

## **L'Articolo 4 della Costituzione della Repubblica italiana Approfondimento tematico**

**Classe II B – II C ITT a.s. 2019-2020**

**Istituto di Istruzione Secondaria  
Cristoforo Marzoli di Palazzolo s/O**

### **Art. 4**

*La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto. Ogni cittadino ha 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.*

## **Lo statuto dei lavoratori**

La legge 20 maggio 1970, n. 300 - meglio conosciuta come statuto dei lavoratori - è una delle normative principali della Repubblica Italiana in tema di diritto del lavoro. Introdusse importanti e notevoli modifiche, sia sul piano delle condizioni di lavoro che su quello dei rapporti fra i datori di lavoro e lavoratori con alcune disposizioni a tutela di questi ultimi e nel campo delle rappresentanze sindacali; ad oggi di fatto costituisce, a seguito di minori integrazioni e modifiche, l'ossatura e la base di molte previsioni ordinamentali in materia di diritto del lavoro in Italia.

### **Il secondo dopoguerra e la Repubblica**

L'esigenza di una regolazione precisa ed equitativa dei meccanismi del mondo del lavoro crebbe di importanza nella seconda metà del XX secolo, ed in particolare a partire dal secondo dopoguerra quando, dovendosi ripensare la strutturazione dello stato post-fascista, la revisione dei rapporti sociali dovette tener conto dell'accresciuta rilevanza del mondo del lavoro fra i temi importanti nel nuovo regime democratico.

Il più autorevole esponente della CGIL, Giuseppe Di Vittorio, presidente della Federazione Sindacale Mondiale, si pronunciò apertamente - nel 1952 - a favore della definizione di una legge quadro che riformulasse l'intera materia, e lo fece parlandone proprio in termini di statuto. In quello stesso periodo venne inoltre pubblicata un'inchiesta delle ACLI di Milano intitolata "La classe lavoratrice si difende" che denunciava la condizione di sfruttamento e di discriminazione ideologica dei lavoratori, ponendo il problema della cittadinanza in fabbrica. Poco tempo dopo, nel 1955, il Parlamento promosse un'inchiesta parlamentare sulle "Condizioni di lavoro nelle fabbriche"

## La storia dello Statuto dei Lavoratori

Nacque dopo l'autunno caldo del '69. Lo Statuto dei Lavoratori, che porta la data del 20 maggio del 1970, segna uno spartiacque nelle relazioni industriali, riformando i rapporti di lavoro in azienda. Sulla legge hanno pesato l'autunno caldo del '69 e ancor prima i movimenti del '68.

Un collegamento non negato da chi è stato considerato il padre stesso dello Statuto, Gino Giugni, (scomparso alla vigilia del quarantennale della legge nel 2010) che la definì "il frutto di una felice congiunzione tra la cultura giuridica e il movimento di massa". Con lo Statuto - si disse allora e anche negli anni successivi - la Costituzione varcò i cancelli della fabbrica.

Il primo a sottolineare la necessità di uno Statuto dei diritti dei lavoratori fu Giuseppe Di Vittorio, leader carismatico della Cgil del dopoguerra, nel congresso di Napoli del 1952. Nei fatti, prima dello Statuto gli articoli 39 e 40 della Costituzione (rispettivamente la libertà di organizzazione sindacale e il diritto di sciopero) non erano stati applicati.

Era il codice civile, con i contratti collettivi, a disciplinare i rapporti di lavoro. Mancava, dunque, un 'cappello legislativo' ai diritti gradualmente riconosciuti e conquistati negli anni Cinquanta e Sessanta. Il disegno di legge fu proposto dal ministro del Lavoro socialista, Giacomo Brodolini, ex sindacalista (fu vice segretario generale con Di Vittorio) morto troppo presto, a soli 48 anni, per vedere approvata la legge.

Fu lui ad affidare ad una commissione di esperti, presieduta appunto dal giovane giurista Giugni, il compito di elaborare il testo. Così come fu decisivo, per l'approvazione della legge, il ruolo di Carlo Donat Cattin, successore di Brodolini alla guida del ministero che proseguì nella sua linea d'azione.

L'articolo sicuramente più conosciuto dello Statuto è stato il diciottesimo, quello che disciplinava il reintegro in azienda del lavoratore licenziato senza giusta causa, diventato un simbolo dopo lo scontro nel 2002 tra il governo e la Cgil.

