ad estendere l'efficacia dei contratti aziendali stipulati dalla Fiat e a predeterminare l'area di applicazione del contratto di categoria del settore ferroviario si dà estenderlo agli operatori privati<sup>322</sup>

La legge presenta notevoli integrazioni rispetto al decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138.

La ratio è sempre quella della flessibilizzazione normativa dei rapporti di lavoro, che viene pedissequamente perseguita attribuendo alla contrattazione collettiva aziendale o territoriale, definita come “ *di prossimità*” per sottolineare la sua maggiore rispondenza agli interessi delle parti, la facoltà di derogare in peggio non solo alla disciplina contenuta nella contrattazione nazionale di categoria, ma anche a quella legale di tutela del lavoratore con rinvio ad una gamma di materie peraltro elencate con una certa approssimazione.<sup>323</sup>

Questa particolare funzione è secondo il dettame della norma, conferita non a tutta la contrattazione collettiva di prossimità, ma a “ *specifiche intese con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati*”, finalizzate “ *alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, alla emersione del lavoro irregolare, a gli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività*”.<sup>324</sup>

Da ciò conseguirebbe che l'efficacia erga omnes non è estesa a tutta la contrattazione di secondo livello, ma solo a quella che intende conseguire gli obiettivi indicati e fortemente voluti dal legislatore.<sup>325</sup>

---

<sup>322</sup> CARINCI: “ *al capezzale del sistema contrattuale: il giudice, il sindacato, il legislatore in A. Garalli: “ l'art.8 della legge n.148/2011 nel sistema delle relazioni sindacali” in wp c.s.d.l.e “ massimo d'antona”.it-139/2012*

<sup>323</sup> A. GARALLI: “ *l'art.8 della legge n.148/2011 nel sistema delle relazioni sindacali*” in wp c.s.d.l.e “ massimo d'antona”.it-139/2012

<sup>324</sup> A. GARALLI: “ *l'art.8 della legge n.148/2011 nel sistema delle relazioni sindacali*” in wp c.s.d.l.e “ massimo d'antona”.it-139/2012

<sup>325</sup> A. GARALLI: “ *l'art.8 della legge n.148/2011 nel sistema delle relazioni sindacali*” in wp c.s.d.l.e “ massimo d'antona”.it-139/2012

Il comma 2 *bis* dell'articolo 8 che autorizza la contrattazione di prossimità a derogare “ *alle disposizioni di legge che disciplinano le materie richiamate dal comma 2 e alle relative regolamentazioni contenute nei contratti nazionali di lavoro, è stato aggiunto in sede di conversione del d.l. n. 138 del 2011*”.<sup>326</sup>

Non contenendo la deroga espressa *in peius*, lasciava spazio al dubbio se la disposizione si limitasse al conferimento dell'efficacia erga omnes della disciplina inerente alle materie indicate senza interferire sulla gerarchia delle fonti e sui rapporti tra i livelli di contrattazione.<sup>327</sup>

Si poteva attribuire al contratto collettivo una funzione integrativa delle fattispecie legali.<sup>328</sup>

Efficacia generale (erga omnes) e potere derogatorio vengono dalla legge condizionati al requisito della sottoscrizione dei contratti di prossimità da parte delle “ *associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda*”.<sup>329</sup>

La rappresentatività misurata a livello territoriale costituisce *un unicum*:

infatti, in precedenza la legge, anche quando ha consentito alla contrattazione di secondo livello deroghe ed integrazioni alla sua disciplina, ha sempre rinviato alla maggiore rappresentatività con riferimento all'ambito nazionale.<sup>330</sup>

Peraltro, tale criterio non era nemmeno previsto nel decreto-legge, e sembra sia stato inserito per accontentare le pretese ambigue della Lega nord che così intendeva valorizzare il proprio esiguo sindacato.<sup>331</sup>

---

<sup>326</sup> A. GARALLI: “ *l'art.8 della legge n.148/2011 nel sistema delle relazioni sindacali*” in wp c.s.d.l.e “ massimo d'antona”.it-139/2012

<sup>327</sup> *ibidem*

<sup>328</sup> A. GARALLI: “ *l'art.8 della legge n.148/2011 nel sistema delle relazioni sindacali*” in wp c.s.d.l.e “ massimo d'antona”.it-139/2012

<sup>329</sup> *ibidem*

<sup>330</sup> *ibidem*

<sup>331</sup> A. GARALLI: “ *l'art.8 della legge n.148/2011 nel sistema delle relazioni sindacali*” in wp c.s.d.l.e “ massimo d'antona”.it-139/2012

L'innovazione suscita particolari perplessità in quanto resta indeterminato e non definito l'ambito territoriale di riferimento legittimando organizzazioni sindacali corporative con rappresentatività alquanto dubbia e meramente circoscritta<sup>332</sup>.

Nulla si è detto e si dirà circa alla rappresentatività delle associazioni datoriali: cosicché potrebbero verificarsi innumerevoli distorsioni alla concorrenza tra le imprese tutte le volte in cui un'associazione imprenditoriale rappresentativa di micro categorie e operante in zone territoriali ristrette e circoscritte, sottoscrive accordi comportanti notevoli accrescimenti economici a seguito di modifiche all'organizzazione del lavoro e della produzione, ottenute grazie all'abbassamento delle tutele assicurative dalla disciplina generale contenuta nella legge e nei contratti collettivi nazionali.<sup>333</sup>

Con riguardo agli accordi territoriali si pone un dubbio che nasce da una formulazione poco chiara se non confusa della disposizione.<sup>334</sup>

In sede di conversione è stata aggiunta un'ulteriore condizione affinché le “*intese*” possano attuare la famigerata efficacia erga omnes, e cioè che siano “*sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali*”.<sup>335</sup>

Non è chiaro se questa affermazione valga solo per gli accordi aziendali, per i quali nella prima parte del testo non vi è alcuna indicazione e menzione del principio maggioritario posto nei confronti delle rappresentanze sindacali, o concerna anche i contratti territoriali.<sup>336</sup>

La seconda interpretazione appare preferibile in quanto consente, almeno sul fronte della rappresentatività delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, di superare i rilievi citati. Ne conseguirebbe che anche i contratti collettivi territoriali,

---

<sup>332</sup> MARESCA: “ *la contrattazione collettiva aziendale dopo l'art. 8 d.l. 13 agosto 2011 n. 138, in cuore&critica.it in A. Garalli: “ l'art.8 della legge n.148/2011 nel sistema delle relazioni sindacali” in wp c.s.d.l.e “ massimo d'antona”.it-139/2012*

<sup>333</sup> CARINCI: “ *al capezzale del sistema contrattuale: il giudice, il sindacato, il legislatore*” cit. p.28 ss.

<sup>334</sup> A. GARALLI: “ *l'art.8 della legge n.148/2011 nel sistema delle relazioni sindacali*” in wp c.s.d.l.e “ massimo d'antona”.it-139/2012

<sup>335</sup> ibidem

<sup>336</sup> Ibidem

per acquisire efficacia generale nei confronti dei lavoratori in azienda, debbano essere sottoscritti dalle rappresentanze sindacali aziendali. (*alias* R.S.A).<sup>337</sup>

In questo modo, sarebbe possibile aggirare l'ostacolo posto all'efficacia erga omnes dei contratti territoriali dell'art. 39, co.4 della Costituzione.<sup>338</sup>

Nel caso dell'articolo 8 è evidente la carenza dei presupposti legittimanti l'intervento compressivo della libertà sindacale, nelle diverse accezioni, e quindi non resta che auspicare una correzione del testo che lo renda coerente con la Costituzione vigente e più rispettoso dell'assetto pattizio delle relazioni sindacali.<sup>339</sup>

### **2.1 Sentenza n. 231 del 2013 della Corte Costituzionale**

La Corte Costituzionale con la nota sentenza 231 del 2013 ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'articolo 19 della legge 300 del 1970 nella parte in cui “ non prevede che la rappresentanza sindacale aziendale possa essere costituita anche nell'ambito di associazioni sindacali che pur non firmatarie di contratti collettivi applicati nell'unità produttiva, abbiano comunque partecipato alla negoziazione relativa agli stessi contratti quali rappresentanti dei lavoratori dell'azienda”.

L'articolo 19 in questione, secondo l'orientamento della Corte Costituzionale non deve negare la possibilità di costituire delle rappresentanze sindacali aziendali ad una sigla sindacale come nel caso di specie FIOM, anche se la stessa non è firmataria di contratti collettivi aziendali.

Si può dunque pacificamente sostenere che se un indicato è realmente rappresentativo l'atto di non firmare alcun contratto collettivo nonostante abbia partecipato in maniera attiva e collaborativa alle trattative, non si può configurare un elemento idoneo alla negazione della tutela privilegiata stessa.<sup>340</sup>

La Corte Costituzionale rimanda al legislatore il compito di conformare l'articolo 19 dello Statuto dei lavoratori ai seguenti parametri:

---

<sup>337</sup> A. GARALLI: “ *l'art.8 della legge n.148/2011 nel sistema delle relazioni sindacali*” in wp c.s.d.l.e “ massimo d'antona”.it-139/2012

<sup>338</sup> ibidem

<sup>339</sup> ibidem

<sup>340</sup> [www.gflegal.it](http://www.gflegal.it)- la rappresentatività sindacale dopo la sentenza della corte costituzionale n. 231/2013

- Valorizzazione della rappresentatività costituito dal numero di iscritti;
- Introduzione di un obbligo alla trattazione solo son delle sigle sindacali che superino una soglia determinata e quantificabile si sbarramento;
- Riconoscere il diritto di ogni singolo lavoratore ad eleggere le rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro.

la Corte inoltre, tende a “salvare” l’articolo 19 dello Statuto solo se il significato di “*sindacato firmatario di un contratto collettivo*” venga esteso anche alla categoria di sindacati che avendo rappresentatività abbia comunque partecipato alle trattative in modo attivo pur non essendo firmatario di alcun contratto.

Nell’accezione di sindacato firmatario deve rientrare la nozione di sindacato che partecipa attivamente alle trattative. Tale sentenza risulta essere additiva.<sup>341</sup>

Il 31 maggio 2013, Confindustria, CGIL, CISL e UIL firmano un nuovo Accordo Interconfederale.

Con tale Accordo, oltre a completare le finalità di quello precedente stipulato in data 28 giugno 2011, si sono definiti i criteri per la misurazione della rappresentanza delle organizzazioni sindacali e ne consegue che sono ammesse alla contrattazione collettiva nazionale le sole organizzazioni che abbiano una rappresentatività pari o maggiore al 5% del totale dei lavoratori della categoria alla quale si applica il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro siglato dalla coalizione sindacale il cui indice di rappresentatività sia nettamente superiore al 50%.<sup>342</sup>

### ***3. Il codice della crisi d’impresa e dell’insolvenza***

L’adozione del nuovo codice della crisi d’impresa e dell’insolvenza si verifica il 15 luglio 2022 con l’attuazione del D.L. 83/2022, con il quale si completano i principi giuridici contenuti nella Direttiva *Insolvency* ed allo stesso tempo va ad assorbire nel suo assetto normativo tutte quelle norme relative alla composizione negoziata contenute nella legge 147 del 2021.

---

<sup>341</sup> [www.gflegal.it](http://www.gflegal.it)- la rappresentatività sindacale dopo la sentenza della corte costituzionale n. 231/2013

<sup>342</sup> Cfr. Ida Bonifati La rappresentanza sindacale in azienda- fonte: Agidae 4/2013

I sistemi di allerta nel nuovo Codice della crisi non sono più presenti ma al contempo suddetto Codice contiene comunque tutte quelle misure che risultano idonee a rilevare nell'immediato eventuali sintomi di una crisi.

Nell'ambito economico-aziendale l'organo predisposto per l'attuazione di tutte quelle misure necessarie per il risanamento del dissesto aziendale è proprio l'organo amministrativo.

Onde, ne segue che l'organo amministrativo ponderando scelte adeguate e politiche di *management* aziendale, affronterebbe la crisi di natura finanziaria che si creerebbe.

Gli stessi amministratori, d'altro canto, nel redigere un piano di prevenzione per l'eventuale crisi, devono necessariamente tener conto delle variabili di *core business* dell'impresa nonché il mercato in cui la stessa impresa opera.

Il Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza è composto da 391 articoli ed è suddiviso in quattro parti.

La prima parte formata dagli articoli da 1 a 374, riguarda le procedure fallimentari; la seconda parte con articoli da 375 a 384 è composta dalle modifiche al codice civile, mentre la terza parte che va dagli articoli 385-388 contiene le garanzie in favore agli acquirenti di immobili da costruire, ed infine la quarta parte relativa alle disposizioni finali e transitorie vede occupati gli articoli 389 -391.

I principi fondamentali sui quali si basa il Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza sono presenti già dal primo articolo al primo comma rubricato come “ *ambito di applicazione* ” : “ *il presente codice disciplina le situazioni di crisi o di insolvenza del debitore, sia esso consumatore o professionista, ovvero imprenditore che eserciti, anche non a fini di lucro, un'attività commerciale, artigiana o agricola, operando quale persona fisica, persona giuridica, o altro ente collettivo, gruppo di imprese o società pubblica, con esclusione dello Stato e degli enti pubblici* ”. <sup>343</sup>

---

<sup>343</sup> D.lgs. 12 gennaio 2019, n.14 Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza in attuazione della L. 19 ottobre 2018, n. 155 art. 1.

Il legislatore ha unito la disciplina della legge fallimentare del 1942, propria dell'imprenditore commerciale, alla disciplina del sovraindebitamento, relativa al debitore esente dalle procedure concorsuali, in un unico codice.

Le procedure concorsuali applicabili agli imprenditori commerciali sono contenute nel nuovo Codice, insieme ad altre procedure riguardanti la composizione della crisi di chi imprenditore non è.<sup>344</sup>

Nell'articolo 2 del Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza, sono contenute delle definizioni dei termini propri della materia, e cioè : insolvenza, crisi, sovraindebitamento, impresa minore, consumatore, società pubbliche, grandi imprese, gruppo di imprese. La nozione di insolvenza richiamata è quella del 1942, è proprio la nozione di crisi ad essere rilevante e predominante all'interno del sistema in quanto intesa come probabilità di insolvenza propria dei Regolamenti adottati dall'Unione Europea.

Il Codice della crisi pone attenzione in particolar modo sulla disciplina relativa alle società introducendo delle misure e incidendo su delle fattispecie di portata generale coinvolgendo le relative procedure concorsuali.<sup>345</sup> Si parla al riguardo delle discipline dell'omologazione del concordato preventivo, le opposizioni del creditore alla fusione, trasformazione e scissione della società.

La nozione di crisi invece, contenuta nel suddetto Codice, è simile alla nozione di insolvenza in quanto mutata a seguito del decreto correttivo. Ciò detto, è in sintonia con la modifica apportata all'articolo 13, la cui rubricazione oggi è “*indicatori e indici della crisi*”, con il termine crisi ci si riferisce a tutti quegli squilibri reddituali , patrimoniali e soprattutto finanziari che rendono possibile lo stato di insolvenza dell'impresa.<sup>346</sup>

Infine, tale decreto “correttivo” va ad incidere sugli istituti propri della regolazione della crisi cioè sugli accordi di esecuzione dei piani di risanamento e ristrutturazione dei debiti, nonché sul concordato preventivo, inoltre incide

---

<sup>344</sup> BASSI: “ *codice della crisi e dell'insolvenza- i presupposti delle procedure concorsuali nel codice della crisi e dell'insolvenza*”, in Giur.It, agosto-settembre 2019, 1943 commento alla normativa.

<sup>345</sup> TERRIZZI: “*adeguatezza degli assetti organizzativi per la gestione della crisi d'impresa*” società e fallimento marzo 2020.

<sup>346</sup> Cfr. ibidem

notevolmente sulla disciplina della crisi dei gruppi societari e sulla liquidazione giudiziale.

### **3.1 *inquadramento storico normativo***

La corrispondenza esistente tra il diritto fallimentare ed il diritto del lavoro è debole. Con l'istituzione del codice civile del 1942 si creò un dibattito sul relativo collocamento all'interno del codice del rapporto di lavoro e si ritenne che fosse equipollente ad un rapporto proprio della sfera di competenza dell'imprenditore. Nella Legge fallimentare non si rinviene alcun riferimento al rapporto di lavoro. Onde, dunque, la disciplina concorsuale è stata oggetto di riforma, fino a raggiungere il culmine con l'instaurazione del Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza con decreto legislativo 14 del 2019.

La non curanza legislativa in merito al rapporto di lavoro nell'ambito delle procedure concorsuali si concluse nel gennaio 2015 con Decreto Ministeriale, il quale diede vita alla riforma oggetto dell'elaborato, tramite una commissione di esperti che prese il nome di commissione Rordorf.

Tale commissione presieduta dal magistrato Rordorf fu fortemente voluta per attenuare l'esigenza di applicare degli interventi normati ed elaborare una serie di proposte per la disciplina delle procedure concorsuali.

La commissione nel 2015 abbozzò un disegno legge che fu approvato nel 2016 dal Consiglio dei ministri. Ciò ha fatto sì che venisse affidata al Governo la delega per riformare l'intera disciplina della crisi d'impresa e dell'insolvenza.

Onde, permise di mettere fine al rapporto contrastante tra diritto del lavoro e diritto fallimentare.

Il contrasto tra queste due discipline ebbe inizio negli anni 40 del secolo scorso, in quel contesto storico il diritto del lavoro era assoggettato ad un'anima profondamente liberista e corporativista, dove il rapporto lavorativo era libera decisione delle parti.<sup>347</sup>

---

<sup>347</sup> Cfr. R. Rampin : *"i rapporti di lavoro e la crisi di impresa: d.lgs. 14/2019 e il trasferimento d'azienda"*. Tesi di laurea.

Ciò premesso, questa è la motivazione della difficoltà che vi è alla base di un'individuazione di una norma che regoli il rapporto di lavoro. Norma che potrebbe essere individuata nell'articolo 72 della legge fallimentare: “ *se un contratto è ancora inesequito o non compiutamente eseguito da entrambe le parti quando, nei confronti di una di esse, è dichiarato il fallimento, l'esecuzione del contratto, fatte salve le diverse disposizioni della presente Sezione, rimane sospesa fino a quando il curatore, con l'autorizzazione del comitato dei creditori, dichiara di subentrare nel contratto in luogo del fallito, assumendo tutti i relativi obblighi, ovvero di sciogliersi dal medesimo, salvo che, nei contratti ad effetti reali, sia già avvenuto il trasferimento del diritto.*”<sup>348</sup>

Pertanto, l'art. 72 ,al primo comma, è il perno sul quale basare totalmente il rapporto intercorrente tra diritto del lavoro e diritto fallimentare, ove il lavoratore che viene a trovarsi in luogo ad un fallimento dell'impresa presso la quale presta il proprio lavoro, viene posto in una situazione di sospensione nonché viene privato della retribuzione e vive in totale assenza di una tutela per un tempo indeterminato.<sup>349</sup>

La commissione presieduta da Rordorf ha introdotto nel linguaggio fallimentare dei riferimenti del diritto del lavoro, in modo particolare il diritto del lavoro si è innestato con una procedura che pone in equilibrio procedure di gestione della crisi d'impresa e dell'insolvenza e forme di tutela dell'occupazione dei lavoratori.<sup>350</sup>

Il codice della Crisi d'impresa e dell'insolvenza ha prefissato come fini ultimi il riconoscimento anticipato della crisi e la continuità aziendale.<sup>351</sup>

Inoltre, nel Codice si dà precedenza alle procedure di allerta, di composizione assistita e regolazione della crisi e dell'insolvenza; mentre le procedure più drastiche *alias* la liquidazione giudiziale (fallimento) occupano uno spazio sottostante, ciò è perfettamente coerente con il disegno normativo del legislatore che predilige l'utilizzo delle procedure volte alla ricostruzione dell'assetto aziendale rispetto alle

---

<sup>348</sup> Art. 72 legge fallimentare primo comma.

<sup>349</sup> Cfr. R.Rampin : “*i rapporti di lavoro e la crisi di impresa: d.lgs. 14/2019 e il trasferimento d'azienda*”.  
Tesi di laurea.

<sup>350</sup> *ibidem*

<sup>351</sup> *ibidem*

procedure di liquidazione e cessazione dell'attività imprenditoriale, le quali sono usate come *extrema ratio*.<sup>352</sup>

### ***3.2 La spinta comunitaria alla riforma del diritto della crisi d'impresa e dell'insolvenza.***

Il 29 maggio 2000 è stato istituito il Regolamento n. 1346 relativo alle procedure di insolvenza, al fallimento, al concordato.<sup>353</sup>

Questo regolamento rappresenta una novità nel sistema giuridico Europeo in quanto in materia fallimentare vigeva il principio secondo cui ogni Paese applicava il proprio diritto interno, ma con il tempo ogni singolo Stato ha cercato di affermare la propria sovranità ed il proprio potere in tale campo, accettando solo formalmente che la sovranità si fermasse alle frontiere.<sup>354</sup>

Con l'art. 81 TFUE, sono state attribuite delle competenze in materia fallimentare all'Unione, essa con una cooperazione giudiziaria adotta misure che possono armonizzare le disposizioni legislative degli stati membri. Tale articolo così recita: *“L'Unione sviluppa una cooperazione giudiziaria nelle materie civili con implicazioni transnazionali, fondata sul principio di riconoscimento reciproco delle decisioni giudiziarie ed extragiudiziali. Tale cooperazione può includere l'adozione di misure intese a ravvicinare le disposizioni legislative e regolamentari degli Stati membri. Ai fini del paragrafo 1, il Parlamento europeo e il Consiglio, deliberando secondo la procedura legislativa ordinaria, adottano, in particolare se necessario al buon funzionamento del mercato interno, misure volte a garantire:*

- a) il riconoscimento reciproco tra gli Stati membri delle decisioni giudiziarie ed extragiudiziali e la loro esecuzione;*
- b) la notificazione e la comunicazione transnazionali degli atti giudiziari ed extragiudiziali;*

---

<sup>352</sup> Cfr. ibidem

<sup>353</sup> DE CESARI-MONTELLA, : “ osservatorio sull'Unione Europea e sugli altri stati-una parte quarta per la guida legislativa Uncitral sul diritto dell'insolvenza”, in Il Fallimento, marzo 2014, 366.

<sup>354</sup> PANZANI: “ L'insolvenza in Europa: uno sguardo insieme ”, in Il Fallimento, ottobre 2015,1013.

- c) la compatibilità delle regole applicabili negli Stati membri ai conflitti di leggi e di giurisdizione;
- d) la cooperazione nell'assunzione dei mezzi di prova;
- e) un accesso effettivo alla giustizia;
- f) l'eliminazione degli ostacoli al corretto svolgimento dei procedimenti civili, se necessario promuovendo la compatibilità delle norme di procedura civile applicabili negli Stati membri;
- g) lo sviluppo di metodi alternativi per la risoluzione delle controversie;
- h) un sostegno alla formazione dei magistrati e degli operatori giudiziari.

3. In deroga al paragrafo 2, le misure relative al diritto di famiglia aventi implicazioni transnazionali sono stabilite dal Consiglio, che delibera secondo una procedura legislativa speciale. Il Consiglio delibera all'unanimità previa consultazione del Parlamento europeo.

Il Consiglio, su proposta della Commissione, può adottare una decisione che determina gli aspetti del diritto di famiglia aventi implicazioni transnazionali e che potrebbero formare oggetto di atti adottati secondo la procedura legislativa ordinaria. Il Consiglio delibera all'unanimità previa consultazione del Parlamento europeo.

I parlamenti nazionali sono informati della proposta di cui al secondo comma. Se un parlamento nazionale comunica la sua opposizione entro sei mesi dalla data di tale informazione, la decisione non è adottata. In mancanza di opposizione, il Consiglio può adottare la decisione”.<sup>355</sup>

In un regolamento creato *ad hoc*, precisamente il Regolamento 1346 del 2000, vi si rinviene un allegato A, ove sono elencate dettagliatamente per ogni singolo stato membro le procedure concorsuali aventi le caratteristiche per la relativa applicazione del Regolamento. Per l'Italia, in suddetto allegato A, sono state indicate come procedure concorsuali: il fallimento, il concordato preventivo, la liquidazione coatta amministrativa, l'amministrazione straordinaria e controllata (l'amministrazione controllata è stata eliminata dalla riforma del 2006).<sup>356</sup>

---

<sup>355</sup> Art 81 tfue

<sup>356</sup> Regolamento 1346 del 2000

Il Regolamento n. 1346 del 2000 è stato applicato minuziosamente negli Stati membri, ma negli ultimi anni con l'ingresso di una crisi finanziaria ed economica, il legislatore europeo ha ritenuto che tal regolamento non rispecchiasse più le priorità e le esigenze che l'unione si trovava ad affrontare.

Nel corso degli anni, vari sono stati gli interventi legislativi promossi dall'Unione, tra i quali spiccano: la Raccomandazione n. 135 del 2014, il Regolamento n. 848 del 2015 e la Direttiva 1023 del 2019.

La Raccomandazione n. 135 del 2014 ha avuto scarsa popolarità all'interno degli Stati membri, e il legislatore ha ritenuto opportuno un nuovo intervento.

Il 22 novembre 2016, la commissione ha emesso una proposta di Direttiva riguardo alla ristrutturazione preventiva e all'esdebitazione. La commissione ottenne voto favorevole dal consiglio europeo e tale Direttiva entrò in vigore il 19 luglio 2019. Suddetta Direttiva introduce delle norme di armonizzazione delle procedure nazionali relative alla materia dell'insolvenza transfrontaliera con l'obiettivo di incorporare la Raccomandazione 135/2014 e il Regolamento 845/2015, inoltre ha rappresentato un intervento legislativo importante perché oltre all'armonizzare la disciplina relativa alla crisi d'impresa, regola tutti quei meccanismi complessi che consentono all'imprenditore di superare la crisi ed evitare il fenomeno del *forum shopping*<sup>357</sup>

I punti principali della Direttiva risultano essere tre: la ristrutturazione preventiva, la quale concerne le norme relative all'allerta, agevolazioni delle trattative, la tutela dei finanziamenti e delle operazioni connesse alla ristrutturazione e agli obblighi dei dirigenti; esdebitazione ed ultimo punto risulta essere l'efficienza delle procedure.<sup>358</sup>

La Direttiva contiene la possibilità di utilizzare un procedimento di ristrutturazione quando l'imprenditore si trovi in una situazione di possibile insolvenza, trattasi di

---

<sup>357</sup> E.Bellino: "*tesi le misure di allerta*"<sup>357</sup> il forum shopping consiste nella possibilità con accordo pattizio in circostanza di controversia giudiziaria, che quest'ultima sia affidata ad un giudice di uno stato piuttosto che di un altro. In gergo, tale affermazione è usata per disapprovare l'abuso di questa scelta, il soggetto che promuove l'azione giudiziaria sceglie il foro che gli applicherebbe la legge più favorevole.

<sup>358</sup> AMBROSINI, PACCHI: "*diritto della crisi e dell'insolvenza*" Bologna, 2020.

una scelta voluta fortemente dal legislatore dell'Unione per far sì che i vari ordinamenti nazionali si armonizzassero.<sup>359</sup>

In modo particolare, il legislatore europeo si concentra sull'istituto dell'allerta, il quale risulta essere un procedimento su cui fondare solide basi per rinnovare il concetto stesso di crisi e di privilegiare la continuità aziendale oppure sottoporre l'azienda ad una procedura liquidativa.

La Direttiva 1023 del 2019 è quella conosciuta meglio come Direttiva “*Insolvency*”.

L'allerta è disciplinata dall'art. 3 della direttiva in esame, il quale afferma che “ *gli strumenti di allerta precoce possono includere quanto segue: a) meccanismi di allerta nel momento in cui il debitore non abbia effettuato determinati tipi di pagamento; b) servizi di consulenza forniti da organizzazioni pubbliche o private; c) incentivi a norma del diritto nazionale rivolti a terzi in possesso di informazioni rilevanti sul debitore, come i contabili e le autorità fiscali e di sicurezza sociale, affinché segnalino al debitore gli andamenti negativi*”.<sup>360</sup>

Il Codice della crisi di impresa e dell'insolvenza si è ispirato a suddetti principi di diritto eurocomunitario ma risultano essere non idonei o meglio vi è chiaramente la necessità di una loro completa riforma.

### ***3.3 La prima stesura del codice della crisi di impresa e dell'insolvenza (CCII)***

Il Codice della crisi di impresa e dell'insolvenza è stato generato grazie all'attuazione della Direttiva 1132 del 2017, la quale riguardava la disciplina della ristrutturazione e dell'insolvenza.

In principio, con il Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza il legislatore voleva restituire alle parti private la gestione della crisi ed evitare l'intervento costante dello Stato.

---

<sup>359</sup> ibidem

<sup>360</sup> Direttiva 1023 del 2019

Così però non fu, perché gli obiettivi promossi dalla normativa europea richiedevano tempestivamente l'intervento statale.

Allo stesso tempo anche la procedura sulla composizione assistita richiese l'intervento dello Stato, nonostante doveva essere l'imprenditore in prima persona ad avviare obbligatoriamente o di sua sponte dopo la necessaria segnalazione degli organi di controllo societari, del revisore e dei creditori qualificati, la composizione assistita presso l'OCRI, con il fine ultimo di trovare una valida soluzione alla crisi.<sup>361</sup>

### **3.4 DL 118/2021 e l'inadeguatezza della normativa.**

Nel 1942 il legislatore ha ritenuto opportuno risolvere il problema della crisi di impresa andando a focalizzare l'attenzione esclusivamente sulle pretese che i creditori vantavano e andando a fornire garanzie attraverso istituti di carattere pubblicistico e con procedure soggette ad un controllo giudiziale. Le controversie che sorgevano tra creditori e imprenditori vennero risolte con la liquidazione dei beni dell'impresa e la distribuzione di quanto ricavato ai creditori, nonché la successiva eliminazione della società dal registro delle imprese. Le procedure c.d. minori come, per esempio, il concordato preventivo e l'amministrazione controllata, non vennero mai in concreto applicate a causa dell'alta percentuale dei crediti di cui bisognava garantire la soddisfazione nei confronti di tutti i creditori. Sulla base di quanto affermato nel paragrafo precedente, si nota come l'impostazione liquidatoria della legge fallimentare del '42 fosse enormemente limitata.

Da ciò è scaturita la necessità di soddisfare due esigenze seguendo due vie: la prima è quella di operare una forzatura del dato normativo ed usare le procedure in modo diverso ed alternativo, la seconda è rappresentata dall'introduzione di una disciplina specifica volta a gestire le crisi delle grandi aziende.

---

<sup>361</sup> [www.altalex.com](http://www.altalex.com)

Onde, dunque, con la prima via si assiste ad una distorta applicazione delle procedure alternative per dirimere la cessazione dell'impresa. In questo frangente è utile ricordare il concordato preventivo.

Tale procedura avendo assunto un ruolo marginale se non addirittura secondario, è sottoposta all'accordo tra le parti. I creditori sono disposti ad accettare una percentuale sotto il 40% pur di non procedere all'istanza di fallimento<sup>362</sup>. Altra procedura altamente sottovalutata risulta essere l'amministrazione controllata. Secondo tale procedura, infatti, l'impresa utilizza a proprio *favor*, l'espressione: “***temporanea difficoltà ad adempiere le proprie obbligazioni***” anche quando sono tangibili i presupposti per la dichiarazione di fallimento e di liquidazione dell'attività imprenditoriale.<sup>363</sup>

Una via alternativa alle procedure concorsuali sono gli accordi stragiudiziali. Tali accordi stragiudiziali avevano dei contenuti diversi, potevano contenere *un pactum de non petendo*, la rinuncia ad una parte del credito vantato, la conversione di quote di credito in capitale di impresa.

I veri e propri problemi sarebbero sorti quando tali accordi non giungevano a termine, non c'era alcuna protezione normativa in caso di mancata riuscita, la seconda via indicata invece riguarda la disciplina dell'amministrazione straordinaria relativa alle imprese di grande dimensione.

La legge n. 95 del 3 aprile 1979 ha rappresentato una novità nel cercare di “*coniugare l'intervento della crisi aziendale con la tutela delle classi lavorative nella più ampia cornice di intervento pubblico finalizzato ad una politica industriale di respiro nazionale*”.<sup>364</sup>

I requisiti per l'applicazione di tale procedura sono contenuti nell'art. 1 della legge n.95 del 1979 dove tale procedura si applica agli imprenditori commerciali privati che vi si trovavano in uno stato di insolvenza o che non retribuivano i loro dipendenti da almeno tre mesi, o nel caso in cui da almeno un anno registrassero un numero di dipendenti non inferiore a 300 e erano possessori di un'esposizione

---

<sup>362</sup> VIALE: “*l'uso alternativo del concordato preventivo*” in giur. Comm., 1987,I, 231 ss.

<sup>363</sup> GAMBINO: “*sull'uso alternativo della procedura di amministrazione controllata*” in Giur. Comm., 1979,I,236 ss.

<sup>364</sup> [www.giappichelli.it](http://www.giappichelli.it): “*l'evoluzione della disciplina delle procedure concorsuali: dal regio decreto n. 267 del 1942 ai giorni nostri*” capitolo 1.

debitoria, verso le aziende di credito, di previdenza e assistenza non inferiore a 50.321 milioni di lire e superiore a 5 volte il capitale versato e risultante dall'ultimo bilancio.<sup>365</sup>

Una volta ritenuti esistenti suddetti requisiti, con sentenza del Tribunale veniva dichiarato lo stato di insolvenza e la procedura amministrativa prendeva avvio con decreto del ministro dell'industria.

Per la gestione dell'impresa e l'elaborazione di un piano di risanamento che andava a tutelare l'interesse sia del creditore che dell'azienda *tout court*, venivano nominati dei commissari.

La liquidazione coatta amministrativa ha perso la sua potestà poiché non tutelava a pieno i valori produttivi dell'impresa.<sup>366</sup>

Le grandi imprese sono state oggetto di riforma a partire dalla legge Prodi.

Il DL. 118 del 2021 risultava recare delle misure urgenti in materia di crisi d'impresa e di risanamento dell'azienda. Tale DL, divenne legge tanto da aver introdotto la composizione negoziata, di cui si dirà ampiamente nel paragrafo 3.8, la quale consente all'imprenditore di uscire dallo squilibrio economico-finanziario derivante dalla probabilità di una crisi di insolvenza.<sup>367</sup>

### **3.5 Principali novità con il recepimento della Direttiva Insolvency**

La direttiva Insolvency fu approvata dal Consiglio dell'UE il 20 giugno del 2019 e pubblicata sulla GUUE il 26 giugno 2019.

La direttiva Insolvency era volta a ridurre gli ostacoli al libero flusso dei capitali che derivano dalle differenze tra i quadri degli Stati membri in materia di ristrutturazione e insolvenza, ed in secondo luogo a divulgare in tutta l'Europa la cultura del risanamento aziendale imperniata sul principio della continuità aziendale e su quello del *fresh start* (seconda opportunità)<sup>368</sup>.

