

N. R.G. 229/2021



**REPUBBLICA ITALIANA**  
**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**  
**TRIBUNALE DI SIENA**

**Sezione Lavoro**

Il Tribunale, nella persona del Giudice dott. Francesco Cerretelli, all'esito dell'udienza del 19.1.2022 ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

Sul ricorso in opposizione al decreto emesso ai sensi dell'art. 28 l. 300/1970 e iscritto al n. r.g. **229/2021** promossa da:

**S.R.L.** (C.F. \_\_\_\_\_ e P.I. \_\_\_\_\_) in persona della dottoressa \_\_\_\_\_, procuratrice speciale, rappresentata e difesa dagli avv.ti Piergiovanni Mandruzzato e Francesca Bussotti ed elettivamente domiciliata presso il loro studio sito in Milano alla Via Mascheroni 31,

**RICORRENTE - OPPONENTE**

contro

**F** \_\_\_\_\_, **Segreteria provinciale di Siena**, (C.F. \_\_\_\_\_) in persona della segretaria generale \_\_\_\_\_, rappresentata e difesa dall'avv. Pietro Dinoi, elettivamente domiciliata presso il suo studio in Siena, Via di Pantaneto, 31

**RESISTENTE-OPPOSTA**

**Conclusioni**

Le parti hanno così concluso come nei rispettivi atti introduttivi:

**Per parte ricorrente-opponente:** "Piaccia all'Ill.mo Tribunale adito, previa fissazione d'udienza ex art. 415 cod. proc. civ., ogni diversa e contraria istanza disattesa e reietta così giudicare nel merito: revocare il decreto opposto emesso in data 15 febbraio 2021 e comunicato all'opponente in pari data, in quanto illegittimo, ingiusto e non correttamente motivato e ciò per le ragioni esposte nella



*narrativa che precede e per l'effetto accertare e dichiarare che la condotta della S.r.l. di cui alla sua comunicazione del 18 maggio 2020 non costituisce condotta antisindacale ex art. 28, L. 300/70 e per l'effetto assolvere quest'ultima società dalle domande contro di essa proposte dalla F (...) Con vittoria di spese sia della fase sommaria, sia del presente grado di giudizio”.*

**Per parte resistente-opposta:** *“Piaccia all'Ecc.mo Tribunale di Siena, contrariis reiectis, respingere il ricorso in opposizione proposto dalla s.r.l. avverso il decreto pronunciato ex art. 28 legge 300/1970 dal Giudice del lavoro del Tribunale di Siena in data 15.2.2021, perché infondato in fatto e in diritto, con condanna della società opponente al pagamento delle spese e competenze professionali anche della presente fase”.*

### **Concisa esposizione delle ragioni di fatto e di diritto**

**1.** Con ricorso ex art. 28, comma 3, L. 300/1970 ritualmente notificato, S.R.L. (d'ora in avanti ) si opponeva avverso al decreto emesso il 15.2.2021 dal Tribunale di Siena che aveva dichiarato antisindacale la condotta tenuta dalla così come denunciata dalla F , consistente nell'aver comunicato, in data 18.5.2020, a tale O.S. che, a decorrere dal successivo 1.6.2020, per i componenti della sua RSU aziendale non sarebbe stato più possibile concentrare l'utilizzo dei permessi sindacali di cui all'art. 51, comma 6 CCNL di settore in uno o alcuni soltanto dei componenti della RSU.

Ciò sulla base dei fatti che venivano così ripercorsi dall'opponente.

**1.1.** La RSU della , in ragione del numero dei suoi addetti e a norma del CCNL di settore, era ed è composta di 27 membri di cui: 16 appartenenti a F , 10 a F e 1 a U . Dei 16 componenti di quelli eletti tra le liste della F , R era ed è inquadrato quale operaio di livello E1 di cui al CCNL di settore (unico lavoratore con un inquadramento di grado così basso), inserito nella funzione Animal Experiment 1, che fa parte del dipartimento ARC (Animal Resources Center), con ruolo di ARC Operator le cui mansioni consistevano e consistono: nell'eseguire operazioni di lavaggio dei materiali destinati alla stabulazione degli animali; nel collaborare alla gestione del magazzino di reparto nella sistemazione, gestione e distribuzione dei materiali; nell'eseguire attività di controllo periodico dello stato di salute degli animali impiegati in test in vivo.

