

# CONTRATTI COLLETTIVI E TABELLE

Mensile di consulenza per la gestione contrattuale e le paghe

## Le modifiche agli istituti contrattuali

Autorimesse e noleggio automezzi	3
Comunicazione PMI	5
Fiori recisi	7
Intersettoriale Cifa	9
Occhiali industria	14
Pelli e cuoio industria	16
Servizi assistenziali Anffas	18
Studi professionali e agenzie di assicurazione Anpit	21

## Il rinnovo contrattuale del mese

Agenzie di somministrazione	23
-----------------------------	----

## Un mese di rinnovi

I rinnovi contrattuali del mese di febbraio	49
---	----

## Approfondimenti professionali

Agenzie di somministrazione: le novità per gli utilizzatori nell'ipotesi di accordo del 21 dicembre 2018		
	<i>di Salvatore Luca Lucarelli</i>	52
La contribuzione previdenziale relativa ai rapporti di apprendistato		
	<i>di Antonio Positino</i>	59

## **Diritto sindacale: procedure e casi aziendali**

Dirigenti sindacali: permessi e tutele

*di Carlo A. Galli* 77

## **La scheda di sintesi del Ccnl**

Poligrafici

86

## Contratti collettivi e tabelle n. 2/2019

# Dirigenti sindacali: permessi e tutele

di Carlo A. Galli - avvocato

*A tutela dell'interesse delle organizzazioni sindacali a svolgere la propria attività nei luoghi di lavoro tramite i soggetti all'uopo preposti, il nostro ordinamento predispone particolari misure di protezione del dirigente sindacale, atte a consentirgli l'adempimento del mandato, ponendolo al riparo da ingerenze datoriali.*

*Specifiche previsioni sono contemplate in materia di trasferimento, licenziamento, permessi e aspettativa, temi in ordine ai quali si è sviluppata nel tempo un'interessante elaborazione dottrinale e giurisprudenziale.*

*Esaminiamo, quindi, le disposizioni dello Statuto dei lavoratori e gli orientamenti in materia.*

### Premessa e ambito di applicazione soggettivo

Lo Statuto dei lavoratori appresta, in favore dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali, particolari diritti e tutele, in ragione della delicatezza della loro posizione e dei relativi rapporti con l'imprenditore. Più precisamente, esso contiene specifiche previsioni in tema di trasferimenti e licenziamenti, nonché di permessi (retribuiti e non retribuiti) e di aspettativa, che qui di seguito esamineremo.

*In primis*, nel silenzio della disposizione normativa citata, la giurisprudenza si è da sempre interrogata sulla definizione di "dirigente di Rsa" quale destinatario delle tutele in discorso, domandandosi se fosse sufficiente l'adozione di un criterio meramente nominalistico (con la diretta conseguenza che, anche in difetto di un concreto svolgimento di attività sindacale, dirigenti nominati tali dal sindacato provinciale potessero godere - in modo quasi parassitario - delle tutele apprestate dal sistema) oppure se detta figura dovesse essere concreta ed effettiva espressione dei lavoratori in azienda.

Al riguardo, in armonia con il principio di effettività dei diritti sindacali in azienda, la Suprema Corte propende decisamente per la seconda opzione, affermando che la qualifica di dirigente di Rsa debba prescindere dal lato formale e riguardare i lavoratori che

*"indipendentemente dalla qualificazione meramente nominalistica della loro posizione nell'organismo sindacale, svolgano, per le specifiche funzioni da essi espletate, un'attività tale da poterli far considerare responsabili della conduzione della rappresentanza sindacale"<sup>1</sup>.*

Ne deriva che la tutela statutaria è e deve essere riconosciuta soltanto nei confronti di soggetti che svolgano effettiva attività di rilievo sindacale in azienda, restando invece esclusa nei riguardi di coloro che non ne svolgano alcuna, e per i quali, quindi, la relativa qualità derivi esclusivamente da una nomina del sindacato provinciale.