---

<sup>365</sup> ibidem

<sup>366</sup> ibidem

<sup>367</sup> [www.diritto.it](http://www.diritto.it)

<sup>368</sup> Comunicazione della commissione al parlamento europeo, al consiglio e al comitato economico e sociale europeo: un nuovo approccio europeo al fallimento delle imprese e all'insolvenza, Strasburgo, COM 2012, 742.

Il *going concern* è considerato in ambito aziendale un principio in base al quale l'azienda deve continuare ad esistere in quanto svolge l'attività produttiva finalizzata alla creazione di valore per *i stakeholders*. Il principio invece del *fresh start* è stato elaborato dalla Commissione nella comunicazione: “*think small first*”, uno “*Small Business Act*” per l'Europa<sup>369</sup> con cui si vorrebbe concedere agli imprenditori onesti una seconda *chance*, di conseguenza il fallimento onesto si verifica quando non vi sussiste una colpa o un dolo da parte dell'imprenditore.<sup>370</sup> La direttiva si è occupata anche delle misure di allerta, ma gli stessi stati membri devono adeguarsi ai seguenti profili:

- L'allerta precoce e l'accesso alle informazioni in modo che lo stesso debitore possa individuare la probabile insolvenza;
- L'accesso al debitore ad un quadro di ristrutturazione preventiva che permette di ostacolare l'insolvenza e di agevolare la stabilità economica;
- La nomina di un professionista nel campo della ristrutturazione che assista l'impresa nella stesura del piano per poter facilitare le trattative che seguiranno;
- L'opportunità di poter trarre vantaggio dalla sospensione delle azioni esecutive al fine di agevolare le trattative in tema di ristrutturazione.<sup>371</sup>

L'articolo 2 della *direttiva insolvency* rimanda completamente agli stati membri il compito di statuire una definizione di insolvenza, probabilità di insolvenza e di micro, piccole e medie imprese.

Le misure di allerta sono perfettamente aderenti e fedeli alla disciplina indicata nel codice della crisi all'art. 3 della direttiva UE<sup>372</sup>, tali strumenti includono :

---

<sup>369</sup> COM 2008- “*Superare la stigmatizzazione del fallimento aziendale-per una politica della seconda possibilità*” tesi di Elisa Bellino: “*le misure di allerta*”.

<sup>370</sup> Tesi di Elisa Bellino: “*le misure di allerta*”.

<sup>371</sup> RANALLI: “*le misure di allerta. Dagli adeguati assetti sino al procedimento davanti all' OCRI.*” Milano, 2019.

<sup>372</sup> Art 3 direttiva insolvency: Allerta precoce e accesso alle informazioni 1. *Gli Stati membri provvedono affinché i debitori abbiano accesso a uno o più strumenti di allerta precoce chiari e trasparenti in grado di individuare situazioni che potrebbero comportare la probabilità di insolvenza e di segnalare al debitore la necessità di agire senza indugio. Ai fini di cui al primo comma, gli Stati membri possono avvalersi di tecnologie informatiche aggiornate per le notifiche e per le comunicazioni online. 2. Gli strumenti di allerta precoce possono includere quanto segue: a) meccanismi di allerta nel momento in cui il debitore non abbia effettuato determinati tipi di pagamento; b) servizi di consulenza forniti da organizzazioni pubbliche o private; c) incentivi a norma del diritto nazionale rivolti a terzi in possesso di informazioni rilevanti sul debitore, come i contabili e le autorità fiscali e di sicurezza sociale, affinché segnalino al debitore gli andamenti negativi. 3. Gli Stati membri provvedono affinché i debitori e i rappresentanti dei lavoratori abbiano accesso a informazioni pertinenti e aggiornate sugli strumenti di allerta precoce disponibili, come pure sulle procedure e alle misure di ristrutturazione e di esdebitazione. 4. Gli Stati membri provvedono*

- Dei meccanismi di allerta nel momento in cui il debitore non utilizzi determinati tipi di pagamento;
- Servizi di consulenza fornite da organizzazioni pubbliche o private;
- Incentivi a norma del diritto nazionale rivolti a terzi in possesso di informazioni rilevanti sul debitore, come i contabili e le autorità fiscali e di sicurezza sociali affinché segnalino al debitore gli andamenti negativi<sup>373</sup>.

Il codice della crisi di impresa e dell'insolvenza pone l'accento sulla segnalazione obbligatoria posta a carico dei creditori pubblici qualificati *alias* agenzia delle entrate ovvero istituto nazionale di previdenza sociale e agente riscossione, rinviando ai doveri e alle funzioni dell'OCRI e degli OCC.<sup>374</sup>

Per la stesura di questo elaborato, significativo appare essere dunque l'articolo 3 della Direttiva quando tratta dell'introduzione della fase interlocutoria con i rappresentanti dei lavoratori, meglio i sindacati.

Nella direttiva si legge: “ *gli stati membri provvedono affinché i debitori e i rappresentanti dei lavoratori abbiano accesso a informazioni pertinenti e aggiornate sugli strumenti di allerta precoce disponibili, come pure sulle procedure e alle misure di ristrutturazione e di esdebitazione, e anche gli stati membri possono fornire sostegno ai rappresentanti dei lavoratori nella valutazione della situazione economica del debitore*”. Questa fase ben delineata dall'articolo 3 della direttiva, nel Codice della crisi viene meno, si tratta invece di una fase fondamentale da compiere e la dottrina più autorevole scrive in tale direzione.<sup>375</sup>

Per l'*early warning system* ( procedure di allerta) il metodo utilizzato a livello europeo e dunque sviluppato dalla Direttiva Insolvency e il codice della crisi di matrice nazionale interna, differiscono notevolmente.<sup>376</sup>

---

*affinché le informazioni sull'accesso agli strumenti di allerta precoce siano pubblicamente disponibili online, specialmente per le PMI, siano facilmente accessibili e di agevole consultazione. 5. Gli Stati membri possono fornire sostegno ai rappresentanti dei lavoratori nella valutazione della situazione economica del debitore.*”

<sup>373</sup> Tesi di Elisa Bellino: “*le misure di allerta*”.

<sup>374</sup> *ibidem*

<sup>375</sup> Ranalli: “ *le misure di allerta. Dagli adeguati assetti sino al procedimento avanti all'ocri*” Milano, 2019.

<sup>376</sup> [www.ilcaso.it](http://www.ilcaso.it) 2019, Vella: “ *l'allerta nel codice della crisi e dell'insolvenza alla luce della direttiva (ue)*.”

Al considerando 22 si nota come gli strumenti di allerta precoce possano essere attivati esclusivamente quando il debitore non abbia effettuato alcun tipo di pagamento.

È compito degli Stati membri diffondere tutte le informazioni necessarie sugli strumenti di allerta precoce servendosi di siti *web*, inoltre devono essere in grado di adattare tali strumenti in relazione alla dimensione dell'impresa.

Nel Codice della crisi di impresa e dell'insolvenza non si rinviene alcuna traccia del contenuto del considerando 22, ne consegue che all'interno del Codice non si rinviene alcun tipo di diffusione delle informazioni né la relativa applicazione degli strumenti dell'allerta nei confronti delle grandi imprese<sup>377</sup>.

Il codice della crisi prevede una procedimentalizzazione delle misure di allerta alquanto eccessiva rispetto alla flessibilità degli strumenti di monitoraggio indicati dalla direttiva, tanto che risulta essere un'ulteriore criticità e fallibilità del codice.<sup>378</sup>

La procedimentalizzazione richiesta dal legislatore inevitabilmente porta ad un aumento eccessivo dei costi e va ad aggravare il bilancio societario. In modo particolare, nell'istituto dell'allerta interna, l'intento del dialogo tra gli amministratori e gli organi di controllo finisce per trasformarsi in una scansione delle fasi *dell'early warning* con termini rigidi prestabiliti cioè 30 giorni per la risposta alle segnalazioni e 60 giorni per la verifica dell'efficacia delle misure adottate. L'inerzia degli amministratori dovuta ad una scarsa fiducia nella possibilità di risollevarne l'impresa con forze proprie comporta un ingiustificato decorso dei termini andando a rallentare e ritardare l'analisi della situazione di crisi da parte del Collegio degli esperti presso l'OCRI.

Altra incongruenza che si nota tra la direttiva e il codice riguarda la circolazione delle notizie sulle condizioni finanziarie dell'impresa. La Direttiva è propositiva in merito, tanto da far circolare le notizie delle condizioni finanziarie e patrimoniali su delle piattaforme online che aggiornano tempestivamente gli *stakeholders*, al contrario, il Codice, adotta un comportamento più conservativo. Si ritiene che con

---

<sup>377</sup> Ranalli: “ *le misure di allerta. Dagli adeguati assetti sino al procedimento avanti all'ocri*” Milano, 2019.

<sup>378</sup> Mingolla: “ *l'illusorio allineamento allo “ spazio concorsuale europeo ” del nuovo diritto della crisi di impresa*” in [www.ildirittofallimentaredellesocietà.it](http://www.ildirittofallimentaredellesocietà.it), marzo 2021.

la circolazione delle notizie vi sussista un rischio di fuga di informazioni private in una fase dove lo stato di insolvenza dell'impresa non è stata ancora dichiarata, così facendo il legislatore tutela la riservatezza delle trattative affinché le stesse si svolgano in massima confidenzialità e segretezza.<sup>379</sup>

Si avverte la necessità di un coordinamento tra il Codice e la Direttiva anche in relazione al trattamento dei creditori. La Direttiva prevede la *priority rule*, in base alla quale si deve attribuire ai creditori postergati un trattamento positivo anche se non più favorevole di quello previsto per la classe creditizia superiore; mentre il Codice della crisi di impresa e dell'insolvenza ha generato l' *Absolute priority rule* in base alla quale è fatto divieto di soddisfare il credito ai creditori postergati fino a quando i creditori privilegiati non siano stati integralmente soddisfatti.<sup>380</sup>

La Direttiva rivolgendosi agli stati membri, propone una gestione della crisi nell'impresa più rapida con la circolazione delle informazioni al fine di ritardare l'uscita allo scoperto delle imprese<sup>381</sup>, mentre il Codice della crisi di impresa e dell'insolvenza pur essendo allineato e conforme ai dettami contenuti nella Direttiva, si pone come obiettivo ultimo quello di rendere maggiormente sostenibile il passivo per poter salvare l'impresa dalla crisi e concedere una chance di reinserimento nell'economia nazionale proseguendo l'attività imprenditoriale, *alias, going concern*, discostandosi nettamente dalla proposta di circolazione delle informazioni.<sup>382</sup>

È proprio con la prontezza manifestata dai segnali di crisi che si possono sviluppare concrete possibilità di risanamento dell'impresa, o contrariamente, salvaguardando il soddisfacimento dei creditori attraverso la prevenzione della distruzione di ricchezza che la prosecuzione dell'attività è destinata a produrre.<sup>383</sup> Dopo tali considerazioni, si evince dunque che il Codice deve adoperare un coordinamento con le Direttive europee e necessita di un'ulteriore riforma.

---

<sup>379</sup> MINGOLLA: “*l'illusorio allineamento allo “spazio concorsuale europeo” del nuovo diritto della crisi di impresa*” in [www.ildirittofallimentaredellesocietà.it](http://www.ildirittofallimentaredellesocietà.it), marzo 2021.

<sup>380</sup> PANZANI, ARATO : “ *il codice della crisi, un rinvio o un addio?*” in [www.ilcaso.it](http://www.ilcaso.it), 2020.

<sup>381</sup> MINGOLLA: “*l'illusorio allineamento allo “spazio concorsuale europeo” del nuovo diritto della crisi di impresa*” in [www.ildirittofallimentaredellesocietà.it](http://www.ildirittofallimentaredellesocietà.it), marzo 2021.

<sup>382</sup> Tesi di E. Bellino: “*le misure di allerta*”.

<sup>383</sup> LO CASCIO: “*la nuova legge delega sulle procedure concorsuali tra diritto ed economia.*” In *fallimento e le altre procedure concorsuali*, dicembre 2017.

### ***3.6 Crisi, insolvenza, e crisi finanziaria: nozioni che assumono una connotazione diversa***

La legge fallimentare non prevede una nozione specifica di crisi, ma contempla solo la nozione di insolvenza *ex art. 5* della legge fallimentare. La nozione di insolvenza si identifica come l'impossibilità strutturale dell'imprenditore commerciale di adempiere regolarmente le proprie obbligazioni. Una incapacità non corrispondente all'inadempimento, l'inadempimento risulta essere il sinonimo più frequente ed importante dell'insolvenza.<sup>384</sup>

Con delle modifiche apportate dalla legge n. 80 del 2005, l'art. 160 della legge fallimentare, la nozione di crisi ha assunto una natura propria specie in relazione al concetto di insolvenza.<sup>385</sup>

La più autorevole e affermata dottrina ha evidenziato che i termini crisi e insolvenza si ponevano in un rapporto di *genus ad speciem*, dato che l'insolvenza era l'unica fonte della crisi in cui versava l'imprenditore commerciale (il quale pur essendo insolvente, poteva chiedere l'applicazione del concordato)<sup>386</sup>.

Si è dunque affermato che non era possibile identificare un'unica definizione di stato di crisi, tanto che restava escluso dalla precisazione legislativa il caso in cui lo stato di crisi non si sovrapponeva all'insolvenza.<sup>387</sup>

Il concetto di crisi risulta essere molto ampio tanto da inserirci la nozione di insufficienza patrimoniale *ex art. 2394 c.c.* individuata come situazione in cui l'attivo rapportato ai debiti contratti dalla stessa società sia insufficiente per il soddisfacimento dei creditori.<sup>388</sup>

Si ricava che la nozione di crisi risulta essere comprensiva della nozione di insolvenza con le relative situazioni alla stessa collegate.

---

<sup>384</sup> Cfr. cass civ.sez. 1 ordinanza n. 6978 2019

<sup>385</sup> Tesi di E.Bellino: “ *le misure di allerta*”.

<sup>386</sup> PANZANI: “ *il DL 35/2005, la Legge 14 maggio 2005 n.80 e la riforma della legge fallimentare*”, Milano, 2005.

<sup>387</sup> Tesi di E.Bellino: “ *le misure di allerta*”.

<sup>388</sup> *ibidem*

La giurisprudenza si allinea ai dettami della dottrina relativi alle nozioni di insolvenza e crisi. Il Tribunale di Palermo nel 2006<sup>389</sup> ha ritenuto che per l'ammissione al concordato preventivo, lo stato di crisi vi comprenda anche l'insolvenza caratterizzata da una situazione non transitoria e deve discenderne che l'imprenditore è impossibilitato ad adempiere alle obbligazioni contratte per mancanza assoluta di liquidità<sup>390</sup>.

La nozione di crisi ed insolvenza risulta essere variabile e soggetta a libere interpretazioni, assume significato diverso in base al contesto in cui la si utilizza.

Si evince che in suddetto Codice il legislatore utilizzando nozioni più ampie del tradizionale concetto di insolvenza, vi inserisce la definizione di sovraindebitamento. Con tale concetto si è individuato il presupposto oggettivo della procedura della composizione della crisi da sovraindebitamento.<sup>391</sup>

All'articolo 6, comma 2 si esplica la definizione di sovraindebitamento, tanto che risulta essere *“una situazione di perdurante squilibrio tra le obbligazioni assunte ed il patrimonio prontamente liquidabile per farvi fronte, che determina la rilevante difficoltà ad adempiere alle proprie obbligazioni, ovvero la definitiva incapacità di adempierle regolarmente”*.<sup>392</sup>

Il concetto di crisi stesso in ambito economico risulta di difficile definizione.

Spesso la situazione di crisi è la conseguenza inevitabile di problemi tecnicamente finanziari. La crisi risulta essere finanziaria perché è determinata da uno squilibrio tra la struttura degli investimenti e la struttura dei finanziamenti. Per il suo superamento, la crisi necessita di un consolidamento del debito contestualmente alla sua riduzione con misure di ricapitalizzazione e attraverso un controllo periodico sull'attività dell'imprenditore.<sup>393</sup>

La crisi potrebbe manifestarsi sia in ambito finanziario, ma anche in ambito patrimoniale, e per il superamento di quest'ultima vi è la necessità di interventi più incisivi e chirurgici nel tessuto dell'organizzazione aziendale e nell'ambito finanziario-patrimoniale.

---

<sup>389</sup> Trib Palermo, 2006 in fallimento, 2006

<sup>390</sup> Tesi di E.Bellino: “le misure di allerta”.

<sup>391</sup> ibidem

<sup>392</sup> Art. 6 co.2

<sup>393</sup> Tesi di E.Bellino: “le misure di allerta”.

La nozione di insolvenza è stata al centro della giurisprudenza di legittimità, tanto che nelle più recenti sentenze di cassazione è stata chiarita la differenza intercorrente tra inadempimento ed insolvenza.

Da un punto di vista ontologico, l'insolvenza rappresenta uno stato, una situazione dotata di una stabilità e caratterizzata dall'inidoneità del debitore all'inadempimento delle proprie obbligazioni<sup>394</sup>.

L'inadempimento è un fatto esteriore attraverso cui si manifesta l'insolvenza anche se vi sussiste un solo ed unico debito.<sup>395</sup>

Per la dichiarazione di fallimento, risultano come indizi dell'insolvenza gli elementi sintomatici dai quali si estrapola lo stato di impotenza funzionale e non transitoria dell'impresa a soddisfare pienamente le proprie obbligazioni.<sup>396</sup>

Il Codice della crisi di impresa e dell'insolvenza ha all'articolo 2 definito la crisi come: *“stato di difficoltà economico-finanziaria che rende probabile l'insolvenza del debitore”*, e per le imprese si manifesta come *“inadeguatezza dei flussi di cassa prospettici a far fronte regolarmente alle obbligazioni pianificate”*.<sup>397</sup>

La nozione di crisi viene riformata tenendo conto di tutte le nozioni della scienza aziendalistica e lo stato di difficoltà viene sostituito dal concetto di squilibrio economico-finanziario che rende probabile l'insolvenza<sup>398</sup>.

La nozione di crisi intesa come pericolo possibile di una futura insolvenza, presenta una finalità esplicativa e di sintesi lasciando pertanto ampio spazio di interpretazione.<sup>399</sup>

I termini *“insolvenza”* e *“sovraindebitamento”* restano invariati e dunque nel codice viene riportato il dettato *ex art. 5 l.f.*

---

<sup>394</sup> Cass civ, sez 1, n. 29913/2018

<sup>395</sup> Sentenza n. 19611 /2004

<sup>396</sup> Cass civ, sez1, ordinanza n. 6978/2019

<sup>397</sup> Cfr. art. 2 CCII

<sup>398</sup> Tesi di E.Bellino: *“ le misure di allerta”*.

<sup>399</sup> Ibidem

### 3.7 *Composizione negoziata come forma di tutela dei crediti e dei lavoratori*

Le riforme delle procedure concorsuali esprimono una crescente attenzione del legislatore nei confronti dei rapporti di lavoro coinvolti.<sup>400</sup>

Quella stessa attenzione si ritrova nella disciplina di misure pensate per un contesto non propriamente concorsuale.<sup>401</sup>

Vi rientra l'istituto denominato “*composizione negoziata per la soluzione della crisi di impresa*”, introdotto con il d.l. 24 agosto ,n. 118 recante : “ *misure urgenti in materia di crisi di impresa e di risanamento aziendale, nonché ulteriori misure urgenti in materia di giustizia*”, convertito nella l. 21 ottobre 2021,n. 147.<sup>402</sup>

Sudette disposizioni sono state immesse all'interno del codice della crisi di impresa e dell'insolvenza: il dlgs 12 gennaio 2019 n. 14 *alias* CCII.<sup>403</sup>

L'inserimento all'interno del CCII della disciplina in materia di composizione negoziata risponde ad un disegno volto a dar vita a un sistema compiuto che sia in grado di governare le situazioni, giudiziali e non, delle imprese in grave difficoltà, con una evidente inclinazione favorevole per il trasferimento dell'azienda o dei suoi rami a terzi, anche nella cornice dello strumento in esame.<sup>404</sup>

In particolare, i vari procedimenti di composizione della crisi si collocano all'interno di un disegno oggetto di riforme in cui l'esigenza di prevenzione risulta preminente e predominante.<sup>405</sup>

La prevenzione della crisi offre infatti maggiori possibilità di tutela del credito di cui i lavoratori sono titolari, in una più ampia veduta di salvaguardia dell'occupazione.<sup>406</sup>

La composizione negoziata per la soluzione della crisi d'impresa nasce con la finalità di sostenere le imprese in difficoltà in conseguenza dell'emergenza

---

<sup>400</sup> ALVINO, IAMBERTI, ROMEI: “ *la gestione dei rapporti di lavoro nelle crisi di impresa*” Giuffrè editore, Milano, 2023.

<sup>401</sup> *ibidem*

<sup>402</sup> ALVINO, IAMBERTI, ROMEI: “ *la gestione dei rapporti di lavoro nelle crisi di impresa*” Giuffrè editore, Milano, 2023.

<sup>403</sup> *ibidem*

<sup>404</sup> *ibidem*

<sup>405</sup> ALVINO, IAMBERTI, ROMEI: “ *la gestione dei rapporti di lavoro nelle crisi di impresa*” Giuffrè editore, Milano, 2023.

<sup>406</sup> *ibidem*

epidemiologica (covid-19) che ha colpito anche il nostro paese, mostrando particolare attenzione e comprensione all'impatto della procedura che poteva riversare sui rapporti di lavoro interessati.<sup>407</sup>

A norma dell'articolo 12 CCII, l'istituto è rivolto all'imprenditore commerciale e agricolo che si trovi in una situazione di squilibrio patrimoniale o economico-finanziario, tale da alimentare il ragionevole dubbio che il suo prolungarsi eccessivamente nel tempo possa poi sfociare in uno stato di crisi o nell'insolvenza.<sup>408</sup>

L'imprenditore che si trova ad affrontare tale situazione chiederà al segretario generale della camera di commercio, industria, artigianato ed agricoltura nel cui ambito territoriale si trova la sede legale dell'impresa, l'avvio della procedura, con conseguente nomina di un esperto indipendente, al quale è attribuito il compito di agevolare le trattative necessarie e meno incisive per il risanamento dell'impresa, attraverso il confronto con i creditori sempre che il risanamento della stessa risulti ragionevolmente perseguibile.<sup>409</sup>

L'esperto avrà il compito di agevolare le trattative tra imprenditore, creditori ed eventuali altri soggetti interessati, con il precipuo obiettivo di individuare una soluzione per il superamento della situazione di squilibrio.<sup>410</sup>

L'articolo 8 CCII, detta alcune misure protettive a cui l'imprenditore può avere accesso una volta attivata l'intera procedura.<sup>411</sup>

Con l'evidente obiettivo di non pregiudicare la ricerca di una soluzione che consenta la prosecuzione dell'attività aziendale, all'imprenditore è attribuito un arco temporale durante il quale egli è posto al riparo da aggressioni al proprio patrimonio da parte dei creditori.<sup>412</sup>

Concretamente a partire dal giorno di pubblicazione dell'istanza di misure protettive nel registro delle imprese, i creditori non potranno acquisire alcun diritto

---

<sup>407</sup> ALVINO, IAMBERTI, ROMEI: “ *la gestione dei rapporti di lavoro nelle crisi di impresa*” Giuffrè editore, Milano, 2023.

<sup>408</sup> ibidem

<sup>409</sup> ibidem

<sup>410</sup> ALVINO, IAMBERTI, ROMEI: “ *la gestione dei rapporti di lavoro nelle crisi di impresa*” Giuffrè editore, Milano, 2023.

<sup>411</sup> ibidem

<sup>412</sup> ibidem

di prelazione, eccezion fatta se vi sussiste l'ipotesi in cui siano stati concordati con l'imprenditore.<sup>413</sup>

I creditori, inoltre, si vedranno vietata la possibilità di iniziare e proseguire azioni esecutive e cautelari sul patrimonio dell'imprenditore o sui beni e diritti con i quali viene esercitata l'attività di impresa, salvi eventuali pagamenti spontanei da parte dell'imprenditore stesso.<sup>414</sup>

Il trattamento previsto per i diritti di credito dei lavoratori è tuttavia molto diverso in quanto la scelta di non includerli nelle misure protettive è in linea con quanto già disposto dall'articolo 6 par. 5 della direttiva *insolvency*, la quale nel quadro delle misure di ristrutturazione preventiva esclude i diritti dei lavoratori dalla sospensione delle azioni esecutive individuali.<sup>415</sup>

La disciplina della composizione negoziata della crisi introduce regole più restrittive e meno labili rispetto a quelle dettate dal legislatore comunitario il quale ammette una deroga alla regola generale laddove il pagamento dei diritti dei lavoratori sia garantito, nel quadro di una ristrutturazione preventiva, con un livello di tutela analogo, mentre il legislatore nazionale ha ritenuto applicabile una soluzione che non contempla tale deroga.<sup>416</sup>

### **3.8      *Modalità e luoghi di confronto delle parti sociali nella gestione della crisi***

La gestione della crisi aziendale presenta numerose e svariate opportunità di confronto tra le parti sociali a diversi livelli.<sup>417</sup>

Gli incontri avvengono normalmente presso le sedi aziendali o associative e il tutto avviene senza molta risonanza: spesso si ottengono buoni risultati, nell'interesse delle aziende e dei lavoratori coinvolti.<sup>418</sup>

---

<sup>413</sup> ALVINO, IAMBERTI, ROMEI: “*la gestione dei rapporti di lavoro nelle crisi di impresa*” Giuffrè editore, Milano, 2023.

<sup>414</sup> ALVINO, IAMBERTI, ROMEI: “*la gestione dei rapporti di lavoro nelle crisi di impresa*” Giuffrè editore, Milano, 2023.

<sup>415</sup> *ibidem*

<sup>416</sup> *ibidem*

<sup>417</sup> ALVINO, IAMBERTI, ROMEI: “*la gestione dei rapporti di lavoro nelle crisi di impresa*” Giuffrè editore, Milano, 2023.

<sup>418</sup> *ibidem*

Una parte minoritaria delle opportunità di confronto, cui però tende a configurarsi maggiore fermento mediatico, è gestita direttamente dalle istituzioni regionali, in forza della delega contenuta nella legislazione giuslavoristica per la gestione delle crisi d'impresa: in modo particolareggiato ciò avviene laddove vi sia richiesta di intervento agli ammortizzatori sociali o per l'apertura di una procedura di licenziamento collettivo.<sup>419</sup>

Obbligatorie risultano essere gli esami congiunti previsti dalla legge per l'accesso agli ammortizzatori sociali o per il confronto in ipotesi di procedura di licenziamento collettivo.<sup>420</sup>

Laddove la crisi riguardi imprese di grandi dimensioni o con sedi produttive dislocate in più regioni, la gestione della crisi prevede l'apertura dei c.d. *tavoli di crisi* avanti al ministero dello sviluppo economico.<sup>421</sup>

Se ci si trova davanti a una procedura di licenziamento collettivo, il confronto può proseguire avanti al ministero del lavoro, alla presenza di numerosi soggetti, tra cui regioni, comuni, oltre ai rappresentanti delle imprese e delle organizzazioni sindacali.<sup>422</sup> (è bene dire che non è obbligatorio, ma è una scelta rimessa alle parti attive che prendono parte al confronto).

Nelle fasi più delicate ed incisive con particolare riguardo dalle ipotesi di cessazione derivanti da delocalizzazione o in presenza di dichiarazioni di esuberi per un numero rilevante di lavoratori, può verificarsi che il delicato confronto sindacale avvenga nelle sedi prefettizie laddove si manifestino problemi di ordine pubblico.<sup>423</sup>

Le sedi prefettizie vengono viste dalle organizzazioni sindacali con favore sia per la loro terzietà sia per la loro competenza professionale che in linea generale il prefetto e i suoi collaboratori esprimono attraverso *una moral suasion*<sup>424</sup> tendenzialmente gradita dalle parti: l'intervento prefettizio porta ad una fase di

---

<sup>419</sup> ibidem

<sup>420</sup> ALVINO, IAMBERTI, ROMEI: *“la gestione dei rapporti di lavoro nelle crisi di impresa”* Giuffrè editore, Milano, 2023.

<sup>421</sup> ibidem

<sup>422</sup> ALVINO, IAMBERTI, ROMEI: *“la gestione dei rapporti di lavoro nelle crisi di impresa”* Giuffrè editore, Milano, 2023.

<sup>423</sup> ibidem

<sup>424</sup> La moral suasion è una tecnica di persuasione morale che ha come finalità quello di orientare le scelte e i comportamenti dei terzi. Suddetta tecnica viene usata in modo particolare in politica.

decantazione di un acceso confronto finalizzato ad un più sereno confronto tra le parti accompagnato ove necessario e possibile, ad un ricorso agli ammortizzatori sociali.<sup>425</sup>

È utile considerare che per quanto concerne il profilo sindacale, le crisi d'impresa finalizzate ad una ristrutturazione o riorganizzazione che non prevedevano accesso alle procedure concorsuali, presentano caratteristiche notevolmente diverse dalle crisi inserite in una procedura concorsuale.<sup>426</sup>

La constatazione appare evidente se si considera solo il caso in cui l'impresa in crisi risulta *ancora in bonis*, l'interlocutore privilegiato non potrà che essere ancora l'imprenditore, generalmente affiancato, nelle discussioni con le organizzazioni sindacali, dall'associazione imprenditoriale di riferimento e da suoi consulenti.<sup>427</sup>

Nel caso delle crisi con accesso alla procedura concorsuale l'imprenditore perde un pezzo della sua centralità: nelle procedure di concordato preventivo vi è l'ingresso di altre figure come quelle del giudice delegato e il commissario giudiziale.<sup>428</sup>

Nel caso del fallimento, ora conosciuto con il nome di “liquidazione giudiziale”, la figura dell'imprenditore tende quasi immediatamente a perdere importanza per l'ingresso della figura centrale della procedura, il curatore, che assumerà le caratteristiche di vero dominus anche per quanto riguarda il delicato confronto sindacale, fatte salve le ovvie prerogative del giudice delegato.<sup>429</sup>

#### ***4. Casi in cui il sindacato interviene nei momenti straordinari dell'impresa***

Le organizzazioni sindacali come è noto non hanno un ruolo preminente e decisivo nell'ambito delle procedure concorsuali.<sup>430</sup>

---

<sup>425</sup> ALVINO, IAMBERTI, ROMEI: “*la gestione dei rapporti di lavoro nelle crisi di impresa*” Giuffrè editore, Milano, 2023.

<sup>426</sup> ibidem

<sup>427</sup> ALVINO, IAMBERTI, ROMEI: “*la gestione dei rapporti di lavoro nelle crisi di impresa*” Giuffrè editore, Milano, 2023.

<sup>428</sup> ibidem

<sup>429</sup> ibidem

<sup>430</sup> ALVINO, IAMBERTI, ROMEI: “*la gestione dei rapporti di lavoro nelle crisi di impresa*” Milano 2023

L'intervento del sindacato risulta essenziale ai fini delle procedure per la gestione delle eccedenze del personale e per le richieste di Cassa integrazione guadagni.<sup>431</sup>

La concessione della Cassa è subordinata all'espletamento di una procedura di consultazione sindacale da quanto risulta dall'articolo 23 d.lgs. n.148/2015.<sup>432</sup>

Nel caso invece in cui venga richiesto un trattamento straordinario di integrazione salariale per le imprese in crisi, è essenziale che vi sia un previo accordo con le parti sociali stipulato in sede governativa presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali con la presenza del Ministero dello sviluppo economico e della Regione interessata.<sup>433</sup>

I sindacati affermano la loro importanza in modo particolareggiante nel momento della conclusione di contratti di solidarietà che mirano alla salvaguardia interinale del livello di occupazione ed inoltre il loro ruolo è decisivo nell'ambito di una procedura particolare quale quella del licenziamento collettivo in circostanza di dichiarazione giudiziale di fallimento.<sup>434</sup>

Il nuovo Codice della crisi di impresa e dell'insolvenza rafforza il ruolo considerato secondario del sindacato, tanto che nella formulazione dell'articolo 189 riserva alle rappresentanze sindacali un ruolo attivo nell'ipotesi in cui il curatore procede ai licenziamenti, hanno il potere di chiedere un esame congiunto con lo scopo di esaminare a fondo le cause che hanno contribuito a determinare l'eccedenza di mano d'opera.<sup>435</sup>

Il ruolo dei sindacati nella crisi d'impresa non è circoscritto alle procedure concorsuali ma è rilevante nelle situazioni patologiche della vita dell'azienda, risultano essere d'aiuto e fungono da supporto all'imprenditore nel superamento della crisi e del dissesto aziendale usando maggiormente la contrattazione collettiva sindacale e di prossimità.<sup>436</sup>

---

<sup>431</sup> ibidem

<sup>432</sup> ALVINO, IAMBERTI, ROMEI: *“la gestione dei rapporti di lavoro nelle crisi di impresa”* Milano 2023

<sup>433</sup> ibidem

<sup>434</sup> ibidem

<sup>435</sup> Lefonti.legal

<sup>436</sup> ibidem

#### 4.1 *Procedure di informazione*

Con l'introduzione nella vita aziendale delle RSA e delle RSU, i sindacati entrano a far parte a tutti gli effetti dell'organico dell'impresa.

Tra i diritti che i sindacati si vedono riconosciuti, figurano i diritti di informazione e consultazione sindacale: grazie al loro esercizio le organizzazioni sindacali partecipano attivamente nella gestione delle fasi delicate della vita dell'impresa.<sup>437</sup>

Il protocollo del 1993 richiama questi diritti prevedendo al contempo che siano svolte procedure di informazione, consultazione e verifica previste dalle leggi, dai contratti collettivi nazionali e dalla prassi vigente.<sup>438</sup>

I diritti di informazione e consultazione vengono attuati nell'ordinamento italiano grazie al recepimento di una direttiva europea 2002/14/CE dotandoli di rango legislativo.<sup>439</sup>

Si prefigge dunque di ricercare *“il quadro generale in materia di diritto all'informazione ed alla consultazione dei lavoratori nelle imprese o nelle unità produttive situate in Italia”* ex art.1, che abbiano più di 50 dipendenti. Le modalità di partecipazione sono disposte dalla contrattazione collettiva in modo da poter garantire l'efficacia dell'iniziativa tramite un bilanciamento degli interessi dell'impresa con gli interessi individuali dei lavoratori e la collaborazione tra datore e sindacati nel rispetto dei reciproci obblighi.

