



TRIBUNALE DI BRESCIA

SEZIONE LAVORO

DECRETO *EX ART.* 28 L. 300/1970

Il Giudice del Lavoro, dott. Maurizio Giuseppe CIOCCA, nel procedimento *ex art.* 28 l. 300/1970 promosso

da

con l'Avv. Berruti, l'Avv. Chiozzi e l'Avv. Sterli

contro

SPA, con l'Avv. Bonardi

letti gli atti,

esaminati i documenti,

a scioglimento della riserva assunta il 16.12.2021,

osserva,

IN FATTO

Con ricorso *ex art.* 28 l. 300/1970 depositato telematicamente il 15.10.2021, conveniva in giudizio SPA innanzi al Tribunale di Brescia, sez. Lavoro, lamentando l'antisindacalità di una condotta posta in essere dalla società resistente in materia di permessi *ex art.* 30 l. 300/1970.

Nel dettaglio, la ricorrente esponeva che dipendente di controparte, era membro della Segreteria Provinciale dell'organizzazione sindacale.

Quest'ultima precisava poi che il medesimo lavoratore era stato chiamato a partecipare ad alcune riunioni dell'organo direttivo, in particolare nelle giornate del 4, 6, 7, 12, 13 e 14 ottobre 2021, in ordine alle quali l'associazione di categoria aveva tempestivamente inviato al datore di lavoro le necessarie richieste di permesso.

deduceva di aver in tal senso rispettato le previsioni di cui all'art. 8 CCNL Autoferrotranvieri - Internavigatori (TPL - Mobilità) e, di contro, si doleva del fatto che la società resistente avesse omesso qualsivoglia riscontro nei confronti del sindacato ed avesse altresì reiteratamente negato la fruizione dei permessi, peraltro senza alcun preavviso e secondo una motivazione generica ed infondata, in relazione ai giorni 7, 12 e 14 ottobre 2021.

La ricorrente sosteneva di aver dunque patito una compromissione delle proprie

prerogative sindacali, anche in ragione del fatto che l'assenza di dalle riunioni della Segreteria Provinciale in quelle date aveva limitato la discussione sul tema del trasporto pubblico locale, settore la cui delega era stata da tempo conferita al medesimo lavoratore.

Tanto premesso, l'organizzazione sindacale riteneva l'illegittimità dei rifiuti opposti da SPA, in quanto in contrasto con le previsioni sancite dall'art. 8, c. 5, CCNL Autoferrotranvieri - Internavigatori (TPL - Mobilità), e lamentava l'antisindacalità del contegno avversario in quanto gli interessi dell'associazione di categoria erano stati obiettivamente lesi da controparte.

In particolare, evidenziava che la tardività e l'irritualità dei dinieghi in controversia aveva comportato l'impossibilità di una diversa organizzazione delle attività dell'organo direttivo ed aveva altresì determinato un pregiudizio all'immagine del sindacato.

Oltre a ciò, la ricorrente affermava la sussistenza del presupposto di attualità della condotta antisindacale, anche in considerazione del fatto che vi era l'effettivo rischio che analoghe situazioni si reiterassero in futuro.

Infine, l'associazione di categoria richiamava la giurisprudenza di legittimità che aveva già ritenuto la nullità di clausole pattizie secondo cui la concessione di permessi ai sensi dell'art. 30 l. 300/1970 poteva essere subordinata ad eventuali impedimenti di carattere tecnico ed aziendale e, dunque, ad una valutazione discrezionale da parte del datore di lavoro.

In conclusione, invocava l'accertamento della natura antisindacale del contegno serbato da controparte e, per l'effetto, chiedeva che la società resistente pubblicasse il provvedimento decisivo sia nella bacheca dei comunicati aziendali sia su due quotidiani locali, a spese della medesima convenuta, prospettando infine l'eventuale declaratoria di invalidità dell'art. 8, c. 5, CCNL Autoferrotranvieri - Internavigatori (TPL - Mobilità).

