

Adriana Topo

# Diritto sindacale



**Giappichelli**



## Capitolo I

# LIBERTÀ E ORGANIZZAZIONE SINDACALE



SOMMARIO: 1. Perché il diritto sindacale. – 2. La Costituzione repubblicana e la libertà sindacale. – 3. La libertà sindacale nelle fonti internazionali. – 4. Estensione del principio di libertà sindacale. – 5. Il percorso storico che porta al diritto sindacale attuale. – 6. Il diritto sindacale nel periodo corporativo. – 7. L'organizzazione dell'attività sindacale. – 8. Il sindacato quale associazione non riconosciuta. – 9. La rappresentatività sindacale.

## 1. *Perché il diritto sindacale*

Il diritto del lavoro è un settore dell'ordinamento relativamente recente se confrontato con altri rami del sapere giuridico. Il Codice civile del 1865, all'art. 1570, regolava il contratto che obbligava una parta a “*fare per l'altra una cosa mediante la pattuita mercede*” nel contesto della locazione, senza cioè riconoscere all'attività della persona il rilievo che oggi le viene attribuito con il corollario di norme protettive che costituiscono il diritto del lavoro contemporaneo.

Il Codice civile del 1942, invece, dedica al “Lavoro” un intero Libro (il V), benché occorra precisare che ivi non vengono disciplinate esclusivamente le fattispecie del lavoro subordinato (art. 2094 c.c.) e autonomo (art. 2222 c.c.). Nel Codice civile, infatti, la disciplina dell'attività del prestatore di lavoro è collocata nell'ambito dei rapporti giuridici connessi all'attività dell'imprenditore<sup>1</sup>, ed è collegata alle forme

---

<sup>1</sup> Non a caso l'art. 2094 c.c., che definisce il “lavoratore subordinato”,

che detta attività può assumere in particolare se svolta in un contesto associativo.

La maggiore attenzione che il Codice civile del 1942 riserva al fenomeno del lavoro si apprezza non solo sul piano quantitativo, ossia in ragione del maggior numero di norme che ad esso vengono riservate, ma anche sul piano qualitativo, cioè sotto il profilo valoriale. L'importanza, tra i fattori della produzione, riconosciuta all'attività umana traspare, infatti, già dalla norma di apertura del Libro V del Codice, vale a dire l'art. 2060 c.c., a mente del quale: "*il lavoro è tutelato in tutte le sue forme organizzative ed esecutive, intellettuali, tecniche e manuali*".

La ragione dell'ascesa del lavoro nella gerarchia dei valori è il risultato delle trasformazioni sociali che caratterizzarono la fine dell'800 sul piano economico: circostanze che condussero al superamento della prospettiva liberista del Codice del 1865, prospettiva minimale di certo adottata quanto alla disciplina dei rapporti di lavoro.

Gli eventi bellici del '900, che comportarono un enorme sforzo industriale da parte degli stati coinvolti nei conflitti mondiali e la definitiva affermazione del modello di produzione di massa, rappresentata dal lavoro svolto nelle fabbriche anche in ragione degli eventi bellici, rafforzarono il ruolo sociale e politico delle classi produttrici, ruolo che, nel periodo intercorrente tra le due guerre mondiali, acquisì un indiscutibile rilevanza dando evidenza all'esigenza di riconoscere l'importanza sociale e politica dei rapporti di produzione industriale, e di conseguenza di assoggettarli a regole.

A partire dal 1° gennaio 1948, data di entrata in vigore della Carta repubblicana, il fenomeno e il concetto di *lavoro*

---

si colloca nel Libro V, Titolo II "Dell'impresa in generale", Sezione II "Dei collaboratori dell'imprenditore".

entrano nella Costituzione divenendone addirittura il fondamento (art. 1 Cost.), acquisendo formalmente un'importanza e un significato, sul piano dei valori posti a fondamento della società ordinata nello schema adottato dai Costituenti, inimmaginabili fino a pochi decenni prima.