Per informazione si intende la trasmissione di dati da parte del datore di lavoro ai rappresentanti dei lavoratori con finalità di conoscenza e all'esame di questioni attinenti all'attività di impresa.<sup>440</sup>

La nozione di consultazione invece rimanda al concetto di forma di confronto, scambio di opinioni e dialogo tra i sindacati e datore di lavoro su questioni inerenti all'attività aziendale.<sup>441</sup>

---

<sup>437</sup> Exeo.it

<sup>438</sup> ibidem

<sup>439</sup> Exeo.it

<sup>440</sup> Exeo.it

<sup>441</sup> Exeo.it

*“Il legislatore si è ben guardato dallo strutturare un piano sanzionatorio nel caso in cui tali procedure non vengano di fatto messe in atto”*.<sup>442</sup>

Tali sanzioni si rinvencono nell’articolo 7 e sono rivolte specificatamente ai datori di lavoro, ai sindacati e agli esperti che li assistono investendo la direzione territoriale del lavoro dei relativi compiti di vigilanza e irrogazione.<sup>443</sup>

Sono state dettate delle disposizioni mirate dove si prevede l’obbligo in capo al datore di lavoro di avviare una procedura di informazione e consultazione con i sindacati quando si ha a che fare con determinati istituti come il ricorso alla cassa integrazione guadagni, procedure di mobilità, ferie, trasferimento d’azienda o ramo d’azienda, somministrazione di lavoro, lavoro notturno e a chiamata.

Risulta evidente che non si può parlare di un’unica procedura di informazione applicabile ad ogni procedura concorsuale, ma la procedura di informazione e consultazione varia a seconda che si stia parlando di trasferimento d’azienda o di licenziamento collettivo.<sup>444</sup>

Seguirà la trattazione di questi istituti ponendo l’accento sulle relative procedure di informazione e consultazione .

## **4.2 Trasferimento d’azienda**

Secondo l’articolo 2112 c.c., il trasferimento d’azienda ha come oggetto il complesso dei beni potenzialmente idonei all’esercizio dell’impresa<sup>445</sup>.

Secondo un primo orientamento, impresa ed azienda indicano due realtà strettamente connesse legate da un vincolo di strumentalità, e l’attività costituirebbe il momento dinamico dell’organizzazione, dunque risulta che l’impresa venga concepita come un’entità unitaria ossia un complesso di beni organizzati ed attività; con il secondo orientamento, impresa ed azienda sono due concetti separati, si ammette l’esistenza dell’azienda senza impresa, ed il

---

<sup>442</sup> Exeo.it

<sup>443</sup> Exeo.it

<sup>444</sup> Exeo.it

<sup>445</sup> GRANDI: “ *le modificazioni del rapporto di lavoro*”, 1, Milano, 1972

trasferimento d'azienda senza la successione del cessionario nell'impresa del cedente.<sup>446</sup>

La nuova disciplina in materia di trasferimento d'azienda prevede degli obblighi di informazione e consultazione sindacale.<sup>447</sup>

Riconoscendo ai sindacati la titolarità di suddetti diritti, accanto alla tutela *ex art.2112 cc*, si aggiunge anche una tutela collettiva in attuazione alla direttiva comunitaria 77/187/ CEE, oggi 2001/23/CEE.<sup>448</sup>

In base al dettato normativo *ex art.47 co.1*, la dimensione che fa applicare l'obbligo di informazione e consultazione sindacale viene riferito al trasferimento d'azienda dove vi sono più di 15 dipendenti. Bisogna accertare quali sono i criteri di computo dei dipendenti e in *secundis* se i 15 dipendenti siano riferibili all'azienda alienante o all'azienda ceduta.<sup>449</sup>

Il legislatore italiano con il supporto della direttiva CEE ha individuato quelle imprese nelle quali il sindacato maggiormente rappresentativo ha diritto a costruire le rappresentanze sindacali aziendali e quindi per il calcolo dei lavoratori possono essere utilizzati gli stessi criteri adottati i criteri elaborati dalla giurisprudenza.

<sup>450</sup>La dimensione occupazionale di 15 dipendenti deve essere effettiva nel periodo che precede la data di trasferimento andando ad escludere dal computo i lavoratori che prestano il loro lavoro saltuariamente o occasionalmente e i lavoratori con contratto di apprendistato.<sup>451</sup>

Per quel che concerne il secondo aspetto, il numero di 15 dipendenti deve esser riferito sull'azienda dell'alienante e non all'azienda del cessionario poiché potrebbe non avere lavoratori per nuova costituzione, il numero minimo di più di quindici dipendenti va calcolato avendo come base l'azienda complessiva.<sup>452</sup>

---

<sup>446</sup> G.SANTORO-PASSARELLI: “*trasferimento d'azienda e rapporto di lavoro*” Torino, 2004.

<sup>447</sup> *ibidem*

<sup>448</sup> G.SANTORO-PASSARELLI: “*trasferimento d'azienda e rapporto di lavoro*” Torino, 2004.

<sup>449</sup> *ibidem*

<sup>450</sup> G.SANTORO-PASSARELLI: “*trasferimento d'azienda e rapporto di lavoro*” Torino, 2004.

<sup>451</sup> *ibidem*

<sup>452</sup> G.SANTORO-PASSARELLI: “*trasferimento d'azienda e rapporto di lavoro*” Torino, 2004.

Il d.lgs. n.18 del 2001, ha aggiornato la vecchia norma che indicava i soggetti destinatari dell'informazione , andando ad adeguarla al suo modello di rappresentanza sindacale.<sup>453</sup>

Oggi, la consultazione e l'informazione devono essere comunicate alla R.S.U. del cedente e del cessionario, costituite *ex art.* 19 della legge 300 del 1979 *alias* statuto dei lavoratori, peraltro, tale comunicazione e informazione deve esser fatta ai sindacati di categoria, i quali hanno stipulato ed applicato nell'impresa interessata al trasferimento il contratto collettivo.<sup>454</sup>

Se uno di questi elementi appena citati dovesse venir meno, l'obbligo di comunicazione nei confronti dei sindacati di categoria più rappresentativi permane comunque in maniera inalterata.<sup>455</sup>

Le indicazioni sul contenuto dell'informazione hanno sollevato diversi problemi. La previsione delle informazioni dei motivi del trasferimento potrebbe indurre che lo stesso sia in qualche modo sindacabile da parte del giudice ma non è così, in quanto nell'ambito dell'autonomia negoziale il motivo ricompre un ruolo rilevante e può determinare l'invalidità dell'atto solo se il motivo sia illecito e comune ad ambe le parti *ex art.* 1345 cc. Ma secondo l'art. 41 della costituzione, al giudice non è permesso sindacare sulle decisioni o meglio sulle scelte adottate dall'imprenditore perché vige il principio secondo cui l'iniziativa economica privata è assolutamente libera. La semplice informativa dovuta ai sindacati sui motivi del trasferimento ha come fine ultimo la loro consultazione e non un assegnare un potere di controllo sindacale sui motivi del trasferimento<sup>456</sup>, la norma dunque non legittima i sindacati a contestare le scelte imprenditoriali ma obbliga a informare correttamente e con buona fede le rispettive R.S.A. sui motivi del trasferimento per verificare i probabili e possibili risvolti che potrebbero sussistere nei rapporti di lavoro. La *ratio* della previsione normativa degli obblighi di informazione e consultazione sindacale si rinviene nel tentativo di tutelare gli interessi collettivi in gioco nella vicenda del trasferimento aziendale.<sup>457</sup>

---

<sup>453</sup> *ibidem*

<sup>454</sup> *ibidem*

<sup>455</sup> G.SANTORO-PASSARELLI: “*trasferimento d'azienda e rapporto di lavoro*” Torino, 2004.

<sup>456</sup> *ibidem*

<sup>457</sup> G.SANTORO-PASSARELLI: “*trasferimento d'azienda e rapporto di lavoro*” Torino, 2004.

L'informazione e la consultazione riguardano prettamente le conseguenze che ne derivano a livello giuridico economico e sociale per i lavoratori, le conseguenze che potrebbero derivare dal trasferimento a ogni singolo lavoratore sul piano individuale e anche in termini di disciplina collettiva che si andrà ad applicare.<sup>458</sup>

Di suddetto diritto è titolare esclusivamente il sindacato; i lavoratori hanno solo un mero interesse all'informazione ed alla consultazione perché i loro interessi risultano esser tutelati dal sindacato.<sup>459</sup>

L'informazione riguarda anche le misure adottabili per i lavoratori; queste misure possono essere discusse in esame congiunto ed inserite in un accordo al termine della consultazione.<sup>460</sup>

Dunque, l'informazione deve essere sufficiente a consentire lo svolgimento di una fase congiunta, tal fase può essere eventuale perché è lasciata all'iniziativa sindacale e termina nell'arco di 10 giorni anche se non vi si giunge ad un accordo finale.

L'informazione potrebbe portare ad una contrattazione, consultazione, cogestione e al controllo. La mera consultazione non implica che vi sia stato compiuto il tentativo di trovare una soluzione<sup>461</sup>.

L'eventuale accordo portato a termine dalla consultazione tra alienante-acquirente e R.S.A potrebbe modificare le conseguenze che deriverebbero per legge dal lavoratore a seguito del trasferimento<sup>462</sup>.

Ad esempio, potrebbe parlarsi in questo caso di licenziamento collettivo, ma tale procedura verrà trattata nel paragrafo successivo in modo dettagliato.

Una domanda sorge spontanea: ma cosa succede se i sindacati non vengono informati o consultati? Quali sono le sanzioni previste?

I diritti di informazione e consultazione erano previsti nella contrattazione per poter introdurre dei limiti e dei vincoli all'esercizio dei poteri datoriali altrimenti

---

<sup>458</sup> G.SANTORO-PASSARELLI: "trasferimento d'azienda e rapporto di lavoro" Torino, 2004.

<sup>459</sup> ibidem

<sup>460</sup> ibidem

<sup>461</sup> ROMAGNOLI: "per una rilettura dell'art 2086 cc," in rivista trimestrale diritto procedura civile 1977.

<sup>462</sup> G.SANTORO-PASSARELLI: "trasferimento d'azienda e rapporto di lavoro" Torino, 2004.

liberi, ma tali diritti in un sistema di relazioni industriali hanno una rilevanza collettiva.<sup>463</sup>

Questi diritti pongono le basi per far emergere un conflitto diverso, caratterizzato essenzialmente da una presenza sindacale a tutti i livelli con uno spiccato intento alla propositività sempre con la mediazione dell'azione di autotutela.<sup>464</sup>

La normativa ricordata non riconosce né attribuisce alle R.S.A. un potere di controllo nelle scelte dell'imprenditore alienante e acquirente ma solo un diritto di informazione e consultazione finalizzato ad accertare le conseguenze derivanti ai lavoratori in caso di trasferimento<sup>465</sup>.

Quando il sindacato non è messo nelle condizioni di essere informato o consultato, si attuano tutte le garanzie previste dall'art. 28. Tali garanzie portano all'inefficacia degli atti riguardanti i rapporti di lavoro attuati dalle parti in esecuzione del negozio di trasferimento.<sup>466</sup>

Tutto ciò serve per far sì che il lavoratore venga ampiamente e concretamente tutelato e di non essere pregiudicato dal trasferimento dell'azienda per il tramite della tutela giurisdizionale del diritto del sindacato all'informazione e alla consultazione.<sup>467</sup>

In caso invece di trasferimento di azienda in crisi, cosa succede? Il sindacato che ruolo ricopre?

L'art. 47 comma 6 e 7 della legge 428 del 1990, disciplina la procedura del trasferimento d'azienda in crisi. I presupposti per negare l'applicazione delle garanzie della continuità del rapporto di lavoro e della conservazione dei diritti sono risultanti o da un provvedimento amministrativo del CIPI di accertamento dello stato di crisi, o da un provvedimento giurisdizionale di dichiarazione del fallimento, omologazione del concordato preventivo, provvedimento di liquidazione coatta amministrativa o in ultimo, di sottoposizione all'amministrazione straordinaria.<sup>468</sup>

---

<sup>463</sup> G.SANTORO-PASSARELLI: "*trasferimento d'azienda e rapporto di lavoro*" Torino, 2004.

<sup>464</sup> *ibidem*

<sup>465</sup> G.SANTORO-PASSARELLI: "*trasferimento d'azienda e rapporto di lavoro*" Torino, 2004.

<sup>466</sup> *ibidem*

<sup>467</sup> *ibidem*

<sup>468</sup> G.SANTORO-PASSARELLI: "*trasferimento d'azienda e rapporto di lavoro*" Torino, 2004.

La sussistenza di uno di questi due atti in sede di esame congiunto con il sindacato per il mantenimento anche parziale dell'occupazione esclude categoricamente l'applicazione delle garanzie *ex art. 2112 c.c.* ai lavoratori che vengono assunti dall'acquirente. Ed è proprio in questo caso specifico che la giurisprudenza ha correttamente motivato che entrambi gli atti devono ricorrere congiuntamente nel momento in cui si arrivi al trasferimento perché la deroga sia operante, mentre non si ritiene necessario un ordine cronologico tra i due atti.<sup>469 470</sup>

La normativa citata considera l'azienda in crisi ove la continuazione dell'attività non sia stata disposta o cessata e perciò si considera il trasferimento dell'azienda in crisi come una sorta di *extrema ratio* diretta ad evitare la disoccupazione.<sup>471</sup>

La nuova norma parte dall'assunto che l'esercizio provvisorio possa essere considerato un sintomo di ripresa dell'impresa e per tal motivo non ha escluso l'applicazione delle garanzie *ex art. 2112 c.c.* ai trasferimenti effettuati nei procedimenti che consentono la prosecuzione dell'attività economica.<sup>472</sup>

Il lavoratore assunto dall'acquirente per effetto dell'accordo raggiunto in sede di esame congiunto, non conserva la mansione o la qualifica che precedentemente vantava, in quanto quel rapporto è cessato.<sup>473</sup>

L'obbligo di assumere il personale dell'azienda alienante in capo al nuovo datore permane; lo stesso, è chiamato a riconoscere ai lavoratori il diritto alla riassunzione in caso di mantenimento parziale del livello occupazionale e in questo caso concreto i lavoratori hanno diritto che la scelta sia effettuata nella ristretta cerchia di lavoratori predeterminata dall'accordo secondo i criteri dallo stesso indicati.<sup>474</sup>

Il medesimo diritto è garantito ai lavoratori che non vengono assunti dall'acquirente entro un anno dalla data del trasferimento e questa annotazione la ritroviamo precisamente nell' art. 47 al settimo comma.<sup>475</sup>

L'art. 47 ha posto sempre delle incongruenze notevoli e oggettive con la normativa comunitaria per l'equiparazione tra impresa sottoposta al fallimento e le altre

---

<sup>469</sup> G.SANTORO-PASSARELLI: “*trasferimento d'azienda e rapporto di lavoro*” Torino, 2004.

<sup>470</sup> Cfr. cass.n.7120 del 2002 in foro.it

<sup>471</sup> G.SANTORO-PASSARELLI: “*trasferimento d'azienda e rapporto di lavoro*” Torino, 2004.

<sup>472</sup> *ibidem*

<sup>473</sup> G.SANTORO-PASSARELLI: “*trasferimento d'azienda e rapporto di lavoro*” Torino, 2004.

<sup>474</sup> *ibidem*

<sup>475</sup> G.SANTORO-PASSARELLI: “*trasferimento d'azienda e rapporto di lavoro*” Torino, 2004.

procedure concorsuali e impresa in crisi beneficiaria dell'intervento della cassa integrazione guadagni<sup>476</sup>.

La Corte di giustizia ha affermato che l'art. 487 si è discostato in modo ragguardevole dall'orientamento comunitario, *in species* nella parte in cui vi è la sospensione delle garanzie previste dall'art. 2112 c.c. non solo per le aziende sottoposte alle procedure concorsuali ma anche per le aziende in crisi in quanto l'accertamento dello stato di crisi mira a favorire la continuità dell'attività produttiva.<sup>477</sup>

Ne discende che pur essendo l'art. 47 in netto contrasto alle direttive comunitarie, non può essere disapplicato dal giudice nazionale. In particolare è proprio qui che si evince un cambio di rotta da parte del legislatore comunitario, essendo passato da un rigetto totale delle situazioni di crisi considerate irreversibili dell'azienda a una comprensione che le stesse crisi possono risultare problematica per l'occupazione e che se non risolte almeno debbono essere eliminate tutte le rigidità scaturenti dal riconoscimento di alcune garanzie a livello individuale a vantaggio di una gestione contrattata delle crisi aziendali con le organizzazioni sindacali. Ne segue che la normativa comunitaria ha sanato ex post la disposizione interna sul trasferimento dell'impresa in crisi aziendale in contrasto con l'ordinamento accolto dalla giurisprudenza comunitaria.<sup>478</sup>

### **4.3 licenziamento collettivo**

È importante analizzare il tema del licenziamento collettivo perché è una delle modalità di interruzione del rapporto di lavoro in caso di crisi dell'impresa, in cui il sindacato gioca un ruolo alquanto rilevante.

---

<sup>476</sup> Cfr. De Luca “ *salvaguardia dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento d'azienda: funzione del diritto comunitario e della giurisprudenza della Corte di giustizia nella interpretazione ed applicazione della nuova disciplina nazionale( prime considerazioni sull'art.47 della legge comunitaria per il 1990) in foro.it ; Carabelli “alcune riflessioni” cit.68; Grandi “il trasferimento d'azienda ” cit. n. 51, in G.Santoro-passarelli: “trasferimento d'azienda e rapporto di lavoro” Torino, 2004.*

<sup>477</sup> Corte Di Giustizia 7 dicembre 1995 causa C-472/93 in G.Santoro-passarelli: “*trasferimento d'azienda e rapporto di lavoro*” Torino, 2004.

<sup>478</sup> LAMBERTUCCI IN G.SANTORO-PASSARELLI: “*trasferimento d'azienda e rapporto di lavoro*” Torino, 2004.

Il principale filo conduttore tra il diritto del lavoro ed il diritto fallimentare era l'articolo 2119 c.c., al cui comma secondo afferma che : *“non costituisce giusta causa di risoluzione del contratto il fallimento dell'imprenditore o la liquidazione coatta amministrativa dell'azienda”*, ma questo comma è stato modificato con l'entrata in vigore dell'articolo 376 del codice della crisi di impresa e dell'insolvenza.<sup>479</sup>

Una particolare attenzione è stata dedicata al tema dei licenziamenti collettivi, oggetto di trattazione di questo paragrafo.

Il tema dei licenziamenti collettivi nell'ambito delle procedure concorsuali è disciplinato dall'articolo 189, sesto comma, del nuovo Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza.

Il sesto comma prevede delle deroghe; tali deroghe si riferiscono all'abbreviazione dei termini e al coinvolgimento di una nuova figura: l'ispettorato territoriale del lavoro a cui oltre che alle rappresentanze sindacali, spetta la comunicazione di avvio della procedura del licenziamento collettivo.<sup>480</sup>

L'ispettorato del lavoro è quello *“del luogo dove i lavoratori interessati prestano in prevalenza la propria attività e, comunque, del luogo ove è stata aperta la liquidazione giudiziale”*.

Per quel che concerne l'abbreviazione dei termini, al comma sesto, lettera c) si deduce che al fine di rendere meno complessa la procedura, l'esame congiunto viene richiesto dai destinatari della lettera di avvio della procedura nel termine di 7 giorni dalla data del ricevimento della comunicazione. La deroga apportata dalla lettera f) del medesimo comma dispone la conclusione della consultazione qualora decorrano 10 giorni senza il raggiungimento dell'accordo sindacale, tale termine è soggetto ad una deroga di ulteriori 10 giorni su proposta del giudice delegato ove sussistano giusti motivi e prima della sua scadenza.<sup>481</sup>

L'articolo 368 del Codice della crisi di impresa e dell'insolvenza coordina la disciplina dei licenziamenti collettivi con la disciplina dei rapporti di lavoro, ma in dottrina vi si rinvergono opinioni differenti sull'interpretazione da assegnare al

---

<sup>479</sup> Riccardo Rampin: i rapporti di lavoro e la crisi di impresa: tesi di laurea

<sup>480</sup> ibidem

<sup>481</sup> ibidem

comma sesto. Partiamo col dire che la frase di apertura del comma “ *nel caso in cui il curatore intenda procedere a licenziamento collettivo* ” è poco chiara, e sorge spontaneo domandarsi se la disciplina relativa al licenziamento collettivo è considerata come obbligo o come opzione posta a servizio del curatore come valida alternativa al recesso e alla risoluzione.<sup>482</sup>

Nel caso di esercizio provvisorio *ex* comma nono, è obbligatorio il ricorrere a quanto prescritto dalla legge 223 del 1991 in caso di licenziamento collettivo. Quando invece si configura il recesso basandosi interamente sui dettami del codice della crisi d’impresa e dell’insolvenza l’orientamento è di intendere “ *l’intenzione* ” come una facoltà, ma se si configurasse come un obbligo da parte del curatore, l’intenzione di procedere al licenziamento collettivo opererebbe nel caso in cui sussisterebbero in maniera esclusiva i dettami dimensionali contenuti nella legge 223 del 1991, cioè il recesso dovrebbe riguardare 5 dipendenti nell’arco di 120 giorni in ciascuna unità produttiva o in più unità produttive nell’ambito del territorio della stessa provincia.<sup>483</sup>

Se nel corso, dunque, di una procedura di liquidazione giudiziale, il curatore intende avvalersi dell’istituto del licenziamento collettivo, deve comunicarlo per iscritto alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero alle rappresentanze sindacali unitarie nonché anche alle rispettive associazioni di categoria.<sup>484</sup>

Se vi sussiste il caso in cui le rappresentanze non vi sono, la comunicazione deve essere effettuata alle associazioni di categoria aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale e la comunicazione potrebbe essere effettuata anche tramite l’associazione dei datori di lavoro alle quali l’azienda conferisce il mandato.<sup>485</sup>

Tale comunicazione deve contenere tassativamente i seguenti elementi: i motivi che determinano la situazione di eccedenza; i motivi di ordine tecnico, organizzativo o produttivo per i quali si ritiene di non adottare misure rimediali alla situazione evitando il licenziamento collettivo; il numero, la collocazione

---

<sup>482</sup> Riccardo Rampin: i rapporti di lavoro e la crisi di impresa: tesi di laurea

<sup>483</sup> *ibidem*

<sup>484</sup> [www.leggioggi.it](http://www.leggioggi.it)

<sup>485</sup> *ibidem*

aziendale nonché i profili professionali del personale eccedente; i tempi necessari per attuare la riduzione del personale e le misure per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale del programma stesso e il metodo di calcolo di tutte le attribuzioni patrimoniali diverse da quelle previste dalla legislazione vigente e dalla contrattazione collettiva.<sup>486</sup>

Entro 7 giorni dal ricevimento della comunicazione le R.S.A. e le R.S.U. emettono per iscritto un'istanza al curatore per l'esame congiunto, tale esame deve essere convocato anche dall'ITL esclusivamente quando l'avvio della procedura di licenziamento collettivo non sia determinato dalla cessazione dell'attività dell'azienda o di un ramo di essa.<sup>487</sup>

La procedura si intende conclusa se nel termine di 7 giorni non è pervenuta alcuna istanza di esame congiunto o non sia stato fissato dall'ITL in 40 giorni.<sup>488</sup>

L'esame congiunto ha lo scopo di esaminare scrupolosamente tutte le cause che hanno contribuito a determinare un eccesso di personale e le possibilità di usare la forza-lavoro in maniera diversa sempre nell'ambito della stessa impresa con l'ausilio di contratti di solidarietà e flessibilità nella gestione del tempo di lavoro.<sup>489</sup>

Se ciò non può in concreto realizzarsi, si ricorre all'utilizzo di alcuni strumenti di accompagnamento e di supporto volti a facilitare la riqualificazione dei lavoratori licenziati.<sup>490</sup>

La fase di consultazione sindacale si intende conclusa quando nel termine di 10 giorni dal suo inizio non si sia raggiunto un accordo sindacale, eccezione a quanto appena affermato risultano essere i casi in cui il giudice delegato per giusti motivi autorizzi una proroga del termine convenzionale prima della scadenza, per altri 10 giorni.<sup>491</sup>

Una volta che l'accordo sindacale è stato raggiunto o la procedura cessata, il curatore provvede ad ogni atto ai sensi dell'art 4, co.9 l. 223/91.<sup>492</sup>

---

<sup>486</sup> [www.leggioggi.it](http://www.leggioggi.it)

<sup>487</sup> ibidem

<sup>488</sup> [www.leggioggi.it](http://www.leggioggi.it)

<sup>489</sup> ibidem

<sup>490</sup> [www.leggioggi.it](http://www.leggioggi.it)

<sup>491</sup> ibidem

<sup>492</sup> [www.leggioggi.it](http://www.leggioggi.it)

#### 4.4 *Delocalizzazione*

Varie risultano essere le ragioni per cui un'azienda decide di attuare la delocalizzazione di una parte delle proprie attività verso Stati esteri e vari sono gli strumenti giuridici di cui può avvalersi.<sup>493</sup>

La scelta di delocalizzare ha alla base ragioni di natura organizzativa, cioè si vuole razionalizzare alcune funzioni nell'ambito dei gruppi ; di natura economica ossia produrre lo stesso bene a costi nettamente inferiori; di natura commerciale per far sì di produrre il bene direttamente nel luogo in cui verrà poi venduto agevolando la sua diffusione.<sup>494</sup>

Nel caso della delocalizzazione il diritto del lavoro viene attuato solo in poche e precise ipotesi. Ne risulta che le strategie di delocalizzazione aggirano in misura consistente gli strumenti giuslavoristici per avvalersi invece di soluzioni offerte dal diritto commerciale.<sup>495</sup>

Anche nell'istituto della delocalizzazione vi sono presenti gli obblighi di informazione e consultazione.

Il legislatore è intervenuto prevedendo forme di informazione e consultazione come sostegno alla contrattazione collettiva incentivandola in diverse ipotesi in cui le decisioni degli imprenditori possono risultare negativi per gli interessi di un rilevante numero di lavoratori.<sup>496</sup>

Ne segue che la violazione di questi obblighi anche in questo caso, comporta l'immediata applicazione dell'art. 28 dello Statuto dei lavoratori, il quale reprime la condotta antisindacale nonché l'inefficacia dell'atto che ne consegue *alias* recesso.<sup>497</sup>

---

<sup>493</sup> MT CARINCI: “ *le delocalizzazioni produttive in Italia: problemi di diritto del lavoro*” in biblioteca 20 maggio 1/2006

<sup>494</sup> *ibidem*

<sup>495</sup> MT CARINCI: “ *le delocalizzazioni produttive in Italia: problemi di diritto del lavoro*” in biblioteca 20 maggio 1/2006

<sup>496</sup> *ibidem*

<sup>497</sup> MT CARINCI: “ *le delocalizzazioni produttive in Italia: problemi di diritto del lavoro*” in biblioteca 20 maggio 1/2006

Le informazioni devono essere rese con frequenza periodica ed in via del tutto interpretativa non a ridosso di una singola decisione imprenditoriale.<sup>498</sup>

Alla base di ciò, il d.lgs. 74 del 2002, che ha dato attuazione in Italia alla direttiva 94/45/CE sui comitati aziendali europei, ha recepito che le informazioni relative agli snodi cruciali della vita delle aziende e dei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie rientra anche nella decisione di trasferire in tutto o in parte la produzione all'estero.

Si tratta di una disciplina che secondo la dottrina ha dimostrato un *“debole tasso di effettività in Italia per l'esiguità delle sanzioni previste dalla legge”*.<sup>499</sup>

I contratti nazionali prevedono obblighi di informazione aventi carattere periodico consuntivo o preventivo, di consultazione a favore dei sindacati e a favore delle commissioni paritetiche costituite appositamente con riferimento alle strategie di investimento, di decentramento ed anche di internalizzazione e di delocalizzazione all'estero delle aziende del settore a vari livelli: nazionale, regionale, territoriale, di distretto, aziendale.<sup>500</sup>

La violazione di quanto su esposto comporta l'applicazione dell'articolo 28 dello Statuto dei lavoratori.

Si tratta di obblighi che non circoscrivono il potere di organizzazione dell'imprenditore e che una volta che lo stesso li abbia rispettati è libero di adottare le scelte che ritiene più opportune in ordine alla struttura e all'organizzazione dell'impresa.<sup>501</sup>

---

<sup>498</sup> ibidem

<sup>499</sup> V.F. GUARRIELLO: *“comitati aziendali europei: tempo e bilanci”* in F. Guarriello, S. Leonardi, Globalizzazione e relazioni industriali, Roma, 2003.

<sup>500</sup> MT CARINCI: *“le delocalizzazioni produttive in Italia: problemi di diritto del lavoro”* in biblioteca 20 maggio 1/2006

<sup>501</sup> ibidem

## **5. Casi pratici di mancata informazione e consultazione del sindacato: analisi della tematica**

Il nuovo codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza dedica particolare attenzione al rapporto di lavoro. Tale codice ad oggi, regola pedissequamente tutti gli effetti dell'insolvenza sui rapporti di lavoro ed in particolar modo ha introdotto una procedura di informazione e consultazione sindacale in materia della c.d. composizione negoziata della crisi; inoltre, si ha un ampliamento nonché una riforma sull'istituto del trasferimento d'azienda.<sup>502</sup>

Per poter al meglio comprendere quanto l'informazione e la consultazione delle rappresentanze sindacali sia importante, bisogna analizzare l'art. 2086.

L'art. 2086 c.c., con l'introduzione nella normativa italiana del nuovo codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza, presenta un nuovo comma, il comma secondo con il quale la rubricazione dello stesso articolo muta in “ *Gestione dell'impresa* ”.<sup>503</sup>

Il secondo comma dell'art. 2086 c.c. dispone che : “ *l'imprenditore, che operi in forma societaria o collettiva, ha il dovere di istituire un assetto organizzativo, amministrativo e contabile adeguato alla natura e alle dimensioni dell'impresa, anche in funzione della rilevazione tempestiva della crisi dell'impresa e della perdita della continuità aziendale, nonché di attivarsi senza indugio per l'adozione e l'attuazione di uno degli strumenti previsti dall'ordinamento per il superamento della crisi e il recupero della continuità aziendale* ”.<sup>504</sup>

Il legislatore attorno a tale norma fa ruotare tutta la riforma delle procedure concorsuali. Tale disposizione rappresenta l' incentivo di rilevazione tempestiva dello stato di crisi e di prevenzione della stessa.<sup>505</sup>

All'interno della disposizione si rinviene il concetto di “*assetto organizzativo [.....]adeguato*”, con tale espressione si vuole consentire di rilevare

---

<sup>502</sup> I. ALVINO: “*Art. 2086 c.c. e procedure di informazione e consultazione sindacale*” in Lavoro Diritti Europa 1/2023

<sup>503</sup> Ibidem

<sup>504</sup> Art. 2086 c.c.

<sup>505</sup> I. ALVINO: “*Art. 2086 c.c. e procedure di informazione e consultazione sindacale*” in Lavoro Diritti Europa 1/2023

tempestivamente lo stato di crisi. Non solo, ma anche di attivare quegli strumenti idonei a risolvere la crisi per garantire la continuità dell'attività imprenditoriale.

La continuità aziendale tende ad assicurare i posti di lavoro e l'istituzione degli assetti adeguati invece, mirano ad incentivare il bilanciamento tra l'interesse proprio del creditore da un lato e la tutela dei lavoratori dall'altro.<sup>506</sup>

La rilevazione anticipata della crisi dell'impresa risulta essere uno strumento di notevole impatto perché laddove sia effettivo, in concreto soddisfa l'interesse dei creditori affinché possano incassare il loro credito e soddisfa l'interesse del lavoratore che è quello di conservare il proprio lavoro.<sup>507</sup>

L'istituzione degli assetti adeguati e l'agire preventivamente attengono al *modus operandi* di "fare impresa".<sup>508</sup>

L'imprenditore o meglio, il datore di lavoro è obbligato ad attivare tutti gli strumenti che l'ordinamento predispone per il rilevamento ed il superamento della crisi. Risulta dunque esserci non una mera facoltà ma un obbligo di avvalersi dei seguenti strumenti:

- la composizione negoziata della crisi,
- l'avvio di trattative per eventuali accordi di transizione occupazionale.

Tanto premesso, risulta incontrastabilmente un interesse collettivo alla predisposizione degli assetti adeguati ex art. 2086 c.c.

L'interesse collettivo alla corretta gestione dell'impresa si rinviene del d.lgs.25 del 2007 con il quale, dettando un obbligo di informazione generale e di consultazione sindacale in capo al datore di lavoro, si prevede che gli obblighi vadano assolti con riferimento : “ a) *l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'impresa, nonché la sua situazione economica; b) la situazione, la struttura, e l'andamento prevedibile dell'occupazione nell'impresa, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto; c) le dimensioni dell'impresa che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti*

---

<sup>506</sup> ibidem

<sup>507</sup> I. ALVINO: “Art. 2086 c.c. e procedure di informazione e consultazione sindacale” in Lavoro Diritti Europa 1/2023

<sup>508</sup> ibidem

*dell'organizzazione del lavoro, dei contratti di lavoro, anche nelle ipotesi di cui all'art. 7 c. 1*<sup>509</sup>

L'interesse collettivo alla funzionalità e alla gestione efficiente dell'azienda è esistente. Ne deriva dunque che deve essere assicurato il coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori attraverso l'informazione tempestiva sull'evoluzione dell'attività di impresa e sulle relative procedure di ristrutturazione preventiva che si vuole adoperare per consentire ai sindacati quindi di “ *comunicare al debitore le preoccupazioni sulla situazione dell'impresa e sulla necessità di prendere inconsiderazione meccanismi di ristrutturazione* ”<sup>510</sup>.

I sindacati devono essere coinvolti anche in previsione dell'art. 4 d.lgs. 14/2019 che nella composizione negoziata dalla crisi d'impresa, disciplina una procedura di informazione e consultazione sindacale destinata a essere attivata “ *ove non siano previste, dalla legge o dai contratti collettivi di cui all'art. 2 co. 1, lett.g), d. lgs. 25/2007, diverse procedure di informazione e consultazione* ”.<sup>511</sup>

Le procedure di informazione e consultazione sulla formazione o sull'attuazione di decisioni imprenditoriali costituiscono il corretto adempimento all'obbligo di istituire assetti organizzativi aziendali adeguati alla rilevazione anticipata della crisi e la relativa attuazione degli strumenti per la ristrutturazione e per il risanamento dell'azienda.<sup>512</sup>

Il coinvolgimento delle rappresentanze sindacali risulta essere indispensabile per l'attuazione di alcuni strumenti utili per contrastare la crisi aziendale come ad esempio: l'accesso alla cassa integrazione guadagni, per la gestione dei licenziamenti collettivi, per l'attuazione di un eventuale trasferimento d'azienda o ramo d'azienda.<sup>513</sup>

---

<sup>509</sup> D.lgs. 25/2007

<sup>510</sup> I. ALVINO: “*Art. 2086 c.c. e procedure di informazione e consultazione sindacale*” in Lavoro Diritti Europa 1/2023

<sup>511</sup> *ibidem*

<sup>512</sup> I. ALVINO: “*Art. 2086 c.c. e procedure di informazione e consultazione sindacale*” in Lavoro Diritti Europa 1/2023

<sup>513</sup> I. ALVINO: “*Art. 2086 c.c. e procedure di informazione e consultazione sindacale*” in Lavoro Diritti Europa 1/2023

La corretta osservanza alla procedura di informazione e consultazione sindacale non è tanto importante con riguardo al rapporto intercorrente tra datore e lavoratore, quanto piuttosto sul piano della corretta gestione dell'impresa.