### Sul trasferimento dei dirigenti delle Rsa: campo di applicazione e riferimenti giurisprudenziali

Ai sensi dell'[articolo 22](#), L. 300/1970, il trasferimento dall'unità produttiva dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali può essere disposto solo previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza.

Il preventivo nulla osta costituisce, quindi, una condizione sospensiva di efficacia del provvedimento: secondo parte della dottrina, detto nulla osta è insindacabile in sede giudiziale, mentre la giurisprudenza propende, al contrario, per concedere al giudice la possibilità di valutare la razionalità delle scelte operate dall'associazione sindacale (Cassazione n. 3875/1975).

In linea generale, la *ratio* della norma è quella di garantire l'inamovibilità del lavoratore che svolge attività sindacale, impedendo al datore di lavoro di porre in essere comportamenti discriminatori, volti ad allontanare il sindacalista "scomodo" al fine di comprimerne la libertà di azione; ciò, a tutela della libertà e dell'attività sindacale. Secondo la dottrina, infatti, detta garanzia deve essere considerata preminente rispetto alle esigenze dell'impresa e allo *ius variandi* del datore di lavoro.

L'istituto in esame tutela non solo l'individuo, ma anche l'organizzazione sindacale: nella specie, quest'ultima è chiamata a valutare lo spostamento attuato nei confronti del dirigente, per determinarne la compatibilità o meno con la propria struttura, scongiurando così provvedimenti oggettivamente idonei a impedirne, limitarne o comprimerne l'attività sindacale.

Va precisato, tuttavia, che non ogni "trasferimento" necessita del nulla osta; in particolare, risulta determinante l'interpretazione della nozione di "unità produttiva".

La costante giurisprudenza intende per unità produttiva

<sup>1</sup> Cass. n. 1684/2003; Cons. Stato, Sez. V, n. 6314/2003; Cass. n. 11521/1997; Cass. n. 9329/1991.

*“una struttura organizzativa che costituisce una rilevante componente dell'impresa, in quanto capace di realizzare, con i connotati dell'indipendenza tecnica e amministrativa, una frazione dell'attività produttiva aziendale”*

e ne esclude, quindi, la configurabilità laddove sussista un'articolazione aziendale che, sebbene dotata di una certa autonomia amministrativa, sia destinata a scopi meramente strumentali o a funzioni ausiliarie sia rispetto ai fini generali dell'impresa, sia rispetto a una frazione dell'attività produttiva della stessa (Tribunale Sciacca, 5 marzo 2007).

Così delineata tale nozione, si ritiene comunemente la non necessità del nulla osta dell'organizzazione sindacale in relazione a meri spostamenti del lavoratore tra settori o singoli reparti/uffici nell'ambito della stessa unità produttiva.

Tuttavia, è d'obbligo precisare che qualora il datore di lavoro sia una P.A., possono ritenersi “unità produttive autonome” i singoli settori in cui si articola la sua organizzazione interna, sicché occorre il nulla osta dell'organizzazione sindacale di appartenenza per la legittimità del trasferimento del rappresentante sindacale dal settore in cui esercita tale funzione ad altro.

La Suprema Corte ritiene, altresì, che perché possa parlarsi di trasferimento *ex articolo 22*, L. 300/1970, occorre un trasferimento che “*assuma carattere di definitività*” (Cassazione [n. 12121/2002](#)), ossia uno spostamento con inserimento stabile (e non solo temporaneo) del dirigente sindacale in un'articolazione organizzativa dell'impresa diversa da quella di originaria appartenenza.

Ciò in quanto uno spostamento che sia temporaneo non appare

*“idoneo a spezzare, con la modificazione del luogo della prestazione, il legame fra il lavoratore e l'ambiente ove egli operava sindacalmente”<sup>2</sup>.*

In linea generale, la giurisprudenza esclude, pertanto, la necessità del nulla osta nel caso di trasferte o missioni dei rappresentanti sindacali, poiché trattasi di allontanamenti del dipendente di durata meramente temporanea, ancorché indeterminata (seppur determinabile con l'esaurimento dello scopo per il quale il suddetto spostamento è stato disposto), che non assumono, pertanto, il carattere della definitività.