Con vittoria delle spese di lite, da distrarsi in favore dei procuratori antistatari.

Si costituiva ritualmente in giudizio SPA contestando in fatto e in diritto le deduzioni avversarie e sostenendo, in definitiva, di avere operato correttamente in quanto i permessi in controversia erano stati negati a fronte di talune assenze improvvise, che avevano determinato una difficoltà nel rendere il servizio pubblico di regola organizzato secondo precisi turni di lavoro.

Nel dettaglio, la società resistente illustrava la procedura aziendale prevista con riferimento alla presentazione delle richieste di cui agli artt. 8 e 9 CCNL

Autoferrotranvieri - Internavigatori (TPL - Mobilità) e precisava che i rifiuti erano limitati ad ipotesi eccezionali, con una comunicazione che, da un lato, veniva resa per iscritto entro le ore 12:00 del giorno antecedente a quello di interesse e che, dall'altro lato, veniva comunque anticipata telefonicamente all'autista coinvolto.

La convenuta deduceva inoltre che le ragioni del diniego erano normalmente indicate in esigenze tecnico-organizzative e che, in ogni caso, simili rifiuti erano stati pressoché nulli sino ad ottobre 2021, allorquando si era presentata una situazione anomala, dovuta ad una pluralità di concause, con un aumento delle assenze pari al 52,8% rispetto alla media del medesimo mese dell'anno 2019.

SPA rappresentava di aver comunque accolto dieci richieste, nel corso della mensilità in controversia, tra quelle presentate per

e precisava altresì che, in quel periodo, la limitazione nella concessione dei permessi aveva riguardato tutte le organizzazioni sindacali presenti in azienda.

Tanto premesso, la società resistente negava la fondatezza delle tesi avversarie e ne riteneva la strumentalità ove era stata posta in discussione una prassi ormai consolidata nel tempo, in particolare con riferimento alle modalità seguite dall'azienda per dare comunicazione dei dinieghi in esame.

Al contempo, la convenuta escludeva che i medesimi rifiuti avessero reso impossibile lo svolgimento dell'attività sindacale da parte del dipendente, in quanto lo stesso aveva potuto fruire, complessivamente, di ventitré giornate di permesso nell'arco di tempo compreso tra settembre e ottobre 2021.

In conclusione, SPA invocava la reiezione del ricorso.

Con vittoria delle spese di lite.

All'udienza del 16.12.2021, inutilmente esperito il tentativo di conciliazione, il Giudice invitava le parti alla discussione e, all'esito, si riservava di decidere.

IN DIRITTO

Il ricorso deve essere accolto, per le ragioni di seguito illustrate.

Occorre innanzitutto osservare che, nel caso di specie, non vi è controversia tra le parti in ordine all'applicabilità della previsione posta dall'art. 30 l. 300/1970, alla luce del quale *“i componenti degli organi direttivi, provinciali e nazionali, delle associazioni di cui all'art. 19 hanno diritto a permessi retribuiti, secondo le norme dei contratti di lavoro, per la partecipazione alle riunioni degli organi suddetti”*.

In proposito, va al contempo rilevato che la giurisprudenza di legittimità ha più volte avuto occasione di chiarire che *“non è consentito, attraverso la contrattazione collettiva, rendere facoltativa la concessione dei suddetti permessi ovvero condizionare il riconoscimento del*

diritto all'assenza di impedimenti di ordine tecnico aziendale, devoluti alla discrezionale valutazione del datore di lavoro, risultando in tal modo pregiudicato l'interesse, costituzionalmente garantito, sotteso all'art. 30 dello statuto (cfr. ex plurimis: Cass. 18 gennaio 1991 n. 435; Cass. 20 luglio 1989 n. 3430, che ha ritenuto consentito prevedere contrattualmente la quantificazione dei permessi, l'indicazione al datore di lavoro dei dipendenti legittimati a fruirne e la comunicazione preventiva dei permessi da utilizzare in concreto, al fine di rendere possibile al datore di lavoro eventuali sostituzioni ...), atteso che *“il datore di lavoro, al fine di assicurare il pieno esercizio dell'attività sindacale de[ve] modellare la propria organizzazione e disciplinare la forza lavoro in modo da rendere effettivo il godimento del diritto ai permessi, non potendo - come già detto - appellarsi all'esigenza del regolare svolgimento dell'attività dell'impresa per negare il suddetto diritto o per limitarne il contenuto”* (Cass., sez. lav., sent. 1.8.2003, n. 11759).