Numerose sono le disposizioni costituzionali che fanno del lavoro – in qualsiasi forma esso sia svolto (art. 35 Cost.), e anche se non destinato alla produzione di beni o servizi per il mercato (art. 4, co. 2 Cost.) – l'architrave sul quale poggiano il corretto funzionamento della società democratica delineata dalla Carta repubblicana (art. 1, co. 1 Cost.), la realizzazione dell'individuo (art. 2 Cost.), la liberazione della persona dal bisogno e la possibilità per l'individuo di assicurare a sé e alla propria famiglia un'esistenza libera e dignitosa (art. 36 Cost.), nonché la possibilità di contribuire al progresso materiale e spirituale della società (art. 4, co. 2 Cost.), in netta contrapposizione con modelli giuridici fondati sul primato della proprietà o dello *status* personale.

Sebbene il lavoro e la persona che lavora siano destinatari di una significativa tutela di livello costituzionale, occorre riflettere sulla circostanza per cui l'effettiva salvaguardia degli interessi dei lavoratori è ancorata essenzialmente a due presupposti: da un lato, all'effettiva libertà degli individui di organizzarsi per tutelare interessi professionali comuni; dall'altro, alla possibilità di manifestare rivendicazioni collettive senza il timore di ritorsioni da parte delle autorità pubbliche e da parte dei datori di lavoro. Tali libertà non sono tutelate in tutto il mondo con la medesima intensità assicurata dall'ordinamento costituzionale italiano e per comprenderlo è sufficiente prendere in considerazione esempi portati all'attenzione pubblica dalla cronaca in tempi non troppo risalenti.

Le conseguenze della negazione della libertà di organizzazione per fini professionali e del diritto di manifestare

istanze sindacali senza il timore di ritorsioni sono bene esemplificate dal caso “*Rana Plaza*” del 2013; un evento che a propria volta presenta significative analogie con un altro precedente più risalente, del 1911, verificatosi a New York, e noto come “*The Triangle Shirtwaist Factory Fire*”<sup>2</sup>.

L’episodio del *Rana Plaza* si è verificato invece in Bangladesh, precisamente a Dacca, allorquando 1134 persone, in prevalenza donne adibite al confezionamento di capi di abbigliamento, persero la vita nell’incendio dello stabilimento dove lavoravano. Le addette alla manifattura svolgevano il proprio lavoro in locali muniti di inferriate che, per rendere più agevole il controllo sul personale, erano bloccate dall’esterno. A seguito di un cedimento strutturale dell’edificio, la chiusura dei locali, adottata in spregio alle più elementari disposizioni in materia di sicurezza, impedì alle operaie di uscire e al contempo non consentì ai soccorritori di entrare, contribuendo a determinare un grande numero di vittime. L’incidente, che ebbe notevole risonanza mediatica in tutto il mondo, fu causato dalle condizioni di lavoro a propria volta in parte certamente riconducibili alla politica repressiva del governo locale, contrario a qualsiasi forma di organizzazione e azione sindacale da parte dei lavoratori. La gravità dell’incidente sollecitò però l’attenzione del pubblico sui *brand* conosciuti a livello mondiale che, in virtù di un sistema di subappalti a catena, arrivavano a realizzare i propri prodotti sino alle manifatture del *Rana Plaza*, traendo vantaggio dalla povertà delle condizioni di lavoro alle quali veniva assogget-

---

<sup>2</sup>Il 25 marzo 1911 l’incendio della fabbrica tessile *Triangle* causò la morte di 146 operaie. Come nel caso *Rana Plaza*, anche in quell’occasione concorsero all’evento condizioni di sicurezza totalmente insufficienti e la chiusura a chiave delle porte all’interno della fabbrica per evitare furti.

tata la manodopera collocata alla base della catena degli appalti. *Rana Plaza* è stato dunque uno dei casi in relazione ai quali si è iniziato a discutere di responsabilità sociale dell'attività dell'impresa, da un lato, e in cui il legame tra responsabilità sociale e reputazione dell'impresa sul mercato è, d'altro canto, risultato evidente.

Per chi si accosta a studiare il Diritto del lavoro e in particolare il Diritto sindacale, il caso “*Rana Plaza*” è estremamente significativo per due ordini di ragioni.

In primo luogo, le circostanze del caso impongono di riflettere su quali siano gli strumenti che il giurista del lavoro può utilizzare – in un'economia moderna, globalizzata e fondata su catene transnazionali di produzione del valore – per individuare il possibile nesso di causalità tra il pregiudizio sofferto dai lavoratori che si trovano al di fuori dell'ambito di sovranità di un dato ordinamento giuridico e che in definitiva subiscono le scelte di imprese collocate altrove – che detengono il controllo della catena produttiva – e le decisioni delle imprese appaltatrici che si trovano al vertice della catena degli appalti, e che traggono profitto dalla delocalizzazione del lavoro in contesti geo-politici con livelli di tutela del lavoro non dignitosi che non riconoscono effettiva libertà sindacale.