Infine, tali procedure rappresentano la sola via che i lavoratori hanno nel partecipare alla vita dell'azienda, dando così piena attuazione all'art. 46 della nostra Carta costituzionale.<sup>514</sup>

## **6. Il caso GKN**

La vicenda processuale che verrà sviluppata ha visto coinvolta la GKN e la FIOM CGIL della provincia di Firenze insieme ai 422 dipendenti dello stabilimento di Campi Bisanzio.

La FIOM CGIL, il 30 luglio 2021 ha proposto ricorso ex articolo 28 l.n. 300 del 1970 per condotta antisindacale davanti al tribunale di Firenze.<sup>515</sup>

Il decreto emesso il 21 settembre del 2021 ha accertato il comportamento antisindacale relativamente agli obblighi assunti dall'impresa sulla base dell'articolo 9 del CCNL metalmeccanici e del contratto collettivo di livello aziendale concluso con la RSU il 9 luglio del 2020, obbligando l'impresa a revocare la procedura di licenziamento collettivo già avviata.<sup>516</sup>

L'articolo 9 del Ccnl dei metalmeccanici e l'accordo aziendale ha rappresentato un obbligo che garantisce a pieno la trasparenza delle relazioni industriali e rafforza la possibilità delle organizzazioni sindacali di agire con consapevolezza e tempismo.

Il tribunale di Firenze con il decreto interpreta in modo particolare il diritto all'informazione previsto dall'articolo 9 della l.n. 300 del 1970 nella parte in cui si prevede un obbligo di informazione in capo al datore di lavoro che occupa più di 150 dipendenti .

---

<sup>514</sup> ibidem

<sup>515</sup> G.Frosecchi: "*diritti colettivi di informazione. Lezioni dal caso gkn*". In labour & law iussues, vol.7 n. 2 del 2021.

<sup>516</sup> ibidem

Il diritto all'informazione risulta essere tale se non è limitato alla comunicazione della decisione assunta, ma è esteso alla fase di formazione della decisione stessa. Secondo il giudice è la parte datoriale a condividere con il sindacato non solo i dati aziendali ma anche ogni valutazione effettuata in ordine ai suddetti dati tutte le volte che come nel caso di specie, tale valutazione comporti una previsione di rischio per i livelli occupazionali.<sup>517</sup>

Il giudice fa rientrare nell'oggetto dell'obbligo di informazione non solo i dati sull'andamento aziendale ma anche la riflessione interna alla direzione aziendale sul futuro dello stabilimento sostenuta da quei dati.<sup>518</sup>

I lavoratori della GNK avevano un accordo aziendale firmato liberamente e volontariamente, il cui contenuto ha contribuito in maniera pesante a rafforzare i vincoli datoriali e i rispettivi diritti sindacali tramite la previsione di un obbligo in capo al datore di lavoro di impegnarsi al confronto con la R.S.U in caso di mutamento del contesto e delle condizioni di mercato escludendo l'uso dei licenziamenti coercitivi.<sup>519</sup>

Il decreto fa scaturire dalle clausole contrattuali collettive applicabili a GNK un diritto *“delle organizzazioni sindacali firmatarie ad interloquire nella delicata fase di formazione della decisione di procedere alla cessazione totale dell'attività di impresa o nella facoltà di intervenire sull'iter di formazione della decisione datoriale non potendo il datore di lavoro elidere o comunque ridurre le possibilità di reazione del sindacato che deve poter esercitare al meglio le proprie funzioni compresa quella di condizionare le future determinazioni e scelte gestionali dell'azienda con le ordinarie e legittime modalità di confronti e di contrasto.”*<sup>520</sup>

La tempestività con cui tali informazioni devono essere rese pare ineludibile dato che clausole contrattuali come quelle in oggetto obbligano la GNK ad effettuare le proprie scelte dopo aver sentito il sindacato.

---

<sup>517</sup> G.Frosecchi: *“diritti collettivi di informazione. Lezioni dal caso gkn”*. In labour & law issues, vol.7 n. 2 del 2021.

<sup>518</sup> ibidem

<sup>519</sup> G.Frosecchi: *“diritti collettivi di informazione. Lezioni dal caso gkn”*. In labour & law issues, vol.7 n. 2 del 2021.

<sup>520</sup> Ibidem

Queste clausole prevedono diritti di informazione che attengono alla tessa fase di formazione della decisione imprenditoriale e ampliano il margine di manovra del sindacato e rafforzano la sua capacità di svolgere la sua funzione di organizzare e di farsi portavoce dell'autotutela collettiva ossia conferiscono ad esso maggiore possibilità di agire e di farlo consapevolmente nel conflitto.<sup>521</sup>

È proprio l'aver firmato volontariamente e liberatamente quelle clausole ed aver esteso l'ambito di azione del legittimo conflitto che è obbligatori il ricevere adeguate informazioni sull'andamento dei livelli occupazionali e diventa un presupposto essenziale perché i sindacati possano inserirsi nel processo decisionale, con modalità che essi stessi prediligeranno, il punto è che le disposizioni contrattuali sono il perno della vicenda processuale GKN e sta al sindacato scegliere quale modalità di intervento adottare a fronte di una compiuta informazione poiché non può essere privato del suo legittimo spazio di conflitto per una estemporanea scelta datoriale.<sup>522</sup>

Tali clausole costituiscono il presupposto necessario perché il sindacato possa scegliere di porsi in un'ottica partecipativa nei confronti della direzione aziendale.<sup>523</sup>

Dai diritti di informazione istituiti dall'articolo 9 del Ccnl dei metalmeccanici e dall'accordo aziendale deriva una mera possibilità per il sindacato di scegliere se adottare un approccio collaborativo ed elaborare soluzioni alternative da offrire all'impresa per garantire la continuazione della produzione e la conservazione dei livelli occupazionali, le clausole contrattuali che garantiscono diritti di informazione rappresentano un'efficace strumento di contrasto ai processi di disintermediazione sia perché condizionano i rapporti di forza interni all'azienda incidendo sullo squilibrio informativo, sia perché le clausole rappresentano il prodotto di un sindacalismo efficace e concludente e contribuiscono a legittimare l'organizzazione collettiva.<sup>524</sup>

---

<sup>521</sup> G.Frosecchi: "diritti collettivi di informazione. Lezioni dal caso gkn". In labour & law issues, vol.7 n. 2 del 2021.

<sup>522</sup> ibidem

<sup>523</sup> ibidem

<sup>524</sup> G.Frosecchi: "diritti collettivi di informazione. Lezioni dal caso gkn". In labour & law issues, vol.7 n. 2 del 2021.

L'esperienza sindacale di GKN valorizza l'intermediario sindacale agli occhi dei lavoratori e si pone come solida alternativa alla tendenza del sindacato di rafforzare il piano della fornitura dei servizi quale strategia per affrontare la progressiva diminuzione delle adesioni.<sup>525</sup>

La clausola dell'accordo del 9 luglio 2020 esprime le potenzialità della funzione obbligatoria del contratto collettivo e la capacità di quest'ultimo di consentire l'esercizio di un controllo sulle scelte datoriali.<sup>526</sup>

## **7. Il caso Gianetti Ruote**

Il 3 luglio 2021, i 152 lavoratori della Gianetti Ruote di Ceriano Laghetto, in provincia di Monza, ricevettero la comunicazione da parte della direzione dell'avvenuto licenziamento.

Suddetta comunicazione conteneva il seguente testo: “ *con la presente si informano tutti i dipendenti addetti allo stabilimento di Ceriano Laghetto che con effetto dalla data odierna lo stabilimento rimarrà chiuso. Con lettera di pari data della presente è stato dato avvio alla procedura di licenziamento collettivo*”.<sup>527</sup>

Lo stabilimento della Gianetti è stato costruito 108 anni fa ed ha da sempre prodotto ruote per veicoli pesanti. È considerato uno degli stabilimenti storici della Brianza che aveva tra i suoi clienti noti marchi come Volvo, Iveco.<sup>528</sup>

Per quanto attiene alla procedura dei licenziamenti collettivi la vicenda è stata oggetto di ricorso davanti al tribunale ordinario di Monza.

La controversia vede come parte ricorrente la FIOM-CGIL BRIANZA e come parte resistente la stessa GIANETTI FAD WHEELS S.R.L..

Con ricorso in opposizione la FIOM-CGIL Brianza, UILM-UIL di Milano-Monza Brianza e FIM-CISL Monza, Brianza Lecco, riproposero la questione dell'antisindacalità dei comportamenti assunti dalla Gianetti Ruote, deducendo violazione delle previsioni dell'articolo 4 della legge n. 223 del 1991 relative

---

<sup>525</sup> ibidem

<sup>526</sup> ibidem

<sup>527</sup> V. Fragetta “ *Gianetti ruote*” in lavoro diritti Europa numero 4/2021

<sup>528</sup> ibidem

all'invio della comunicazione preventiva all'avvio della procedura di licenziamento collettivo di 152 unità prima ai lavoratori a mezzo di telegramma ed in un secondo momento alle organizzazioni sindacali, senza svolgere alcun esame.<sup>529</sup>

La parte ricorrente lamenta inoltre una violazione dell'articolo 9 del CCNL industria metalmeccanica, non avendo fornito alle RSU e alle relative organizzazioni sindacali alcuna informativa preventiva sulla volontà di chiudere definitivamente lo stabilimento sito in Ceriano Laghetto, come se non bastasse vi è una violazione dei principi cardine ossia violazione dei principi di buona fede e correttezza contrattuale, inoltre si registra una violazione del decreto della Regione Lombardia che prevedeva a carico della resistente l'obbligo di “ *mantenere inalterati i livelli occupazionali per un quinquennio dalla conclusione di un progetto di ricerca e sviluppo finanziato dalla Regione medesima*” andando ad avviare una procedura di licenziamento collettivo di 152 persone senza rispettare il predetto obbligo.<sup>530</sup>

Le organizzazioni sindacali, qui denominate parti oppponenti, chiedevano al tribunale di Monza l'accertamento delle condotte antisindacali messe in atto dalla società Gianetti e condannare la stessa società a cessare le condotte e dichiarare illegittima nonché annullare la procedura di licenziamento collettivo.<sup>531</sup>

La società Gianetti contrariamente ha sostenuto la insussistenza della violazione dell'articolo 4 della legge n. 223 del 1991 e che l'aver messo in ferie i lavoratori del primo stabilimento e l'aver iniziato la procedura sugli stabilimenti di Cerano, atteneva perfettamente al decreto opposto. Inoltre, non vi era la violazione dell'articolo 9 del CCNL metalmeccanici in quanto tale decisione era stata presa all'esito di un iter procedurale che si era concluso nel mese di giugno 2021.<sup>532</sup>

Inoltre, la pretesa violazione del decreto della regione Lombardia attenesse ad una violazione riguardante i rapporti che intercorrevano tra la società e la regione, nulla a che vedere con i rapporti terzi. In via subordinata la società ha eccepito che nel

---

<sup>529</sup> Sentenza n. 56/2022 tribunale ordinario di Monza

<sup>530</sup> ibidem

<sup>531</sup> ibidem

<sup>532</sup> Sentenza n. 56/2022 tribunale ordinario di Monza

caso in cui vi fosse l'accertamento della violazione degli obblighi di informazione e consultazione sindacale nel periodo precedente all'assunzione della decisione di dare avvio alla procedura di licenziamento collettivo, non può ripercuotersi sulla legittimità della procedura.<sup>533</sup>

Si è tentata una conciliazione tra le parti ma essendo stata inutile, la causa non essendo necessaria alcuna istruttoria, è stata decisa oralmente.

A sostegno delle motivazioni delle sigle sindacali, sono state allegare dei documenti.

Per la violazione dell'articolo 4 della legge 223 del 1991 è stata prodotta come prova documentale un telegramma con tale contenuto: *“con la presente le comunichiamo che a seguito delle procedure di chiusura del sito di Ceriano Laghetto a far data dal 5 luglio 2021 lei sarà posto in ferie sino a nostra differente comunicazione”*.<sup>534</sup>

Tutto ciò avveniva il 3 luglio 2021 nel corso della mattinata.

Nel pomeriggio del medesimo giorno, sulla piattaforma accessibile ad ogni singolo dipendente della società in oggetto, venne pubblicata una lettera nel quale si scrive *“ ai dipendenti addetti allo stabilimento di Ceriano Laghetto.03/07/2021 Oggetto: chiusura stabilimento di Ceriano Laghetto*

*Con la presente si informano tutti i dipendenti addetti allo stabilimento di Ceriano Laghetto che con effetto della data odierna lo stabilimento di Ceriano Laghetto resterà chiuso. con lettera di pari data della presente è stato dato avvio alla procedura di licenziamento collettivo ex artt. 4 r 24 della legge 223 del 1991, art. 1 D.Lgs 26.5.1997 n.151 e D.Lgs n.23 del 2015. I lavoratori addetti allo stabilimento di Ceriano Laghetto, sino al termine della procedura, saranno posti in ferie(sino al loro integrale esaurimento) e successivamente saranno in permesso retributivo con espresso esonero dal rendere la prestazione lavorativa”*.<sup>535</sup>

---

<sup>533</sup> ibidem

<sup>534</sup> Sentenza n. 56/2022 tribunale ordinario di Monza

<sup>535</sup> ibidem

Nel pomeriggio la società inviava tale comunicazione di avvio della procedura di licenziamento a mezzo fax e pec alle organizzazioni sindacali e alle loro segreterie.<sup>536</sup>

Per gli altri capi di opposizione si fa riferimento al testo integrale della sentenza:

*“B) L’AVER INIZIATO FORMALMENTE LA PROCEDURA DI LICENZIAMENTO COLLETTIVO SU ENTRAMBI I SITI PRODUTTIVI (CERIANO LAGHETTO E CARPENEDOLO) E AVER POSTO IN FERIE SOLO I LAVORATORI ADDETTI ALLO STABILIMENTO DI CERIANO LAGHETTO Le OOSS ricorrenti censurano la scelta aziendale di porre in ferie i dipendenti di Ceriano Laghetto durante le settimane di espletamento della procedura di licenziamento collettivo al fine di sottrarre al sindacato gli strumenti di pressione che avrebbe potuto mettere in atto, primo fra tutti lo sciopero e lamentano che il Giudice della fase sommaria abbia erroneamente ritenuto che la suddetta censura esulasse dall’oggetto del procedimento speciale di cui all’art. 28 della legge 300/1970 siccome “attinente al merito della procedura di licenziamento collettivo”. Ora, questo Giudice osserva che non vi è in atti la prova che la chiusura dello stabilimento di Ceriano Laghetto e l’aver posto in ferie i dipendenti di detto stabilimento siano condotte poste in essere allo scopo di impedire il diritto di sciopero o il diritto di indire assemblee sindacali nella unità produttiva, sicché se è pur vero che il profilo della censura delle OOSS non riguarda nella sua prospettazione il merito della procedura ex art. 4 e 24 della legge n. 223/1991, risulta in concreto insussistente l’antisindacalità denunciata. Aggiungasi che è pacifico tra le parti che dopo l’invio della comunicazione ex art. 4 e 24 legge n. 223/1991 del 3.07.2021 le OOSS ricorrenti hanno posto in essere protratte manifestazioni di dissenso rispetto alle decisioni del datore di lavoro, così dando espressione e attuazione alle prerogative sindacali. Né, come risulta dedotto dalle OOSS ricorrenti nella solo fase di merito (e non in quella sommaria), è condivisibile l’assunto secondo cui la chiusura dello stabilimento di Ceriano Laghetto con la messa in ferie forzate dei lavoratori, senza informazione preventiva ai lavoratori e alle loro rappresentanze sindacali, è da leggersi come*

---

<sup>536</sup> Sentenza n. 56/2022 tribunale ordinario di Monza

*una serrata preventiva a qualsiasi iniziativa di lotta dei lavoratori. A tale riguardo basta solo osservare che la serrata consiste, in genere, in un comportamento dell'imprenditore che, per scopi di solito attinenti alle relazioni di lavoro con i suoi dipendenti, chiude in vari modi, totalmente o in parte, la sua impresa, rifiutando di accettare la prestazione lavorativa che pure gli viene offerta e, di conseguenza, di pagare la retribuzione contrattualmente prevista, mentre nel caso di specie non vi è stata alcuna sospensione delle retribuzioni dovute ai dipendenti. In conclusione, i profili di antisindacalità delle condotte della società resistente sopra esaminate non sussistono. C) VIOLAZIONE DEL DECRETO DELLA REGIONE LOMBARDIA CHE PREVEDEVA A CARICO DELL'ODIERNA RESISTENTE L'OBBLIGO DI MANTENERE INALTERATI I LIVELLI OCCUPAZIONALI PER UN QUINQUENNIO DALLA CONCLUSIONE DI UN PROGETTO DI RICERCA E SVILUPPO FINANZIATO DALLA REGIONE MEDESIMA* Dai documenti prodotti risultano le seguenti circostanze di fatto: - con il decreto n.7128/2011 la Regione Lombardia approvava un bando di invito a presentare progetti di ricerca industriale e sviluppo sperimentale nei settori strategici di Regione Lombardia e del Ministero dell'Istruzione, dell'Industria e della Ricerca che prevedeva un finanziamento con denaro pubblico, in parte a fondo perduto ed in parte a tasso agevolato e a detto bando partecipò la società resistente; - con decreto n. 5485 del 21.06.2012 la Regione Lombardia provvedeva all'approvazione delle graduatorie relative ai progetti ammessi all'intervento finanziario (doc. 14 fasc. ric.) e prevedeva anche che alla domanda di erogazione fosse allegata una dichiarazione con la quale la società partecipante dichiarava, tra le altre cose, che "il Partener dell'impresa mantenga l'attività economica per un periodo di 5 anni dalla conclusione del Progetto di R&S (art. 57 del Regolamento CE 1083/2006)"; - che la società resistente è risultata destinataria del suddetto bando e con provvedimento del 21.06.2012 le veniva riconosciuto un finanziamento in parte a fondo perduto e in parte a tasso agevolato per progetto denominato Super Light Truck Wheel (doc. 3, fasc. res.); - che il progetto vedeva la società resistente come capofila e come partner il Politecnico di Milano, Bluethink s.p.a e 2 Effe Engineering s.r.l.; - che con il contratto di intervento

*finanziato Finlombarda/GIANETTI RUOTE spa in qualità di Partner Capofila venivano stabilite, tra le altre pattuizioni, le condizioni per l'erogazione dell'intervento finanziario e tra gli obblighi che si assumeva il soggetto beneficiario vi era anche quello di "mantenere l'attività economica per un periodo di 5 (cinque) anni dalla conclusione del Progetto di R&S, nel rispetto delle disposizioni del Regolamento CE 1083/2006 art. 57" (doc. 4, fasc. res); - che in data 18/05/2016 la Regione Lombardia approvava il progetto e disponeva il pagamento del saldo del finanziamento (doc. 3, fasc. res.). Ciò premesso, le OOSS ricorrenti hanno allegato che il contratto di finanziamento concluso dalla società resistente a seguito della partecipazione al Bando regionale è configurabile come contratto a favore di terzo in quanto con l'impegno a mantenere l'attività economica - che all'epoca coincideva con l'attività che si svolgeva nello stabilimento di Ceriano Laghetto (poiché la società non aveva ancora acquisito la sede di Carpenedolo) - si sarebbe obbligata a mantenere inalterati i livelli occupazionali e ciò per il periodo di 5 anni che dovevano decorrere non dalla approvazione del progetto, ma, previa lettura del bando unitamente all'art. 57 del Regolamento CE 1083/2006, dall'erogazione dell'ultima rata del programma del finanziamento avvenuta il 30.06.2020. La società resistente ha offerto una diversa interpretazione della norma contrattuale in punto al momento di decorrenza dei cinque anni previsti nella dichiarazione di impegno sopra evidenziata (ovvero dall'approvazione del progetto e non dal pagamento dell'ultima rata di finanziamento), nonché una diversa interpretazione delle parole "attività economica" e, soprattutto ha contestato la configurabilità del contratto a favore di terzo, evidenziando che l'eventuale inadempimento avrebbe come conseguenza solo l'obbligo della restituzione del finanziamento concesso all'Ente concedente. Ebbene, questo giudice osserva che non sarebbe corretto configurare il contratto in questione come contratto a favore dei terzi lavoratori occupati nello stabilimento di Ceriano Laghetto, in quanto ai sensi dell'art. 1411 c.c., secondo autorevole dottrina, affinché ricorra la fattispecie in esame è necessario che il diritto del terzo trovi il suo esclusivo fondamento nel contratto e non si ha, pertanto, contratto a favore di terzo quando il terzo ricavi solo vantaggio dal*

*contratto, ma non acquisti la titolarità del diritto. In ogni caso, anche a voler dare per ammessa l'interpretazione del contratto di finanziamento proposta dalle OOSS ricorrenti in punto alla decorrenza del momento di inizio degli effetti dell'impegno che sarebbe stato violato dalla società e a voler dare per ammessa la configurabilità del contratto a favore di terzo, da ciò scaturirebbero solo delle prerogative di carattere individuale e non sindacale, sicché la condotta della società resistente esulerebbe dal perimetro della tutela prevista dall'art. 28 legge n. 300/1970, come già evidenziato dal Giudice della fase sommaria. Alla luce di quanto esposto risulta così come è irrilevante al fine del decidere l'acquisizione al fascicolo dei documenti richiesti dalle OOSS ricorrenti (ovvero del progetto denominato Super Light Truck Wheel con tutti gli allegati in particolare dell'allegato A) contenente la dichiarazione di Gianetti Ruote di cui alle pagine 94-99 del bando di gara). Irrilevante, nonché inammissibile (poiché trattasi di documenti di cui non è certa l'esistenza) è poi la richiesta di ordinare alla società convenuta ed a Sace S.p.A di produrre in giudizio eventuali documenti attestanti finanziamenti ricevuti e garantiti con denaro pubblico ed a quali condizioni di salvaguardia dell'occupazione. Per quanto detto va esclusa, sotto il profilo in esame, la sussistenza dell'asserita condotta antisindacale.*

**D) VIOLAZIONE DEGLI OBBLIGHI INFORMATIVI PREVISTI DELL'ART. 9 DEL CCNL INDUSTRIA METALMECCANICA E DAL D. LVO 25.02.2007 N.25** Le OOSS ricorrenti lamentano la violazione dell'art. 9 del CCNL di settore per non avere mai la società comunicato nel 2021 (ma neanche in precedenza) che avrebbe assunto la decisione di chiudere lo stabilimento di Ceriano Laghetto e, più in generale, per non aver adempiuto ai doveri di informativa sull'andamento prevedibile dell'occupazione. Censurano poi il decreto emesso all'esito della fase sommaria: a) nella parte in cui il Giudice aveva ritenuto che la norma collettiva non pareva essere stata violata in relazione all'informativa alle R.S.U. su base annuale sui livelli di occupazione richiamando il decreto conclusivo di altro procedimento ex art. 28 della legge 300/1970 svoltosi tra le medesime parti, relativo ex aliis allo "svilimento dell'attività sindacale per reiterato rifiuto di un confronto sul piano industriale ed occupazionale" dove il Tribunale, in diversa

*composizione, non aveva ritenuto provata la violazione degli obblighi informativi a fronte dello svolgimento di un calendario di incontri quasi mensili tenutisi tra la direzione e i rappresentanti sindacali nel 2020; b) nella parte in cui il provvedimento opposto aveva considerato che alla luce di un comma della norma contrattuale che prevede che “Le Parti si danno atto che le procedure previste dalla Legge 23 luglio 1991, n. 223, dalla Legge 29 dicembre 1990, n. 428 nonché dal D.P.R. n. 218 del 2000, assorbono e sostituiscono le procedure di informazione e consultazione in materia”, doveva ritenersi assorbito l’obbligo informativo dedotto dalle ricorrenti nelle procedure di informazione previste dalla legge n. 223/1991; c) ed infine nella parte in cui non aveva ritenuto applicabili gli obblighi informativi di cui all’art. 4 del D.Lvo n. 25/2007 al caso di specie ritenendo che il loro ambito fosse circoscritto solo alle realtà produttive a carattere transazionale, carattere che non era riscontrabile nel caso di specie. La società resistente ha contestato le allegazioni attoree ripercorrendo in modo dettagliato gli incontri tenutisi nell’anno 2019 che portarono alla conclusione dell’accordo aziendale del 12.07.2019 per ottenere da un lato una maggiore efficienza dell’organizzazione del lavoro e dall’altra il contenimento dei costi, nonché enumerando gli incontri tenuti nel 2020 (15 incontri) e nel 2021 (6 incontri) e richiamando il decreto del Tribunale di Monza depositato il 20/08/2020 che, tra l’altro, aveva escluso l’antisindacalità della condotta della società per non essersi sottratta al confronto sindacale sul tema dell’applicazione dell’accordo del luglio 2019 e sui problemi insorti su di esso e il decreto del Tribunale di Monza depositato il 28.04.2021 che aveva escluso la sussistenza di un comportamento della società di reiterato rifiuto di un confronto sul piano industriale e occupazionale a fronte degli incontri tenutisi nell’anno 2020 (doc. 25 e 26, fasc. res.). La società resistente ha poi fatto riferimento alle email dei funzionari delle OOSS prodotte sub doc. 27, 28 e 29 per dimostrare che vi erano stati incontri con la società nel 2021 (l’ultimo dei quali il 29.06.2021) per discutere sull’andamento aziendale e al documento prodotto sub doc. 34, quale presentazione dei dati dello stabilimento di Ceriano Laghetto effettuata nella riunione del 17.03.2021 con indicazione delle criticità sulla continuità aziendale ed occupazionale. Da ultimo la società ha asserito che la*

*decisione di procedere alla chiusura dello stabilimento di Ceriano Laghetto si era conclusa solo nel mese di giugno 2021 e che, pertanto, la comunicazione di essa, fatta nella contestuale comunicazione ex art. 4 legge n. 223/1991 del 3.07.2021, fosse tempestiva. Ciò premesso, occorre richiamare i riferimenti normativi che vengono in rilievo. L'art. 9 del CCNL di settore prevede che "le Direzioni delle aziende che occupano almeno 50 dipendenti forniranno annualmente alle Rappresentanze sindacali unitarie e alle Organizzazioni sindacali territoriali dei sindacati stipulanti tramite l'Associazione territoriale di competenza, su richiesta delle stesse, informazioni su: a) omissis; b) la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione nonché in caso di previsioni di rischio per i livelli occupazionali le eventuali misure di contrasto previste al fine di evitare o attenuarne le conseguenze. Le Direzioni delle aziende che occupano almeno 50 dipendenti forniranno alle Rappresentanze sindacali unitarie e alle Organizzazioni sindacali territoriali dei sindacati stipulanti tramite l'Associazione territoriale di competenza, nel corso di un apposito incontro, informazioni sulle decisioni che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro e dei contratti di lavoro con riferimento a: -le sostanziali modifiche del sistema produttivo che investano in modo determinante le tecnologie adottate o l'organizzazione complessiva del lavoro, o il tipo di produzione in atto ed influiscano complessivamente sull'occupazione o che abbiano rilevanti conseguenze sulle condizioni prestantive; le disposizioni di questo punto non riguardano le ricorrenti modifiche dell'organizzazione del lavoro e dei mezzi di produzione che attengono al normale miglioramento dei risultati della attività imprenditoriale; - le operazioni di scorporo e di decentramento permanente al di fuori dello stabilimento di importanti fasi dell'attività produttiva in atto qualora esse influiscano complessivamente sull'occupazione. Le Parti si danno atto che le procedure previste dalla Legge 23 luglio 1991, n. 223, dalla Legge 29 dicembre 1990, n. 428 nonché dal D.P.R. n. 218 del 2000, assorbono e sostituiscono le procedure di informazione e consultazione in materia. (Omissis) Le previsioni che precedono costituiscono attuazione della disciplina di cui al D. Lgs. 6 febbraio 2007, n. 25. (Omissis) Le Direzioni delle unità produttive che*

*occupano più di 150 dipendenti, inoltre, forniranno annualmente alle Rappresentanze sindacali unitarie e, tramite l'Associazione imprenditoriale di competenza, alle Organizzazioni territoriali dei sindacati stipulanti, nel corso di un apposito incontro, informazioni su – i livelli occupazionali suddivisi per tipologia di rapporto di lavoro e previsioni sulle dinamiche occupazionali anche in relazione all'andamento della domanda e dei conseguenti carichi di lavoro”).*

*Come si legge nel testo dello stesso articolo 9 le previsioni in esso dettagliate danno attuazione alla disciplina di cui al D. Lgs. 6 febbraio 2007, n. 25. Il D. Lgs. 6 febbraio 2007, n. 25, attuativo della direttiva 2002/14/Ce del Parlamento europeo e del Consiglio dell'11.03.2002 ha introdotto a carico di talune categorie “dimensionali” di datori di lavoro (tra i quali è compresa la società resistente, diversamente da quanto affermato nel provvedimento opposto) determinati obblighi di informazione e consultazione previsti dall'art. 4 che, come previsto al comma 1 dello stesso articolo, sono demandati ai contratti collettivi per definire “le sedi, i tempi, i soggetti, le modalità ed i contenuti dei diritti di informazione e consultazione riconosciute ai lavoratori”. Ciò premesso, e limitata l'indagine all'adempimento degli obblighi informativi all'anno 2021, ovvero al periodo di tempo più vicino alla chiusura dello stabilimento di Ceriano Laghetto, questo Giudice osserva che dalla presentazione dei dati dello stabilimento di Ceriano Laghetto rappresentata all'incontro tenutosi con le OOSS il 17.03.2021 prodotta sub doc. 34 emerge che vennero evidenziati per l'anno 2020 la marcata riduzione del fatturato, le flessioni del mercato e della produzione, la perdita conseguita, le criticità della situazione verso i clienti e per l'anno 2021 l'ulteriore flessione del mercato, nonché le misure strategiche di produzione e commerciali poste in opera a partire dal 2018 per recuperare la crisi e, da ultimo, l'informazione che se tutte le misure in atto non avessero portato risultati positivi lo stabilimento sarebbe stato chiuso. Al termine del documento la società avvisava che non avrebbe più chiesto altri incontri per discutere, ma è pacifico che altri incontri successivi si tennero sino al 29/06/2021. Al riguardo si osserva che dalla email datata 29.03.2021 inviata dal Segretario Fiom - CGIL Bucchioni ai rappresentanti della società risulta che veniva chiesto in riferimento a quanto detto il 17 marzo 2021*

*un incontro specifico proprio per discutere il piano industriale che l'azienda intendeva mettere in atto per garantire la continuità aziendale e occupazionale. Ora questo Giudice osserva, quindi, che le informazioni date all'incontro del 17.03.2021 sulla situazione di crisi economica dello stabilimento di Ceriano Laghetto e l'annunciato rischio di chiusura riguardavano all'evidenza, per effetto, anche la modifica dei livelli occupazionali, sicché in relazione a tali informazioni la società ha assolto parzialmente agli obblighi informativi previsti dall'art. 9 del CCNL di settore. Non vi ha assolto, invece, in punto alle informazioni su eventuali misure di contrasto previste al fine di evitare o attenuare le conseguenze dei rischi occupazionali. Non ha assolto a tale obbligo neppure circa la decisione finale di chiudere lo stabilimento di Ceriano Laghetto. Ed infatti, l'allegazione della società resistente sulla tempestività della comunicazione della decisione stante il completamento dell'iter decisionale solo nel mese di giugno 2021 è generica; inoltre, la società non ha offerto di provare tale circostanza. Aggiungasi che, in considerazione delle dimensioni della società resistente e della necessaria programmazione delle attività aziendali a breve e medio tempo, non è plausibile che la decisione sia stata assunta solo nei giorni immediatamente antecedenti al 3.07.2021. Sul punto, pertanto, questo Giudice ritiene che la società non abbia dimostrato di aver assolto all'obbligo informativo avente come contenuto le eventuali misure di contrasto previste al fine di evitare o attenuare le conseguenze dei rischi occupazionali e la tempestiva informazione della decisione di chiudere lo stabilimento di Ceriano Laghetto. Né si può ritenere che laddove nell'art. 9 si legge che "Le Parti si danno atto che le procedure previste dalla Legge 23 luglio 1991, n. 223, dalla Legge 29 dicembre 1990, n. 428 nonché dal D.P.R. n. 218 del 2000, assorbono e sostituiscono le procedure di informazione e consultazione in materia" i contraenti abbiano voluto ritenere assorbite nella procedura dell'art. 4 della legge n. 223/1991 anche informazioni relative alla chiusura degli stabilimenti. Ed infatti, dalla lettura della suddetta disposizione è chiaro che essa fa riferimento agli obblighi informativi "in materia" ovvero a quelli propri, con riferimento alla legge n. 223/1991, del licenziamento collettivo. In conclusione, in relazione al mancato adempimento dell'obbligo informativo riferito alle eventuali*

*misure di contrasto previste al fine di evitare o attenuare le conseguenze dei rischi occupazionali e alla decisione finale della chiusura dello stabilimento, sussiste il carattere antisindacale della condotta. Al riguardo si osserva che anche se il comportamento datoriale è materialmente esaurito esso risulta persistente e idoneo a produrre effetti durevoli nel tempo sia per la portata intimidatoria, sia per la situazione di incertezza che ne consegue, sicché va emessa una condanna in futuro volta a prevenire la reiterazione da parte della società di una condotta che può essere replicabile in relazione ad altro stabilimento. A fronte della dedotta violazione degli obblighi informativi sindacali sulle eventuali misure di contrasto previste al fine di evitare o attenuare le conseguenze dei rischi occupazionali e sulla chiusura dello stabilimento di Ceriano Laghetto le OOSS hanno chiesto anche, come conseguenza, la dichiarazione di illegittimità e l'annullamento della procedura di licenziamento collettivo avviata con la comunicazione del 3.07.2021. Tale domanda non può trovare accoglimento in quanto difetta, anche a livello descrittivo nell'esposizione dei fatti in ricorso, il nesso causale tra la violazione del suddetto obbligo informativo e l'attuazione del procedimento di licenziamento collettivo ovvero non è allegato e neppure provato che in caso di adempimento del suddetto obbligo informativo il procedimento di licenziamento collettivo non sarebbe stato avviato. Da ultimo, si rileva che solo nel ricorso in opposizione le OOSS ricorrenti hanno lamentato che nella lettera di avvio della procedura di licenziamento collettivo la società ha indicato per i lavoratori punteggi sbilanciati a seconda dello stabilimento in cui erano occupati determinando uno sbilanciamento a sfavore degli addetti di Ceriano Laghetto. Solo per completezza questo Giudice osserva, al riguardo, che è una censura che attiene ai criteri di scelta individuati in base all'art. 5 della legge n. 223/1991 e che essa è priva di carattere antisindacale in quanto non vengono in rilievo le prerogative sindacali o il diritto di sciopero, ma profili che attengono ai licenziamenti individuali”<sup>537</sup>*

Il giudice ha accertato una condotta antisindacale e la dichiara in capo alla società GIANETTI FAD WHELLS S.R.L. il comportamento antisindacale è “*consistito*

---

<sup>537</sup> Testo integrale della sentenza 56 del 2022. È stato inserito il testo integrale per dare piena importanza alla trattazione.

