

## INDICE

|  |    |
|--|----|
| Presentazione, di <i>Maurizio Lembo</i>              | 9  |
| Introduzione, <i>Struttura e contenuti del libro</i> | 13 |
| Considerazioni preliminari                           | 17 |

### **Parte prima** **I diritti sindacali**

|   |     |
|---|-----|
| Premessa  | 23  |
| Capitolo I - <i>Il diritto di assemblea</i>                       | 27  |
| Capitolo II - <i>Il diritto al referendum</i>                     | 54  |
| Capitolo III - <i>La tutela del dirigente sindacale</i>           | 64  |
| Capitolo IV - <i>I permessi retribuiti per la RSU</i>             | 70  |
| Capitolo V - <i>I permessi sindacali non retribuiti</i>           | 79  |
| Capitolo VI - <i>Il diritto di affissione</i>                     | 84  |
| Capitolo VII - <i>Il diritto all'uso di un locale</i>             | 92  |
| Capitolo VIII - <i>Il diritto di informazione</i>                 | 98  |
| Capitolo IX - <i>Il diritto di sciopero</i>                       | 104 |
| Capitolo X - <i>Modalità di esercizio del diritto di sciopero</i> | 113 |
| Capitolo XI - <i>La tutela dei diritti sindacali</i>              | 125 |

### **Parte seconda** **Le libertà sindacali**

|  |     |
|--|-----|
| Capitolo I - <i>La libertà sindacale nella Costituzione</i>                  | 135 |
| Capitolo II - <i>Limiti all'esercizio della libertà sindacale e politica</i> | 141 |
| Capitolo III - <i>Unità e libertà sindacali nella Costituzione</i>           | 147 |

**Parte terza**  
**Funzionamento e attività della RSU**

|   |     |
|---|-----|
| Capitolo I - <i>Il funzionamento della RSU.</i>       |     |
| <i>Il regolamento interno</i>                         | 165 |
| Capitolo II - <i>L'attività della Rsu.</i>            |     |
| <i>Il contratto integrativo sui diritti sindacali</i> | 172 |

**Parte quarta**  
**Glossario - Quesiti - Definizioni**

|   |     |
|---|-----|
| Capitolo I - <i>Glossario dei termini sindacali</i> | 201 |
| Capitolo II - <i>Quesiti sui diritti sindacali</i>  | 218 |
| Capitolo III - <i>Il terminale associativo</i>      | 225 |

**Parte quinta**  
**Genesi e storia della RSU**

|  |     |
|--|-----|
| Capitolo I - <i>Breve storia della RSU</i> | 231 |
|--|-----|

**Parte sesta**  
**Appendice normativa**

|  |     |
|--|-----|
| Accordo collettivo nazionale quadro del 7 agosto 1998<br><i>Costituzione delle Rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni.</i><br><i>Definizione del regolamento elettorale</i> | 241 |
|--|-----|

|  |     |
|--|-----|
| Contratto collettivo nazionale quadro del 7 agosto 1998<br><i>Modalità di utilizzo di distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali</i> | 259 |
|--|-----|

|   |     |
|---|-----|
| Contratto collettivo nazionale quadro del 9 ottobre 2009<br><i>Modifica del CCNQ del 26/9/2008 sulla ripartizione di distacchi e permessi alle Oo.Ss. rappresentative</i> | 269 |
|---|-----|

di Maurizio Lembo

*Questo “Manuale sui diritti sindacali” arriva a proposito. Infatti, è proprio opportuna – nella situazione politica attuale – una riflessione sui “diritti sindacali” nei luoghi di lavoro pubblici: nel nostro caso nei settori della scuola statale, dell’università, della ricerca, dell’alta formazione artistica e musicale.*