Tuttavia, la giurisprudenza più accorta, ancorché minoritaria, ritiene che nel concetto di trasferimento dall'unità produttiva di cui all'articolo 22, St. Lav., dovrebbe essere compresa qualunque forma di “allontanamento” del dirigente sindacale; in tal senso, la Suprema Corte ha statuito che

---

<sup>2</sup> Cosl S. Magrini, in U. Prosperetti (a cura di), “Commentario dello Statuto dei Lavoratori”, Giuffrè 1975.

*"sempre in sede di trasferimento del lavoratore deve ritenersi - sulla base della ratio dell'art. 22 stat. lav., ed ancora una volta in una visione "non formalistica" delle garanzie sindacali - che rientri nell'ambito applicativo del suddetto articolo 22 ogni tipo di allontanamento dalla sede lavorativa che, per determinare un distacco, completo e di apprezzabile durata, dal luogo di svolgimento dell'abituale attività sindacale, sia suscettibile di produrre una lesione (anche potenziale) all'azione del rappresentante sindacale, equiparabile in termini fattuali - in ragione cioè dell'interesse leso - al trasferimento" (Cassazione n. 1684/2003; conforme, [Cassazione n. 12121/2002](#)).*

La tutela di cui all'[articolo 22](#), L. 300/1970, è contenuta entro precisi limiti temporali; in particolare, detta disposizione si applica sino alla fine del terzo mese successivo a quello in cui è stata eletta la commissione interna per i candidati nelle elezioni della commissione stessa e sino alla fine dell'anno successivo a quello in cui è cessato l'incarico per tutti gli altri (ivi compresi, quindi, i dirigenti sindacali).

Va, infine, precisato che a seguito del trasferimento di dirigente di Rsa, disposto in violazione dell'articolo 22, St. Lav., il lavoratore potrà procedere individualmente nei confronti del datore di lavoro, eventualmente anche assumendo la natura discriminatoria del provvedimento datoriale [ex articolo 15](#), St. Lav..

Spesso è, invece, direttamente l'organizzazione sindacale ad agire per la repressione della condotta antisindacale, con le note modalità previste dall'[articolo 28](#), L. 300/1970.

### **Sul licenziamento dei dirigenti delle Rsa: guarentigie e strumenti di coazione indiretta**

Una particolare disciplina è dettata dallo Statuto dei lavoratori anche per i casi di licenziamento dei dirigenti sindacali.

Al riguardo, l'[articolo 18](#), comma 11, L. 300/1970, dispone che, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisce mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, possa disporre con ordinanza, quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.

Si precisa che l'istanza congiunta non comporta un intervento in giudizio del sindacato, che quindi non assume la qualità di parte; il procedimento disciplinato dall'articolo 18 St. Lav., ultima parte, ha natura cautelare.

Ai fini della concessione dell'ordinanza di reintegrazione è sufficiente che il datore di lavoro non fornisca sufficienti elementi di prova della sussistenza della giusta causa o del giustificato

motivo di licenziamento, mentre non si richiede la prova della sussistenza di un motivo di discriminazione sindacale.

L'ordinanza può essere impugnata con reclamo immediato e può essere, altresì, revocata con la sentenza che decide la causa.

Con il chiaro obiettivo di tutelare l'effettività della reintegrazione, il comma 14 prevede una disciplina sanzionatoria, sulla base della quale il datore di lavoro che non ottemperi alla pronuncia di reintegrazione del giudice è tenuto anche, per ogni giorno di ritardo, al pagamento a favore del Fondo adeguamento pensioni, presente presso l'Inps, di una somma pari all'importo della retribuzione giornaliera dovuta al lavoratore.