*nell'aver inadempito all'obbligo informativo sulle eventuali misure di contrasto previste al fine di evitare o attenuare le conseguenze dei rischi occupazionali e sulla decisione finale di chiusura dello stabilimento di Ceriano Laghetto e ordina alla società di fare adempimento per il futuro a tutti gli obblighi informativi previsti dall'art. 9 del CCNL industria metalmeccanica [...]”.*<sup>538</sup>

Tutto ciò premesso, sorge una domanda: cosa hanno in comune questi due casi esaminati? Quale rimedio?

I diritti di informazione e consultazione, risultati violati in queste due casistiche esaminate, possono essere tutelati con delle clausole contrattuali.

Le clausole contrattuali possono rappresentare un efficace strumento di contrasto ai processi di disintermediazione in quanto si condizionano i rapporti di forza che vi si creò all'interno dell'azienda andando ad incidere pesantemente sullo squilibrio di potere in favor delle rappresentanze sindacali, ma anche perché le clausole ben rappresentano il simbolo di un sindacalismo forte, deciso, efficace e concludente contribuendo a rendere legittima l'organizzazione collettiva.<sup>539</sup>

L'accordo aziendale è un esempio di come utilizzare il secondo livello di contrattazione non solo a vantaggio del datore di lavoro ma come strumento posto a vantaggio nel rafforzare gli obblighi di consultazione ed informazione.<sup>540</sup>

Il contratto collettivo risulta essere il prodotto per eccellenza della mediazione di contrapposti interessi. Risulta necessario costruire dal principio nel testo contrattuale rapporti di forza interni tali da permettere alle rappresentanze sindacali di porre in essere al momento della contrattazione, nel momento della negoziazione, gli interessi dei lavoratori come quello di essere preventivamente informati della possibilità che si verifichino licenziamenti collettivi.<sup>541</sup>

L'accordo aziendale di GKN è stato il segno di una progressiva incidenza sui rapporti di forza interni aziendali, portata avanti dal sistema di collettivo di

---

<sup>538</sup> ibidem

<sup>539</sup> Proseccchi : “ *diritti collettivi di informazione. Lezioni dal caso GKN*” in labour & law Iuaaues, vol.7 n. 2 del 2021.

<sup>540</sup> ibidem

<sup>541</sup> Proseccchi : “ *diritti collettivi di informazione. Lezioni dal caso GKN*” in labour & law Iuaaues, vol.7 n. 2 del 2021.

fabbrica, creato dopo la creazione delle figure dei team leader nel 2017, creato dopo l'attuazione concreta di scioperi, assemblee,.<sup>542</sup>

Il caso GNK risulta essere un'esperienza sindacale che valorizza il sindacato agli occhi del lavoratore e risulta essere un'alternativa del sindacato che cerca di valorizzare solo il piano dei servizi.<sup>543</sup>

Se nel caso GIANETTI, vi fosse stato un accordo simile quello di GNK, il giudice monzese avrebbe accordato agli obblighi di informazione e di consultazione di fonte contrattuale, un peso maggiore rispetto a quello riconosciuto nel decreto emesso.<sup>544</sup>

In entrambi i casi esaminati non vi è un rilievo "sistematico" degli obblighi di consultazione ed informazione, la cui relativa effettività ed efficacia dipende esclusivamente da norme contrattuali collettive che non attuano pieno la norma legale di rinvio.<sup>545</sup>

Si dovrebbe in tal senso procedere ad un esame di compatibilità tra le norme comunitarie in particolare ci si riferisce alla direttiva 2002/14/CE, e le norme procedurali ex legge 223 del 1991.<sup>546</sup>

## **8. Il caso WHIRLPOOL EMEA S.P.A**

Whirlpool Corporation è un'azienda specializzata nella produzione di elettrodomestici.

L'azienda opera in oltre 170 Paesi in tutto il mondo e ha una forte presenza in Nord America, Europa, Asia e America Latina. Whirlpool ha numerose fabbriche e centri di ricerca e sviluppo in diversi Paesi, in cui progetta e produce i suoi elettrodomestici.

---

<sup>542</sup> ibidem

<sup>543</sup> ibidem

<sup>544</sup> Proseccchi : “ *diritti collettivi di informazione. Lezioni dal caso GKN*” in labour & law Iuaaues, vol.7 n. 2 del 2021.

<sup>545</sup> ibidem

<sup>546</sup> Proseccchi : “ *diritti collettivi di informazione. Lezioni dal caso GKN*” in labour & law Iuaaues, vol.7 n. 2 del 2021.

Le lotte sindacali legate a Whirlpool in Italia hanno avuto origine dalla decisione dell'azienda di chiudere lo stabilimento di Napoli, situato a Napoli con oltre 300 dipendenti, per trasferire la produzione in Polonia.

Tale vicenda risale al 2017, quando il gruppo Whirlpool Corporation acquisisce la divisione elettrodomestici della multinazionale italiana Indesit. All'epoca, le necessità di razionalizzazione e l'obiettivo di abbattere i costi spinsero l'azienda americana a prendere questa decisione.

La chiusura dello stabilimento di Napoli venne annunciata nel 2018, e i dipendenti protestarono immediatamente contro la decisione, insieme ai sindacati. Le motivazioni principali delle proteste erano il timore per la perdita dei posti di lavoro, le problematiche sociali ed economiche che colpirebbero l'area circostante e il presunto mancato rispetto degli accordi precedenti tra l'azienda e i sindacati.

La mobilitazione dei lavoratori e dei sindacati incrementò nel corso del 2019, quando vennero organizzate varie proteste e scioperi per cercare di bloccare la chiusura dello stabilimento. Le richieste dei lavoratori erano principalmente rivolte alla ricerca di soluzioni alternative che potessero salvaguardare i posti di lavoro e la produzione in Italia.

Nonostante le proteste e i tentativi di mediazione, inclusi gli incontri con i rappresentanti del governo italiano, Whirlpool ha confermato la chiusura dello stabilimento di Napoli nel 2020. La produzione venne gradualmente spostata in Polonia, dove i costi di produzione sono inferiori.

Le conseguenze della chiusura dello stabilimento di Napoli e del trasferimento della produzione in Polonia sono state significative. I dipendenti che hanno perso il lavoro hanno lottato per trovare nuove opportunità occupazionali nella regione, e si è verificato un impatto negativo sull'economia locale.

Le lotte sindacali associate alla chiusura dello stabilimento di Napoli da parte di Whirlpool hanno messo in luce le problematiche relative alla delocalizzazione delle aziende in cerca di costi più bassi di produzione e le conseguenze sociali ed economiche che ne derivano.

Gli effetti sociali dei licenziamenti sono stati drammatici per i lavoratori coinvolti e le loro famiglie. Molti di loro si sono trovati improvvisamente senza lavoro, con

la necessità di reinventarsi professionalmente. Ciò ha portato ad un aumento del tasso di disoccupazione nella regione e ad un impoverimento delle famiglie coinvolte. Inoltre, la chiusura dello stabilimento ha avuto un impatto negativo sull'intera comunità, minando la stabilità economica e sociale.

Dal punto di vista economico, la chiusura dello stabilimento Whirlpool a Napoli ha avuto conseguenze significative sulla regione. Innanzitutto, la perdita di posti di lavoro ha comportato una diminuzione del potere d'acquisto dei lavoratori licenziati, con un inevitabile calo del consumo locale. Inoltre, la chiusura ha ridotto il reddito fiscale per il governo locale e ha provocato la fuga di talenti. Il tessuto economico di Napoli è stato profondamente danneggiato.

Di fronte a questa situazione, i lavoratori licenziati hanno organizzato proteste e manifestazioni per chiedere il ripristino dei posti di lavoro. Molti di loro hanno evidenziato anche la mancanza di una politica industriale a sostegno delle imprese e della creazione di posti di lavoro sostenibili. Alcune proposte prevedono l'intervento dello Stato o di altre aziende per riaprire lo stabilimento e mantenere l'occupazione nella regione.

La chiusura dello stabilimento Whirlpool a Napoli e i conseguenti licenziamenti hanno generato un impatto rilevante sia dal punto di vista sociale che economico. Le conseguenze sono state pesanti per i lavoratori che hanno perso il lavoro e per la comunità locale nel suo insieme. È necessario un dialogo tra i rappresentanti dei lavoratori, l'azienda e le istituzioni pubbliche per trovare soluzioni efficaci che siano in grado di mitigare gli effetti negativi e garantire opportunità di lavoro sostenibili nella regione di Napoli.

## *Conclusioni*

Lo scopo dell'elaborato è stato quello di analizzare dettagliatamente e pedissequamente il ruolo che le organizzazioni sindacali rivestono in una situazione di dissesto aziendale.

In altre parole, si è affrontato il tema del ruolo che i sindacati ricoprono in una crisi aziendale.

Per sviluppare suddetto tema è stato necessario ripercorrere la genesi nonché analizzare la nuova struttura e il nuovo contenuto del nuovo codice della crisi di impresa e dell'insolvenza.

Con tale codice il legislatore ha cercato di riaffermare il potere delle organizzazioni sindacali in azienda, dando maggior valore alle stesse e rendendole “*colonne portanti*” dell'azienda.

Da questo lavoro è emerso che il sindacato è in difficoltà. Analizzando i tre casi di GNK, GIANETTI RUOTE e WHIRLPOOL si è evidenziato come due realtà produttive importanti sono state oggetto di controversie giudiziarie.

Un passaggio fondamentale per la stesura di questo elaborato è stato quello di analizzare il tipo di dialogo intercorrente tra parte datoriale e parte sindacale.

Peraltro alla luce di quanto suesposto, il dialogo tra datore di lavoro e organizzazioni sindacali manca, è totalmente assente.

I lavoratori hanno bisogno delle organizzazioni sindacali perché solo con un dialogo costruttivo e non distruttivo può aversi il “bene aziendale”.

La mediazione tra i due diversi interessi eviterebbe situazioni come quelle descritte nel capitolo quarto dell'elaborato.

Tramite il dialogo, una mediazione ed una contrattazione ATTIVA si può risanare la crisi che coinvolge l'azienda.

Da questo studio è emerso che il ruolo dei sindacati in una crisi di impresa è ancora marginale in quanto la condotta antisindacale del potere datoriale persiste.

I datori di lavoro o se si vuole gli imprenditori, quando si trovano nella posizione di prendere delle decisioni importanti per la vita dell'impresa sottovalutano il dialogo con i sindacati.

Dunque, in molti casi l'obbligo di informazione e consultazione ai sindacati viene violato, e si preferiscono misure controproducenti come il licenziamento collettivo, rispetto ad altre soluzioni come una delocalizzazione, un demansionamento.

I casi analizzati sottolineano un problema delicato cioè quello della non riconoscenza dell'importanza rivestita dalle relazioni industriali impregnate di dialogo e co-partecipazione attiva.

Per l'azienda nonché per l'imprenditore rappresenta un limite, una riduzione di produttività ed efficienza per l'attività produttiva.

Tutto ciò avviene per una mancanza attiva e coscienziosa della consultazione con i sindacati.

L'azienda è composta da un corpo rappresentato dai macchinari, dai locali, ma è costituita anche da un'anima. Quest'anima sono proprio i lavoratori.

Si conclude la trattazione del tema con una frase che ha ispirato l'elaborato: “*autocracy is always more simple than democracy. It acts without consulting. Consultation takes time and acts according to rule*”.<sup>547</sup>

È un augurio affinché il progetto voluto del legislatore ed inserito nel codice della crisi di impresa e dell'insolvenza non sia solo scritto ma che in concreto possa penetrare all'interno di ogni singola azienda e diventi un *modus operandi*.

---

<sup>547</sup> J.R.COMMONS., in *Industrial Goodwill*: l'autocrazia di certo è più semplice della democrazia, ma è nella reciproca consultazione delle parti sociali che si dispiega la vera potenzialità per il datore di lavoro e lavoratore, nella reciprocità dello scambio.

## BIBLIOGRAFIA

**ABRATE M.**, *Lavoro e lavoratori nell'Italia contemporanea*, Franco Angeli, Milano, 1997, pag. 27.

**ABRIANI N. ROSSI A.**, *Nuova disciplina della crisi d'impresa e modificazioni del Codice civile: prime letture*, in *Le Società, Mensile di diritto e pratica commerciale societaria e fiscale*, 2019, pp. 393-412.

**ABRIANI N.**, *Norme di comportamento del collegio sindacale*, in *Rivista di Diritto Societario*, 2011, pp. 214-269.

**ACCORNERO A.**, *La parabola del sindacato*, Bologna, 1991.

**ACOCELLA G.** *Storia della CISL*, 2000.

**ACQUAROLI A.**, *Il ruolo del professionista nella gestione della crisi*, Università Politecnica delle Marche, Facoltà di economia Giorgio Fuà, Anno Accademico 2018-2019.

**ADDAMO S.** *La responsabilità del collegio sindacale nella crisi d'impresa*, in *Le nuove leggi civili commentate*, 2019.

**AIELLO A., AURICCHIO A., COVINO G., JEANTET L.,** *Il piano attestato di risanamento e l'accordo di ristrutturazione dei debiti nel codice della crisi d'impresa*, in *Rivista di diritto bancario*, 2019, pp. 1-22.

**ALGOSTINO A.,** *Nel nome della maggioranza contro il dissenso. Commento al Testo unico sulla rappresentanza- Confindustria, Cgil, Cisl e Uil- 10 gennaio 2014.*

**ALVINO I.,** *Continuità aziendale, trasferimento d'azienda e tutela dell'occupazione nel nuovo codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza*, in *Riv. Dir. Lav.*, 2019.

**ALVINO I.,** *Art.2086 c.c. e procedure di informazione e consultazione sindacale*, in *Lavoro Diritti Europa* 1/2023.

**ALVINO, IAMBERTI, ROMEI.,** *La gestione dei rapporti di lavoro nelle crisi di impresa*, Giuffrè editore, Milano, 2023.

**AMBROSINI, PACCHI.,** *Diritto della crisi e dell'insolvenza*, Bologna, 2020.

**AMORTH A.,** *La Costituzione Italiana. Commento Sistemico*, Milano, Giuffrè Editore, 1948.

**ANGELICI C.**, *Sulla impugnativa delle deliberazioni del collegio sindacale*, in *Rivista del diritto commerciale e del diritto generale delle obbligazioni*, 2019, 3, pp. 359-372.

**ANNIBALDI C.**, *Impresa, partecipazione, conflitto. Considerazioni dell'esperienza Fiat*. Dialogo con Giuseppe Berta, Marsilio Editori, Venezia, 1994.

**ANTONIOLI M.**, *Storia del sindacalismo. Dalle origini al corporativismo fascista*, Venezia Marsilio 1982.

**ASSANTI C.**, *Corso di diritto del lavoro*, Padova, Cedam, 1993.

**BAGLIONI G.**, *Il sindacalismo dell'autonomia*, Bari, De Donato, 1977, pag. 14.

**BALANDI G.G.**, *Per una consapevole cultura costituzionale*. A cura di A. Pugiotto, Jovene editore, 2013. Estratto.

**BALDASSARRE A.**, *Iniziativa economica privata*, in *Enc. Dir.*, Vol. XXI, Giuffrè editore, 1971.

**BALDASSARRE A.**, *Libertà*, enciclopedia giuridica Treccani.

**BALLESTRERO M.V.**, *Diritto fondamentale e regole del conflitto*. A cura di G. Pino, Giuffrè editore, 2015.

**BALLESTRERO M.V.**, *Diritto sindacale*, Giappichelli, Torino, 2014.

**BALLESTRERO M.V.**, *Diritto sindacale*, Giappichelli, Torino, 2012, quarta edizione aggiornata.

**BANA M.**, *Piano attestato di risanamento e controllo dei sindaci*, in Guida alla Contabilità e Bilancio, 2017, 3, pp. 1-7.

**BANA M.**, *Riforma della crisi d'impresa*, in *La settimana fiscale*, 2017, 45, 21-26.

**BARATTA A.I. e LAURI O.**, *Attività del collegio sindacale alla luce del codice della crisi e dell'insolvenza*, in *I/ Fallimentarista*, 2019, pp. 1-7.

**BARBADORO I.**, *Il sindacato delle origini (1876-1900) in M. Antonioli, Storia del sindacalismo. Dalle origini al corporativismo fascista*, Venezia Marsilio 1982.

**BASCELLI M.**, *Gli strumenti di regolazione della crisi: gli accordi nel Codice della crisi di impresa e dell'insolvenza. Luci ed (alcune) ombre*, in *Rivista di diritto bancario*, 2019, pp. 1-17.

**BASSI,** *Codice della crisi e dell'insolvenza- i presupposti delle procedure concorsuali nel codice della crisi e dell'insolvenza*, in Giur.IT, agosto-settembre 2019, 1943 commento alla normativa.

**BASTIA P.,** *Pianificazione e controllo dei risanamenti aziendali*, 1996.

**BAUDINO A.,** *Compiti e responsabilità degli organi di amministrazione e controllo delle società di capitali dopo il codice della crisi di impresa*, in Società e Contratti, Bilancio e Revisione, 2019,

**BAVARO V.,** *Rassegna giuridico-sindacale sulla vertenza Fiat e le relazioni industriali in Italia*. Giornale di diritto del lavoro e relazioni industriali pag.313-329, 2011.

**BELLAVISTA A.,** *L'art. 8 del d. L n. 138/2011: interpretazione e costituzionalità*, in Carinci F. (a cura di), Contrattazione in deroga, p. 311-314.

**BELLINI F. e BELLINI G.,** *Il segreto della Repubblica. La verità politica sulla strage di Piazza Fontana*, Rimini, Selene, 2005.

**BELLUCO I.A. e MARCIANO M.,** *Il Decreto sblocca cantieri- Nuova disciplina sulla nomina degli organi di controllo nelle S.r.l.*, in Diritto 24, 2019, pp. 1-7.

**BENAZZO P.**, *Il codice della crisi d'impresa e l'organizzazione dell'imprenditore ai fini dell'allerta: diritto societario della crisi o crisi del diritto societario?* in *Rivista delle società*, 2019,2-3, pp. 274-305.

**BENVENUTO G.**, *Lo statuto dei lavoratori*, in *Lavoro diritti Europa* 2020/2.

**BIAGI M.**, *Istituzioni di diritto del lavoro*, (continuato da) Tiraboschi M., Milano, Giuffrè Editore, 2004.

**BIANCA M.**, *I nuovi doveri dell'organo di controllo tra Codice della crisi e Codice civile*, in *Il diritto fallimentare e delle società commerciali*, 2019, 6 pp. 1339-1353.

**BIANCHI G.**, *Le relazioni industriali- Aspetti metodologici e problemi applicativi*, Franco Angeli, Milano, 1989.

**BIARELLA L.**, *Sindaci e revisori: il codice della crisi d'impresa estende l'obbligo di nomina*, in *Sistema Società*, 2019, 2, pp. 1-2.

**BIFULCO R, CELOTTO A, OLIVETTI M.**, *Commentario alla costituzione*. Libreria universitaria, p. 801, 802 e 803.

**BOLOGNA S.**, *Il contratto aziendale in tempi di crisi - Esperienze euromediterranee a confronto* Cap. I e II, Giappichelli Editore, Torino, p. 26 e 27.

**BONADONNA S.**, *Le idee della crisi nelle scelte e nei comportamenti del sindacato*. In Rassegna sindacale. Quaderni, anno XVI, maggio-agosto 1978, n. 72-73.

**BONANNI G.**, *Il patto di Roma. Documenti inediti*, in Quaderni di rassegna sindacale, n.114-115, maggio-agosto, 1985.

**BONANNI G.**, *Partiti e sindacato: la nascita della Cgil*, in Analisi storica, n. 8, gennaio- giugno, 1987.

**BORDOGNA L. – PROVASI G.**, *La conflittualità in G.P. Cella- T.TREU, Le nuove relazioni industriali. L'esperienza italiana nella prospettiva europea*. Il Mulino, Bologna,1998.

**BORSARI R.**, *Crisi d'impresa, sindaci responsabilizzati dai nuovi obblighi*, in Quotidiano del Fisco, 2019, pp. 1-2.

**BORTONE R.**, *Il contratto collettivo tra funzione normativa e funzione obbligatoria*, Bari, 1992.

**BRUNO M.**, *Il coinvolgimento degli organi di controllo nella crisi d'impresa alla luce del decreto legislativo 12 gennaio 2019* in *Rivista dei Dottori Commercialisti*, 2019, 2, pp. 277-290.

**BUFFELLI G.**, *Crisi d'impresa: con le modifiche al Codice civile più responsabilità agli organi di controllo interno*, in *Norme e Tributi Mese*, 2018, 12, pp. 108-119.

**CAMPAGNA C. e LODOLI L.**, *Strumenti di allerta ed emersione anticipata della crisi*, in *Edicola Fisco*, 2019, 38, pp. 1-13.

**CAMPAGNA C.**, *Amministratori e organi di controllo, i nuovi adempimenti*, in *Edicola Fisco*, 2019, 38, pp. 75-80.

**CAMPOBASSO G. e CAMPOBASSO M.**, *Manuale di Diritto Commerciale*, VI ed., 2015, pp. 1-667.

**CARERA A.**, *Sindacalismo bianco e sindacalismo libero in Italia: valori, principi, metodo*, in Gandolla, A. Gili, *“il sindacalismo di area cattolica nel Cantone Ticino, Centenario dell’Organizzazione Cristiano-Sociale, 1919-2019*, Fontana Edizioni, Pregassona-Lugano 2020: pag. 421-436.

**CARDARELLI M.C.**, *Insolvenza e stato di crisi tra scienza giuridica e aziendalistica*, in *Il diritto fallimentare e delle società commerciali*, 2019, 1, pp. 11-31.

**CARINCI F.**, *Il lungo cammino della rappresentatività sindacale: dal Tit. III dello Statuto dei lavoratori al Testo unico sulla rappresentanza*, Massimo D'Antona.IT - 205/2014, p. 52.

**CARINCI F.**, *Lo Statuto dei lavoratori. Un parto cesareo*, WP CSDLE “Massimo D’Antona” IT- 422/ 2020.

**CARINCI F.**, *L’accordo interconfederale del 28 giugno 2011 armistizio o pace?* Working paper Centro Studi di Diritto del Lavoro Europeo. Massimo D’Antona. 125/2011.

**CARINCI F.**, *La cronaca si fa storia: Da Pomigliano a Mirafiori*, in ADL, 2011.

**CARINCI F.**, *Le delocalizzazioni produttive in Italia: problemi di diritto del lavoro* in biblioteca 20 maggio 1/2006.

**CARINCI, DE LUCA, TAMAJO, TOSI, TREM**, *Il diritto sindacale*, Torino, 2016.

**CARINICI F., DE LUCA TAMAJO R., TOSI P. TREU T.**, *Diritto del lavoro, vol. I - Il diritto sindacale*, Milano, Utet, 2010.

**CARIOLA A.**, *Referendum abrogativo e giudizio costituzionale*, Milano, Giuffrè editore, 1994, p.363.

**CARNELUTTI F.**, *Teoria del regolamento collettivo dei rapporti di lavoro* Padova, Cedam,1936.

**CARRATTA A.**, *Il procedimento di apertura delle procedure concorsuali: dalla legge delega al codice della crisi e dell'insolvenza*, in *Il diritto fallimentare e delle società concorsuali*, 2019, 5, pp. 1057-1064.

**CARUCCI G, e ZANARDI B.**, *Sindaci-revisori, fari sempre accesi sulla continuità aziendale delle PMI*, in *Quotidiano del Fisco*, 2018, pp. 1-2.

**CARUSO B.**, *Nuove traiettorie del diritto del lavoro nella crisi europea. Il caso italiano*, in B. Caruso-G. Fontana (a cura di), p. 83-84.

**CARUSO B.**, *Rappresentanza e rappresentatività sindacale*, D'ANTONA M. (a cura di), *Lecture di diritto sindacale*, Napoli, Jovene, 1990, p. 10.

**CARUSO B.**, *Lo Statuto dei lavoratori è morto: viva lo Statuto*, in *lavoro e diritto*, rivista trimestrale, 2010.

**CARUSO B.**, *Massimo D'Antona e le nuove prospettive dell'art.39 cost*, in *biblioteca* 20 maggio 2/2021.

**CASTANO G.**, *Relazioni industriali e contrattazione collettiva nella gestione della crisi aziendale*, working paper adapt n. 2/2022.

**CASTELLI L. e MONTI S.**, *Il nuovo articolo 2486, comma 3 c.c.: background, profili di continuità e di innovazione, impatto processuale*, in *Il societario*, 2019, pp. 1-5.

**CASTELVETERI**, *Analisi critica del sistema contrattuale vigente nelle valutazioni della dottrina*, in *Riv it. Dir. lav.* 1982.

**CASTRONOVO**, *Storia Economica d'Italia dall'Ottocento ai giorni nostri*. Einaudi, 2013, p. 80.

**CATAUDELLA M.C.**, *L'efficacia generale degli accordi aziendali e territoriali*, in *Dir.lav.merc.*, 2012, p. 70.

**CATERINO D.**, *La funzione del collegio sindacale delle società quotate, tra prevenzione e allerta della crisi d'impresa*, 2011, pp. 350- 365.

**CAVALLUZZO N. e MARTIGNONI V.**, *Revisore o sindaco nella S.r.l. con più di 10 addetti per due anni*, in *Quotidiano del Fisco*, 2019, pp. 1-2.

**CAVALLUZZO N. e MONTINARI A.,** *Le responsabilità dei sindaci secondo la giurisprudenza di legittimità*, in Guida alla Contabilità & Bilancio, 2018, 12, pp. 1-7.

**CAVALLUZZO N.,** *Risoluzione per revisore o sindaci non più obbligatori*, in Norme e Tributi, 2019, p. 22.

**CECCHERINI E.,** *L'imprenditore deve adottare misure idonee a rilevare tempestivamente lo stato di crisi: riflessioni sul riformato art.2086 c.c.*, in *Il Fallimentarista*, 2019, 1-7.

**CELLA G.P, TREU T.,** *Relazioni industriali e Contrattazione Collettiva*, Bologna, 2009.

**CERADINI C.,** *Il codice della crisi cambia le regole per nomine e obblighi sindaci e revisori*, in Edicola Fisco, 2019, 14, pp. 1-8.

**CESSARI A.,** *L'interpretazione dei contratti collettivi*, Giuffrè, Milano, 1963.

**CHELI E.,** *Libertà e limiti dell'iniziativa economica privata nella giurisprudenza della Corte costituzionale e nella dottrina*, in *Rass. dir.pubbl.*, 1960, p. 300.

**COCOZZA A.,** *La sfida della partecipazione. Relazioni industriali e gestione delle risorse umane nell'impresa*, Milano, 1950.

**COLARIZI S.**, *Storia politica della repubblica. 1943-2006*, Bari, 2007.

**COLARIZI S.**, *Storia dei partiti nell'Italia repubblicana*, Roma Laterza, 1997, pag. 366.

**COSTANTINO G.**, *Sull'accertamento pregiudiziale della efficacia, validità ed interpretazione dei contratti collettivi*, in *Corr. Giur.* 1998, p. 966.

**CRAVERI P.**, *La repubblica dal 1958 al 1992*, Torino, 1995.

**CRAVERI P.**, *Sindacato e istituzioni nel dopoguerra*. Il Mulino, Bologna, 1977.

**D' ORAZIO L.**, *Le procedure di negoziazione della crisi d'impresa*, 2013.

**DAL PRATO L.**, *Collegio sindacale: Verifica situazione patrimoniale-finanziaria ed economica*, in *Euroconference news*, 2017, pp. 1-2.

**D'ANTONA M.**, *Il quarto comma dell'art. 39 Costituzione oggi*, in *Scritti in onore di Gino Giugni*, Tomo I, Cacucci, Bari, 1999, p. 329.

**DE ANGELIS L. e FERIOZZI C.,** *Le responsabilità civili del collegio sindacale,* in ASSINEWS.IT, il quotidiano assicurativo, 2016, pp. 1-30.

**DE ANGELIS L. e FERIOZZI C.,** *Le responsabilità penali del collegio sindacale,* in ASSINEIS.IT, il quotidiano assicurativo, 2016, pp. 1-27.

**DE CESARI- MONTELLA.,** *Osservatorio sull'Unione Europea e sugli altri stati- una parte quarta per la guida legislativa Uncitral sul diritto all'insolvenza,* in Il Fallimento, marzo 2014, 366.

**DE LUCA TAMAJO R.,** *Garantismo e mediazione sindacale,* in A. Cessari R. De Luca Tamajo, *Dal garantismo al controllo,* Giuffrè, Milano, 1987, p. 13.

**DE LUCA TAMAJO R.,** *Il problema dell'inderogabilità delle regole a tutela del lavoro, ieri e oggi,* in Giornale dir. lav. e relazioni ind., 2013, p. 4.

**DE LUCA TAMAJO R.,** *L'evoluzione dei contenuti e delle tipologie della contrattazione collettiva,* in A. Cessari-R. De Luca Tamajo, RIDL, p. 245

**DE LUCA., TAMAJO.,** *L'accordo di Pomigliano: una storia italiana,* in ADL, 2010.

**DE ROBERTIS F.M.,** *Storia delle Corporazioni e del Regime Associativo nel Mondo Romano,* Adriatica Editrice, Bari, 1971, volume I,II.

**DE SENSI V.**, *Adeguati assetti organizzativi e continuità aziendale: profili di responsabilità gestoria*, in *Rivista delle società*, 2017,62,311-315.

**DE ZORDO M.**, *Attività del collegio sindacale nella crisi d'impresa*, in Guida alla Contabilità e Bilancio, 2015, 4, pp. 1-10.

**DEL PUNTA R.**, *Il contratto collettivo aziendale* in M. D'Antona (a cura di), *Lecture di diritto sindacale*, Jovene, Napoli, 1990, p. 292-295.

**DEL PUNTA R.**, *Diritto del lavoro*, quinta edizione pag, 121,ss.

**DELL'OLIO M., BRANCA G.**, *L'organizzazione e l'azione sindacale*, Padova, 1980.

**DELL'OLIO M.**, *Il diritto del lavoro italiano e le sue fonti*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*,2022.

**DELL'OLIO M.**, *Giurisprudenza costituzionale e diritto sindacale*, in lavoro. La giurisprudenza costituzionale vol. IX, ed Zecca dello Stato, Roma, 2006.

**DESSALVI B. e CINCOTTI C.**, *La continuità aziendale e il suo venir meno*, in [www.ipsoa.it](http://www.ipsoa.it), 2018, pp.1-7.

**DICIOTTI E.**, *Stato di diritto e diritti sociali*, in *Diritto & Questioni Pubbliche*, 2004/4, p. 69.

**DIFINO M. e RIVA P.**, *La rilevanza strategica del collegio sindacale*, in *Edicola Fisco*, 2019, 16, pp. 1-14.

**DUI P.**, *Il trasferimento d'azienda come disciplinato dall' articolo 2112 c.c. in Leadership & Management Magazine*, 14 aprile 2020.

**ERCOLI R.**, *Crisi d'impresa: cosa cambia per sindaci e revisori?* in *La revisione legale*, 2019.

**ERRERA A.**, *A proposito di un progetto di legge sul lavoro delle donne e dei fanciulli*, Napoli 1880.

**FABIANI M.**, *Il codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza tra definizioni, principi generali e qualche omissione*, in *Il foro italiano*, 2019.

**FANFANI A.** *Seduta pomeridiana del 22 marzo 1947 Lavori preparatori al progetto Costituzione*, in [www.Camera.it](http://www.Camera.it).

**FASOLA M.**, *Lo statuto dei lavoratori compie 40 anni*, in [dirittoditutti.giuffre.it](http://dirittoditutti.giuffre.it).

**FICO D.**, *Assetti organizzativi dell'impresa*, in *Il societario*, 2019, pp. 1-7.

**FICO D.**, *Le modifiche al diritto societarie volte a favorire l'emersione anticipata della crisi*, in *Il Fallimentarista*, 2019, 1-5.

**FIORE F.**, *Considerazioni sulle nuove norme di comportamento del collegio sindacale di società quotate*, in *Rivista dei Dottori Commercialisti*, 2019, 1, pp. 29-45.

**FOA V.**, *Sindacati e lotte sociali*, in *Storia d'Italia*, vol.5, 1973.

**FONTANA G.**, *S.r.l., raddoppiano i limiti per l'organo di controllo*, in *Norme e Tributi*, 2019.

**FONTANA G.**, *Libertà sindacale in Italia ed in Europa. Dai principi ai conflitti*.

**FORLIVESI.**, *La rappresentatività datoriale, funzioni modelli, indici di accertamento*, LD, 2018, pag. 521.

**FRAGETTA V.**, *Gianetti ruote*, in *Lavoro Diritti Europa* n. 4/2021.

**FROSECCHI G.**, *Diritti collettivi di informazione. Lezioni dal caso GNK*, in *labour & law Issues*, vol.7 n.2 del 2021.

**FUSA E.**, *Società quotate: le novità per i collegi sindacali*, in *Guida alla Contabilità e Bilancio 2018*.

**GAGLIANO C.**, *Commento all'articolo 39 della Costituzione*.

**GAMBINO.**, *Sull'uso alternativo della procedura di amministrazione controllata*, in *Giur. Comm.*, 1979, I, pag. 236 s.s.

**GARALLI A.**, *L'art. 8 della legge 148/2011 nel sistema delle relazioni sindacali*, in wp C.S.D.L.E "Massimo D'Antona". It-139/2012.

**GAROFALO M.G.**, *Lo statuto ieri e oggi*, in *RS*, 29 aprile 2010.

**GENNARI F.**, *Modelli organizzativi dell'impresa e responsabilità degli amministratori di spa. nella riforma della legge fallimentare*, in *Giurisprudenza Commerciale*, 2018, 2, pp. 293-300.

**GERIA F.**, *Il trasferimento dei lavoratori nel codice della crisi d'impresa*, *Guida al lavoro*, Il Sole 24 Ore, 26 aprile 2019.