*I diritti sindacali, ovvero le prerogative che, con legge, uno Stato concede alle organizzazioni sindacali per svolgere una funzione utile al progresso sociale, hanno accompagnato il processo di emancipazione dei lavoratori, rendendolo possibile. Ma in questi ultimi 20 anni hanno subito un attacco senza pari dai sostenitori del liberismo selvaggio. È stato un attacco a 360° gradi che ha peggiorato le condizioni del lavoro e dei lavoratori.*

*Viviamo tempi difficili e complessi. A livello mondiale è ben evidente che non siamo in una fase di espansione dei diritti del lavoro, anzi, è in corso la limitazione e la contrazione dei diritti sindacali. L’esistenza del sindacato, il riconoscimento dei diritti dei lavoratori e l’utilità della ricerca del giusto equilibrio tra datori di lavoro e lavoratori sono messi duramente in discussione.*

*La cultura liberista sostenuta dalla destra politica ritiene che i diritti sindacali siano incompatibili con la modernità. Gli Stati Uniti e la Gran Bretagna – dal 1980 – hanno adottato normative e provvedimenti antisindacali (ad esempio, vietando il reclutamento al sindacato nei luoghi di lavoro). La limitazione dei diritti sindacali e, di riflesso, della funzione del sindacato sono la diretta conseguenza del convincimento che il sindacato sia un fattore di conservazione, di rallentamento delle decisioni, di ostacolo al processo di globalizzazione. Ma dove il sindacato è stato imbrigliato e le tutele indebolite, sono diminuiti i salari e interi ceti sociali si sono impoveriti. E non per questo sono aumentate*

*l'efficienza e la produttività.*

*Non è stato dappertutto così. In Germania, in Olanda, nei Paesi scandinavi, in questi ultimi decenni, non c'è stato l'attacco al sindacato e questo ha consentito di coniugare la difesa del lavoro con alti salari e il mantenimento di forti diritti sindacali.*

*Nel nostro Paese – lo schieramento di centrodestra che ha governato per circa 15 anni degli ultimi 20 – ha sempre visto nel sindacato confederale e, in particolare nella CGIL, un ostacolo a realizzare un governo dirigitico e semplificato dei rapporti di lavoro, dello Stato e della pubblica amministrazione e, per questa ragione, ha operato per limitare la funzione e il ruolo del sindacato, cioè dell'unico soggetto organizzato che rappresenta il punto di vista del lavoro e dei lavoratori.*

*Con il sostegno di parte della stampa e di una serie di commentatori e opinion maker, la destra politica ha presentato il sindacato come un ostacolo all'efficienza e alla rapidità delle decisioni. La limitazione dei diritti sindacali (di informazione, di contrattazione) si richiama a questa visione. Una visione che mostra una vera e propria insofferenza verso i corpi intermedi e verso la democrazia delegata.*

*Limitandoci a osservare il settore organizzato dalla FLC CGIL, vediamo come i governi della destra abbiano operato per lo svuotamento degli istituti della partecipazione sindacale: il blocco dei contratti e la limitazione, con legge, delle materie di contrattazione non sono altro che la traduzione in pratica di questa politica e del pensiero che la sottende. La legge n. 15/2009, nota come "legge Brunetta" e il successivo decreto legislativo n. 150/2009 ne sono la maggiore espressione pratica nei nostri comparti.*

*La conseguenza cui porta questo processo è una sola: rendere residuale la contrattazione e marginale il ruolo della RSU e del sindacato. Una situazione che lasciato sperare di poter limitare, senza incontrare troppi ostacoli, anche le prerogative sindacali.*

*Bisogna prendere atto che un tale processo – anche a causa di un'abile manipolazione – non è stato (e forse non è ancora) percepito dall'opinione pubblica e dai lavoratori in tutta la sua gravità. Le divisioni e le contrapposizioni strategiche tra la CGIL e le altre organizzazioni sindacali indubbiamente contribuiscono a oscurare il problema e impediscono di attrezzare una difesa adeguata. La divisione tra le due principali organizzazioni sindacali, CGIL e CISL, sull'idea di democrazia e di rappresentanza non è destinata a trovare a breve una*