Negli ultimi anni la aveva tollerato che i componenti della RSU “cedessero”, peraltro in maniera implicita – senza cioè una loro espressa dichiarazione in tal senso rivolta alla società anche a solo e mero titolo informativo – ad uno, o più tra loro, i permessi di cui agli artt. 23 L 300/1970 e 51, comma 6, CCNL di settore. Per quanto riguarda i componenti della RSU eletti presso F



era ormai invalsa la prassi che tutti acconsentissero a che ad usufruire dell'intero monte ore legato ai permessi sindacali fosse R... il quale, di fatto, era rimasto assente dal lavoro per anni interi. Tale situazione costringeva... : in un primo tempo, a individuare un ruolo ed una mansione "formali" a cui assegnare il R... vista la sua assenza dalle attività lavorative; dopodiché conduceva i responsabili per le relazioni industriali e le Risorse Umane,

... – in occasione degli incontri periodici con le OO.SS. e la RSU – a manifestare la necessità che i permessi ex art. 51, comma 6, CCNL – fruiti solo da R... per quanto riguarda la componente F... della RSU aziendale – tornassero ad essere utilizzati anche da altri componenti della RSU. In quelle occasioni i rappresentanti della... manifestavano altresì la disponibilità aziendale a valutare ed eventualmente accogliere soluzioni alternative, quali part-time, identificazione di giornate dedicate, etc., che rappresentavano una via intermedia tra la normativa applicabile ai citati permessi e quanto la stessa... aveva tollerato: ciò in modo tale da non recare pregiudizio al "... buon andamento dell'attività produttiva". Tali proposte venivano rinnovate anche nell'incontro tenutosi in azienda in data 5.5.2020 senza, però, trovare buon esito perché con mail del 7.5.2020 (doc. 5 ricorso) R... rispondeva: "Buonasera... e..., in riferimento alla richiesta da Voi avanzatami Martedì vi comunico che, dopo un'approfondita riflessione, ho deciso di continuare nel mio impegno sindacale in modalità full time almeno fino alla fine dell'attuale mandato di RSU".

Allora, con lettera inviata via posta elettronica il 18 maggio 2020 la... comunicava alla RSU aziendale che il monte ore di permessi previsti dall'art. 51, comma 6, del CCNL di settore, si sarebbe dovuto ripartire tra ciascun componente della RSU medesima e da questi fruito individualmente e nell'anno di competenza. Viene riproposto di seguito il testo di tale comunicazione: "*Egregi signori, con la presente vi comunichiamo che, con decorrenza dal 01 Giugno 2020, il monte ore di permessi di cui all'art. 51, comma 6, CCNL, dovrà essere, e verrà, ripartito tra ciascun componente della RSU e da questi fruito individualmente nell'anno di competenza. Di conseguenza, e con decorrenza da tale data, ciascun componente della RSU potrà fruire dei citati permessi ex art. 51, comma 6, nella misura risultante dalla ripartizione tra i vari componenti la RSU stessa e nel periodo sopra indicato senza che sia più possibile l'accentramento, anche eventualmente parziale, del monte permessi in uno o più componenti la RSU di appartenenza. Quanto sopra per conformare la materia a quanto dispone la norma contrattuale citata ai suoi commi 6 e 8, laddove si dispone, sia che la fruizione dei diritti sindacali sia garantita a tutti i lavoratori, nella specie a tutti i componenti della RSU di competenza, sia che tale fruizione avvenga in modo da non pregiudicare il buon andamento dell'attività produttiva. La fruizione dei citati permessi dovrà esser richiesta secondo quanto dispone il comma 6 penultimo periodo dell'art. 51 del CCNL*" (doc. 5 e avv. doc. 5 fasc. fase sommaria).



Con lettera del 27 maggio 2020, la F [redacted] segreteria generale di Siena, unica tra le sigle presenti nella RSU aziendale ad averlo fatto, rispondeva a tale comunicazione ritenendo che fosse “ espressamente tesa a limitare l’esercizio della libertà e attività sindacale”, in quanto l’organizzazione e la gestione della RSU sarebbe materia “endosindacale”.

**1.2.** Esaurita la ricostruzione della vicenda fattuale, l’odierna opponente ribadiva con ricorso le argomentazioni già spese nella precedente fase così sintetizzabili: a) che a fruire dei permessi sono i soli dirigenti sindacali e i componenti delle RSU sulla base dell’interpretazione letterale di quanto previsto dagli artt. 23 e 30 l. 300/1970, 4 Accordo interconfederale del 20 dicembre 1993 sottoscritto dalla Confindustria e da CGIL, CISL e UIL, 4 T.U. Rappresentanza, 51 comma 6 CCNL e che quindi avrebbe errato il Giudice della fase sommaria nel ritenere tali diritti di spettanza della sigla sindacale – e dunque endosindacali – anziché propri di ciascun rappresentante; b) che non è circostanza aderente al vero quella per cui si sarebbe ingenerata una prassi aziendale tale per cui è possibile che un solo rappresentante usufruisca di tutti i permessi spettanti agli altri bensì è vero che il datore di lavoro avrebbe solo tollerato questi reiterati comportamenti; c) che il pregiudizio sul buon andamento della produzione causato dall’uso dei permessi sindacali è valutazione esclusiva del datore di lavoro, valutazione che pertanto sfugge al sindacato giurisdizionale, ulteriore motivo per cui il decreto emesso è errato.