In secondo luogo, ‘*Rana Plaza*’ è importante perché bene esemplifica i rischi, cioè il possibile impatto sulla vita delle persone, di scelte politiche ablative o eccessivamente limitative delle modalità di esercizio delle libertà sindacali, scelte che possono dipendere da opzioni ideologiche ma anche essere la conseguenza di strategie proposte in termini pragmatici e finalizzate a contenere il costo del lavoro, e così attrarre investimenti stranieri, facendo beneficiare l'economia del paese dotato di standard meno protettivi di un vantaggio competitivo rispetto alle economie di altri

Paesi. Se è vero che il principio di libertà sindacale non riguarda di per sé in modo diretto la salute o la sicurezza dei luoghi di lavoro, o non determina il livello della retribuzione dignitosa, è innegabile che la negazione della libertà sindacale, le ritorsioni a danno di coloro che svolgono attività sindacale, o i limiti eccessivi che rendono defatigante l'esercizio delle libertà sindacali, non consentono ai lavoratori di manifestare la propria voce riguardo all'effettivo rispetto delle norme a tutela dei diritti posti a tutela della salute nel luogo di lavoro e finiscono con il mettere a repentaglio la stessa vita di chi lavora. Un diritto sindacale, efficiente e realmente funzionale a garantire libertà di organizzazione e azione ai lavoratori, rappresenta in definitiva la migliore garanzia per la tutela dei diritti individuali nel rapporto di lavoro.

Il caso “*Rana Plaza*” continua, pertanto, a ricordare, anche a chi si trovi a vivere in sistemi giuridici che da lungo tempo riconoscono tra i propri valori fondanti la libertà di coalizione e di azione sindacale, come tali valori rappresentino il presidio ultimo e irrinunciabile per la difesa del lavoro.

## 2. *La Costituzione repubblicana e la libertà sindacale*

Il diritto dei lavoratori di esprimere la propria voce sulle condizioni di lavoro, anche attraverso la libera individuazione di rappresentanze comuni (art. 39 Cost.), è una libertà fondamentale che, sul piano sistematico, può declinarsi come un'articolazione della libertà di associarsi per perseguire fini comuni agli appartenenti al gruppo (art. 18 Cost.).

---

**Costituzione – art. 18**

*I cittadini hanno diritto di associarsi liberamente, senza autorizzazione, per fini che non sono vietati ai singoli dalla legge penale. Sono proibite le associazioni segrete e quelle che perseguono, anche indirettamente, scopi politici mediante organizzazioni di carattere militare.*

---

---

**Costituzione – art. 39**

*L'organizzazione sindacale è libera. Ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione presso uffici locali o centrali, secondo le norme di legge. È condizione per la registrazione che gli statuti dei sindacati sanciscano un ordinamento interno a base democratica. I sindacati registrati hanno personalità giuridica. Possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce.*

---

Le due norme costituzionali non sono però una duplicazione. La libertà garantita all'art. 39 Cost. ha acquisito un contenuto autonomo rispetto al nucleo di partenza costituito dalla libertà di associazione. Confrontando il testo delle due disposizioni, collocate in diversi articoli della Carta repubblicana e in diversi titoli (artt. 18 e 39 Cost.), risulta evidente che il generico associazionismo può essere limitato e financo assoggettato a repressione penale se persegua fini contrari ai valori assunti dalla legge (art. 18 Cost.). La libertà di associarsi per fini sindacali (art. 39 Cost.) trova invece riconoscimento assoluto da parte della Costituzione. In altri termini, il fine sindacale proprio perché finalità speciale e tipica di un certo associazionismo, rende quell'associazionismo meri-

tevole di peculiare tutela e lo rende autonomo rispetto alla generica libertà di associazione di cui all'art. 18 Cost.

