

Come funziona l'assemblea sindacale

03/04/2023 - Monica Lambrou

La funzione dell'assemblea sindacale è quella di consentire a tutti i lavoratori, anche a quelli che non aderiscono al sindacato, di partecipare e discutere di problemi di natura contrattuale e sindacale.

Libertà di organizzazione sindacale

L'art. 14 L. 300/70 (Statuto dei Lavoratori), è intitolato “Diritto di associazione e libertà sindacale” e statuisce il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderire alle medesime e di svolgere **attività sindacale** a tutti i lavoratori **all'interno dei luoghi di lavoro**. Ciò fermi restando i limiti di liceità dei fini e di non segretezza di cui all'art. 18 Cost., oltre che dell'art. 17 Statuto dei Lavoratori, in tema di sindacati di comodo.

Corrispettivamente, l'art. 14 St. Lav. garantisce altresì la **libertà** negativa individuale di non costituire né aderire ad associazioni ed attività sindacali, così come la libertà di recedere dal sindacato ed eventualmente aderire ad altro, salvo i limiti previsti dallo statuto dell'organizzazione, i quali in ogni caso non possono essere discriminatori.

Uno degli aspetti dell'esercizio del diritto sindacale è il diritto di tutti lavoratori (anche quelli non iscritti al sindacato) di riunirsi in assemblea.

L'art. 14 St. Lav., unitamente agli artt. 15, 16 e 17 dello Statuto dei Lavoratori costituisce l'attuazione a **livello aziendale** del principio della libertà di organizzazione sindacale, così come sancito dall'art. 39, c. 1, Cost., oltre che, a livello internazionale, dall'art. 23, c. 4, della Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo del 1948.

L'art. 14 dello Statuto dei Lavoratori, non tutela solo il diritto del singolo ad associarsi, ma è espressione di un principio generale a difesa del pluralismo sindacale in genere, tutelando la facoltà di costituire **organizzazioni in rappresentanza dei lavoratori** anche differenti rispetto a quelle tipiche di cui all'art. 19 Statuto Lavoratori, oltre a garantire forme di dissenso alternative al tradizionale sindacato, finanche spontanee e temporanee (ad esempio: i comitati di sciopero).

Come precisato dalla C.Cost. 17 dicembre 1975 n. 241, destinatari dei diritti previsti dall'art. 14 sono unicamente i lavoratori subordinati *“in funzione del fatto che essi prestano con continuità la loro opera all'interno di una comunità organizzata di lavoro, caratterizzata da vincoli di dipendenza e subordinazione”*.

Il diritto di riunirsi in azienda: l'assemblea

Costituisce espressione dell'esercizio del diritto sindacale il diritto di assemblea sindacale che è disciplinato dallo Statuto dei lavoratori (L. 300/70) il quale, all'art. 20, prevede il diritto dei lavoratori a riunirsi, nell'unità produttiva cui sono addetti: “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”.

La disposizione di cui sopra, trova applicazione per le aziende industriali o commerciali presso le cui sedi, stabilimenti, filiali, uffici o reparti autonomi sono addetti **più di 15 dipendenti** oppure che occupano, all'interno del medesimo comune più di 15 dipendenti.

Il diritto di assemblea è altresì garantito al personale delle imprese agricole con più di 5 dipendenti e/o che abbiano tale livello occupazionale nello stesso comune.

Finalità

L'assemblea viene convocata dai rappresentanti sindacali e consiste in una riunione di tutti i lavoratori dell'azienda e/o di un gruppo di dipendenti e ha lo scopo di **informare** i partecipanti su materie di natura sindacale e del lavoro in generale oppure di **discutere** e programmare rivendicazioni aventi oggetto la gestione e/o l'organizzazione del lavoro in generale o per singole categorie di lavoratori.

Le assemblee sono indette singolarmente o congiuntamente dalle rappresentanze sindacali aziendali (RSA) e/o dalle rsu presenti nell'unità produttiva interessata.