**1.3.** Pertanto, [redacted] domandava a questo Giudice la revoca del decreto opposto, l’accertamento negativo della condotta antisindacale con vittoria di spese sia per la fase sommaria che per quella di cognizione

**2.** Dal canto suo si costituiva tempestivamente F [redacted] la quale, dopo aver ricostruito il fatto in modo pressoché coincidente a parte avversaria, riproponeva le medesime e contrarie argomentazioni già spese ed accolte nella precedente fase sommaria.

**2.1.** Queste sono così riassumibili: a) la possibilità di accentrare l’utilizzo dei permessi sindacali in capo a un solo rappresentante, e nello specifico, al R [redacted], era ormai una vera e propria prassi aziendale mai oggetto di contestazione da parte del datore di lavoro; b) in nessuna delle norme citate da controparte è possibile rinvenire un precetto che imponga ai componenti delle RSU di dover fruire – tutti e in parti eguali – dei permessi sindacali retribuiti sulla base del monte ore assegnato a ciascuna sigla sindacale; c) la prassi sopradetta non arrecherebbe alcun pregiudizio al buon andamento della produzione giacché, come dimostrerebbe anche il collocamento a riposo nella prima fase pandemica del marzo 2020 egli sarebbe lavoratore “non indispensabile”.

**2.2.** Parte opposta domandava, quindi, il rigetto del ricorso con vittoria di spese.



3. La prima udienza veniva celebrata in data 17.11.2021 e nel corso della stessa venivano ammesse le testimonianze di \_\_\_\_\_ limitatamente ai capitoli di prova ritenuti rilevanti: tutti i testi venivano sentiti all'udienza del 15.12.2021.

Con decreto del 4.1.2022, visto l'art. 16 del d.l. 30 dicembre 2021 n. 228 che, al primo comma, ha stabilito la proroga fino al 31.12.2022 dell'art. 221 comma 4 d.l. 19 maggio 2020 n. 34 questo Giudice sostituiva l'udienza di discussione del 19.1.2022 con lo scambio e deposito in telematico di note scritte.

\*\*\*

4. L'opposizione è parzialmente fondata in quanto, all'esito del processo di cognizione e dell'istruttoria in esso svolta, è stato accertato che la condotta tenuta da \_\_\_\_\_ non è stata antisindacale laddove ha vietato l'accentramento dell'utilizzo dei permessi in modo prevalente o esclusivo in capo ad uno o più componenti della RSU allorquando ciò provochi una intollerabile assenza da lavoro contraria ai canoni della buona fede contrattuale risultando, viceversa, antisindacale nella misura in cui ha impedito *tout court* l'accentramento parziale dei permessi.

5. Il decreto opposto, infatti, è condivisibile nei due cuori pulsanti della sua motivazione giacché: da un lato, esso correttamente afferma il divieto di ingerimento del datore di lavoro nelle modalità di fruizione del "monte ore" dei permessi sindacali da parte delle OO.SS. e dei componenti delle RSU; dall'altro, nega, altrettanto correttamente, che l'accentramento dei permessi in capo ad un unico componente della RSU possa pregiudicare il buon andamento della produzione aziendale.

Invero, l'istruttoria espletata nel corso della presente fase ha fatto emergere un dato aggiuntivo rispetto a quella precedente: che l'accentramento dei permessi in capo ad un componente della RSU, R \_\_\_\_\_, costituisce una prassi ormai pluriennale che integra un vero e proprio abuso del diritto di usufruire permessi sindacali da parte di F \_\_\_\_\_ e dei suoi iscritti presenti nella RSU aziendale. Ciò per la semplice ragione che il R \_\_\_\_\_, utilizzando in via esclusiva, o quasi, i permessi potenzialmente usufruibili da parte degli altri componenti della RSU iscritti alla medesima sigla, di fatto, non svolge più alcuna prestazione lavorativa da diversi anni. Il teste \_\_\_\_\_, segretario della F \_\_\_\_\_ all'epoca dei fatti, a questo proposito ha riferito: *"i permessi sindacali sono della RSU e in accordo con tutti i componenti della RSU i permessi venivano usufruiti da R \_\_\_\_\_. Non c'era un accentramento totale dei permessi in favore di R \_\_\_\_\_ ma era lui che ne usufruiva in buona parte. Non conosco nel dettaglio le attività lavorative di R \_\_\_\_\_ che comunque erano di "bassa manovalanza". Lavorava nel reparto ARC, so questo (...) Mi ricordo di un incontro a Confindustria con \_\_\_\_\_ e la \_\_\_\_\_ e in presenza di \_\_\_\_\_: in quell'occasione \_\_\_\_\_ e la \_\_\_\_\_ ci chiesero se \_\_\_\_\_ potesse tornare a svolgere anche*