**GEROSA G.**, *Craxi. Il potere e la stampa*, Milano, Sperling & Kupfer, 1984.

**GHERA E.**, *Diritto del lavoro*, Cacucci Editore, 1982, pag. 18.

**GHEZZI, ROMAGNOLI.**, *Il diritto sindacale*, Bologna, 2001.

**GHINI P.**, *Il principio di effettività guida l'organismo di vigilanza*, in Edicola Fisco, 2019.

**GIANNINI M.S.**, *Diritto pubblico dell'economia*, Bologna, Il Mulino, 1977.

**GIUGNI G.**, *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, n. 133/2012, anno XXXIV.

**GIUGNI G.**, *Per una moderna legislazione sui rapporti di lavoro*, in EL, 1967 pag. 20

**GIUGNI G.**, *Diritto Sindacale*, Cacucci, 2015.

**GIUGNI G.**, *Commento all'art.39 cost.* pag.260.

**GIUGNI L.**, *Diritto sindacale*, 2010.

**GIUGNI L.**, *Diritto sindacale*, Bari, 2014.

**GORETTA R.**, *Crisi d'impresa e modelli organizzativi: nuovi obblighi per gli imprenditori*, in *Gesta Papers*, 2019, pp. 1-2.

**GORLA G.**, *Diritto comparato*, in *Enc. dir.*, XII, Milano, 1964, p. 930.

**GRADILONE A.**, *Storia del sindacalismo*, III, Milano, 1959.

**GRANDI.**, *Le modificazioni del rapporto di lavoro*, 1, Milano, 1972

**GRANDI, PERA.**, *Commentario breve alle leggi sul lavoro*, quarta edizione, CEDAM, 2009, pag. 13 s.s.

**GUARRIELLO V.F.**, *Comitati aziendali europei: tempo e bilanci*, in F. Guarriello, S.Leonardi: "globalizzazione e relazioni industriali" Roma, 2003.

**GUERRIERI G.**, *I collegio sindacale ed il sindaco unico nelle società a responsabilità limitata*, in *Giurisprudenza Commerciale*, 2018, 2, pp. 228-241.

**GUIOTTO A.**, *I sistemi di allerta e l'emersione tempestive della crisi*, in *Speciale riforma*, 2014, 4, 409-418.

**GUSSO M.**, *Sul presunto interrex del collegium incertum*, CIL X, 6071, in *Prometheus*, XVII, 1991, pag. 155-172.

**ICHINO P.**, *Rappresentanze sindacali aziendali: la Consulta non risolve il problema*, in [www.pietroichino.it](http://www.pietroichino.it), 2013.

**ICHINO P.**, *Rappresentanze sindacali aziendali: il nodo difficile da sciogliere*, in *lavoce.info*, 24 settembre 2019.

**ICHINO P.**, *Perché la partecipazione è rimasta sulla carta*, in [www.pietroichino.it](http://www.pietroichino.it)

**IGNAZI P.**, *I partiti e la politica dal 1963 al 1992*, in *Storia d'Italia*, volume VI, Bari, 1999.

**IMARISIO L.**, *Rappresentanze sindacali e rappresentatività sindacale: un nodo irrisolto per un diritto costituzionale del lavoro che sappia ascoltare. E farsi ascoltare*, in *Giurisprudenza italiana*, 2012.

**IORIO A. e SERENI S.**, *Il collegio sindacale nelle s.r.l. Poteri, adempimenti e*

*responsabilità alla luce della più recente prassi e giurisprudenza*, in Gruppo 24 ore, 2011, pp. 1-213.

**KAUFMAN.**, *Il principio essenziale e il teorema fondamentale delle relazioni industriali*, sez.a il teorema fondamentale delle relazioni industriali.

**LABRIOLA A.**, *Riforma e rivoluzione sociale*, 1904.

**LAMA L.**, *Il sindacato italiano nel secondo dopoguerra*, Milano, 1991.

**LANZALACO L.**, *Le associazioni imprenditoriali*, in *Le nuove relazioni industriali*, a cura di G.P. Cella - T. Treu, Il Mulino, 1998, p. 15.

**LA ROCCA F.**, *L'eredità perduta. Aldo Moro e la crisi italiana*, 2001.

**LASSANDRI A.**, *Dopo l'accordo del 28 giugno 2011 (e l'art. 8 della I. n.148): incertezze, contraddizioni, fragilità*, in LD, 1/2012, p. 55 – 79.

**LASSANDRI A.**, *Il giudice equilibrista e il rebus del sistema sindacale italiano: osservazioni sulla controversia tra Fiom e Fiat*, in RGS, anno LXII2012-n. 1, p. 3 – 18.

**LASSANDRI A.**, *Il contratto collettivo aziendale e decentrato*, Giuffrè, Milano, 2001, p. 304.

**LATELLA D.**, *Ruolo del professionista e assetto dei controlli interni: prime riflessioni sul codice della crisi d'impresa*, in [nw.osservatorio.oci.com](http://nw.osservatorio.oci.com), 2019, pp. 1-22.

**LAZZERONI L.**, *La regolazione per legge del contratto collettivo aziendale alla luce del sistema costituzionale*, Giappichelli Editore, 2017, p. 131.

**LECCESE V.**, *Il diritto sindacale al tempo della crisi. Intervento eteronomo e profili di legittimità costituzionale*, in *Giornale dir. lav. e relazioni in.*, 2012.

**LECCESE V.**, *Non solo diritti sindacali: il problema di costituzionalità dell'art. 19, legge n. 300/1970, e l'estromissione del sindacato scomodo dai tavoli negoziali previsti dalla legge*, in *Diritto delle relazioni industriali*.3/2012, p. 826.

**LEONE E.**, *Il sindacalismo*, 1907.

**LEUZZI S.**, *Indicizzazione della crisi d'impresa e ruolo degli organi di controllo: note a margine del nuovo sistema*, in *Blog. Il caso.it*, 2019, pp. 1-35.

**LISO F.**, *La Fiom e la rappresentanza in azienda*, Working Paper CSDLE Massimo D'Antona - IT, 2013, n. 166,p.12.

**LIONELLO R, LEVI SANDRI.,** *Lezioni di diritto del lavoro, parte generale,* Giuffrè editore, Milano, 1956.

**LUCIANI M.,** *La produzione economica,* Padova, Cedam, 1983.

**MAGNANI M.,** *Diritto sindacale europeo e comparato,*2020.

**MANACORDA G.,** *Il movimento operaio italiano attraverso i suoi congressi (1853-1892),* 1963.

**MANCINI.,** *Libertà sindacale e contratto collettivo erga omnes,* RTDPC, 1963, pag. 570.

**MANCINI.,** *Lo statuto dei lavoratori dopo le lotte operaie del 1969,* in PD, 1970, n.1, pag. 57, in ID “*Costituzione e movimento operaio*”, Bologna, Il Mulino, 1976.

**MARCELLO R.,** *L'accertamento della continuità aziendale nella crisi d'impresa: metodologie e prassi professionale,* in Società e Contratti, Bilancio e Revisione, 2015, 10, pp. 84-106.

**MARCELLO R.,** *Per sindaci e revisori un mandato più incisivo,* in Norme e Tributi, 2019, p.5.

**MARIUCCI L.**, *Back to the future: il caso FIAT tra anticipazione del futuro e ritorno al passato*, in *LD*, 2011.

**MASCINI M.**, *Profitti e salari. Venti anni di relazioni industriali*. Il Mulino, Bologna, 200.

**MASTROGIACOMO M.**, *Le misure premiali nel codice della crisi d'impresa*, in *I/ Fallimentarista*, 2019, pp. 1-9.

**MATTARELLA B.G.**, *Sindacati e pubblici poteri*, Dott.A. Giuffrè editore, Milano, 2003.

**MAZZOTTA O.**, *Diritto sindacale*, 2014.

**MAZZOTTA O.**, *Manuale di diritto del lavoro*, 2022.

**MCLLROY J.**, *Trade Unions in Britain today*, 1995.

**MINASOLA C.**, *I collegia nell'antica Roma. Sulle tracce di quella libertà associativa quae pactionem atque coniurationem aduersus rem publicam fecit*, in *Le vie del diritto*, 17, Arcane Editore, Roma, 2021.

**MINGOLLA.**, *L'illusorio allineamento allo "spazio concorsuale europeo" del nuovo diritto della crisi di impresa*, in [www.ildirittofallimentaredellesocietà.it](http://www.ildirittofallimentaredellesocietà.it), marzo 2021.

**N. CAVALLUZZO e V. MARTIGNONI**, *Revisori e sindaci: obbligo di nomina più ampio per riconoscere i segnali di crisi*, in Guida alla Contabilità e Bilancio, 2019, 6, pp. 29-33.

**NARDI M.**, *Profili di responsabilità penale del collegio sindacale*, Università Sapienza di Roma, 2015, pp. 1-11.

**ORTH J.V.**, *Combination and conspiracy: a legal history of Trade Unionism, 1721-1906*, 1991.

**PAGNI C. e PISTONE E.**, *Le nuove norme di comportamento per il collegio sindacale di società quotate*, in Rivista di diritto bancario, 2018, pp. 1-7.

**PAGNI I.**, *Le misure protettive e le misure cautelari nel codice della crisi e dell'insolvenza*, in Le Società, Mensile di diritto e pratica commerciale societaria e fiscale, 2019, 4, pp. 438-458.

**PALLINI M.**, *Alcune riflessioni in tema di parità di trattamento e alcune clausole generali*, in Riv. Giur.lav., 1995.

**PALLOTTA G.**, *Craxi il leader della grande sfida. L'irresistibile ascesa di un abile segretario, d'uno stratega fine e spregiudicato che , tra meriti, contraddizioni e asprezze di un carattere decisionista, ha dato al suo partito un nuovo ruolo sulla scena politica italiana*, Roma, Newton Compton, 1989.

**PANZANI.**, *L'insolvenza in Europa: uno sguardo insieme*, in *Il Fallimento*, ottobre 2015, 1013.

**PEPE A.**, *Classe operaia e sindacato. Storia e problemi (1890-1948)*, Bulzoni Editore 1982.

**PERA G.**, *Diritto del lavoro*, 1984.

**PERA.**, *Problemi costituzionali del diritto sindacale italiano*, Feltrinelli, Milano, 1960, pag. 57 ss.

**PERSIANI M. LUNARDON F.**, *Fondamenti di diritto sindacale*, 2017.

**PERSIANI M.**, *Diritto del lavoro. Altri saggi 2004-2021*, 2022.

**PERSIANI M.**, *Diritto sindacale*, 2015.

**PERSIANI M.**, *Contratto di lavoro e organizzazione*, Padova, Cedam, 1966.

**PERULLI A.**, *La contrattazione collettiva di prossimità: teoria, comparazione, prassi*, in Riv. It. Dir lav., 2013.

**PESSI R.**, *Ancora sull'articolo 8 della manovra estiva. Quali spazi per la contrattazione di prossimità?* in *Diritto delle Relazioni industriali*, n.1/XXII-2012, 1, p. 57-66.

**PESSI R.**, *La contrattazione in deroga: il caso Pomigliano*, in *ADL*, 6/2010, pp. 1119-1131.

**PESSI R.**, *Prospettive evolutive delle relazioni industriali in Italia: la riforma degli assetti contrattuali*, in *Diritto delle Relazioni industriali*, n. 2/XIX Giuffrè Editore, Milano, 2009.

**PESSI R.**, *Lezioni di diritto del lavoro*, VIII, Torino, 2018.

**PIETRA I.**, *E adesso Craxi*, Milano, Rizzoli, 1990.

**PORRINO G.**, *Commento all'art. 26 della costituzione*” in [www.ilbullone.org](http://www.ilbullone.org)

**PROIA G.** *Questioni sulla contrattazione collettiva. Legittimazione, efficacia, dissenso.* Cedam, Padova, 1994.

**PROIA G.,** *Manuale di diritto del lavoro, II,* Padova, 2018.

**RANALLI,** *Le misure di allerta. Dagli adeguati assetti sino al procedimento davanti all'OCRI,* Milano, 2019.

**REBAUDENGO P.,** *Nuove regole in fabbrica. Dal contratto Fiat alle nuove relazioni industriali,* II Mulino, Bologna, 2015, p. 34-35.

**RICCI M.,** *Autonomia collettiva e giustizia costituzionale,* Bari, Cacucci, 1996, p.266.

**RICCOBONO A.,** *I diritti sindacali nel titolo III dello Statuto dei lavoratori,* in [www.temilavoro.it](http://www.temilavoro.it)

**ROMAGNOLI U. TREU T.,** *I sindacati in Italia: storia di una strategia,* Bologna, 1977.

**ROMAGNOLI U.,** *Il contratto collettivo di impresa,* Giuffrè, Milano, 1963, p.4

**ROMAGNOLI U.,** *L'inutile necessità di una disputa,* DLRI, 1996, pag. 1 s.s.

**ROMAGNOLI U.,** *Il lavoro in Italia. Un giurista racconta.* Il Mulino, Bologna, 1995.

**ROMITI C.,** *Questi anni alla Fiat. Intervista di Giampaolo Pansa,* Rizzoli, Milano, 1988.

**RUSCIANO M.,** *L'articolo 8 è contro la Costituzione,* In [www.eguaglianzaelibertà.it](http://www.eguaglianzaelibertà.it).

**RUSCIANO M.,** *Lettura e rilettura dell'art.39 Cost.,* in *Dir.Lav.Merc,* 2013.

**SALVATI M.,** *Dal miracolo economico alla moneta unica,* in *Storia d'Italia,* volume VI, Bari, 1999.

**SANTI S.,** *Obiettivi: continuità aziendale e prevenzione degli squilibri,* in *Norme e Tributi,* 2019.

**SANTONI F.,** *Lezioni di diritto del lavoro,* seconda edizione, Edizioni scientifiche italiane, Napoli, 2011.

**SANTORO, PASSARELLI.,** *Trasferimento d'azienda e rapporto di lavoro,* Torino, 2004.

**SAPELLI G.**, *Il sindacalismo fascista* in AA.VV., *Storia del sindacalismo*, Padova, 1982.

**SGROI M.**, *La globalizzazione fa molto bene alle imprese. E ai lavoratori?*, In *Il Sole 24 ore*.

**SIOTTO F.**, *1970 il<<rombo di tuono>> dello Statuto dei lavoratori*, in *LavoroDirittiEuropa* n.2/2020.

**TEDESCHINI LALLI M.**, *Diario delle lotte. La vertenza Fiat: settembre-ottobre 1980 in Rassegna sindacale. Quaderni*, anno XVIII-n. 86-87, settembre-dicembre 1980.

**TRENTIN B.**, *Il coraggio dell'utopia. Un'intervista di Bruno Ugolini*, Rizzoli, Milano, 1994.

**TREU T.**, *Regole e procedure nelle relazioni industriali: retaggi storici e criticità da affrontare*, biblioteca 20 maggio 2/ 2019.

**TULLINI P.**, *Assetti organizzativi dell'impresa e poteri datoriali- la riforma dell'articolo 2086 cc*, in *rivista italiana diritto del lavoro*, 2010.

**TURONE S.**, *Il sindacato nell'Italia del benessere*, Laterza, Bari, 1989.

**TURONE S.**, *Storia del sindacato in Italia. Dal 1953 al crollo del comunismo*.  
Laterza, Roma-  
Bari, 1992.

**TURONE S.**, *Storia del sindacato in Italia 1943-1969*, pag. 257.

**UNDY R., FOSH P., MORRIS H., SMITH P., MARTIN R.**, *Managing the Unions. The impact of legislation on Trade Unions' Behaviour*, 1996.

**VAIS M.**, *Lo statuto dei lavoratori* in RGL, 1964, I, pag. 29.

**VASSALLI.**, *Trattato di diritto civile italiano*, II tomo1, il lavoro nell'impresa,  
Torino, 1960.

**VIALE.**, *L'uso alternativo del concordato preventivo*, in giur. Comm. 1987, I,  
pag. 231 e ss.

**WEBB S., WEBB B.**, *Primitive Democracy in British Trade Unionism*, in  
*Pol.Scient. Quart*, 11,III, 1896.

**ZAMBELLI A.**, *Tutele dei lavoratori, dal nuovo regime dei licenziamenti al codice della crisi d'impresa, in Guida al lavoro, Il sole 24 Ore, fascicolo n.29*, Milano, 12 luglio 2019.

**ZAMPINI G.**, *Il rapporto di lavoro nel trasferimento d'azienda*, Milano, 24 settembre 2020.

## **GIURISPRUDENZA**

**CORTE COSTITUZIONALE**, sentenza n. 123, 28 dicembre 1962.

**CORTE COSTITUZIONALE**, sentenza n. 231, 23 luglio 2013.

**CORTE DI APPELLO DI ROMA, SEZ. III**, sentenza n. 1538/2021, 24 aprile 2021.

**CORTE DI APPELLO DI ROMA**, sez. Lavoro, sentenza n. 1478, 15 giugno 2021.

**SUPREMA CORTE DI CASSAZIONE**, sez. Civile, sentenza n. 23528, 27 agosto 2021.

**SUPREMA CORTE DI CASSAZIONE**, sez. Civile, sentenza n. 7120, 2002.

**SUPREMA CORTE DI CASSAZIONE**, sez. Civile, ordinanza n. 6978 del 2019.

**SUPREMA CORTE DI CASSAZIONE**, sez. Lavoro, sentenza n. 21888, 9 ottobre 2020.

**SUPREMA CORTE DI CASSAZIONE**, sez. Lavoro, sentenza n. 22249, 4 agosto 2021.

**SUPREMA CORTE DI CASSAZIONE**, sez. Lavoro, sentenza n. 7364, 16 marzo 2021.

**TRIBUNALE DI FIRENZE**, sez. Lavoro, decreto, 20 settembre 2021.

**TRIBUNALE DI LECCE**, sentenza n.4991, 24 novembre 2016.

**TRIBUNALE DI MONZA**, sez. Lavoro, decreto, 8 ottobre 2021.

**TRIBUNALE DI MONZA**, sentenza n. 56 del 2022.

**TRIBUNALE DI SASSARI**, sez. Lavoro, sentenza n.95, 11 febbraio 2021.

**TRIBUNALE DI SIENA**, sentenza n.89, 6 luglio 2020.

**TRIBUNALE DI TRENTO**, sentenza n.86, 26 giugno 2020.

**TRIBUNALE ONORARIO DI NAPOLI NORD**, sez. Lavoro, ordinanza NRG.12319/2021.

#### **SITOGRAFIA**

[www.altlex.com](http://www.altlex.com)

[www.camera.it](http://www.camera.it)

[www.cgil.it](http://www.cgil.it)

[www.cisl.it](http://www.cisl.it)

[www.exeo.it](http://www.exeo.it)

[dizionariodeidirittideilavoratori.it](http://dizionariodeidirittideilavoratori.it)

[www.iusitinere.it](http://www.iusitinere.it)

[www.diritto.it](http://www.diritto.it)

[www.giappichelli.it](http://www.giappichelli.it)

[www.lavorodirittieuropa.it](http://www.lavorodirittieuropa.it)

[www.lavorosi.it](http://www.lavorosi.it)

[www.lefonti.legal](http://www.lefonti.legal)

[www.pietroichino.it](http://www.pietroichino.it)

[www.senato.it](http://www.senato.it)

[www.ilcaso.it](http://www.ilcaso.it)

[www.leggioggi.it](http://www.leggioggi.it)

[www.raicultura.it](http://www.raicultura.it)

[www.ilmanifesto.it](http://www.ilmanifesto.it)

## **ALTRO MATERIALE CONSULTATO**

**Rampin R.**, *I rapporti di lavoro e la crisi di impresa: d.lgs. 14/ 2019 e il trasferimento d'azienda*. Tesi di Laurea.

**Bellino E.**, *Le misure di allerta*, Tesi di Laurea.

ALLEGATO A:

REGOLAMENTO (CE) N. 1346/2000 DEL CONSIGLIO

del 29 maggio 2000

relativo alle procedure di insolvenza

(GU L 160 del 30.6.2000, pag. 1)

Modificato da:

Gazzetta ufficiale

n. pag. data

► M1 Regolamento (CE) n. 603/2005 del Consiglio, del 12 aprile 2005 L 100 1  
20.4.2005

► M2 Regolamento (CE) n. 694/2006 del Consiglio, del 27 aprile 2006 L 121 1  
6.5.2006

► M3 Regolamento (CE) n. 1791/2006 del Consiglio, del 20 novembre 2006 L  
363 1 20.12.2006

► M4 Regolamento (CE) n. 681/2007 del Consiglio, del 13 giugno 2007 L 159 1  
20.6.2007

► M5 Regolamento (CE) n. 788/2008 del Consiglio, del 24 luglio 2008 L 213 1  
8.8.2008

► M6 Regolamento di esecuzione (UE) n. 210/2010 del Consiglio, del 25  
febbraio 2010

L 65 1 13.3.2010

► M7 Regolamento di esecuzione (UE) n. 583/2011 del Consiglio, del 9  
giugno 2011

L 160 52 18.6.2011

► M8 Regolamento (UE) n. 517/2013 del Consiglio, del 13 maggio 2013 L 158 1  
10.6.2013

► M9 Regolamento di esecuzione (UE) n. 663/2014 del Consiglio, del 5  
giugno 2014

L 179 4 19.6.2014

Modificato da:

► A1 Atto relativo alle condizioni di adesione della Repubblica ceca, della

Repubblica di Estonia, della Repubblica di Cipro, della Repubblica di Lettonia, della Repubblica di Lituania, della Repubblica di Ungheria, della Repubblica di Malta, della Repubblica di Polonia, della Repubblica di Slovenia e della Repubblica slovacca e agli adattamenti dei trattati sui quali si fonda l'Unione europea

L 236 33 23.9.2003

Rettificato da:

► C1 Rettifica, GU L 49 del 17.2.2007, pag. 36 (603/2005)

2000R1346 — IT — 09.07.2014 — 010.001 — 1

REGOLAMENTO (CE) N. 1346/2000 DEL CONSIGLIO

del 29 maggio 2000

relativo alle procedure di insolvenza

IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

visto il trattato che istituisce la Comunità europea, in particolare gli articoli 61, lettera c) e 67, paragrafo 1,

vista l'iniziativa della Repubblica federale di Germania e della Repubblica di Finlandia,

visto il parere del Parlamento europeo (1),

visto il parere del Comitato economico e sociale (2),

considerando quanto segue:

(1) L'Unione europea ha stabilito quale obiettivo l'istituzione di uno spazio di libertà, sicurezza e giustizia.

(2) Per il buon funzionamento del mercato interno è necessario che le procedure di insolvenza transfrontaliera siano efficienti ed efficaci. L'adozione del presente regolamento è necessaria al raggiungimento di tale obiettivo che rientra nel settore della cooperazione giudiziaria in materia civile ai sensi dell'articolo 65 del trattato.

(3) Le attività delle imprese presentano in maniera crescente implicazioni transfrontaliere e dipendono pertanto sempre più da norme di diritto comunitario. Poiché anche l'insolvenza di tali imprese incide sul corretto funzionamento del mercato interno,

vi è necessità di un atto comunitario che imponga di coordinare i provvedimenti da prendere in merito al patrimonio del debitore insolvente.

(4) È necessario, per un buon funzionamento del mercato interno, dissuadere le parti dal trasferire i beni o i procedimenti giudiziari da uno Stato ad un altro al fine di ottenere una migliore situazione giuridica («forum shopping»).

(5) Tali obiettivi non possono essere raggiunti in maniera soddisfacente a livello nazionale ed è quindi giustificata un'azione a livello comunitario.

(6) Secondo il principio di proporzionalità, il presente regolamento dovrebbe limitarsi a disposizioni che disciplinano le competenze per l'apertura delle procedure di insolvenza e per le decisioni che scaturiscono direttamente da tali procedure e sono ad esse strettamente connesse. Il regolamento dovrebbe inoltre contenere disposizioni relative al riconoscimento di tali decisioni e alla legge applicabile, che soddisfano anch'esse tale principio.

#### ▼B

2000R1346 — IT — 09.07.2014 — 010.001 — 2

(1) Parere espresso il 2 marzo 2000 (non ancora pubblicato nella Gazzetta ufficiale delle Comunità europee).

(2) Parere espresso il 26 gennaio 2000 (non ancora pubblicato nella Gazzetta ufficiale delle Comunità europee).

(7) Le procedure di insolvenza relative ai fallimenti, ai concordati e ad altre procedure affini sono escluse dal campo di applicazione della convenzione di Bruxelles del 1968 concernente la competenza giurisdizionale e l'esecuzione delle decisioni in materia civile e commerciale (1), modificata dalle convenzioni di adesione alla medesima (2).

(8) Allo scopo di migliorare l'efficacia e l'efficienza delle procedure di insolvenza che presentano implicazioni transfrontaliere, sarebbe necessario e opportuno che le disposizioni in materia di

giurisdizione, riconoscimento e legge applicabile in tale settore facessero parte di un provvedimento di diritto comunitario vincolante e direttamente applicabile negli Stati membri.

(9) Il presente regolamento dovrebbe applicarsi alle procedure di insolvenza, chiunque sia il debitore, persona fisica o giuridica, commerciante o non commerciante. Le procedure di insolvenza cui si applica il presente regolamento sono elencate negli allegati. Le procedure di insolvenza che riguardano le imprese assicuratrici e gli enti creditizi, le imprese d'investimento che detengono fondi o valori mobiliari di terzi e gli organismi d'investimento collettivo dovrebbero essere escluse dall'ambito di applicazione del presente regolamento. Tali imprese non dovrebbero essere contemplate nel regolamento poiché ad esse si applica un regime particolare e le autorità nazionali hanno, in alcuni casi, poteri di intervento estremamente ampi.

(10) Le procedure di insolvenza non richiedono necessariamente l'intervento di un'autorità giudiziaria. Il termine «giudice» nel presente regolamento dovrebbe essere inteso in senso ampio, in modo da comprendere persone o organi legittimati dalla legge nazionale a aprire procedure di insolvenza. Perché si applichi il regolamento, le procedure (compresi atti e formalità previsti dalla legge) dovrebbero non soltanto essere conformi alle disposizioni del regolamento, ma anche essere ufficialmente riconosciute e avere efficacia giuridica nello Stato membro in cui è stata aperta la procedura di insolvenza e dovrebbero comportare lo spossessamento parziale o totale del debitore stesso e la designazione di un curatore.

(11) Il presente regolamento tiene conto del fatto che, in considerazione delle notevoli differenze fra i diritti sostanziali, non è realistico istituire un'unica procedura di insolvenza avente valore universale per tutta la Comunità. Pertanto, l'applicazione senza deroghe del diritto dello Stato che apre la procedura causerebbe

spesso difficoltà. Ciò vale in particolare per le garanzie esistenti nella Comunità, che hanno caratteristiche molto diverse fra loro. Tuttavia, per quanto concerne i diritti di prelazione di cui godono alcuni creditori nel corso delle procedure di insolvenza, si registrano in alcuni casi enormi differenze. Il presente regolamento

▼B

2000R1346 — IT — 09.07.2014 — 010.001 — 3

(1) GU L 299 del 31.12.1972, pag. 32.

(2) GU L 204 del 2.8.1975, pag. 28.

GU L 304 del 30.10.1978, pag. 1.

GU L 388 del 31.12.1982, pag. 1.

GU L 285 del 3.10.1989, pag. 1.

GU C 15 del 15.1.1997, pag. 1.

vuole tenerne conto in due modi distinti, prevedendo, da un lato, norme speciali sulla legge applicabile per diritti e rapporti giuridici particolarmente importanti (per esempio, diritti reali e contratti di lavoro) e ammettendo, dall'altro, oltre ad una procedura principale di insolvenza di carattere universale, anche procedure locali che comprendano unicamente il patrimonio situato nello stato di apertura.

(12) Il presente regolamento consente di aprire la procedura principale d'insolvenza nello Stato membro nel quale è situato il centro degli interessi principali del debitore. Tale procedura ha portata universale e tende a comprendere tutti i beni del debitore. Per tutelare tutti i diversi interessi, il regolamento permette di aprire una procedura secondaria in parallelo con la procedura principale. La procedura secondaria può essere aperta nello Stato membro in cui il debitore ha una dipendenza. Gli effetti della procedura secondaria sono limitati ai beni situati in tale Stato. Disposizioni vincolanti di coordinamento con la procedura principale consentono di rispettare le esigenze di uniformità all'interno della Comunità.

(13) Per «centro degli interessi principali» si dovrebbe intendere il luogo in cui il debitore esercita in modo abituale, e pertanto riconoscibile dai terzi, la gestione dei suoi interessi.

(14) Il presente regolamento si applica unicamente alle procedure in cui il centro degli interessi principali del debitore si trovi all'interno della Comunità.

(15) Le disposizioni del presente regolamento relative alla competenza fissano soltanto la competenza internazionale, ossia designano lo Stato membro i cui giudici possono aprire procedure di insolvenza. La competenza territoriale nello Stato membro è determinata dal suo diritto nazionale.

(16) Ai giudici competenti ad aprire una procedura principale di insolvenza dovrebbe essere consentito di imporre l'adozione di provvedimenti provvisori e conservativi sin dalla richiesta di apertura della procedura. I provvedimenti conservativi anteriori e posteriori all'apertura della procedura di insolvenza possono avere grande rilevanza per garantire l'efficacia della procedura stessa. Il regolamento dovrebbe prevedere al riguardo diverse possibilità: da un lato il giudice competente per la procedura principale di insolvenza dovrebbe poter disporre provvedimenti provvisori conservativi anche per quanto concerne i beni situati nel territorio di altri Stati membri, dall'altro un curatore provvisorio, designato anteriormente all'apertura della procedura principale di insolvenza negli Stati in cui si trova una dipendenza del creditore, in base al diritto di detto Stato, richiedere eventuali provvedimenti conservativi.

(17) Prima dell'apertura della procedura principale di insolvenza, il diritto di chiedere l'apertura di una procedura di insolvenza nello Stato membro in cui il debitore ha una dipendenza dovrebbe spettare esclusivamente ai creditori locali e ai creditori della dipendenza locale o essere limitato ai casi in cui non si può aprire

una procedura principale a norma del diritto dello Stato membro

▼B

2000R1346 — IT — 09.07.2014 — 010.001 — 4

nel quale è situato il centro degli interessi principali del debitore.

Scopo di detta restrizione è limitare al minimo indispensabile i casi in cui è chiesta l'apertura di una procedura territoriale di insolvenza prima dell'apertura della procedura principale. Se la procedura principale di insolvenza viene aperta, la procedura territoriale diviene una procedura secondaria.

(18) In seguito all'apertura della procedura principale di insolvenza, il diritto di chiedere l'apertura di una procedura di insolvenza nello Stato membro in cui il debitore ha una dipendenza non è limitato dal presente regolamento. Il curatore della procedura principale o chiunque sia a ciò legittimato ai sensi della legge nazionale di tale Stato membro può chiedere l'apertura di una procedura secondaria di insolvenza.

(19) Le procedure secondarie di insolvenza possono avere diversi scopi, oltre a quello della tutela dell'interesse locale. Può accadere ad esempio che il patrimonio del debitore sia troppo complesso da amministrare unitariamente o che le divergenze tra gli ordinamenti giuridici interessati siano così rilevanti che possono sorgere difficoltà per l'estendersi degli effetti derivanti dal diritto dello Stato di apertura della procedura agli altri Stati nei quali i beni sono situati. Per questo motivo il curatore della procedura principale può chiedere l'apertura di una procedura secondaria quando ciò sia necessario per una gestione efficace dell'attivo.

(20) Le procedure principali e secondarie di insolvenza possono tuttavia contribuire ad un'efficace liquidazione dell'attivo soltanto se è effettuato un coordinamento tra tutte le procedure pendenti. Il presupposto essenziale a tal fine è una stretta collaborazione tra i diversi curatori, che deve comportare in particolare un sufficiente

scambio di informazioni. Per garantire il ruolo dominante della procedura principale d'insolvenza, il curatore della medesima dovrebbe disporre di diverse possibilità di intervento sulle procedure secondarie d'insolvenza contemporaneamente pendenti, avendo ad esempio la facoltà di proporre un piano di risanamento o un concordato oppure di chiedere la sospensione della liquidazione dell'attivo nelle procedure secondarie.

(21) Ciascun creditore, che abbia la sua residenza abituale, il suo domicilio o la sede statutaria nella Comunità, dovrebbe avere il diritto di insinuare i suoi crediti in ciascuna delle procedure di insolvenza pendenti nella Comunità sul patrimonio del debitore. Ciò dovrebbe valere anche per le autorità tributarie e gli organismi di previdenza sociale. Nell'interesse della parità di trattamento dei creditori, la ripartizione del ricavato deve tuttavia essere coordinata. Ogni creditore dovrebbe poter trattenere quanto ha ottenuto a seguito di una procedura di insolvenza, ma non dovrebbe poter partecipare alla ripartizione dell'attivo di un'altra procedura finché i creditori aventi lo stesso grado non hanno ottenuto una quota proporzionale equivalente.

(22) Il presente regolamento dovrebbe prevedere l'immediato riconoscimento delle decisioni relative all'apertura, allo svolgimento e alla chiusura di una procedura di insolvenza che rientra nel suo ambito d'applicazione, nonché delle decisioni strettamente collegate con detta procedura d'insolvenza. Il riconoscimento automatico dovrebbe pertanto avere per conseguenza che gli effetti che il diritto dello Stato di apertura della procedura comporta per la stessa si estendono ai rimanenti Stati membri. Il riconoscimento

▼B

2000R1346 — IT — 09.07.2014 — 010.001 — 5

delle decisioni pronunciate dai giudici degli Stati membri dovrebbe poggiare sul principio di fiducia reciproca. A tale riguardo

i motivi del mancato riconoscimento dovrebbero essere ridotti al minimo necessario. Si dovrebbe risolvere secondo tale principio anche il conflitto che insorge quando i giudici di due Stati membri si ritengono competenti ad aprire una procedura principale di insolvenza. La decisione del giudice che apre per primo la procedura dovrebbe essere riconosciuta negli altri Stati membri, senza che questi ultimi abbiano la facoltà di sottoporre a valutazione la decisione del primo giudice.

(23) Il presente regolamento dovrebbe stabilire, per le materie in esso contemplate, regole di conflitto uniformi che sostituiscono — nel loro ambito d'applicazione — le norme nazionali di diritto internazionale privato. Salvo disposizione contraria, dovrebbe applicarsi la legge dello Stato membro che ha aperto la procedura (*lex concursus*). Tale regola sul conflitto di leggi dovrebbe applicarsi sia alla procedura principale sia alla procedura locale. La *lex concursus* determina tutti gli effetti della procedura d'insolvenza, siano essi procedurali o sostanziali, sui soggetti e sui rapporti giuridici interessati. Essa disciplina tutte le condizioni di apertura, svolgimento e chiusura delle procedure d'insolvenza.

(24) Il riconoscimento automatico di una procedura d'insolvenza alla quale si applica di norma la legge dello Stato di apertura può interferire con le regole che disciplinano le transazioni in altri Stati membri. A tutela delle aspettative legittime e della certezza delle transazioni negli Stati membri diversi da quello in cui la procedura è stata aperta, si dovrebbe prevedere una serie di deroghe alla regola generale.