*composizione. Inoltre, tra le materie su cui c'è divergenza strategica, si trova uno dei diritti sindacali fondamentali, ma quello meno conosciuto e scarsamente usato: il diritto di referendum.*

*È evidente che si deve superare questa fase politica e che per uscire dalla crisi c'è bisogno di più sindacato. Salari, stipendi e pensioni che diminuiscono, anche perché non si rinnovano più i contratti, significano più povertà: i ceti medi si impoveriscono, i poveri diventano più poveri, i ricchi sono sempre di meno e sempre più ricchi. Così non si esce dalla crisi, al contrario. E ai fattori negativi di tipo economico se ne uniscono altri che deprimono gruppi e individui, rendendoli meno disponibili a fare, a organizzarsi, a cercare soluzioni.*

*Siamo convinti che la rinascita comincia anche dai luoghi di lavoro "tradizionali", dove il sindacato deve ampliare gli spazi della negoziazione. La RSU, tramite i suoi strumenti, è fattore di equilibrio, di democrazia, di coesione. Il lavoro non ha bisogno di dirigismi e decisioni autoritarie, ma di partecipazione e la RSU è un formidabile strumento di rappresentanza e di stimolo.*

*Con questo "Manuale sui diritti sindacali" la FLC CGIL, grazie ad Antonio Luongo e a Edizioni Conoscenza – sebbene con comprensibile ma giustificabile ritardo, data la complessità della situazione politica – oltre a rispettare l'impegno assunto con gli eletti nella RSU (ci siamo impegnati a non lasciarli soli), fornisce a chi svolge funzioni sindacali un importante e prezioso strumento di lavoro.*

*È importante – soprattutto in questa fase – conoscere e saper usare i diritti sindacali. Bisogna coinvolgere tutti i lavoratori nella difesa dei diritti che non sono una cosa vecchia, ma la cosa più moderna che abbiamo, perché consentono ai lavoratori di essere un soggetto consapevole del proprio lavoro, partecipe delle scelte e non oggetto di decisioni calate dall'alto.*

*Il manuale curato da Luongo ci offre l'occasione e l'opportunità:*

- 1. di capire meglio la dimensione dell'attacco sferrato alla funzione del sindacato;*
- 2. di impadronirci di conoscenze e competenze per esercitare le prerogative sindacali al fine di svolgere nel migliore dei modi l'attività di rappresentanza contrattuale;*
- 3. di constatare quanto siano moderni, giovani e utili i diritti sindacali, conquistati con le lotte – anche sanguinose – del movimento sindacale nel secolo scorso.*

### STRUTTURA E CONTENUTI DEL LIBRO

La parola “manuale” è in genere usata in uno dei seguenti tre significati, in alternativa o in combinazione:

- libro che presenta sommariamente i temi più importanti di una determinata disciplina;
- libro in cui sono raccolte, ordinatamente, le nozioni fondamentali di una scienza, una disciplina;
- documento cartaceo volto a spiegare il funzionamento di un prodotto, dispositivo o servizio.

Ecco, insieme e nell'ordine, il significato da attribuire al termine “Manuale” che precede le parole “diritti sindacali”.

Nel libro, infatti, sono descritti, sommariamente, i diritti sindacali (che fanno parte di un argomento più ampio, quello del diritto del lavoro); sono raccolte, in modo ordinato, le nozioni fondamentali ad essi relative; è illustrato come si possono usare tali diritti per svolgere la funzione di rappresentanza contrattuale, propria della RSU (e delle organizzazioni sindacali).

### IL CONTENUTO DEL LIBRO

Il contenuto di questo “Manuale” è stato concepito in funzione di quello che può “servire”, essere utile, a chi è stato eletto quale componente di una RSU.

Il testo è articolato in sei parti.