Le convocazioni devono avvenire secondo un ordine del giorno concernente, appunto argomenti di interesse sindacale o del lavoro. All'assemblea possono partecipare, come detto, oltre ai dipendenti appartenenti all'unità produttiva interessata anche dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale, a condizione che ne sia dato congruo preavviso al datore di lavoro.

I singoli CCNL di categoria possono poi prevedere modalità specifiche di esercizio del relativo diritto.

L'**oggetto** dell'assemblea è definito dall'art. 20 St. Lav. che menziona la “materia di interesse sindacale e del lavoro”, quindi, il relativo ambito include oltre alle problematiche sindacali o aziendali relative anche all'organizzazione del lavoro e alle condizioni generali dei lavoratori, anche la definizione delle “piattaforme rivendicative” e la convalida delle disposizioni della contrattazione collettiva. Qualsiasi argomento diventa sindacale e del lavoro per il fatto stesso che sia oggetto di discussione in ambito sindacale e nel corso di un'assemblea.

La norma, inoltre, prevede l'onere, per i soggetti che convocano le riunioni, di allegare alla **comunicazione** al datore di lavoro anche l'**ordine del giorno** dell'assemblea.

La legge tutela altresì il diritto di svolgere **referendum** sia generali che per categoria, su materie inerenti l'attività sindacale, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori addetti all'unità produttiva e alla categoria interessata (art. 21 L. 300/70).

Chi può partecipare

Hanno diritto a partecipare all'assemblea: i lavoratori subordinati e i lavoratori somministrati addetti all'unità produttiva dove è stata indetta l'assemblea; nonché i dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale (ma solo previo preavviso al datore di lavoro).

I lavoratori in **cassa integrazione** sospesi a zero ore non perdono i loro diritti sindacali e neppure il diritto di riunirsi in assemblea nell'unità produttiva in cui prestavano la loro attività (Cass. 22 dicembre 1986 n. 7859).

Il **datore di lavoro** non ha, invece, diritto di partecipare all'assemblea, salvo, naturalmente, che vi sia stato invitato dalla stessa (Cass. 16 aprile 1976 n. 1366).

Quando si può svolgere

L'assemblea può essere indetta sia durante l'orario di lavoro che in orari extralavorativi. In caso di partecipazione durante il normale **orario di lavoro**, le ore spese per la partecipazione

all'assemblea sono retribuite. Se, invece, l'assemblea si tiene al di fuori dell'orario di lavoro non esiste alcun limite di tempo per la sua fruizione e nessuna retribuzione spetta ai lavoratori aderenti.

Il potere di convocazione

L'assemblea sindacale può essere convocata oltre che dalle **RSA** laddove ancora presenti in azienda, anche dalle rappresentanze sindacali unitarie (**RSU**) che sono costituite in ragione del principio della libertà sindacale in ogni unità produttiva. La stessa facoltà non spetta ad altri organismi differenti poiché i diritti sindacali di cui al titolo III dello Statuto Lavoratori devono intendersi avere carattere di specialità (C.Cost. 16 maggio 1995 n. 170).

Successivamente al Protocollo del 23 luglio 1993 (e del successivo accordo interconfederale del 22 dicembre 1993) le prerogative previste al titolo III (dell'attività sindacale) dello stesso Statuto dei Lavoratori sono state trasferite dalle RSA alle RSU.

La diversa composizione di queste ultime congiuntamente alla modalità di trasferimento dei diritti sindacali ha dato origine a molteplici problematiche di natura applicativa ed inerenti il potere di convocazione dell'assemblea sindacale; la questione principale è relativa alla **modalità di esercizio** del diritto di convocazione dell'assemblea e cioè se il diritto stesso possa essere esercitato direttamente dal singolo componente della rappresentanza unitaria, o in modo collegiale.

La predetta questione ha dato origine a diversi orientamenti giurisprudenziali.