(25) Sono particolarmente necessari criteri speciali di collegamento che derogano alla legge dello Stato di apertura per i diritti reali, perché questi hanno grande rilevanza per la concessione dei crediti. La costituzione, la validità e la portata di detti diritti reali dovrebbero essere disciplinate, di norma, dalla legge del luogo in

cui si trovano i beni e su di esse non dovrebbe incidere l'apertura della procedura d'insolvenza. Pertanto il titolare del diritto reale dovrebbe poter continuare a far valere il diritto di separare la garanzia dalla massa. Se i beni sono soggetti a diritti reali a norma della lex situs di uno Stato membro mentre la procedura principale si svolge in un altro Stato membro, il curatore della procedura principale dovrebbe poter chiedere l'apertura di una procedura secondaria nella giurisdizione in cui sorgono i diritti reali purché il debitore possieda una dipendenza in tale Stato. Se non viene aperta una procedura secondaria, il residuo del ricavato della vendita del patrimonio coperto da diritti reali va ceduto al curatore della procedura principale.

(26) Se la legge dello Stato di apertura non permette la compensazione, il creditore ne dovrebbe comunque aver diritto se essa è possibile in base alla legge applicabile al credito del debitore

▼B

2000R1346 — IT — 09.07.2014 — 010.001 — 6

insolvente. In tal modo, la compensazione diventerà in sostanza una specie di garanzia disciplinata da una legge sulla quale il creditore può fare affidamento nel momento in cui sorge il credito.

(27) È inoltre necessaria una tutela specifica per i sistemi di pagamento e i mercati finanziari. Ciò vale, per esempio, per la liquidazione dei contratti e le compensazioni riconducibili a tali sistemi, oltre che per la realizzazione di titoli e per le garanzie a

copertura di dette operazioni, a norma, in particolare, della direttiva 98/26/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del

19 maggio 1998, concernente il carattere definitivo del regolamento nei sistemi di pagamento e nei sistemi di regolamento

titoli (1). Su dette operazioni dovrebbe pertanto incidere soltanto

la legge applicabile al sistema o al mercato in questione. L'obiettivo di tale disposizione è evitare, in caso di insolvenza di una

parte delle operazioni, qualsiasi modifica dei meccanismi di regolamento e di liquidazione delle operazioni previsti nei sistemi di pagamento o di regolamento o nei mercati finanziari organizzati operanti negli Stati membri. La direttiva 98/26/CE prevede disposizioni particolari che dovrebbero sostituire le disposizioni generali del regolamento.

(28) Per tutelare i lavoratori e i rapporti di lavoro, gli effetti della procedura di insolvenza sulla continuazione o la cessazione del rapporto di lavoro e sui diritti ed obblighi di ciascuna parte del rapporto devono essere stabiliti dalla legge applicabile al contratto in base alle norme generali sui conflitti di leggi. Ogni altra questione di diritto fallimentare, come ad esempio se i crediti dei lavoratori siano assistiti o meno da una prelazione e quale sia il grado di questa eventuale prelazione, dovrebbe essere disciplinata dalla legge dello Stato di apertura.

(29) Per tutelare l'attività commerciale, occorrerebbe pubblicizzare negli altri Stati membri, su richiesta del curatore, il contenuto essenziale della decisione di apertura della procedura. Qualora nello Stato membro interessato si trovi una dipendenza, può essere imposto l'obbligo di pubblicità. Comunque, in entrambi i casi, la pubblicità non dovrebbe costituire un presupposto per il riconoscimento della procedura straniera.

(30) In determinati casi, una parte degli interessati può ignorare l'apertura della procedura e, in buona fede, agire in contrasto con le nuove circostanze. Per tutelare tali persone che, ignorando che all'estero è stata aperta una procedura, adempiono obbligazioni a favore del debitore, laddove di fatto avrebbero dovuto eseguirle a favore del curatore straniero, si dovrebbe attribuire carattere liberatorio a tale prestazione o pagamento.

(31) Al presente regolamento dovrebbero essere acclusi allegati riguardanti l'iter delle procedure d'insolvenza. Poiché questi riguardano

esclusivamente la normativa degli Stati membri, vi sono fondati motivi specifici perché il Consiglio si riservi il diritto di modificare detti allegati per poterli adattare alle eventuali modifiche del diritto interno degli Stati membri.

#### ▼B

2000R1346 — IT — 09.07.2014 — 010.001 — 7

(1) GU L 166 dell'11.6.1998, pag. 45.

(32) Il Regno Unito e l'Irlanda hanno notificato, conformemente all'articolo 3 del protocollo sulla posizione del Regno Unito e dell'Irlanda allegato al trattato sull'Unione europea e al trattato che istituisce la Comunità europea, che desiderano partecipare all'adozione ed applicazione del presente regolamento.

(33) La Danimarca a norma degli articolo 1 e 2 del protocollo sulla posizione della Danimarca allegato al trattato sull'Unione europea ed al trattato che istituisce la Comunità europea, non partecipa all'adozione del presente regolamento e di conseguenza non è vincolata da esso, né è soggetta alla sua applicazione,

HA ADOTTATO IL PRESENTE REGOLAMENTO:

## CAPITOLO I

### DISPOSIZIONI GENERALI

#### Articolo 1

##### Campo d'applicazione

1. Il presente regolamento si applica alle procedure concorsuali fondate sull'insolvenza del debitore che comportano lo spossessamento parziale o totale del debitore stesso e la designazione di un curatore.
2. Il presente regolamento non si applica alle procedure di insolvenza che riguardano le imprese assicuratrici o gli enti creditizi, le imprese d'investimento che forniscono servizi che implicano la detenzione di fondi o di valori mobiliari di terzi, agli organismi d'investimento collettivo.

#### Articolo 2

##### Definizioni

Ai fini del presente regolamento, s'intende per:

- a) «Procedura di insolvenza», le procedure concorsuali di cui all'articolo 1, paragrafo 1. L'elenco di tali procedure figura nell'allegato A;
- b) «Curatore», qualsiasi persona o organo la cui funzione è di amministrare o liquidare i beni dei quali il debitore è spossessato o di sorvegliare la gestione dei suoi affari. L'elenco di tali persone e organi figura nell'allegato C;
- c) «Procedura di liquidazione», una procedura d'insolvenza ai sensi della lettera a), che comporta la liquidazione dei beni del debitore, anche se la procedura è chiusa in seguito ad un concordato o ad altra misura che ponga fine all'insolvenza o è chiusa a causa di insufficienza dell'attivo. L'elenco di tali procedure figura nell'allegato B;
- d) «Giudice», l'organo giudiziario o qualsiasi altra competente di uno Stato membro legittimata ad aprire una procedura di insolvenza o a prendere decisioni nel corso di questa;
- e) «Decisione», in relazione all'apertura di una procedura d'insolvenza o alla nomina di un curatore, la decisione di qualsiasi giudice competente a aprire tale procedura o a nominare un curatore;

▼B

2000R1346 — IT — 09.07.2014 — 010.001 — 8

- f) «Momento in cui è aperta la procedura di insolvenza», il momento in cui la decisione di apertura, sia essa definitiva o meno, comincia a produrre effetti;
- g) «Stato membro in cui si trova un bene»,
  - per i beni materiali, lo Stato membro nel cui territorio si trova il bene,
  - per i beni e i diritti che il proprietario o titolare deve far iscrivere in un pubblico registro, lo Stato membro sotto la cui autorità si tiene il registro,
  - per i crediti, lo Stato membro nel cui territorio si trova il centro degli interessi principali del terzo debitore, stabilito all'articolo 3,

paragrafo 1;

h) «Dipendenza», qualsiasi luogo di operazioni in cui il debitore esercita in maniera non transitoria un'attività economica con mezzi umani e con beni.

### Articolo 3

#### Competenza internazionale

1. Sono competenti ad aprire la procedura di insolvenza i giudici dello Stato membro nel cui territorio è situato il centro degli interessi principali del debitore. Per le società e le persone giuridiche si presume che il centro degli interessi principali sia, fino a prova contraria, il luogo in cui si trova la sede statutaria.

2. Se il centro degli interessi principali del debitore è situato nel territorio di uno Stato membro, i giudici di un altro Stato membro sono competenti ad aprire una procedura di insolvenza nei confronti del debitore solo se questi possiede una dipendenza nel territorio di tale altro Stato membro. Gli effetti di tale procedura sono limitati ai beni del debitore che si trovano in tale territorio.

3. Se è aperta una procedura di insolvenza ai sensi del paragrafo 1, le procedure d'insolvenza aperte successivamente ai sensi del paragrafo 2 sono procedure secondarie. Tale procedura è obbligatoriamente una procedura di liquidazione.

4. Una procedura d'insolvenza territoriale di cui al paragrafo 2 può aver luogo prima dell'apertura di una procedura principale d'insolvenza di cui al paragrafo 1 soltanto nei seguenti casi:

a) allorché, in forza delle condizioni previste dalla legislazione dello Stato membro in cui si trova il centro degli interessi principali del debitore, non si può aprire una procedura d'insolvenza di cui al paragrafo 1,

ovvero

b) allorché l'apertura della procedura territoriale d'insolvenza è richiesta da un creditore il cui domicilio, residenza abituale o sede è situata

nello Stato membro nel quale si trova la dipendenza in questione, ovvero il cui credito deriva dall'esercizio di tale dipendenza.

▼B

2000R1346 — IT — 09.07.2014 — 010.001 — 9

Articolo 4

Legge applicabile

1. Salvo disposizione contraria del presente regolamento, si applica alla procedura di insolvenza e ai suoi effetti la legge dello Stato membro nel cui territorio è aperta la procedura, in appresso denominato «Stato di apertura».
2. La legge dello Stato di apertura determina le condizioni di apertura, lo svolgimento e la chiusura della procedura di insolvenza. Essa determina in particolare:
  - a) i debitori che per la loro qualità possono essere assoggettati ad una procedura di insolvenza;
  - b) i beni che sono oggetto di spossessamento e la sorte dei beni acquisiti dal debitore dopo l'apertura della procedura di insolvenza;
  - c) i poteri, rispettivamente, del debitore e del curatore;
  - d) le condizioni di opponibilità della compensazione;
  - e) gli effetti della procedura di insolvenza sui contratti in corso di cui il debitore è parte;
  - f) gli effetti della procedura di insolvenza sulle azioni giudiziarie individuali, salvo che per i procedimenti pendenti;
  - g) i crediti da insinuare nel passivo del debitore e la sorte di quelli successivi all'apertura della procedura di insolvenza;
  - h) le disposizioni relative all'insinuazione, alla verifica e all'ammissione dei crediti;
  - i) le disposizioni relative alla ripartizione del ricavato della liquidazione dei beni, il grado dei crediti e i diritti dei creditori che sono stati in parte soddisfatti dopo l'apertura della procedura di insolvenza in virtù di un diritto reale o a seguito di compensazione;

- j) le condizioni e gli effetti della chiusura della procedura di insolvenza, in particolare, mediante concordato;
- k) i diritti dei creditori dopo la chiusura della procedura di insolvenza;
- l) l'onere delle spese derivanti dalla procedura di insolvenza;
- m) le disposizioni relative alla nullità, all'annullamento o all'inopponibilità degli atti pregiudizievoli per la massa dei creditori.

## Articolo 5

### Diritti reali dei terzi

1. L'apertura della procedura di insolvenza non pregiudica il diritto reale del creditore o del terzo sui beni materiali o immateriali, mobili o immobili, siano essi beni determinati o universalità di beni indeterminati variabili nel tempo di proprietà del debitore che al momento dell'apertura della procedura si trovano nel territorio di un altro Stato membro.

#### ▼B

2000R1346 — IT — 09.07.2014 — 010.001 — 10

2. I diritti di cui al paragrafo 1 sono, in particolare, i seguenti:

- a) il diritto di liquidare o di far liquidare il bene e di essere soddisfatto sul ricavato o sui frutti del bene stesso, in particolare in virtù di un pegno o di un'ipoteca;
- b) il diritto esclusivo di recuperare il credito, in particolare in seguito alla costituzione di un pegno o alla cessione di tale credito a titolo di garanzia;
- c) il diritto di esigere il bene e chiederne la restituzione al debitore o a chiunque lo detenga e/o lo abbia in godimento contro la volontà dell'avente diritto;
- d) il diritto reale di acquistare i frutti di un bene.

3. È assimilato a un diritto reale il diritto, iscritto in un pubblico registro e opponibile a terzi, che consente di ottenere un diritto reale ai sensi del paragrafo 1.

4. La disposizione di cui al paragrafo 1 non pregiudica le azioni di

annullamento, di nullità o di inopponibilità di cui all'articolo 4, paragrafo 2, lettera m).

## Articolo 6

### Compensazione

1. L'apertura della procedura di insolvenza non pregiudica il diritto del creditore di invocare la compensazione del proprio credito con il credito del debitore, quando la compensazione è consentita dalla legge applicabile al credito del debitore insolvente.
2. La disposizione di cui al paragrafo 1 non osta alle azioni di annullamento, di nullità o di inopponibilità di cui all'articolo 4, paragrafo 2, lettera m).

## Articolo 7

### Riserva di proprietà

1. L'apertura della procedura di insolvenza nei confronti dell'acquirente di un bene non pregiudica i diritti del venditore fondati sulla riserva di proprietà allorché il bene, nel momento in cui è aperta la procedura, si trova nel territorio di uno Stato diverso dallo Stato di apertura.
2. L'apertura della procedura di insolvenza nei confronti del venditore di un bene dopo la consegna di quest'ultimo non costituisce causa di scioglimento del contratto di vendita, né impedisce che l'acquirente ne acquisti la proprietà qualora, nel momento in cui è aperta la procedura, esso si trovi nel territorio di uno Stato membro diverso dallo Stato di apertura.
3. Le disposizioni di cui ai paragrafi 1 e 2 non ostano alle azioni di annullamento, di nullità o di inopponibilità di cui all'articolo 4, paragrafo 2, lettera m).

### ▼B

2000R1346 — IT — 09.07.2014 — 010.001 — 11

## Articolo 8

### Contratto relativo a un bene immobile

Gli effetti della procedura di insolvenza su un contratto che dà diritto di acquistare un bene immobile o di goderne sono disciplinati esclusivamente dalla legge dello Stato membro nel cui territorio il bene è situato.

#### Articolo 9

##### Sistemi di pagamento e mercati finanziari

1. Fatto salvo l'articolo 5, gli effetti della procedura di insolvenza sui diritti e sulle obbligazioni dei partecipanti a un sistema di pagamento o di regolamento o a un mercato finanziario sono disciplinati esclusivamente dalla legge dello Stato membro applicabile a tale sistema o mercato.

2. La disposizione di cui al paragrafo 1 non osta alle azioni di nullità, di annullamento o di inopponibilità dei pagamenti o delle transazioni in virtù della legge applicabile al sistema di pagamento o al mercato finanziario in questione.

#### Articolo 10

##### Contratti di lavoro

Gli effetti della procedura di insolvenza sul contratto e sul rapporto di lavoro sono disciplinati esclusivamente dalla legge dello Stato membro applicabile al contratto di lavoro.

#### Articolo 11

##### Effetti sui diritti soggetti a iscrizione nei pubblici registri

Gli effetti della procedura di insolvenza in ordine ai diritti del debitore su un bene immobile, su una nave o su un aeromobile, soggetti a iscrizione in un pubblico registro, sono disciplinati dalla legge dello Stato membro sotto la cui autorità si tiene il registro.

#### Articolo 12

##### Brevetti e marchi comunitari

Ai fini del presente regolamento un brevetto o un marchio comunitario o un diritto analogo istituito da disposizioni comunitarie possono essere inclusi solo in una procedura di cui all'articolo 3, paragrafo 1.

#### Articolo 13

Atti pregiudizievoli

Non si applica l'articolo 4, paragrafo 2, lettera m), quando chi ha beneficiato di un atto pregiudizievole per la massa dei creditori prova che:

— tale atto è soggetto alla legge di uno Stato contraente diverso dallo Stato di apertura,  
e che

▼B

2000R1346 — IT — 09.07.2014 — 010.001 — 12

— tale legge non consente, nella fattispecie, di impugnare tale atto con alcun mezzo.

Articolo 14

Tutela del terzo acquirente

Qualora, per effetto di un atto concluso dopo l'apertura della procedura di insolvenza, il debitore disponga a titolo oneroso

— di un bene immobile,  
— di una nave o di un aeromobile soggetti all'iscrizione in un pubblico registro

o

— di valori mobiliari la cui esistenza presuppone l'iscrizione in un registro previsto dalla legge,

la validità di detto atto è disciplinata dalla legge dello Stato nel cui territorio è situato il bene immobile o sotto la cui autorità si tiene il registro.

Articolo 15

Effetti della procedura di insolvenza sui procedimenti pendenti

Gli effetti della procedura di insolvenza su un procedimento pendente relativo a un bene o a un diritto del quale il debitore è spossessato sono disciplinati esclusivamente dalla legge dello Stato membro nel quale il procedimento è pendente.

CAPITOLO II

Riconoscimento della procedura di insolvenza

## Articolo 16

### Principio

1. La decisione di apertura della procedura di insolvenza da parte di un giudice di uno Stato membro, competente in virtù dell'articolo 3, è riconosciuta in tutti gli altri Stati membri non appena essa produce effetto nello Stato in cui la procedura è aperta.

Tale disposizione si applica anche quando il debitore, per la sua qualità, non può essere assoggettato a una procedura di insolvenza negli altri Stati membri.

2. Il riconoscimento di una procedura di cui all'articolo 3, paragrafo 1, non osta all'apertura di una procedura di cui all'articolo 3, paragrafo 2, da parte del giudice di un altro Stato membro. Quest'ultima è una procedura secondaria di insolvenza ai sensi del capitolo III.

## Articolo 17

### Effetti del riconoscimento

1. La decisione di apertura di una procedura di cui all'articolo 3, paragrafo 1, produce in ogni altro Stato membro, senza altra formalità, gli effetti previsti dalla legge dello Stato di apertura, salvo disposizione contraria del presente regolamento e fintantoché, in tale altro Stato membro non è aperta altra procedura di cui all'articolo 3, paragrafo 2.

### ▼B

2000R1346 — IT — 09.07.2014 — 010.001 — 13

2. Gli effetti della procedura di cui all'articolo 3, paragrafo 2, non possono essere contestati negli altri Stati membri. Qualsiasi limitazione dei diritti dei creditori, in particolare una dilazione di pagamento o la remissione di un debito risultante da tale procedura, può essere fatta valere per i beni situati nel territorio di un altro Stato membro soltanto nei confronti dei creditori che vi hanno acconsentito.

## Articolo 18

### Poteri del curatore

1. Il curatore designato da un giudice competente ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 1, può esercitare nel territorio di un altro Stato membro tutti i poteri che gli sono attribuiti dalla legge dello Stato di apertura, finché, non vi è stata aperta un'altra procedura di insolvenza o non

vi è stata adottata alcuna misura conservativa contraria in seguito a una domanda di apertura di una procedura di insolvenza in tale Stato. In particolare, egli può trasferire, fuori dal territorio dello Stato membro in cui si trovano, i beni del debitore, fatte salve le disposizioni degli articoli 5 e 7.

2. Il curatore designato dal giudice competente ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 2, può, in ogni altro Stato membro, far valere in via giudiziaria o in via stragiudiziaria che un bene mobile è stato trasferito dal territorio dello Stato di apertura nel territorio di tale altro Stato membro dopo l'apertura della procedura di insolvenza. Può anche esercitare ogni azione revocatoria che sia nell'interesse dei creditori.

3. Nell'esercizio dei propri poteri, il curatore deve rispettare la legge dello Stato membro nel cui territorio intende agire e in particolare le modalità di liquidazione dei beni. Tali poteri non possono includere l'impiego di mezzi coercitivi, il diritto di decidere su una controversia o una lite.

#### Articolo 19

##### Prova della nomina del curatore

La nomina del curatore è formalizzata con la presentazione di una copia conforme all'originale della decisione di nomina o di qualsiasi altro certificato rilasciato dal giudice competente.

Può essere richiesta una traduzione nella lingua ufficiale o in una delle lingue ufficiali dello Stato membro nel cui territorio il curatore esercita le sue funzioni. Non è richiesta una legalizzazione o altra formalità analoga.

#### Articolo 20

##### Restituzione e imputazione

1. Il creditore che, dopo l'apertura di una procedura di cui all'articolo 3, paragrafo 1, ottiene con qualsiasi mezzo, in particolare mediante azioni esecutive, soddisfazione totale o parziale del credito con beni del debitore situati nel territorio di un altro Stato membro, deve restituire al curatore ciò che ha ottenuto, fatte salve le disposizioni degli articoli 5 e 7.

▼B

2000R1346 — IT — 09.07.2014 — 010.001 — 14

2. Perché, sia garantita la parità di trattamento dei creditori, il creditore che, in una procedura di insolvenza, abbia recuperato una quota del proprio credito, partecipa ai riparti effettuati in un'altra procedura soltanto allorché i creditori dello stesso grado o della stessa categoria abbiano ottenuto in tale altra procedura una quota equivalente.

Articolo 21

Pubblicità

1. Il curatore può chiedere che il contenuto essenziale della decisione di apertura della procedura di insolvenza e, se del caso, la decisione che lo nomina siano rese pubbliche negli altri Stati membri secondo le modalità ivi previste. Le misure di pubblicità precisano inoltre l'identità del curatore nominato nonché, se la regola di competenza applicata è quella dell'articolo 3, paragrafo 1, ovvero paragrafo 2.

2. Tuttavia, ogni Stato membro nel cui territorio si trova una dipendenza del debitore può prevedere la pubblicazione obbligatoria. In tal caso il curatore o l'autorità a ciò legittimata nello Stato membro in cui la procedura di cui all'articolo 3, paragrafo 1, è stata aperta, prende le misure necessarie per la pubblicazione.

Articolo 22

Annotazione in un pubblico registro

1. Il curatore può chiedere che la decisione di apertura di una procedura di cui all'articolo 3, paragrafo 1, sia annotata nei registri immobiliari, nel registro del commercio o altro pubblico registro tenuto negli

altri Stati membri.

2. Tuttavia, ogni Stato membro può prevedere l'annotazione obbligatoria. In tal caso il curatore o l'autorità a ciò legittimata nello Stato membro in cui la procedura di cui all'articolo 3, paragrafo 1, è stata aperta, prende le misure necessarie per l'annotazione.

#### Articolo 23

##### Spese

Le spese per le misure di pubblicità e di annotazione di cui agli articoli 21 e 22 sono considerate spese della procedura.

#### Articolo 24

##### Prestazioni a favore del debitore

1. Colui che in uno Stato membro adempie un'obbligazione a favore del debitore assoggettato a una procedura di insolvenza aperta in un altro Stato membro, laddove avrebbe dovuto eseguirla a favore del curatore della procedura, è liberato se non era informato dell'apertura della procedura.

2. Sino a prova contraria, si presume che colui il quale adempie la propria obbligazione prima delle misure di pubblicità di cui all'articolo 21 non fosse a conoscenza dell'apertura della procedura di

#### ▼B

2000R1346 — IT — 09.07.2014 — 010.001 — 15

insolvenza, si presume invece, sino a prova contraria, che colui il quale l'abbia eseguita dopo le misure di pubblicità fosse a conoscenza dell'apertura della procedura.

#### Articolo 25

##### Riconoscimento e carattere esecutivo di altre decisioni

1. Le decisioni relative allo svolgimento e alla chiusura di una procedura di insolvenza pronunciate da un giudice la cui decisione di apertura è riconosciuta a norma dell'articolo 16, nonché, il concordato approvato da detto giudice, sono egualmente riconosciute senza altra formalità. Le decisioni sono eseguite a norma degli articoli da 31 a

51 eccezion fatta per l'articolo 34, secondo comma, della convenzione di Bruxelles concernente la competenza giurisdizionale e l'esecuzione delle decisioni in materia civile e commerciale, modificata dalle convenzioni di adesione a detta convenzione.

La disposizione di cui al primo comma si applica inoltre alle decisioni che derivano direttamente dalla procedura di insolvenza e le sono strettamente connesse, anche se sono prese da altro giudice.

La disposizione di cui al primo comma si applica anche alle decisioni riguardanti i provvedimenti conservativi presi successivamente alla richiesta d'apertura di una procedura d'insolvenza.

2. Il riconoscimento e l'esecuzione delle decisioni diverse da quelle di cui al paragrafo 1 si effettuano secondo le disposizioni della convenzione di cui al paragrafo 1, ove questa si applichi.

3. Gli Stati membri non sono obbligati a riconoscere ed a rendere esecutiva una decisione di cui al paragrafo 1 che abbia come effetto una limitazione della libertà personale o del segreto postale.

Articolo 26 (1)

Ordine pubblico

Uno Stato membro può rifiutarsi di riconoscere una procedura di insolvenza aperta in un altro Stato membro o di eseguire una decisione presa nell'ambito di detta procedura, qualora il riconoscimento o l'esecuzione possano produrre effetti palesemente contrari all'ordine pubblico, in particolare ai principi fondamentali o ai diritti e alle libertà personali sanciti dalla costituzione.

CAPITOLO III

Procedure secondarie di insolvenza

Articolo 27

Apertura

La procedura di cui all'articolo 3, paragrafo 1, aperta da un giudice di uno Stato membro e riconosciuta in un altro Stato membro (procedura principale) permette di aprire, in quest'altro Stato membro, i cui giudici

siano competenti ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 2, una procedura

#### ▼B

2000R1346 — IT — 09.07.2014 — 010.001 — 16

(1) Cfr. la dichiarazione del Portogallo relativa all'applicazione degli articoli 26 e 37 (GU C 183 del 30.6.2000, pag. 1).

secondaria d'insolvenza, senza che in questo altro Stato sia esaminata l'insolvenza del debitore. Tale procedura deve essere una delle procedure che figurano nell'allegato B. I suoi effetti sono limitati ai beni del debitore situati in tale altro Stato membro.

#### Articolo 28

##### Legge applicabile

Salvo disposizioni contrarie del presente regolamento, si applica alla procedura secondaria la legge dello Stato membro nel cui territorio questa è aperta.

#### Articolo 29

##### Diritto di chiedere l'apertura

L'apertura di una procedura secondaria può essere chiesta:

- a) dal curatore della procedura principale;
- b) da qualsiasi altra persona o autorità legittimata a chiedere l'apertura di una procedura di insolvenza secondo la legge dello Stato membro nel cui territorio è chiesta l'apertura della procedura secondaria.

#### Articolo 30

##### Anticipo delle spese

Qualora la legge dello Stato membro in cui è chiesta l'apertura di una procedura secondaria esiga che l'attivo del debitore sia sufficiente per coprire in tutto o in parte le spese della procedura, il giudice può esigere dal richiedente un anticipo delle spese o una congrua garanzia.

#### Articolo 31

##### Obbligo di collaborazione e d'informazione

1. Salvo disposizioni che limitano la trasmissione di informazioni, il

curatore della procedura principale e i curatori delle procedure secondarie devono rispettare l'obbligo d'informazione reciproca. Devono comunicare senza ritardo qualsiasi informazione che possa essere utile

all'altra procedura, in particolare la situazione circa l'insinuazione e la verifica dei crediti e i provvedimenti volti a porre fine alla procedura.

2. Fatte salve le norme applicabili a ciascuna procedura, il curatore della procedura principale e i curatori delle procedure secondarie hanno il dovere della cooperazione reciproca.

3. Il curatore della procedura secondaria deve dare in tempo utile la possibilità al curatore della procedura principale di presentare proposte riguardanti la liquidazione o qualsiasi altro uso dell'attivo della procedura secondaria.

#### ▼B

2000R1346 — IT — 09.07.2014 — 010.001 — 17

#### Articolo 32

##### Esercizio dei diritti dei creditori

1. Ogni creditore può insinuare il proprio credito nella procedura principale e in qualsiasi procedura secondaria.

2. I curatori della procedura principale e delle procedure secondarie insinuano nelle altre procedure i crediti già insinuati nella procedura cui sono preposti, nella misura in cui ciò sia di utilità per i creditori di quest'ultima procedura e fatto salvo il diritto di questi ultimi di opporvisi o di rinunciare all'insinuazione, qualora la legge applicabile lo preveda.

3. Il curatore di una procedura principale o secondaria è legittimato a partecipare a un'altra procedura di insolvenza allo stesso titolo di qualsiasi creditore e in particolare a partecipare all'assemblea di creditori.

#### Articolo 33

##### Sospensione della liquidazione

1. A richiesta del curatore della procedura principale, il giudice che

ha aperto la procedura secondaria sospende in tutto o in parte le operazioni di liquidazione, salva la facoltà di esigere in tal caso dal curatore della procedura principale misure atte a garantire gli interessi dei creditori della procedura secondaria e di taluni gruppi di creditori. La richiesta del curatore della procedura principale può essere respinta solo per mancanza manifesta di interesse dei creditori della procedura principale. La sospensione della liquidazione può essere stabilita per un periodo massimo di tre mesi e prorogata o rinnovata per periodi della stessa durata.

2. Il giudice di cui al paragrafo 1 pone fine alla sospensione delle operazioni di liquidazione:

— a richiesta del curatore della procedura principale,  
— d'ufficio, a richiesta di un creditore o a richiesta del curatore della procedura secondaria, in particolare se la misura non è più giustificata dall'interesse dei creditori della procedura principale o della procedura secondaria.

#### Articolo 34

Misure che pongono fine alla procedura secondaria di insolvenza

1. Qualora la legge applicabile alla procedura secondaria preveda la possibilità di chiudere la procedura senza liquidazione mediante un piano di risanamento, un concordato o una misura analoga, tale misura è proposta dal curatore della procedura principale.

La chiusura della procedura secondaria mediante una misura di cui al primo comma diventa definitiva soltanto con l'assenso del curatore della procedura principale ovvero, mancando tale assenso, qualora la misura proposta non leda gli interessi finanziari dei creditori della procedura principale.

2. Qualsiasi limitazione dei diritti dei creditori, quale una dilazione di pagamento o la remissione del debito, derivante dalla misura di cui al

▼B

paragrafo 1 proposta in una procedura secondaria, può produrre effetti nei confronti dei beni del debitore che non siano oggetto di detta procedura soltanto con l'assenso di tutti i creditori interessati.

3. Durante la sospensione delle operazioni di liquidazione disposta ai sensi dell'articolo 33, soltanto il curatore della procedura principale, o il debitore con il suo consenso, può proporre nella procedura secondaria una delle misure di cui al paragrafo 1 del presente articolo; non può essere messa ai voti né approvata alcun'altra proposta relativa a tale misura.

#### Articolo 35

##### Residuo dell'attivo della procedura secondaria

Se la liquidazione dell'attivo della procedura secondaria consente di soddisfare tutti i crediti ammessi in questa procedura, il curatore ad essa preposto trasferisce senza ritardo il residuo dell'attivo al curatore della procedura principale.

#### Articolo 36

##### Apertura successiva della procedura principale

Qualora una procedura di cui all'articolo 3, paragrafo 1, sia aperta dopo l'apertura di una procedura di cui all'articolo 3, paragrafo 2, in un diverso Stato contraente, alla procedura aperta per prima si applicano gli articoli da 31 a 35, ove lo stato della procedura lo consenta.

#### Articolo 37 (1)

##### Conversione della procedura precedente

Il curatore della procedura principale può chiedere che una procedura figurante nell'allegato A precedentemente aperta in altro Stato contraente sia convertita in una procedura di liquidazione, se tale convenzione si rivela utile per gli interessi dei creditori della procedura principale.

Il giudice competente ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 2, ordina la conversione in una delle procedure dell'allegato B.

#### Articolo 38

##### Provvedimenti conservativi

Allorché, per garantire la conservazione dei beni del debitore, il giudice di uno Stato membro competente ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 1, nomina un curatore provvisorio ai fini di garantire la conservazione dei beni del debitore, tale curatore provvisorio è legittimato a chiedere tutti i provvedimenti conservativi per i beni del debitore che si trovano in un altro Stato membro, previsti dalla legge di detto Stato, per il periodo che separa la richiesta dalla decisione di apertura di una procedura di insolvenza.

▼B

2000R1346 — IT — 09.07.2014 — 010.001 — 19

(1) Cfr. la dichiarazione del Portogallo relativa all'applicazione degli articoli 26 e 37 (GU C 183 del 30.6.2000, pag. 1).

## CAPITOLO IV

Informazione dei creditori e insinuazione dei loro crediti

Articolo 39

Diritto di insinuazione dei crediti

Il creditore che ha la residenza abituale, il domicilio o la sede in uno Stato membro diverso dallo Stato di apertura, comprese le autorità fiscali e gli organismi di previdenza sociale degli Stati membri, ha il diritto di insinuare i crediti per iscritto nella procedura di insolvenza.

Articolo 40

Obbligo di informare i creditori

1. Non appena è aperta una procedura in uno Stato membro, il giudice competente di detto Stato o il curatore da lui nominato informa senza ritardo i creditori conosciuti che hanno la residenza abituale, il domicilio o la sede negli altri Stati membri.

2. L'informazione, trasmessa mediante una nota individuale, riguarda in particolare i termini da rispettare, le sanzioni previste circa i termini, l'organo o l'autorità legittimati a ricevere l'insinuazione dei crediti e gli altri provvedimenti prescritti. La nota indica anche se i creditori titolari di un privilegio o di una garanzia reale devono insinuare il credito.

Articolo 41

## Contenuto dell'insinuazione del credito

Il creditore invia una copia dei documenti giustificativi, qualora ne esistano, e indica la natura del credito, la data in cui è sorto, e il relativo importo; indica, inoltre, se vanta un privilegio, una garanzia reale o una riserva di proprietà e quali sono i beni che costituiscono la garanzia da lui invocata.

### Articolo 42

#### Lingue

1. L'informazione di cui all'articolo 40 avviene nella lingua ufficiale o in una delle lingue ufficiali dello Stato di apertura. A tal fine si usa un formulario che reca il titolo «Invito all'insinuazione di un credito. Termine da osservare» in tutte le lingue ufficiali dell'Unione europea.

2. Ciascun creditore che ha la residenza abituale, il domicilio o la sede in uno Stato membro diverso dallo Stato di apertura, può insinuare il credito nella lingua ufficiale o in una delle lingue ufficiali di questo Stato. Tuttavia, in tal caso, l'insinuazione deve recare, nella lingua

#### ▼B

2000R1346 — IT — 09.07.2014 — 010.001 — 20

ufficiale o in una delle lingue ufficiali dello Stato di apertura, il titolo «Insinuazione di credito». Può essere chiesta al creditore una traduzione nella lingua ufficiale o in una delle lingue ufficiali dello Stato di apertura.

## CAPITOLO V

### Disposizioni transitorie e finali

#### Articolo 43

##### Applicazione nel tempo

Le disposizioni del presente regolamento si applicano soltanto alle procedure di insolvenza aperte dopo la sua entrata in vigore. Gli atti compiuti dal debitore prima dell'entrata in vigore del presente regolamento continuano ad essere disciplinati dalla legge ad essi applicabile al momento del loro compimento.