*La parte I*

Illustra i singoli “diritti sindacali” che sono:

- diritto di assemblea sul luogo di lavoro;
- diritto di svolgere un referendum tra i lavoratori, fuori orario di lavoro;
- tutela del dirigente sindacale;
- diritto a permessi sindacali retribuiti e non retribuiti;
- diritto di affissione;
- diritto a un locale (in uso o in assegnazione);
- diritto d’informazione;
- diritto di sciopero.

Sebbene non sia un diritto sindacale, ma sia posto a tutela dei diritti sindacali, c’è, in questa prima parte, un capitolo sulla “condotta antisindacale” di cui tratta l’articolo 28 della legge n. 300 del 1970.

Ogni argomento, quasi sempre, è presentato così: dopo un breve inquadramento storico-giuridico segue l’analisi del testo di legge o di contratto, accompagnato da un breve commento.

Alla fine di ogni capitolo – per comodità – è riportato il testo degli articoli di legge o di contratto di cui si è parlato e, in ordine cronologico, i riferimenti ai testi di legge o alle norme contrattuali richiamate.

*La parte II*

Articolata in tre capitoli, si occupa di esaminare i fondamenti e i limiti della libertà sindacale. È riproposto, perché di sicuro interesse e non privo di attualità, il testo del discorso sulla “libertà sindacale” che Giuseppe Di Vittorio, primo segretario generale della CGIL nel dopoguerra, pronunciò all’Assemblea Costituente.

*La parte III*

Raccoglie materiale utile al lavoro della RSU. Si propone, infatti, un prototipo di “Regolamento di funzionamento della RSU” e, poiché l’esercizio dei diritti sindacali si contratta sul luogo di lavoro, un prototipo di contratto integrativo, seguito da un commento, articolo per articolo.

*La parte IV*

Contiene un “Glossario dei termini sindacali”, poiché nel manuale, e non solo, sono usati termini di uso corrente nel linguaggio sindacale, ma non sempre comprensibili nel loro vero significato.

Vi si trova, inoltre, una nota sul “Terminale associativo” e alcuni quesiti con risposta sui diritti sindacali.

*La parte V*

Contiene una breve storia sul percorso che ha portato alla costituzione delle RSU (Rappresentanza sindacale unitaria), a partire dalle RSA (Rappresentanza sindacale aziendale).

*La parte VI*

È costituita da una cosiddetta “Appendice normativa”: sono pubblicati alcuni testi contrattuali fondamentali per il lavoro della RSU, da consultare all’occorrenza.

*Il titolo “Conoscere per fare”*

La RSU, collegialmente, svolge una funzione di rappresentanza contrattuale dei lavoratori nel luogo di lavoro; a tal fine ha ricevuto un esplicito mandato elettorale, a termine.

Per svolgere tale funzione sono necessarie delle conoscenze e delle competenze: mentre queste ultime si possono acquisire con la pratica e con l’affiancamento di esperti (sarebbe preferibile fossero acquisite anche tramite un’attività di formazione specifica), le prime si apprendono con lo studio individuale. “Conoscere”, dunque, diventa indispensabile e propedeutico al “fare”.

In questo testo – rivolto principalmente ai componenti recentemente eletti in una RSU dei comparti scuola, università, ricerca, AFAM – non c’è tutto sui diritti sindacali, ma tutto, o quasi tutto, riguardo a *quei* diritti sindacali che la RSU si trova a “maneggiare” svolgendo la sua funzione; quindi c’è quello che la RSU deve “conoscere per fare”.

La storia della rappresentanza contrattuale dei lavoratori, sui luoghi di lavoro, inizia, nel nostro Paese, con la nascita dell'industrializzazione e del movimento operaio. Lunghe e a volte sanguinose lotte – soprattutto nel corso del Novecento – sono state necessarie per la conquista dei diritti più elementari. Dopo lunghi anni, finalmente, una conquista storica, la legge n. 300 del 1970 (lo “Statuto dei lavoratori”) codifica alcuni diritti dei lavoratori e i diritti sindacali. Pochi anni fa sono stati ricordati i 40 anni di vita dello “Statuto di lavoratori”: anni non semplici, soprattutto gli ultimi.