Le sole ammissibili, nei confronti della libertà sindacale, sono perciò le limitazioni imposte dal necessario contemperamento di essa con altre libertà e diritti fondamentali di pari o superiore rango costituzionale; tra i quali il diritto alla vita e all'integrità fisica, la libertà di circolazione. Gli esempi del possibile conflitto tra l'esercizio della libertà sindacale, nella forma di azione sindacale, e l'esercizio di altri diritti e libertà fondamentali, non mancano nell'esperienza quotidiana: si pensi, ad esempio, a quanto il diritto alla salute possa essere compromesso da uno sciopero del personale sanitario, dipendente o autonomo, in relazione alle modalità dell'azione di protesta che consista nell'astensione dal lavoro.

### 3. *La libertà sindacale nelle fonti internazionali*

Il principio di libertà sindacale ha anche un rilievo di tipo internazionale. È sancito dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL o, in inglese, *International Labour Organization*<sup>3</sup>), agenzia che operava originariamente all'interno della Società delle Nazioni e che ora è riconducibile all'ONU, per realizzare gli obiettivi condivisi nella Dichiarazione di Filadelfia del 1944 tra i quali il "riconoscimento della libertà di espressione e di associazione ... condizioni essenziali di progresso sociale"<sup>4</sup>.

La Convenzione dell'OIL che tratta la materia della libertà sindacale risale a circa settanta anni fa ed è la n. 98 del

---

<sup>3</sup> <https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>.

<sup>4</sup> Dichiarazione di Filadelfia art. 1, lett. b).

1949<sup>5</sup>. Essa afferma il principio di libertà sindacale a favore di lavoratore e datore di lavoro. La Convenzione stabilisce il divieto di atti discriminatori e le ritorsioni a danno dei lavoratori per ragioni sindacali. Lungi dal limitarsi a dettare principi, l'ILO ha istituito nel 1951 il *Committee on Freedom of Association*, cioè una sorta di organo giudicante che, privo di poteri sanzionatori, si pronuncia sui reclami presentati da governi, da organizzazioni sindacali e associazioni di datori di lavoro, circa l'attuazione della Convenzione.

L'affermazione del principio di libertà sindacale si trova anche in altre fonti internazionali quali, ad esempio, la Carta sociale europea del 1961, rivista nel 1996, risultato dell'attività svolta dal Consiglio d'Europa. La Carta sociale sempre più di frequente è menzionata nelle proprie decisioni dalla Corte costituzionale in quanto naturale completamento della Convenzione europea dei diritti dell'uomo, in modo tale da assumere la veste di 'paramento interposto d'interpretazione' della seconda. Così è accaduto, ad esempio, in relazione al giudizio sulla legittimità di una disposizione di legge che aveva ad oggetto proprio il divieto per il personale della Guardia di Finanza di esercitare la libertà sindacale<sup>6</sup>, divieto caduto ovviamente sotto la scure dell'art. 39 Cost. in coerenza con le fonti internazionali sopra menzionate.

La fonte internazionale che è necessario inoltre ricordare è la Carta dei diritti fondamentali dell'UE (la Carta di Nizza), che all'art. 12 assegna al principio di libertà di organizzazione sindacale un valore fondante e che nel contesto eu-

---

<sup>5</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/normativeinstrument/wcms\\_152335.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/normativeinstrument/wcms_152335.pdf).

<sup>6</sup> Corte Cost., sent. 13 giugno 2018, n. 120 sulla legittimità costituzionale dell'art. 1475, co. 2, d.lgs. 15 marzo 2010, n. 66, [www.corte costituzionale.it](http://www.corte costituzionale.it).

rouнитарio concorre a supportare tale fondamentale libertà che non sempre è agevole conciliare con il canone della libertà di concorrenza posto a fondamento dell'edificio comunitario.

#### *4. Estensione del principio di libertà sindacale*

La libertà sindacale spetta a chiunque svolga un'attività lavorativa, in forma autonoma o in modalità dipendente, sebbene tra queste due ipotesi occorra operare alcune distinzioni che risultano più evidenti analizzando la materia dei limiti all'esercizio del diritto di sciopero, materia strettamente contigua se non derivata dal principio di libertà sindacale.

Il lavoratore può quindi attivarsi per costituire o per aderire a coalizioni e associazioni e può svolgere attività sindacale (c.d. libertà sindacale positiva) ma è anche libero, all'opposto, di non aderire ad alcun movimento o associazione (c.d. libertà sindacale negativa). L'esercizio della libertà sindacale comporta limiti a carico del datore di lavoro: il datore non può assumere, a pena di nullità, provvedimenti discriminatorio, cioè fondati su ragioni sindacali, a danno del lavoratore o della lavoratrice e deve consentire lo svolgimento di attività nell'esercizio delle quali si manifesta la libertà sindacale. La legge n. 300 del 1970, ovvero lo "Statuto dei diritti dei lavoratori" è, sotto tale profilo, il testo normativo di riferimento.

