

L'utilizzo dei permessi sindacali concentrato in capo ad unico rappresentante sindacale, se protratto nel tempo e con modalità tali da impedire del tutto la prestazione lavorativa del fruitore, costituisce un abuso del relativo diritto

di F. Rondina - 5 Agosto 2022

Il Tribunale di Siena, con la sentenza n.9 del 19 gennaio 2022, resa in un giudizio di opposizione a decreto ex art 28 l. 20 maggio 1970, n.300, affronta la peculiare tematica della suddivisione dei permessi sindacali tra gli appartenenti alla RSU, una questione solitamente considerata di interesse meramente endosindacale.

Il decreto opposto, nel caso, aveva ritenuto antisindacale la condotta tenuta dal datore di lavoro, consistita nell'aver comunicato alla RSU che, a decorrere da una certa data, non sarebbe più stato possibile concentrare l'utilizzo dei permessi sindacali in capo ad un solo componente della rappresentanza, pur avendo sino ad allora tollerato tale condotta (tanto da dare vita ad una vera e propria prassi).

I membri della RSU appartenenti ad una specifica sigla, da lungo tempo consentivano infatti ad un singolo membro di godere di tutti i permessi sindacali, con conseguente sua continuativa assenza dal lavoro.

La sentenza, salvaguardando gli argomenti del decreto impugnato – che aveva riconosciuto come antisindacale l'iniziativa del datore sotto il profilo dell'illecita interferenza nella modalità di fruizione dei permessi, negando altresì che l'accentramento dei permessi in capo ad un unico lavoratore potesse risultare pregiudizievole per la produzione – conferma l'illiceità della condotta datoriale, limitandone però il perimetro tramite uno strumento “correttivo” utile per affrontare il caso concreto.

Partendo da un approfondito esame delle fonti e della natura dei permessi di cui agli artt. 23 e 24 della l. n. 300/1970, la sentenza ribadisce come tali permessi costituiscano un diritto soggettivo perfetto (svincolato, quindi, da qualsiasi tipo di autorizzazione) e siano riferibili, contemporaneamente, al singolo rappresentante sindacale, a ciascuna organizzazione sindacale ed alla RSU nel suo insieme.

Dopo aver ricordato, inoltre, che le modalità di suddivisione delle ore disponibili non sono disciplinate dalla legge, ma rimesse alla contrattazione collettiva, ai regolamenti interni delle rappresentanze sindacali (ove presenti) ed infine alla prassi, rileva che il contratto collettivo

applicato, oltre a quantificare il monte ore complessivo, dispone soltanto che *“Il godimento dei permessi deve avvenire in modo da non pregiudicare il buon andamento dell’attività produttiva”*.

Sulla base di tale premessa, vista l’assenza di una disciplina collettiva, il Tribunale conferma, nel caso, la natura endosindacale delle modalità di suddivisione dei permessi e ravvisa una vera e propria prassi, consolidatasi nel corso degli anni, consistente nell’attribuire ad uno specifico lavoratore la quasi totalità dei permessi disponibili.

E’ a questo punto del percorso argomentativo che la sentenza afferma però la necessità di estendere l’applicazione dei principi di cui agli artt. 1175, 1374, 1375 c.c. all’esecuzione del contratto collettivo, e ciò in base al principio secondo cui *“in virtù della funzione integrativa della buona fede, le parti sono tenute ad ulteriori comportamenti che, anche se non esplicitamente previsti, vanno ad integrare il rapporto cosicché diventa necessario modificare la prestazione o la modalità di un esercizio del diritto quando ciò sia necessario per salvaguardare l’utilità di controparte soprattutto laddove tale modifica non comporti un apprezzabile sacrificio”* (richiamando Cass. Civ. Sez. III, 16 ottobre 2002 n. 14726, il cui orientamento risulta confermato da Cass. 26 aprile 2022, n. 13063, Cass. 25 gennaio 2011, n. 1699, Cass. Civ. Sez.II, 10 giugno 2010, n. 13987).

Rilevato, quindi, che proprio in base all’art. 1374 c.c. il contratto collettivo deve essere integrato dalla legge e soltanto in via subordinata dagli usi, il Tribunale chiarisce che il dovere di eseguire il contratto secondo buona fede dovrà necessariamente prevalere sulla consuetudine.

Una consuetudine, quella oggetto di giudizio, che la sentenza considera del tutto incompatibile con i canoni di lealtà, correttezza e buona fede poiché, all’atto pratico, impedisce al datore di lavoro di beneficiare, seppur in misura ridotta, delle prestazioni di lavoro del rappresentante sindacale in questione.

Conclude, quindi, affermando *“che allorquando il CCNL di settore attribuisca il diritto di godere dei permessi sindacali alle organizzazioni sindacali e alle RSU tramite il “monte ore” senza statuire in ordine alle modalità fruizione degli stessi, tale diritto potestativo e incondizionato incontra il limite imposto di eseguire il contratto secondo buona fede (art. 1375 c.c.), dovere solidaristico che l’art. 2 Cost. a sua volta richiede a tutti i contraenti e che integra, ai sensi dell’art. 1374 c.c., il CCNL di settore cosicché non deve ritenersi conforme ai canoni di lealtà e correttezza il comportamento dell’organizzazione sindacale che, accentrando, in tutto o in parte, l’utilizzo dei permessi in capo ad uno o più componenti delegati della RSU, li sottragga per un’apprezzabile durata di tempo (nel caso di specie sette anni consecutivi) in maniera radicale alle loro obbligazioni lavorative nei confronti del datore di lavoro”*.

Si tratta di una elaborazione approfondita, che opera un fine bilanciamento tra le posizioni soggettive delle parti coinvolte.

Non sembra superare, tuttavia, l’evidente contrasto con l’univoco orientamento della Suprema Corte in tema di permessi (citato anche nel provvedimento in commento) che pone un vero e proprio sbarramento alle eventuali ingerenze del datore di lavoro nella fruizione dei permessi, affermando *“il diritto ai permessi sindacali è pieno ed incondizionato, ed esclude ogni potere discrezionale di autorizzazione o concessione da parte del datore, nonché ogni*

condizionamento del diritto ad esigenze sindacali (Cass. 20 novembre 1997 n. 11573). Ed allorché sia previsto come limite del diritto il cosiddetto “monte ore”, che deve ritenersi idoneo a prevenire abusi e garantire le esigenze aziendali, non è preclusa la protrazione dei permessi per ininterrotto e prolungato periodo (Cass. 15 dicembre 1999 n. 14128), ed è precluso un intervento del giudice diretto a valutare il comportamento del lavoratore secondo i parametri della buona fede e dell’equità previsti dagli artt. 1175 e 1374 c.c.” (così Cass. 14 gennaio 2003, n. 454, che richiama a sua volta Cass. 5 gennaio 1993 n. 24).

Francesco Rondina, avvocato in Roma

Visualizza il documento: [Trib. Siena, 19 gennaio 2022, n. 9](#)