Una norma, questa, ormai modificata con la riforma del mercato del lavoro. Vanno però ricordati anche altri articoli: il primo, intanto, sulla libertà di opinione che sancisce il diritto dei

Una norma, questa, ormai modificata con la riforma del mercato del lavoro. Vanno però ricordati anche altri articoli: il primo, intanto, sulla libertà di opinione che sancisce il diritto dei lavoratori di manifestare liberamente il proprio pensiero nel rispetto della Costituzione nei luoghi dove prestano la loro opera; poi l'articolo 5 che vieta gli accertamenti sanitari da parte del datore di lavoro; l'articolo 8 sul divieto di indagini sulle opinioni; l'articolo 14 che riconosce il diritto di costituire associazioni sindacali e di svolgere attività sindacale a tutti i lavoratori nei luoghi di lavoro.

E ancora: l'articolo 19 che attribuisce ai lavoratori la facoltà di formare rappresentanze sindacali aziendali. Da menzionare anche l'articolo 20 sul diritto di assemblea e l'articolo 28 sulla repressione della condotta antisindacale.

L'iter per il varo della legge durò diversi mesi. Il 24 giugno del 1969 il testo contenente le "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento" fu presentato in consiglio dei ministri, l'11 dicembre fu approvato dal Senato, quindi il 14 maggio dell'anno successivo arrivò anche il via libera della Camera con un ampio consenso. Si astenne il Pci pur apprezzando il testo e le modifiche apportate durante la discussione parlamentare. I comunisti chiedevano che nei luoghi di lavoro fosse riconosciuto uno status anche ai partiti. Una richiesta che non passò.



## Contenuto

Il testo dello Statuto dei lavoratori contiene norme riguardanti numerose previsioni specifiche, su alcune delle quali si sofferma in modo dettagliato. Si divide in un titolo dedicato al rispetto della dignità del lavoratore, in due titoli dedicati alla libertà e all'attività sindacali, in un titolo sul collocamento ed in uno sulle disposizioni transitorie.

Lo Statuto sancisce, in primo luogo, la libertà di opinione del lavoratore (art.1), che non può quindi essere oggetto di trattamento differenziato in dipendenza da sue opinioni politiche o religiose e che, per un successivo verso, non può essere indagato per queste nemmeno in fase di selezione per l'assunzione. Questi passi trovano una loro spiegazione di migliore evidenza segnalando che, nel dopoguerra, si verificarono numerosi casi di licenziamento di operai che conducevano attività politica o che, anche indirettamente, si rivelavano militanti di forze politiche o sindacali non gradite alle aziende.

L'attività lavorativa, l'apporto operativo del lavoratore, è poi svincolata da alcune forme di controllo che la norma giudica improprie e che portano lo Statuto a formulare specifici divieti quali, ad esempio: divieto, per il datore di retribuzione, di assegnare le guardie giurate al controllo dell'attività lavorativa dei lavoratori (secondo l'art.2 tale figura può esercitare esclusivamente la vigilanza sul patrimonio aziendale).

Divieto d'uso di impianti audiovisivi (art.4) e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori. La norma è ripresa dal Codice Privacy che impone la gradualità e i principi di necessità, finalità, legittimità e correttezza, proporzionalità e non eccedenza del trattamento, nonché l'obbligo di informativa del lavoratore.

Diverse sentenze dei pretori del lavoro hanno orientato la giurisprudenza ad un'estensione e classificazione più dettagliati degli impianti aziendali utilizzabili per un controllo a distanza del lavoratore. Fra questi rientrano i navigatori satellitari posti nelle auto aziendali o in dotazione ai cellulari di lavoratori che hanno l'obbligo della reperibilità. Anche l'installazione nei database di file di log pubblici consente oggi uno strumento di controllo della produttività del lavoratore. Tali sistemi mostrano in un file di testo, oppure in una tabella di più facile interpretazione, ora e data di tutte le operazioni in visualizzazione e aggiornamento compiute da un utente, mostrando il relativo nome.

Talora, sono visibili solamente agli informatici che hanno privilegi di amministratore di sistema e comunque possono essere inviati a quanti richiedono un controllo "personalizzato". Possono essere interni ad un database oppure del sistema operativo intero, e registrare quindi qualunque operazione un utente faccia nel proprio terminale.