Nello stesso senso, è stato altresì affermato che i *“permessi sindacali di cui all'art. 30 legge n. 300 del 1970 costituiscono oggetto di un diritto potestativo del dirigente sindacale dal cui esercizio discende una situazione di soggezione del datore di lavoro, non essendo previsto il suo consenso per produrre l'effetto giuridico di esonero della prestazione lavorativa. La parte datoriale, peraltro, anche se può esercitare un controllo per accertare l'effettiva partecipazione dei sindacalisti, fruitori di tali permessi, alle riunioni degli organi direttivi, nazionali o provinciali, tuttavia, non può limitare l'attività sindacale e impedire ai dirigenti di svolgere, in piena libertà e autonomia, i propri compiti”* (Cass., sez. lav., sent. 4.10.2017, n. 23178).

In altri termini, la portata precettiva della disposizione in esame risulta coerente con una contrattazione collettiva che disciplini la *“quantificazione delle assenze”* (Cass., sez. lav., sent. 17.7.2015, n. 15083) e le *“modalità di esercizio del diritto”* (Cass., sez. lav., sent. 18.1.1991, n. 435), mentre impedisce che la concertazione si estenda *“alla definizione dei soggetti, dell'oggetto e delle condizioni di esistenza del potere previsto”*, in quanto il contemperamento degli interessi che risultano contrapposti nei rapporti tra l'esercizio di una prerogativa sindacale e l'esercizio di una libertà imprenditoriale può al più riguardare *“numero e-o frequenza dei permessi, modalità di esercizio, e numero dei dipendenti destinati ad utilizzarli”* (Cass., sez. lav., sent. 12.12.1989, n. 5521).

La previsione di cui all'art. 30 l. 300/1970 si pone dunque quale norma di carattere imperativo in relazione all'*an* della fruizione dei permessi sindacali, mentre rimette alla disponibilità delle parti sociali la – sola – determinazione del *quantum* e del *quomodo* di esercizio del medesimo diritto potestativo.

Da ciò consegue che una disciplina pattizia che incida su un profilo inderogabile di tale disposizione legislativa deve essere considerata invalida ai sensi dell'art. 1418 c.c. (cfr. in termini Cass., sez. lav., sent. 18.1.1991, n. 435, cit.).

D'altro canto, si tratta di una nullità che è già stata rilevata con espresso riferimento ad una clausola riguardante la *“prevista esigenza di conciliare il diritto ai permessi con le esigenze aziendali”* (Cass., sez. lav., sent. 1.8.2003, n. 11759, cit.).

Orbene, nella fattispecie in esame è pacifico e documentale che i dinieghi opposti in relazione alla posizione di _____ nel corso del mese di ottobre 2021 siano stati motivati da _____ SPA in ragione di *“esigenze tecnico-organizzative”* (docc. 7, 12 e 14, fascicolo ricorrente) ed in relazione a *“notevoli difficoltà nell'organizzazione del servizio”* correlate ad una *“impossibilità di coprire tutti i turni programmati”* (memoria, p. 14).

In tal senso, la società convenuta si è avvalsa della previsione posta dall'art. 8, c. 5, CCNL Autoferrotranvieri - Internavigatori (TPL - Mobilità), secondo cui *“l'eventuale diniego da parte dell'azienda alla concessione dei permessi sindacali richiesti nei termini previsti al comma 4 dovrà essere adeguatamente motivato dalla stessa in forma scritta per eventi eccezionali o non prevedibili di comprovata gravità o, previo opportuno preavviso, di particolarmente elevata difficoltà gestionale”* (doc. 2, fascicolo ricorrente).