L'art. 15 St. lav. vieta ogni differenza di trattamento fondata sull'iscrizione o sull'appartenenza di un lavoratore a un sindacato, ovvero assunta in ragione della scelta di quest'ultimo di non aderire ad un'organizzazione sindacale.

---

**Legge n. 300 del 1970 – 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.*

*Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età, di nazionalità o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali (1).*

(1) Comma sostituito dall'art. 13 della legge n. 903 del 1977, e poi modificato dall'art. 4, co. 1 d.lgs. n. 216 del 2003 e dall'art. 1, co. 2 l. n. 238 del 2021.

---

La disposizione è particolarmente significativa non solo sul piano valoriale e sul piano pratico ma anche sul piano storico, perché segna un momento di rottura con il passato. Prima del 1970, anno di adozione dello Statuto, accadeva ancora che il datore reagisse nei confronti dei lavoratori sindacalizzati con l'adozione di provvedimenti ritorsivi, consistenti, ad esempio, nel licenziamento con l'obiettivo di disincentivare l'azione sindacale.

Accanto all'art. 15, un'altra norma dello Statuto riveste grande importanza al fine di evitare interferenze da parte del datore di lavoro con l'esercizio della fondamentale libertà sindacale: l'art. 17 stabilisce il divieto per il datore di sostenere, con strumenti di tipo economico finanziario o *“in qualsiasi altro modo”*, l'organizzazione sindacale.

---

**Legge n. 300 del 1970 – 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.*

---

Il divieto di sostegno al sindacato di comodo (c.d. sindacato “giallo”) previene l’affievolimento dell’azione del soggetto collettivo che venisse a trovarsi in una situazione di conflitto d’interessi in ragione dei benefici ricevuti dal datore. La sanzione legale a danno del sindacato di comodo è la nullità di qualsiasi atto del datore di lavoro a favore del sindacato beneficiario.

La libertà sindacale è riconosciuta anche ai datori di lavoro nelle declinazioni ‘positiva’ e ‘negativa’.

Il datore di lavoro è libero, per un verso, di associarsi in organizzazioni di categoria che hanno la funzione di contrapporsi alle organizzazioni sindacali dei lavoratori. Questa forma di associazionismo di risposta a quello dei lavoratori è piuttosto frequente, e anzi rappresenta la prassi maggiormente adottata nel sistema di relazioni sindacali italiano<sup>7</sup>.

Ai datori di lavoro compete anche libertà sindacale negativa, cioè la libertà di non confluire in associazioni sindacali.

Da questo punto di vista c’è, però, una differenza rispetto alla situazione dei lavoratori. Se, infatti, il singolo dipendente

---

<sup>7</sup>Tra le organizzazioni datoriali, la confederazione forse più nota è Confindustria (della quale molte volte si sente parlare come soggetto che dialoga con il Governo e che si contrappone o che discute con le organizzazioni sindacali, cioè con le confederazioni dei lavoratori, in relazione ai temi connessi con il lavoro), che esiste persino da prima del periodo fascista.

non può stipulare *individualmente* un contratto collettivo, al contrario il datore di lavoro è legittimato a stipulare il contratto collettivo anche senza la rappresentanza di un'associazione di datori. Vi è, quindi, un'asimmetria sul piano delle regole contrattuali, una differenza che riflette la struttura ontologicamente diversa degli interessi professionali dei lavoratori e dei datori di lavoro. Il fenomeno sindacale, infatti, è il prodotto di una strutturale situazione di squilibrio nel mercato tra chi offre il proprio lavoro in cambio di retribuzione, cioè il lavoratore, e chi detiene capitale e strumenti per la produzione, cioè l'imprenditore.

Vi è anche un'altra differenza tra la libertà sindacale dei lavoratori e dei datori, una differenza che riguarda il diverso trattamento che l'ordinamento assicura ai rispettivi strumenti di lotta nel conflitto collettivo. I lavoratori, per potere beneficiare di effettiva libertà di azione sindacale, sono titolari di un diritto fondamentale, ossia il diritto di sciopero, il contenuto del quale va ben oltre l'estensione del diritto di serrata, cioè lo strumento di lotta che viene utilizzato, nella prassi, dai datori di lavoro per resistere alle pretese dei lavoratori.