Anche le visite personali di controllo sul lavoratore (si badi bene che ci si riferisce all'art. 6 dello statuto e non all'art.5 che riguarda invece gli accertamenti sanitari), ovvero le perquisizioni all'uscita del turno (principalmente effettuate per verificare che il lavoratore non si sia appropriato di beni prodotti o di altro materiale di proprietà dell'azienda), sono sottoposte a limitazioni di dettagliata rigosità.

Al fine di limitare inoltre impropri eccessi del datore di retribuzione, eventualmente risultanti in indebite pressioni, sono vietati accertamenti diretti da parte del datore di lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente, delegando agli enti pubblici competenti tali accertamenti (art.5 visita fiscale). Si prevedono poi appositi permessi per motivi di studio per coloro che frequentassero scuole primarie, secondarie, istituti di formazione professionale o anche università. (art.10)

Di particolare interesse, oltre a tutti gli articoli del primo titolo (artt.1-13, riguardanti anche il regime sanzionatorio, gli studenti lavoratori, ecc.), è il regime applicativo dello statuto. Sulla base di quanto disposto dall'art.35 dello statuto e dagli articoli dal 19 al 27 nonché dall'art. 18 (oggetto di tante dispute e lotte), applicati ad aziende con "... sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo che occupa più di quindici dipendenti..." (ridotti a cinque per le imprese agricole), si afferma la tutela dell'attività sindacale e il principio reintegro nel posto di lavoro in caso di licenziamento.

La disposizione dell'art.36 e quella dell'art.37, che limitava fortemente l'applicazione dell'intero Statuto nel campo dell'impiego pubblico, riducevano in maniera significativa il numero di lavoratori che potevano usufruire delle tutele offerte dalla legge n.300/1970. Dopo la privatizzazione del diritto del lavoro pubblico in Italia avvenuta negli anni Novanta, l'applicabilità della norma fu estesa anche ai dipendenti pubblici.



## Referendum e iniziative modificative

### Referendum abrogativi del 1995 in Italia.

Con referendum abrogativo, proposto da PARTITO RADICALE, CGIL E PRI per arginare la crescita in quegli anni dei Comitati di Base, è stato modificato l'articolo 19, in merito alle rappresentanze sindacali. Con tale modifica le rappresentanze sindacali sono riservate ai sindacati firmatari di contratti nazionali e locali applicati nell'unità produttiva, e non più ai sindacati più rappresentativi in generale. Fu inoltre abrogato l'art. 26 comma 2 della legge, che sanciva il prelievo forzoso dalla busta paga dei lavoratori di contributi a favore dei sindacati, secondo le modalità stabilite dai CCNL.

La Corte Costituzionale, il 4 luglio 2013, su ricorso della FIOM, ha dichiarato incostituzionale l'art.19 dello Statuto «nella parte in cui non prevede che la rappresentanza sindacale aziendale sia 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».

### Referendum abrogativi del 2000 in Italia.

Nel 2000 si è svolto un referendum per abolire le garanzie previste dall'articolo 18 ai lavoratori delle aziende con più di 15 dipendenti. Ha votato solo il 32,00% degli elettori (quindi non è stato raggiunto il quorum), e il sì comunque non ha avuto la maggioranza dei voti validi (33,40%).

### Referendum abrogativi del 2003 in Italia.

Nel 2003 si è svolto un referendum per estendere le garanzie previste dall'articolo 18 ai lavoratori delle aziende con meno di 15 dipendenti. Ha votato solo il 25,50% degli elettori (quindi non è stato raggiunto il quorum), e il sì ha avuto l'86,70% dei voti validi.

Nell'aprile 2016, la CGIL ha iniziato la raccolta di firme per una proposta di legge di iniziativa

## **Applicazione e casi pratici**

### **Articolo 4: Controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.**

Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In mancanza di accordo, gli impianti e gli strumenti di cui al primo periodo possono essere installati previa autorizzazione della sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali, della sede centrale dell'Ispettorato nazionale del lavoro. I provvedimenti di cui al terzo periodo sono definitivi.

Violazione dell'art. 4 Statuto: è reato anche se le telecamere non sono funzionanti. Il mancato rispetto della norma in materia di video-sorveglianza è punito con ammenda da € 154 a € 1.549 o arresto da 15 giorni ad un anno.

### **Articolo 2: Vigilanza per la tutela del patrimonio aziendale.**

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, n. 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 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.

### **Articolo 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.