La norma prevede, pertanto, una c.d. sanzione aggiuntiva per il datore di lavoro, consistente nel pagamento di una somma non in favore del lavoratore, bensì di un fondo pubblico e, quindi, della collettività, e ciò per sottolineare che, nella valutazione del Legislatore, quell'inottemperanza lede interessi e valori che vanno al di là della posizione del singolo e investono l'interesse generale a che i provvedimenti giurisdizionali siano rispettati e correttamente applicati (Cassazione [n. 9965/2012](#)).

La problematica ricorrente in giurisprudenza è se il solo pagamento delle retribuzioni operato dal datore di lavoro a seguito di una pronuncia giudiziale possa essere considerato come "comportamento ottemperante" ai fini della norma, alla luce del contenuto dell'ordine giudiziale, che è quello di "reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro".

A tale quesito la Suprema Corte, anche di recente, con [sentenza n. 13810/2017](#), ha fornito risposta negativa, rilevando che:

*"reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro, ai sensi dell'art. 18 l. n. 300 del 1970, significa restituire in integro la relazione del lavoratore col "posto di lavoro", in ogni suo profilo, anche non retributivo, poiché il lavoro non è solo un mezzo di sostentamento economico, ma anche una forma di accrescimento della professionalità e di affermazione dell'identità, personale e sociale, tutelata dagli art. 1, 2 e 4 cost. Ne consegue che non ottempera all'ordine giudiziale di reintegrazione del dirigente sindacale illegittimamente licenziato, e deve pagare la sanzione al Fondo adeguamento pensioni ex art. 18 comma 10 st. lav., l'imprenditore il quale, facendo leva sull'incoercibilità specifica dell'ordine medesimo, si limiti a versare al lavoratore la retribuzione e a consentirgli l'ingresso in azienda per lo svolgimento dell'attività sindacale, senza permettergli, tuttavia, di riprendere il lavoro".*

### Sui permessi retribuiti e non retribuiti e sull'aspettativa

L'[articolo 23](#), L. 300/1970, regola i permessi retribuiti spettanti ai dirigenti sindacali aziendali, con finalità di assicurare ai rappresentanti dei lavoratori il libero esercizio del mandato; in particolare, tale disposizione normativa mira a evitare che l'espletamento delle funzioni sindacali possa essere disincentivato da un'eventuale perdita della retribuzione maturata in occasione dello svolgimento dei compiti sindacali.

Detta disposizione normativa costituisce un'ipotesi di esonero dalla prestazione lavorativa con conservazione del posto di lavoro e permanenza dell'obbligazione retributiva a carico del datore di lavoro. A riguardo, la giurisprudenza è concorde nell'affermare che tale norma configuri

*“attraverso una prescrizione di carattere inderogabile, un diritto soggettivo, pieno e incondizionato, che esclude ogni potere discrezionale di concessione o autorizzazione del datore di lavoro in ordine alla fruizione dei permessi sindacali retribuiti, nonché ogni subordinazione dei medesimi alla compatibilità con le esigenze aziendali”* (Cassazione [n. 11573/1997](#)).

Invero, la fruizione dei permessi viene condizionata esclusivamente dalla previa comunicazione scritta al datore di lavoro, affinché quest'ultimo sia debitamente informato delle intenzioni del lavoratore; la predetta comunicazione deve essere trasmessa al datore di lavoro almeno 24 ore prima per il tramite della rappresentanza sindacale.

È sufficiente che essa indichi che il permesso è connesso allo svolgimento dell'attività sindacale, ma può anche non specificare le ragioni per le quali il permesso stesso viene richiesto.

Al datore di lavoro è precluso alcun potere di autorizzazione, così come lo stesso non può esercitare poteri di controllo in ordine alle ragioni sindacali sottostanti all'assenza del lavoratore.

In occasione della fruizione dei permessi retribuiti, il dirigente percepisce la retribuzione ordinaria, fatte salve le particolari indennità che sono strettamente collegate a un'effettiva esecuzione della prestazione lavorativa (quali, ad esempio, l'indennità di pasto, il lavoro notturno e l'indennità di presenza).