##### 5. *Il percorso storico che porta al diritto sindacale attuale*

Le organizzazioni sindacali sono istituzioni facilmente identificabili nella società attuale, non solo perché stipulano contratti collettivi di lavoro per il settore pubblico e privato ma anche perché, attraverso proprie articolazioni, operano nei settori dei servizi al pubblico, come la formazione professionale, o perché concertano a livello governativo politiche economiche che riguardano profili anche molto generali del mercato del lavoro (tra gli esempi più recenti si pensi ai

protocolli anticontagio da Covid-19 in materia di salute e sicurezza)<sup>8</sup>.

L'importanza rivestita dai sindacati in contesti che vanno oltre il luogo di lavoro o la contrattazione collettiva può risultare un fenomeno incomprensibile, specie se si considera che sino agli anni '50 del Novecento l'economia italiana era fondamentalmente agricola, e le attività industriali, fatte salve alcune eccezioni, erano confinate essenzialmente alle Regioni del nord della penisola. Comprendere le modalità di sviluppo del fenomeno sindacale in un contesto relativamente industrializzato e conoscere la successiva esperienza storica del diritto corporativo può però aiutare a interpretare le forme assunte dal fenomeno sindacale nel presente.

Per compiere anche se in modo sintetico tale percorso, si deve ricordare che, all'inizio del Novecento, organizzazioni embrionali dei lavoratori si andavano formando nelle aree industrializzate del Paese all'interno delle manifatture e in particolare all'interno delle fabbriche che occupavano manodopera più qualificata sul piano tecnico.

Associazioni con finalità di tutela delle condizioni di lavoro erano, però, promosse anche all'esterno dei luoghi di lavoro da parte di soggetti, intellettuali e uomini di Chiesa, che agivano sulla base di premesse ideali anche diverse tra loro e, però, indirizzate a sollevare gli umili dalle condizioni di bisogno, malattia, e sfruttamento alle quali erano sottoposti nell'economia liberista dell'epoca. L'attività di tipo assistenziale e promozionale di diritti si veniva a realizzare

---

<sup>8</sup> Si tratta del “*Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro*” del 14 marzo 2020, successivamente integrato con accordo del 24 aprile 2020, e infine aggiornato dall'accordo del 6 aprile 2021.

in diverse forme giuridiche, attraverso la costituzione di società di mutuo soccorso per il sostegno economico dei lavoratori e delle loro famiglie in caso di malattia e infortunio o attraverso la creazione di cooperative di acquisto e di produzione. Le iniziative di economia solidale, promosse da intellettuali laici e religiosi attivi nella lotta contro la povertà, davano vita a microsistemi di welfare che portavano con sé la promozione di tutele anche sul piano del rapporto di lavoro, facendo emergere nei soggetti protetti anche la consapevolezza circa la rilevanza d'interessi professionali comuni al gruppo.

La compresenza di varie forme di aggregazione e di ideali, condivisi a monte delle scelte di darsi un'organizzazione e associarsi in un sindacato nella fase genetica del movimento dei lavoratori, ha caratterizzato le relazioni tra lavoratori e datori di lavoro sotto diversi profili, tra i quali anche il profilo strutturale dell'ente associativo. La variegata struttura originaria degli enti esponenziali degli interessi professionali, dai quali derivano i sindacati moderni, ha perciò influito sulla struttura della rappresentanza sindacale dei lavoratori, rappresentanza che si trova non solo all'interno dei luoghi di lavoro ma rappresenta di fatto anche una realtà radicata quale istituzione nel territorio.

Su tale risultato hanno però influito in modo decisivo gli avvenimenti accaduti durante il periodo 'corporativo', ossia quel periodo di tempo tra le due guerre mondiali durante il quale anche l'Italia diede al fenomeno dei movimenti sindacali una disciplina per legge; una disciplina che segnò un momento d'arresto rispetto alle spontanee nascenti organizzazioni dei lavoratori interne agli stabilimenti, che pure esistevano nelle non moltissime realtà industriali italiane. La legge corporativa diede al fenomeno dell'organizzazione del sindacato una struttura di tipo territoriale che, durante

quel periodo, fu sostanzialmente centralizzata a livello nazionale.