#### Articolo 44

## Rapporti con le convenzioni

1. Una volta entrato in vigore, il presente regolamento sostituisce nelle relazioni tra gli Stati membri, per le materie che ne sono oggetto, le convenzioni stipulate fra due o più Stati membri, in particolare:
  - a) la convenzione tra il Belgio e la Francia sulla competenza giudiziaria, sull'autorità e sull'esecuzione delle decisioni giudiziarie, dei lodi arbitrari e degli atti autentici, firmata a Parigi l'8 luglio 1899;
  - b) la convenzione tra il Belgio e l'Austria sul fallimento, il concordato e la dilazione di pagamento (con protocollo aggiuntivo del 13 giugno 1973), firmata a Bruxelles il 16 luglio 1969;
  - c) la convenzione tra il Belgio e i Paesi Bassi sulla competenza giudiziaria territoriale, sul fallimento, sull'autorità e sull'esecuzione delle decisioni giudiziarie, dei lodi arbitrari e degli atti autentici, firmata a Bruxelles il 28 marzo 1925;
  - d) il trattato tra la Germania e l'Austria in materia di fallimento e concordato, firmato a Vienna il 25 maggio 1979;
  - e) la convenzione tra la Francia e l'Austria sulla competenza giudiziaria, sul riconoscimento e sull'esecuzione delle decisioni in materia di fallimento, firmata a Vienna il 27 febbraio 1979;
  - f) la convenzione tra la Francia e l'Italia sull'esecuzione delle sentenze in materia civile e commerciale, firmata a Roma il 3 giugno 1930;
  - g) la convenzione tra l'Italia e l'Austria in materia di fallimento e concordato, firmata a Roma il 12 luglio 1977;
  - h) la convenzione tra il Regno dei Paesi Bassi e la Repubblica federale di Germania sul reciproco riconoscimento e la reciproca esecuzione delle decisioni giudiziarie e di altri titoli esecutivi in materia civile e commerciale, firmata all'Aia il 30 agosto 1962;

▼B

2000R1346 — IT — 09.07.2014 — 010.001 — 21

- i) la convenzione tra il Regno Unito e il Regno del Belgio sulla reciproca esecuzione delle decisioni in materia civile e commerciale (con il relativo protocollo), firmata a Bruxelles il 2 maggio 1934;
- j) la convenzione tra la Danimarca, la Finlandia, la Norvegia, la Svezia e l'Islanda sul fallimento, firmata a Copenaghen il 7 novembre 1933;
- k) la convenzione europea su determinati aspetti internazionali del fallimento, firmata ad Istanbul il 5 giugno 1990;

▼A1

- l) la convenzione tra la Repubblica socialista federativa di Jugoslavia e il Regno di Grecia sul reciproco riconoscimento e la reciproca esecuzione delle sentenze, firmata ad Atene il 18 giugno 1959;
- m) l'accordo tra la Repubblica socialista federativa di Jugoslavia e la Repubblica d'Austria sul reciproco riconoscimento e la reciproca esecuzione dei lodi e delle decisioni arbitrali in materia commerciale, firmato a Belgrado il 18 marzo 1960;
- n) la convenzione tra la Repubblica socialista federativa di Jugoslavia e la Repubblica italiana sulla cooperazione giudiziaria in materia civile e amministrativa, firmata a Roma il 3 dicembre 1960;
- o) l'accordo tra la Repubblica socialista federativa di Jugoslavia e il Regno del Belgio sulla cooperazione giudiziaria in materia civile e commerciale, firmata a Belgrado il 24 settembre 1971;
- p) la convenzione tra il Governo della Jugoslavia e la Francia sul riconoscimento e l'esecuzione delle sentenze in materia civile e commerciale, firmata a Parigi il 18 maggio 1971;
- q) l'accordo tra la Repubblica socialista cecoslovacca e la

Repubblica ellenica sull'assistenza giudiziaria in materia civile e penale, firmato ad Atene il 22 ottobre 1980 e ancora in vigore tra la Repubblica ceca e la Grecia;

r) l'accordo tra la Repubblica socialista cecoslovacca e la Repubblica di Cipro sull'assistenza giudiziaria in materia civile e penale, firmato a Nicosia il 23 aprile 1982 e ancora in vigore tra la Repubblica ceca e Cipro;

s) il trattato tra il Governo della Repubblica socialista cecoslovacca e il Governo della Repubblica francese sull'assistenza giudiziaria e il riconoscimento e l'esecuzione delle sentenze in materia civile, familiare e commerciale, firmato a Parigi il 10 maggio 1984 e ancora in vigore tra la Repubblica ceca e la Francia;

t) il trattato tra la Repubblica socialista cecoslovacca e la Repubblica italiana sull'assistenza giudiziaria in materia civile e penale, firmato a Praga il 6 dicembre 1985 e ancora in vigore tra la Repubblica ceca e l'Italia;

u) l'accordo tra la Repubblica di Lettonia, la Repubblica di Estonia e la Repubblica di Lituania sull'assistenza giudiziaria e i rapporti giuridici, firmato a Tallinn l'11 novembre 1992;

v) l'accordo tra l'Estonia e la Polonia sull'assistenza giudiziaria e i rapporti giuridici in materia civile, del lavoro e penale, firmato a Tallinn il 27 novembre 1998;

w) l'accordo tra la Repubblica di Lituania e la Repubblica di Polonia sull'assistenza giudiziaria e i rapporti giuridici in materia civile, familiare, del lavoro e penale, firmato a Varsavia il 26 gennaio 1993;

▼B

2000R1346 — IT — 09.07.2014 — 010.001 — 22

x) la convenzione tra la Repubblica socialista di Romania e

la Repubblica ellenica sull'assistenza giudiziaria in materia civile e penale e il relativo protocollo, firmata a Bucarest il 19 ottobre 1972;

y) la convenzione tra la Repubblica socialista di Romania e la Repubblica francese sull'assistenza giudiziaria in materia civile e commerciale, firmata a Parigi il 5 novembre 1974;

z) l'accordo tra la Repubblica popolare di Bulgaria e la Repubblica ellenica sull'assistenza giudiziaria in materia civile e penale, firmato ad Atene il 10 aprile 1976;

a bis) l'accordo tra la Repubblica popolare di Bulgaria e la Repubblica di Cipro sull'assistenza giudiziaria in materia civile e penale, firmato a Nicosia il 29 aprile 1983;

a ter) l'accordo tra il Governo della Repubblica popolare di Bulgaria e il governo della Repubblica francese sull'assistenza giudiziaria in materia civile, firmato a Sofia il 18 gennaio 1989;

a quater) il trattato tra la Romania e la Repubblica ceca sull'assistenza giudiziaria in materia civile, firmato a Bucarest l'11 luglio 1994;

a quinquies) il trattato tra la Romania e la Polonia sull'assistenza giudiziaria e i rapporti giuridici nelle cause civili, firmato a Bucarest il 15 maggio 1999.

#### ▼ B

2. Le convenzioni di cui al paragrafo 1 continuano a produrre effetti nelle materie disciplinate dal presente regolamento per quanto riguarda le procedure iniziate prima dell'entrata in vigore di quest'ultimo.

3. Il presente regolamento non si applica:

a) in uno Stato membro qualora sia incompatibile con gli obblighi in materia fallimentare derivanti da una convenzione stipulata da detto Stato con uno o più paesi terzi prima dell'entrata in vigore del

presente regolamento,

b) nel Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord qualora sia incompatibile con gli obblighi in materia fallimentare e di liquidazione di società insolventi derivanti da accordi con il Commonwealth esistenti al momento dell'entrata in vigore del presente regolamento.

#### Articolo 45

##### Modifica degli allegati

Il Consiglio, deliberando a maggioranza qualificata su iniziativa di uno Stato membro o su proposta della Commissione, può modificare gli allegati.

#### Articolo 46

##### Relazioni

Non oltre il 1o giugno 2012 e in seguito ogni cinque anni, la Commissione presenta al Parlamento europeo, al Consiglio e al Comitato economico e sociale una relazione sull'applicazione del presente regolamento, corredata, se necessario, da proposte di modifica del medesimo.

#### ▼M3

2000R1346 — IT — 09.07.2014 — 010.001 — 23

#### Articolo 47

##### Entrata in vigore

Il presente regolamento entra in vigore il 31 maggio 2002.

Il presente regolamento è obbligatorio in tutti i suoi elementi e direttamente applicabile in ciascuno degli Stati membri.

#### ▼B

2000R1346 — IT — 09.07.2014 — 010.001 — 24

#### ALLEGATO A

Procedure di insolvenza di cui all'articolo 2, lettera a)

## ALLEGATO B:

### **LEGGE 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori)** ***Norme sulla tutela della libertà e dignità del lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento.***

#### **Titolo I - Della libertà e dignità del lavoratore**

- ART. 1. - Libertà di opinione.
- ART. 2. - Guardie giurate.
- ART. 3. - Personale di vigilanza.
- ART. 4. - Impianti audiovisivi.
- ART. 5. - Accertamenti sanitari.
- ART. 6. - Visite personali di controllo.
- ART. 7. - Sanzioni disciplinari.
- ART. 8. - Divieto di indagini sulle opinioni.
- ART. 9. - Tutela della salute e dell'integrità fisica.
- ART. 10. - Lavoratori studenti.
- ART. 11. - Attività culturali, ricreative e assistenziali.
- ART. 12. - Istituti di patronato.
- ART. 13. - Mansioni del lavoratore.

#### **Titolo II - Della libertà 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. 18. - Reintegrazione nel posto di lavoro.**

#### **Titolo III - Dell'attività 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.

#### **Titolo IV - Disposizioni varie e generali**

- ART. 28. - Repressione della condotta antisindacale.
- ART. 29. - Fusione delle rappresentanze sindacali aziendali.
- ART. 30. - Permessi per i dirigenti provinciali e nazionali.
- ART. 31. - Aspettativa dei lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali.
- ART. 32. - Permessi ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive

#### **Titolo V - Norme sul collocamento**

- ART. 33. - Collocamento.
- ART. 34. - Richieste nominative di manodopera.

#### **Titolo VI - Disposizioni finali e penali**

- ART. 35. - Campo di applicazione.
- ART. 36. - Obblighi dei titolari di benefici accordati dallo Stato e degli appaltatori di opere pubbliche.
- ART. 37. - Applicazione ai dipendenti da enti pubblici.
- ART. 38. - Disposizioni penali.
- ART. 39. - Versamento delle ammende al Fondo adeguamento pensioni.
- ART. 40. - Abrogazione delle disposizioni contrastanti.
- ART. 41. - Esenzioni fiscali.

#### **TITOLO I**

#### **DELLA LIBERTÀ E DIGNITÀ DEL LAVORATORE**

#### **ART. 1 - Libertà di opinione.**

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

[http://old.flcgil.it/Leggi/1970\\_05\\_20legge300.htm](http://old.flcgil.it/Leggi/1970_05_20legge300.htm) (1 di 12)05/04/2006 13.37.51

Statuto dei Lavoratori

della presente legge.

#### **ART. 2 - Guardie giurate.**

Il datore di lavoro può impiegare le guardie particolari giurate, di cui agli articoli 133 e seguenti del testo unico approvato con regio decreto 18 giugno 1931, numero 773, soltanto per scopi di tutela del patrimonio aziendale.

Le guardie giurate non possono contestare ai lavoratori azioni o fatti diversi da quelli che attengono alla tutela del patrimonio aziendale.

È fatto divieto al datore di lavoro di adibire alla vigilanza sull'attività lavorativa le guardie di cui al primo comma, le quali non possono accedere nei locali dove si svolge tale attività, durante lo svolgimento della stessa, se non

eccezionalmente per specifiche e motivate esigenze attinenti ai compiti di cui al primo comma.

In caso di inosservanza da parte di una guardia particolare giurata delle disposizioni di cui al presente articolo,

l'Ispettorato del lavoro ne promuove presso il questore la sospensione dal servizio, salvo il provvedimento di revoca

della licenza da parte del prefetto nei casi più gravi.

#### **ART. 3 - Personale di vigilanza.**

I nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa debbono essere

comunicati ai lavoratori interessati.

#### **ART. 4 - Impianti audiovisivi.**

È vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono

essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con

la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede

l'Ispettorato del lavoro,

dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti.

Per gli impianti e le apparecchiature esistenti, che rispondano alle caratteristiche di cui al secondo comma del

presente articolo, in mancanza di accordo con le rappresentanze sindacali aziendali o con la commissione interna,

l'Ispettorato del lavoro provvede entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge, dettando all'occorrenza le

prescrizioni per l'adeguamento e le modalità di uso degli impianti suddetti.

Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro, di cui ai precedenti secondo e terzo comma, il datore di lavoro, le

rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori

di cui al successivo art. 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il

lavoro e la previdenza sociale.

#### **ART. 5. - Accertamenti sanitari.**

Sono vietati accertamenti da parte del datore di lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente.

Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda. Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

**ART. 6. - Visite personali di controllo.**

Le visite personali di controllo sul lavoratore sono vietate fuorché nei casi in cui siano indispensabili ai fini della tutela del patrimonio aziendale, in relazione alla qualità degli strumenti di lavoro o delle materie prime o dei prodotti.

[http://old.flegil.it/Leggi/1970\\_05\\_20legge300.htm](http://old.flegil.it/Leggi/1970_05_20legge300.htm) (2 di 12)05/04/2006 13.37.51  
Statuto dei Lavoratori

In tali casi le visite personali potranno essere effettuate soltanto a condizione che siano eseguite all'uscita dei luoghi di lavoro, che siano salvaguardate la dignità e la riservatezza del lavoratore e che avvengano con l'applicazione di sistemi di selezione automatica riferiti alla collettività o a gruppi di lavoratori. Le ipotesi nelle quali possono essere disposte le visite personali, nonché, ferme restando le condizioni di cui al secondo comma del presente articolo, le relative modalità debbono essere concordate dal datore di lavoro con le rappresentanze sindacali aziendali oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro. Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro di cui al precedente comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo articolo 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

**ART. 7. - Sanzioni disciplinari.**

Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano .

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa .

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604 , non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che

siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità

giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni

successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite

l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltagli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

**ART. 8. - Divieto di indagini sulle opinioni.**

È fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore.

**ART. 9. - Tutela della salute e dell'integrità fisica.**

I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

**ART. 10. - Lavoratori studenti.**

[http://old.flcgil.it/Leggi/1970\\_05\\_20legge300.htm](http://old.flcgil.it/Leggi/1970_05_20legge300.htm) (3 di 12)05/04/2006 13.37.51  
Statuto dei Lavoratori

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti.

Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al primo e secondo comma.

**ART. 11. - Attività culturali, ricreative e assistenziali.**

Le attività culturali, ricreative ed assistenziali promosse nell'azienda sono gestite da organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei lavoratori.

Le rappresentanze sindacali aziendali, costituite a norma dell'art. 19, hanno diritto di controllare la qualità del servizio di mensa secondo modalità stabilite dalla contrattazione collettiva .

**ART. 12. - Istituti di patronato.**

Gli istituti di patronato e di assistenza sociale, riconosciuti dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, per l'adempimento dei compiti di cui al D.Lgs.C.P.S. 29 luglio 1947, n. 804, hanno diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno dell'azienda, secondo le modalità da stabilirsi con accordi aziendali.

**ART. 13. - Mansioni del lavoratore.**

L'articolo 2103 del codice civile è sostituito dal seguente:

"Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla

categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi. Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Ogni patto contrario è nullo".

#### TITOLO II DELLA LIBERTÀ SINDACALE

##### **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. 15. - Atti discriminatori.**

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 nella 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.

[http://old.flcgil.it/Leggi/1970\\_05\\_20legge300.htm](http://old.flcgil.it/Leggi/1970_05_20legge300.htm) (4 di 12)05/04/2006 13.37.51

Statuto dei Lavoratori

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.

##### **ART. 16. - Trattamenti economici collettivi discriminatori.**

È vietata la concessione di trattamenti economici di maggior favore aventi carattere discriminatorio a mente dell'articolo 15.

Il pretore, 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.

##### **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.

##### **ART. 18. - Reintegrazione nel posto di lavoro.**

**(\*) I primi 5 commi hanno così sostituito i commi primo e secondo per effetto dell'art.1 - Legge n.**

##### **108/1990**

Ferme restando l'esperibilità delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, il giudice con la sentenza con cui dichiara inefficace il licenziamento ai sensi dell'articolo 2 della predetta legge o annulla il licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo, ovvero ne dichiara la nullità a norma della legge stessa, ordina al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici prestatori di

lavoro o più di cinque se trattasi di imprenditore agricolo, di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro. Tali disposizioni si applicano altresì ai datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa alle sue dipendenze più di sessanta prestatori di lavoro.

Ai fini del computo del numero dei prestatori di lavoro di cui primo comma si tiene conto anche dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale, per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge ed i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale.

Il computo dei limiti occupazionali di cui al secondo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie.

Il giudice con la sentenza di cui al primo comma condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata l'inefficacia o l'invalidità stabilendo un'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione e al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dal momento del licenziamento al momento dell'effettiva reintegrazione; in ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione globale di fatto.

Fermo restando il diritto al risarcimento del danno così come previsto al quarto comma, al prestatore di lavoro è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità di retribuzione globale di fatto. Qualora il lavoratore entro trenta giorni dal ricevimento dell'invito del datore di lavoro non abbia ripreso il servizio, né abbia richiesto entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza il pagamento dell'indennità di cui al presente comma, il rapporto di lavoro si intende risolto allo spirare dei termini predetti.

La sentenza pronunciata nel giudizio di cui al primo comma è provvisoriamente esecutiva. Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisca mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, può disporre con

[http://old.flcgil.it/Leggi/1970\\_05\\_20legge300.htm](http://old.flcgil.it/Leggi/1970_05_20legge300.htm) (5 di 12)05/04/2006 13.37.51  
Statuto dei Lavoratori

ordinanza, quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.

L'ordinanza di cui al comma precedente può essere impugnata con reclamo immediato al giudice medesimo che l'ha pronunciata. Si applicano le disposizioni dell'articolo 178, terzo, quarto, quinto e sesto comma del codice di procedura civile.

L'ordinanza può essere revocata con la sentenza che decide la causa.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al primo comma ovvero all'ordinanza di cui al quarto comma, non impugnata o confermata dal giudice che l'ha pronunciata, è tenuto anche, per ogni giorno di ritardo, al pagamento a favore del Fondo adeguamento pensioni di una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratore.

### **TITOLO III DELL'ATTIVITA' SINDACALE**

#### **ART. 19. - Costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali.**

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

- a) delle associazioni aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale(1);
- b) delle associazioni sindacali, non affiliate alle predette confederazioni, che siano firmatarie di contratti collettivi nazionali o provinciali di lavoro applicati nell'unità produttiva(1).

Nell'ambito di aziende con più unità produttive le rappresentanze sindacali possono istituire organi di coordinamento.

(1) Con D.P.R. 28 luglio 1995, n. 312 (Gazz. Uff. 29 luglio 1995, n. 176), in esito al referendum indetto con D.P.R. 5

aprile 1995 (Gazz. Uff. 11 aprile 1995, n. 85) è stato abrogato l'art. 19, primo comma, lettera a) nonché l'art. 19,

primo comma, lettera b), limitatamente alle parole "non affiliate alle predette confederazioni" e alle parole "nazionali o provinciali", della legge 20 maggio 1970, n. 300.

L'abrogazione ha effetto decorsi sessanta giorni dalla data di pubblicazione del decreto n. 312 del 1995 nella Gazzetta Ufficiale.

#### **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.

[http://old.flcgil.it/Leggi/1970\\_05\\_20legge300.htm](http://old.flcgil.it/Leggi/1970_05_20legge300.htm) (6 di 12)05/04/2006 13.37.51

Statuto dei Lavoratori

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.

Le disposizioni di cui al comma precedente ed ai commi quarto, quinto, sesto e settimo dell'articolo 18 si applicano sino alla fine del terzo mese successivo a quello in cui è stata eletta la commissione interna per i candidati nelle elezioni della commissione stessa e sino alla fine dell'anno successivo a quello in cui è cessato l'incarico per tutti gli altri.

#### **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.

Salvo clausole più favorevoli dei contratti collettivi di lavoro hanno diritto ai permessi di cui al primo comma almeno:

a) un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 200

dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

b) un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità

produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

c) un dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la rappresentanza sindacale

aziendale nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero minimo di cui alla precedente lettera b).

I permessi retribuiti di cui al presente articolo non potranno essere inferiori a otto ore mensili nelle aziende di cui alle

lettere b) e c) del comma precedente; nelle aziende di cui alla lettera a) i permessi retribuiti non potranno essere

inferiori ad un'ora all'anno per ciascun dipendente.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al primo comma deve darne comunicazione scritta al datore di

lavoro di regola 24 ore prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

#### **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.

I lavoratori che intendano esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta al

datore di lavoro di regola tre giorni prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

#### **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.

[Le associazioni sindacali dei lavoratori hanno diritto di percepire, tramite ritenuta sul salario nonché sulle prestazioni

erogate per conto degli enti previdenziali, i contributi sindacali che i lavoratori intendono loro versare, con modalità

stabilite dai contratti collettivi di lavoro, che garantiscono la segretezza del versamento effettuato dal lavoratore a

[http://old.flcgil.it/Leggi/1970\\_05\\_20legge300.htm](http://old.flcgil.it/Leggi/1970_05_20legge300.htm) (7 di 12)05/04/2006 13.37.51

Statuto dei Lavoratori

ciascuna associazione sindacale] (4) (4/a).

[Nelle aziende nelle quali il rapporto di lavoro non è regolato da contratti collettivi, il lavoratore ha diritto di chiedere il

versamento del contributo sindacale all'associazione da lui indicata] (4/a) .

(7/cost)

(4) Comma così sostituito dall'art. 18, L. 23 luglio 1991, n. 223.

(4/a) Il D.P.R. 28 luglio 1995, n. 313 (Gazz. Uff. 29 luglio 1995, n. 176), in esito al referendum indetto con D.P.R. 5

aprile 1995 (Gazz. Uff. 11 aprile 1995, n. 85), ha abrogato, decorsi sessanta giorni dalla sua pubblicazione nella

Gazzetta Ufficiale, l'art. 26, commi secondo e terzo, L. 20 maggio 1970, n. 300.

(7/cost) La Corte costituzionale, con ordinanza 23-26 marzo 1998, n. 76 (Gazz. Uff. 1° aprile 1998, n. 13, Serie

speciale), ha dichiarato la manifesta inammissibilità delle questioni di legittimità costituzionale dell'art. 26, nel testo

risultante dall'abrogazione parziale dichiarata dal D.P.R. 28 luglio 1995, n. 313, sollevate in riferimento agli artt. 3 e

39 della Costituzione.

#### **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.

#### **TITOLO IV DISPOSIZIONI VARIE E GENERALI**

#### **ART. 28. - Repressione della condotta antisindacale.**

Qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e della

attività sindacale nonché del diritto di sciopero, su ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali

che vi abbiano interesse, il pretore del luogo ove è posto in essere il comportamento denunciato, nei due giorni

successivi, convocate le parti ed assunte sommarie informazioni, qualora ritenga sussistente la violazione di cui al

presente comma, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del

comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.

L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il pretore in funzione di giudice del

lavoro definisce il giudizio instaurato a norma del comma successivo.

Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro 15 giorni dalla comunicazione del decreto alle parti

opposizione davanti al pretore in funzione di giudice del lavoro che decide con sentenza immediatamente esecutiva. Si

osservano le disposizioni degli articoli 413 e seguenti del codice di procedura civile.

Il datore di lavoro che non ottempera al decreto, di cui al primo comma, o alla sentenza pronunciata nel giudizio di

opposizione è punito ai sensi dell'articolo 650 del codice penale.

L'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del

codice penale.

Se il comportamento di cui al primo comma è posto in essere da una amministrazione statale o da un altro ente

pubblico non economico, l'azione è proposta con ricorso davanti al pretore competente per territorio.

Qualora il comportamento antisindacale sia lesivo anche di situazioni soggettive inerenti al rapporto di impiego, le organizzazioni sindacali di cui al primo comma, ove intendano ottenere anche la rimozione dei provvedimenti lesivi delle predette situazioni, propongono il ricorso davanti al tribunale amministrativo regionale competente per territorio, che provvede in via di urgenza con le modalità di cui al primo comma. Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro quindici giorni dalla comunicazione del decreto alle parti, opposizione davanti allo stesso tribunale, che decide con sentenza immediatamente esecutiva.

[http://old.flcgil.it/Leggi/1970\\_05\\_20legge300.htm](http://old.flcgil.it/Leggi/1970_05_20legge300.htm) (8 di 12)05/04/2006 13.37.51  
Statuto dei Lavoratori

#### **ART. 29. - Fusione delle rappresentanze sindacali aziendali.**

Quando le rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 si siano costituite nell'ambito di due o più delle associazioni di cui alle lettere a) e b) del primo comma dell'articolo predetto, nonché nella ipotesi di fusione di più rappresentanze sindacali, i limiti numerici stabiliti dall'articolo 23, secondo comma, si intendono riferiti a ciascuna delle associazioni sindacali unitariamente rappresentate nella unità produttiva. Quando la formazione di rappresentanze sindacali unitarie consegua alla fusione delle associazioni di cui alle lettere a) e b) del primo comma dell'articolo 19, i limiti numerici della tutela accordata ai dirigenti di rappresentanze sindacali aziendali, stabiliti in applicazione dell'articolo 23, secondo comma, ovvero del primo comma del presente articolo restano immutati.

#### **ART. 30. - Permessi per i dirigenti provinciali e nazionali.**

I componenti degli organi direttivi, provinciali e nazionali, delle associazioni di cui all'articolo 19 hanno diritto a permessi retribuiti, secondo le norme dei contratti di lavoro, per la partecipazione alle riunioni degli organi suddetti.

#### **ART. 31 - Aspettativa dei lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali.**

I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento nazionale o del Parlamento europeo o di assemblee regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.

La medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali.

I periodi di aspettativa di cui ai precedenti commi sono considerati utili, a richiesta dell'interessato, ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione della misura della pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria di cui al R.D.L. 4 ottobre 1935, n. 1827, e successive modifiche ed integrazioni, nonché a carico di enti, fondi, casse e gestioni per forme obbligatorie di previdenza sostitutive della assicurazione predetta, o che ne comportino comunque l'esonero.

Durante i periodi di aspettativa l'interessato, in caso di malattia, conserva il diritto alle prestazioni a carico dei competenti enti preposti alla erogazione delle prestazioni medesime.

Le disposizioni di cui al terzo e al quarto comma non si applicano qualora a favore dei lavoratori siano previste forme previdenziali per il trattamento di pensione e per malattia, in relazione all'attività espletata durante il periodo di aspettativa.

**ART. 32. - Permessi ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive.**

I lavoratori eletti alla carica di consigliere comunale o provinciale che non chiedano di essere collocati in aspettativa

sono, a loro richiesta, autorizzati ad assentarsi dal servizio per il tempo strettamente necessario all'espletamento del mandato, senza alcuna decurtazione della retribuzione.

I lavoratori eletti alla carica di sindaco o di assessore comunale, ovvero di presidente di giunta provinciale o di

assessore provinciale hanno diritto anche a permessi non retribuiti per un minimo di trenta ore mensili.

**TITOLO V NORME SUL COLLOCAMENTO****ART. 33. - Collocamento.**

La commissione per il collocamento, di cui all'articolo 26 della legge 29 aprile 1949, n. 264, è costituita

obbligatoriamente presso le sezioni zonali, comunali e frazionali degli Uffici provinciali del lavoro e della massima

occupazione, quando ne facciano richiesta le organizzazioni sindacali dei lavoratori più rappresentative.

Alla nomina della commissione provvede il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, il

quale, nel richiedere la designazione dei rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro, tiene conto del grado di

rappresentatività delle organizzazioni sindacali e assegna loro un termine di 15 giorni, decorso il quale provvede

[http://old.flcgil.it/Leggi/1970\\_05\\_20legge300.htm](http://old.flcgil.it/Leggi/1970_05_20legge300.htm) (9 di 12)05/04/2006 13.37.51

Statuto dei Lavoratori

d'ufficio.

La commissione è presieduta dal dirigente della sezione zonale, comunale, frazionale, ovvero da un suo delegato, e

delibera a maggioranza dei presenti. In caso di parità prevale il voto del presidente.

La commissione ha il compito di stabilire e di aggiornare periodicamente la graduatoria delle precedenze per

l'avviamento al lavoro, secondo i criteri di cui al quarto comma dell'articolo 15 della legge 29 aprile 1949, n. 264.

Salvo il caso nel quale sia ammessa la richiesta nominativa, la sezione di collocamento, nella scelta del lavoratore da

avviare al lavoro, deve uniformarsi alla graduatoria di cui al comma precedente, che deve essere esposta al pubblico

presso la sezione medesima e deve essere aggiornata ad ogni chiusura dell'ufficio con la indicazione degli avviati.

Devono altresì essere esposte al pubblico le richieste numeriche che pervengono dalle ditte.

La commissione ha anche il compito di rilasciare il nulla osta per l'avviamento al lavoro ad accoglimento di richieste

nominative o di quelle di ogni altro tipo che siano disposte dalle leggi o dai contratti di lavoro.

Nei casi di motivata

urgenza, l'avviamento è provvisoriamente autorizzato dalla sezione di collocamento e deve essere convalidato dalla

commissione di cui al primo comma del presente articolo, entro dieci giorni. Dei dinieghi di avviamento al lavoro per

richiesta nominativa deve essere data motivazione scritta su apposito verbale in duplice copia, una da tenere presso la

sezione di collocamento e l'altra presso il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro. Tale motivazione scritta deve

essere immediatamente trasmessa al datore di lavoro richiedente.

Nel caso in cui la commissione neghi la convalida ovvero non si pronunci entro venti giorni dalla data della

comunicazione di avviamento, gli interessati possono inoltrare ricorso al direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro, il

quale decide in via definitiva, su conforme parere della commissione di cui all'articolo 25 della legge 29 aprile 1949, n.

264.

I turni di lavoro di cui all'articolo 16 della legge 29 aprile 1949, n. 264, sono stabiliti dalla commissione e in nessun caso possono essere modificati dalla sezione. Il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro annulla d'ufficio i provvedimenti di avviamento e di diniego di avviamento al lavoro in contrasto con le disposizioni di legge. Contro le decisioni del direttore dell'ufficio provinciale del lavoro è ammesso ricorso al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Per il passaggio del lavoratore dall'azienda nella quale è occupato ad un'altra occorre il nulla osta della sezione di collocamento competente.

Ai datori di lavoro che non assumono i lavoratori per il tramite degli uffici di collocamento, sono applicate le sanzioni previste dall'articolo 38 della presente legge.

Le norme contenute nella legge 29 aprile 1949, n. 264, rimangono in vigore in quanto non modificate dalla presente legge.

#### **ART. 34. - Richieste nominative di manodopera.**

A decorrere dal novantesimo giorno dall'entrata in vigore della presente legge, le richieste nominative di manodopera da avviare al lavoro sono ammesse esclusivamente per i componenti del nucleo familiare del datore di lavoro, per i lavoratori di concetto e per gli appartenenti a ristrette categorie di lavoratori altamente specializzati, da stabilirsi con decreto del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentita la commissione centrale di cui alla legge 29 aprile 1949, n. 264.

### **TITOLO VI DISPOSIZIONI FINALI E PENALI**

#### **ART. 35. - Campo di applicazione.**

Per le imprese industriali e commerciali, le disposizioni del titolo III, ad eccezione del primo comma dell'articolo 27, della presente legge si applicano a ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio 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 suddette si applicano, altresì, alle imprese industriali e commerciali che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di

[http://old.flcgil.it/Leggi/1970\\_05\\_20legge300.htm](http://old.flcgil.it/Leggi/1970_05_20legge300.htm) (10 di 12)05/04/2006 13.37.51

Statuto dei Lavoratori

cinque dipendenti anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti.

Ferme restando le norme di cui agli articoli 1, 8, 9, 14, 15, 16 e 17, i contratti collettivi di lavoro provvedono ad applicare i principi di cui alla presente legge alle imprese di navigazione per il personale navigante.

#### **ART. 36. - Obblighi dei titolari di benefici accordati dallo Stato e degli appaltatori di opere pubbliche.**

Nei provvedimenti di concessione di benefici accordati ai sensi delle vigenti leggi dallo Stato a favore di imprenditori che esercitano professionalmente un'attività economica organizzata 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.

Tale obbligo deve essere osservato sia nella fase di realizzazione degli impianti o delle opere che in quella successiva,

per tutto il tempo in cui l'imprenditore beneficia delle agevolazioni finanziarie e creditizie concesse dallo Stato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge. Ogni infrazione al suddetto obbligo che sia accertata dall'Ispettorato del lavoro viene comunicata immediatamente ai Ministri nella cui amministrazione sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto. Questi adotteranno le opportune determinazioni, fino alla revoca del beneficio, e nei casi più gravi o nel caso di recidiva potranno decidere l'esclusione del responsabile, per un tempo fino a cinque anni, da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto. Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie e creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali l'Ispettorato del lavoro comunica direttamente le infrazioni per l'adozione delle sanzioni.

**ART. 37. - Applicazione ai dipendenti da enti pubblici.**

Le disposizioni della presente legge si applicano anche ai rapporti di lavoro e di impiego dei dipendenti da enti pubblici che svolgano esclusivamente o prevalentemente attività economica. Le disposizioni della presente legge si applicano altresì ai rapporti di impiego dei dipendenti dagli altri enti pubblici, salvo che la materia sia diversamente regolata da norme speciali.

**ART. 38. - Disposizioni penali.**

Le violazioni degli articoli 2, 4, 5, 6, 8 e 15, primo comma lettera a), sono punite, salvo che il fatto non costituisca più grave reato, con l'ammenda da lire 300.000 a lire 3.000.000 o con l'arresto da 15 giorni ad un anno.

Nei casi più gravi le pene dell'arresto e dell'ammenda sono applicate congiuntamente. Quando per le condizioni economiche del reo, l'ammenda stabilita nel primo comma può presumersi inefficace anche se applicata nel massimo, il giudice ha facoltà di aumentarla fino al quintuplo. Nei casi previsti dal secondo comma, l'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del codice penale.

**ART. 39. - Versamento delle ammende al Fondo adeguamento pensioni.**

L'importo delle ammende è versato al Fondo adeguamento pensioni dei lavoratori.

**ART. 40. - Abrogazione delle disposizioni contrastanti.**

Ogni disposizione in contrasto con le norme contenute nella presente legge è abrogata. Restano salve le condizioni dei contratti collettivi e degli accordi sindacali più favorevoli ai lavoratori.

**ART. 41 - Esenzioni fiscali.**

[http://old.flegil.it/Leggi/1970\\_05\\_20legge300.htm](http://old.flegil.it/Leggi/1970_05_20legge300.htm) (11 di 12)05/04/2006 13.37.51  
Statuto dei Lavoratori

Tutti gli atti e documenti necessari per la attuazione della presente legge e per l'esercizio dei diritti connessi, nonché tutti gli atti e documenti relativi ai giudizi nascenti dalla sua applicazione sono esenti da bollo, imposte di registro o di qualsiasi altra specie e da tasse