Le finalità dei permessi in parola sono ben enucleate nell'[articolo 23](#), St. Lav., laddove viene specificata la necessaria connessione con l'"espletamento del mandato"; a riguardo, la dottrina ha evidenziato che per "espletamento del mandato" devono intendersi tutte le attività connesse alle funzioni proprie delle Rsa, anche laddove non siano svolte nell'ambito dell'unità produttiva, ivi

comprese le attività di organizzazione, proselitismo e di rappresentanza dei lavoratori, purché si tratti di compiti attinenti agli interessi specifici dei lavoratori in azienda.

Se da un lato, come detto, al datore di lavoro è preclusa qualsiasi possibilità di controllo *ex ante* sui permessi retribuiti richiesti, dall'altro lato la giurisprudenza attribuisce e riconosce al datore di lavoro la possibilità di contestarne *ex post* l'uso per fini estranei a quelli per i quali sono stati originariamente richiesti (Cassazione [n. 8032/1996](#)), così che sia possibile evitare che detti permessi siano fruiti dai lavoratori per scopi personali, non connessi, quindi, al mandato sindacale.

Sul punto, tuttavia, è tutt'altro che pacifico in giurisprudenza se il datore di lavoro, a fronte di un improprio godimento dei permessi, possa procedere a esercitare il potere disciplinare nei confronti del rappresentante sindacale.

Nel variegato panorama giurisprudenziale, infatti, alcuni evidenziano come l'interesse tutelato sia non quello individuale del lavoratore, bensì il diritto dell'organizzazione sindacale nel suo complesso, mentre altri ammettono l'esercizio del potere disciplinare a riguardo, consistendo l'impropria fruizione dei permessi una violazione del dovere di svolgimento della prestazione secondo i noti principi di correttezza e buona fede contrattuale.

La norma in esame stabilisce il numero minimo dei dirigenti sindacali che hanno diritto a fruire dei permessi retribuiti, disponendo comunque espressamente che i limiti indicati siano derogabili *in melius* dalla contrattazione collettiva.

In particolare, il numero minimo di dirigenti sindacali viene determinato in base al numero dei prestatori di lavoro occupati all'interno dell'unità produttiva appartenenti alla medesima categoria professionale per la quale la Rsa risulta costituita, e così:

- nelle unità produttive in cui sono occupati fino a 200 lavoratori di una medesima categoria, a ciascuna Rsa spetta un dirigente sindacale (articolo 23, comma 2, lettera a), L. 300/1970);
- nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 lavoratori appartenenti alla medesima categoria, il limite è fissato in un dirigente ogni 300 dipendenti o frazione di 300 (articolo 23, comma 2, lettera b), L. 300/1970);
- nelle unità produttive di maggiori dimensioni, a ogni Rsa va attribuito un dirigente ogni 500 dipendenti o frazione di 500, in aggiunta al numero minimo previsto dalla lettera b) (articolo 23, comma 2, lettera c), L. 300/1970.

L'[articolo 23](#), St. Lav., dispone, altresì, che il numero di ore fruibili a titolo di permessi retribuiti da parte dei dirigenti sindacali non può essere inferiore a un'ora all'anno per ogni dipendente nelle unità

produttive con meno di 200 dipendenti, e di 8 ore mensili nelle altre ipotesi (anche in questo caso è ammessa la possibilità di deroga *in melius* da parte della contrattazione collettiva).

Il successivo [articolo 24](#), St. Lav., prevede che i dirigenti delle Rsa abbiano diritto anche a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale; trattasi, quindi, di permessi volti a promuovere il collegamento tra i dirigenti sindacali aziendali e relative associazioni di appartenenza, nonché di contribuire alla formazione dei medesimi.

A differenza di quanto disposto dall'[articolo 23](#), St. Lav., detta disposizione normativa costituisce un'ipotesi di sospensione legale della prestazione lavorativa con conservazione del posto di lavoro ma senza diritto alla retribuzione.