Quest'ultima disposizione contrattuale, tuttavia, si pone in aperto e irriducibile contrasto con il precetto recato dall'art. 30 l. 300/1970 ove si sostanzia in una disciplina pattizia che subordina il riconoscimento di una libertà sindacale alle concrete esigenze e modalità di organizzazione dell'impresa.

Ne consegue che i rifiuti in controversia risultano privi di una valida ragione giustificatrice ed integrano gli estremi di una condotta antisindacale, avendo di fatto limitato ed ostacolato il libero svolgimento dell'attività di _____ incidendo, in termini illegittimi, sull'esercizio di un diritto potestativo riservato dal Legislatore alle organizzazioni di categoria e ai loro dirigenti nazionali e provinciali.

Né la prassi aziendale evocata dalla resistente induce a differenti conclusioni, in quanto un uso locale non potrebbe in ogni caso derogare ad una norma imperativa che trova fonte in una disposizione di rango gerarchicamente sovraordinato.

Tutto ciò rende peraltro ultroneo l'esame delle altre doglianze articolate dalla ricorrente, in quanto il contegno serbato dalla società convenuta deve essere censurato *tout court* – ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 28 l. 300/1970 – con riferimento al fatto di aver opposto un diniego in relazione ai permessi richiesti.

D'altro canto, non è sorta e in effetti non sussiste alcuna controversia tra le parti in ordine al *quantum* e al *quomodo* del concreto esercizio della prerogativa sindacale ad opera dell'organizzazione di categoria, di talché _____ SPA non aveva il potere di negare la fruizione di tali permessi e, in tal senso, appare superfluo

esaminare il tema inerente alla correttezza delle modalità, delle tempistiche e delle motivazioni sottese ai vari rifiuti.

Va dunque accertata la natura antisindacale del comportamento posto in essere dalla convenuta laddove ha negato il godimento dei permessi domandati da
ai sensi dell'art. 30 l. 300/1970, con riguardo alle giornate del 7, 12
e 14 ottobre 2021 in relazione alla posizione di
componente della
Segreteria Provinciale della medesima organizzazione di categoria.

Per l'effetto, va ordinato alla resistente di cessare immediatamente simili condotte antisindacali, di astenersi dal reitarle in futuro e di affiggere copia del presente provvedimento nella bacheca dei comunicati aziendali per un periodo perlomeno pari a venti giorni di tempo (cfr. Cass., sez. lav., sent. 18.7.2006, n. 16383).

* * *

La regolazione delle spese di lite segue – ai sensi dell'art. 91 c.p.c. – il principio della soccombenza e le stesse vengono liquidate come da dispositivo, con distrazione in favore dei procuratori antistatari.

P.Q.M.

accerta la natura antisindacale del comportamento posto in essere da
SPA laddove ha negato la fruizione dei permessi richiesti da
ai sensi dell'art. 30 l. 300/1970, con riguardo alle giornate del 7, 12
e 14 ottobre 2021 in relazione alla posizione di
componente della
Segreteria Provinciale della medesima organizzazione di categoria;
per l'effetto, ordina alla società convenuta di cessare immediatamente simili condotte antisindacali, di astenersi dal reitarle in futuro e di affiggere copia del presente provvedimento nella bacheca dei comunicati aziendali per un periodo perlomeno pari a venti giorni di tempo;
condanna la resistente alla rifusione delle spese di lite, liquidate nella misura complessiva di euro 2.500,00 oltre iva e cpa, con distrazione in favore dei procuratori antistatari;

MANDA

alla Cancelleria per la comunicazione alle parti costituite.

Brescia, 22 dicembre 2021

IL GIUDICE DEL LAVORO
dott. Maurizio Giuseppe CIOCCA