Anni difficili, per la difesa dei diritti sindacali e dei diritti dei lavoratori, sono ancora davanti a noi; infatti, oggi, complice una serie di fattori, si presentano tutte assieme alcune condizioni che rendono difficoltosa la funzione di rappresentanza unitaria e collettiva dei lavoratori e ostacolano i connessi diritti per esercitarla.

Di queste condizioni negative citiamo le due principali.

La globalizzazione dell'economia e la lotta per la distribuzione internazionale del lavoro e della ricchezza porta una classe dirigente miope e la destra politica – nel nostro Paese e non solo – a tentare di limitare i diritti contrattuali e sindacali con la scusa di competere meglio nel mondo globalizzato. Questa è, in breve, la storia del nostro Paese degli ultimi 20 anni. Si persegue l'accentramento delle decisioni a tutti i livelli: l'obiettivo è una democrazia semplificata e autoritaria.

Le persone – donne e uomini – elette in una RSU nel comparto della conoscenza alle elezioni di marzo 2012 sono, in gran parte

per età anagrafica, figli di una stagione culturale e politica (gli anni '90 e il primo decennio del nuovo secolo) che non ha favorito la pratica dei diritti del lavoro e di quelli sindacali. Certamente, chi siede in una RSU ha sentito parlare dello “Statuto dei lavoratori”. Altra cosa, però è conoscerne i contenuti, cioè i diritti sindacali e dei lavoratori, ed essere in grado di usarli ed esercitarli anche per svolgere la funzione di rappresentante sindacale.

Per esperienza sappiamo che quando si parla di “diritti sindacali” con i componenti di una RSU, non tutti pensano alla stessa cosa; sappiamo anche che il contratto integrativo di luogo di lavoro sull'esercizio dei diritti sindacali, previsto dai contratti nazionali, molto spesso non è negoziato.

Per intenzionalità politica e condizioni strutturali, quindi, si è indebolita la pratica dei diritti e con essa la funzione di tutela dei lavoratori. Oggi, quindi, è ancora più facile intervenire a limitare, ulteriormente, i diritti sindacali e i diritti dei lavoratori. Chi vede questo rischio, e quindi ne ha consapevolezza, ha il dovere di fare qualcosa.

La CGIL è consapevole di questa situazione e per questo motivo ha dispiegato e dispiega una serie d'iniziative di contrasto e si spende, forse non quanto servirebbe, nella formazione degli eletti nella RSU. Non siamo in una situazione in cui è già scontato l'esito; la situazione si può capovolgere, le forze ci sono, ma bisogna forificarle dando loro gli strumenti giusti.

#### I PROTAGONISTI DI UNA NUOVA STAGIONE DEI DIRITTI SINDACALI

La FLC CGIL, consapevole dei rischi e delle opportunità, ha scelto di fare leva sugli eletti nelle RSU per una nuova stagione di vita dei diritti sindacali; infatti, è solo usandoli che si possono irrobustire e, indirettamente, difendere da chi vorrebbe cancellarli. Non usarli equivale a dire che sono strumenti vecchi, arnesi di una volta, che non servono più.

Il modo migliore per valorizzare i diritti è puntare a una generalizzata formazione dei componenti RSU per fare in modo che, in tutti i comparti, essi siano agiti, tutti, nessuno escluso; in particolare il diritto di referendum, il diritto d'affissione (utilizzando le nuove tecnologie), il diritto di assemblea.

A tal fine serve, innanzitutto, conoscere quali sono e come si possono correttamente usare i diritti sindacali per fare attività di rappresentanza.

A questa strategia porta il suo piccolo contributo questo “Manuale sui diritti sindacali” rivolto principalmente e in modo affettuoso a quanti sono stati eletti componenti di una RSU.