Il limite minimo previsto dalla norma è pari a 8 giorni all'anno, con possibilità di incremento da parte della contrattazione collettiva.

Ai fini della relativa fruizione, il lavoratore ha l'onere di comunicare per iscritto la sua intenzione al datore di lavoro, per il tramite della rappresentanza sindacale, con un preavviso di almeno 3 giorni; la dottrina ritiene che non sia richiesto al rappresentante la specificazione del motivo dell'assenza, considerato che pare essere indifferente per il datore di lavoro sapere se l'assenza sia dovuta alla presenza a trattative sindacali ovvero a convegni o incontri sul tema.

Anche in questo caso è precluso al datore di lavoro il controllo preventivo circa la sussistenza delle ragioni giustificative (per la sussistenza delle quali risponde l'organizzazione sindacale per il cui tramite è stata spedita la comunicazione), mentre è sempre possibile un controllo *ex post*, volto alla verifica del rispetto degli obblighi di correttezza e buona fede.

In aggiunta ai permessi di cui sopra, l'[articolo 30](#), L. 300/1970, consente ai componenti degli organi direttivi, nazionali o provinciali (con esclusione, quindi, di quelli confederali) delle associazioni di cui all'[articolo 19](#), L. 300/1970, di fruire di permessi retribuiti per la partecipazione alle riunioni di tutti gli organi suddetti.

Quanto alla modalità di utilizzo dei permessi, la legge si limita genericamente a rinviare alle norme dei contratti di lavoro, dovendosi per tali intendere quelli sia individuali che collettivi; essi generalmente condizionano l'esercizio del diritto alla preventiva comunicazione al datore di lavoro.

Al riguardo, ad esempio, l'articolo 5, Ccnl Metalmeccanica, prevede che i permessi retribuiti possano essere concessi in misura non superiore a 24 ore per ciascun trimestre e che l'assenza dal lavoro debba essere comunicata per iscritto al datore di lavoro dalle organizzazioni sindacali, con il limite della garanzia, in ogni reparto, dello svolgimento dell'attività produttiva.

Infine, ai sensi dell'[articolo 31](#), L. 300/1970, i lavoratori chiamati a ricoprire funzioni pubbliche elettive o cariche sindacali di livello nazionale o provinciale hanno un diritto potestativo a fruire di periodi di aspettativa non retribuita.

L'aspettativa viene computata ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio; pertanto, in costanza del periodo di aspettativa, l'interessato fruisce dei benefici connessi a detta anzianità, riconosciuti tanto dalla legge quanto dalla contrattazione collettiva (ad esempio gli aumenti periodici della retribuzione).

Parimenti, durante i periodi di aspettativa, i lavoratori godono dell'accredito della contribuzione figurativa, nonché delle prestazioni previdenziali per il caso di malattia (ciò, salvo che non siano beneficiari di altre forme previdenziali, in relazione all'attività espletata durante il periodo di aspettativa), della copertura assicurativa contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, nonché della tutela in tema di assegni familiari e dell'applicazione della normativa a tutela della maternità.

In tema di aspettativa, la giurisprudenza – seppur risalente – si è pronunciata in favore di un eventuale godimento frazionato in distinti periodi, all'uopo statuendo che la formulazione letterale dell'[articolo 31](#), L. 300/1970, non pone alcuna espressa limitazione di carattere temporale (Cassazione n. 7097/1986).

### Considerazioni conclusive

Quello esposto vuole essere un breve esame della normativa, nonché dell'elaborazione dottrinale e giurisprudenziale formatasi in relazione alla peculiare posizione del dirigente sindacale, considerata dal nostro ordinamento come meritevole di una particolare attenzione.

Mediante le specifiche disposizioni esaminate e le guarentigie concesse, invero, lo Statuto dei lavoratori intende tutelare non solo l'interesse individuale all'adempimento del mandato, ma anche e soprattutto l'interesse collettivo delle organizzazioni sindacali a poter svolgere attività sindacale sul luogo di lavoro mediante gli organi rappresentativi a ciò preposti.