## 6. *Il diritto sindacale nel periodo corporativo*

Il periodo corporativo è l'arco temporale durante il quale il partito fascista, asceso al Governo a partire dagli anni '20 del secolo scorso<sup>9</sup>, adottò una disciplina legale e analitica dei rapporti economici tra produttori<sup>10</sup>. All'interno di questa complessa attività regolativa trovarono sistemazione non solo le regole fondamentali sul rapporto individuale di lavoro ma anche le norme sul rapporto tra le associazioni d'impresе e il sindacato, posto che la disciplina del rapporto di lavoro era l'oggetto principale della contrattazione collettiva corporativa riservata esclusivamente al sindacato di sicura fede fascista.

L'aggettivo 'corporativo' che qualifica tale normativa allude alla classificazione delle imprese e dei rispettivi collaboratori in categorie individuate sulla base dell'attività merceologica in prevalenza svolta dall'impresa, con una non celata allusione alle strutture associative medievali, per l'appunto le corporazioni di mestieri che regolavano i rapporti tra apprendisti e maestri nelle diverse arti.

---

<sup>9</sup> La c.d. "marcia su Roma" che persuase il Re a conferire a Benito Mussolini l'incarico di formare il governo risale, infatti, al 28 ottobre 1922.

<sup>10</sup> In tal senso si veda la legge 3 aprile 1926, n. 563, recante disposizioni in materia di "*Disciplina giuridica dei rapporti collettivi di lavoro*", che rappresenta il primo intervento del percorso di regolazione corporativa dell'ordinamento (anticipato, invero, dal c.d. "Patto di Palazzo Vidoni" dell'ottobre 1925, con il quale Confindustria e la Confederazione delle corporazioni fasciste si riconoscono in via esclusiva la rappresentanza rispettivamente degli industriali e dei lavoratori).

Durante il periodo corporativo l'attività e l'organizzazione sindacale e il contratto collettivo erano irreggimentati entro i limiti inderogabili imposti dalla legge.

Per un verso, il sindacato dei lavoratori e l'associazione dei datori di lavoro, per accedere alla contrattazione collettiva, doveva acquisire personalità giuridica<sup>11</sup>. Per altro verso, il contratto collettivo corporativo – a sua volta espressione della politica dirigistica del Governo che con la centralizzazione della contrattazione collettiva e l'individuazione di un solo sindacato legittimato alla contrattazione, mirava a controllare il conflitto collettivo – veniva dotato di efficacia sog-

---

<sup>11</sup> L'art. 5, co. 1 legge n. 563 del 1926 recita: "*Le associazioni legalmente riconosciute hanno personalità giuridica e rappresentano legalmente tutti i datori di lavoro, lavoratori, artisti e professionisti della categoria, per cui sono costituite, vi siano o non vi siano iscritti, nell'ambito della circoscrizione territoriale, dove operano*". Si prevedeva, infatti, che per ciascuna categoria fosse possibile riconoscere la personalità giuridica esclusivamente a una sola associazione di datori e a una sola associazione di lavoratori (art. 6, co. 3). Per ottenere il riconoscimento (e dunque la rappresentanza di tutti gli appartenenti alla categoria) e la possibilità di stipulare contratti con efficacia generalizzata il sindacato doveva disporre, in primo luogo, di un requisito numerico di partecipazione alquanto ridotto (art. 1, n. 1): per le associazioni dei datori di lavoro si richiedeva che i loro iscritti impiegassero almeno un decimo dei lavoratori; per le associazioni dei lavoratori, che i prestatori iscritti rappresentassero almeno il decimo dei lavoratori della categoria. In aggiunta, occorreva presentare anche ulteriori requisiti quali: prevedere nei propri statuti di perseguire "*oltre gli scopi di tutela degli interessi economici e morali dei loro soci*" anche scopi "*di istruzione e di educazione morale e nazionale dei medesimi*" (art. 1, n. 2); che "*i dirigenti dell'associazione [dessero] garanzia di capacità, di moralità e di sicura fede nazionale*" (art. 1, n. 3); disporre di uno statuto che contenesse "*la determinazione precisa degli scopi delle associazioni, del modo di nomina degli organi sociali e le condizioni per l'ammissione dei soci, fra le quali la buona condotta politica, dal punto di vista nazionale*" (art. 4, co. 2).