La Corte di Cassazione con decisione del 19 gennaio 2021 n. 815 ha giudicato in merito che: “il combinato disposto degli artt. 4 e 5 dell'Accordo interconfederale del 10 gennaio 2014, deve essere interpretato nel senso che il diritto di indire assemblee di cui all'art. 20 della legge n. 300 del 1970, rientra tra le prerogative attribuite non solo alla RSU considerata collegialmente, ma anche a ciascun componente della RSU stessa, purchè questi sia stato eletto nelle liste di un sindacato che, nella azienda di riferimento sia, di fatto dotato di rappresentatività, ai sensi dell'art. 19 legge n. 300 del 1970, quale risultante a seguito della sentenza della Corte Costituzionale n. 231 del 2013”.

Quindi, hanno diritto a indire l'assemblea:

- le rappresentanze sindacali aziendali/unitarie dell'unità produttiva congiuntamente;
- le rappresentanze sindacali aziendali /unitarie dell'unità produttiva singolarmente;
- le organizzazioni aderenti alle associazioni sindacali che hanno sottoscritto il CCNL nell'unità produttiva, singolarmente;
- le organizzazioni aderenti alle associazioni sindacali che hanno sottoscritto il CCNL nell'unità produttiva, congiuntamente.

I locali in cui tenere l'assemblea

Il datore di lavoro, laddove vi siano unità produttive con almeno 200 dipendenti, mette a disposizione delle rappresentanze sindacali aziendali, per l'esercizio delle loro funzioni, un idoneo locale comune in modo permanente e all'interno dell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

Invece, nelle unità produttive con un numero inferiore di dipendenti le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di usufruire, a fronte di specifica richiesta, di un locale idoneo per le loro

riunioni.

I criteri di scelta del locale messo a disposizione per l'assemblea non possono essere aprioristici e il datore di lavoro non può negare in senso assoluto la propria disponibilità in merito, la scelta dei locali adatti andrà quindi valutata in concreto volta per volta.

Dopo che è stato scelto e destinato un locale a tale fine, l'azienda deve garantirne l'effettiva disponibilità a tutti i lavoratori che abbiano diritto di parteciparvi.

In particolare, l'assemblea ha luogo di norma nella stessa unità produttiva in cui i lavoratori svolgono la loro attività. Il datore di lavoro può anche mettere a disposizione locali esterni al luogo di lavoro a condizione che: siano facilmente accessibili e non lontani dalle unità produttive; siano adatti allo svolgimento dell'attività sindacale preannunciata; ci sia l'accettazione in merito al locale prescelto dei rappresentanti sindacali che hanno indetto l'assemblea.

In ogni caso, va rispettato il diritto del datore di lavoro alla **produttività dell'azienda**, alla sicurezza e alla salvaguardia degli impianti, nonché alla libera circolazione delle persone in condizioni di igiene e sicurezza (Cass. 5 luglio 1997 n. 6080; Cass. 22 luglio 2010 n. 17217; Trib. Milano 17 aprile 2002).

Violazione del diritto e tutela

Nell'ipotesi di violazione da parte del datore di lavoro dei diritti sindacali, qual è il diritto di assemblea, è assicurato l'accesso alla tutela giurisdizionale sia nelle procedure ordinarie da parte dei lavoratori interessati o per mezzo dello speciale procedimento previsto dall'art. 28 Stat. Lav. ad iniziativa delle organizzazioni sindacali lese dalle condotte aziendali, attivabile ogni volta che: *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*".

Sul punto si è espresso in epoca relativamente recente il Tribunale di Firenze che ha negato la legittimazione delle Organizzazioni sindacali di attivare il procedimento ai sensi dell'art. 28 St. Lav. qualora esso sia rivolto a tutelare interessi propri dei lavoratori autonomi od etero-organizzati (nel caso di specie si trattava dei *riders*, per i quali il giudicante, aveva escluso la natura subordinata del rapporto di lavoro e di conseguenza l'applicabilità della procedura ai sensi dell'art. 28 St. Lav. (Trib. Firenze, decreto del 9 febbraio 2021).

Art. 20 L. 300/70

Utente: miriam mazzone
mementopiu.it - 03.05.2023

© Copyright Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A. 2023. Tutti i diritti riservati.