*l'attività lavorativa rinunciando a fare attività sindacale a tempo pieno. Una simile richiesta è provenuta da [redacted] e dalla [redacted] anche nel 2020. Mi ricordo che obiettai che in un'azienda di 2800 lavoratori non capivo come l'assenza di [redacted] potesse pregiudicare l'attività lavorativa.*

*[redacted] rispose dopo qualche tempo, concordando la risposta con me, che avrebbe continuato a svolgere l'attività sindacale usando la stessa modalità adoperata fino ad allora (...) So che nel 2013, quando era coordinatore sindacale di [redacted], [redacted] ha prestato anche attività lavorativa"*

[redacted], responsabile delle relazioni sindacali di [redacted] dal 2015 al 2018 ha precisato che sicuramente in quel periodo R [redacted] non aveva mai lavorato.

[redacted], responsabile delle relazioni sindacali di [redacted] dal 2018 al 2020 ha confermato: *"usufruendo di questo monte ore lui, di fatto, non lavorava. La sua mansione, in teoria, sarebbe stata quella di ARC operator: doveva pulire le gabbie degli animali e dare loro da mangiare. Tuttavia, la società subiva la scelta di R [redacted] di dedicarsi esclusivamente all'attività di rappresentante sindacale malgrado lo avesse invitato più volte a bilanciarla con l'attività lavorativa"*.

Proprio per questa sua assenza dal lavoro (confermata anche dalle mail del R [redacted] per gli anni dal 2018 al 2020) risalente almeno al 2013 – incontestata e pacifica per entrambe le parti processuali – gli è stata assegnata dalla società datrice di lavoro una mansione di "bassa manovalanza" – per dirla coi termini del teste [redacted] – assolutamente non incidente sul buon andamento della produzione, giacché il R [redacted] non vi contribuisce ormai da diverso tempo.

La soluzione della presente controversia deve, dunque, essere letta non solo nell'ottica della tutela dell'attività sindacale da ingerenze datoriali o "padronali" o in quella del bilanciamento fra buon andamento della produzione e utilizzo dei permessi retribuiti ma anche, se non soprattutto, ponendo attenzione al diritto del cittadino-lavoratore di esprimere il proprio pensiero politico e sindacale all'interno del luogo di lavoro mantenendo la propria retribuzione purché in tale luogo, per l'appunto, svolga anche una, seppur limitata – come insegna la giurisprudenza – prestazione lavorativa non potendo una sigla sindacale eternamente sottrarre tale lavoratore alla propria obbligazione lavorativa nei confronti del datore di lavoro.

**5.1.** Inquadrato così il tema principale della causa, occorre delineare la natura e la *ratio* dei permessi per motivi sindacali.

**5.2.** Secondo lo Statuto dei Lavoratori (l. 300/1970) i dirigenti sindacali hanno diritto a permessi retribuiti (art. 23) e a permessi non retribuiti (art. 24) "per l'espletamento del loro mandato", vale a dire per lo svolgimento del complesso delle attività e delle funzioni inerenti alla sfera di competenza delle strutture sindacali aziendali, quali organismi interni all'unità produttiva. La situazione prevista dall'art. 23 dà luogo ad un esonero legale dalla obbligazione lavorativa che funge da strumento che rende possibile l'esercizio di funzioni attinenti all'attività sindacale, con conservazione dell'obbligo



retributivo a carico del datore di lavoro. In seguito all'Accordo Interconfederale del 1993 e alla sostituzione delle RSA con le RSU tale diritto è stato esteso ai componenti delle RSU.

Nonostante la dizione usata (“permessi”) le disposizioni dello Statuto consentono di configurare il diritto ai permessi sindacali come diritto soggettivo perfetto, svincolato – quanto all'esercizio – da atti concessivi o autorizzativi datoriali che possano costituire veicolo di una valutazione più o meno discrezionale circa l'opportunità della fruizione del diritto stesso in relazione, in particolare, alle esigenze dell'impresa.

Lo stesso onere di comunicare preventivamente l'attivazione del diritto non è assimilabile ad una vera e propria “richiesta” di autorizzazione o concessione, risolvendosi la comunicazione in una mera forma di conoscenza volta a conseguire l'obiettivo di mettere in grado il datore di predisporre opportune misure organizzative per far fronte all'assenza del lavoratore interessato.

In giurisprudenza – *ex multis* Cass. Sez. Lavoro, Sentenza n. 454 del 14/01/2003 – è fermo l'orientamento per cui *“il diritto ai permessi sindacali è pieno ed incondizionato, non essendo configurabile alcun potere discrezionale di concessione o autorizzazione da parte del datore di lavoro ed il lavoratore può far uso dei permessi per un periodo prolungato ed ininterrotto, senza neppure essere tenuto a far sì che la propria, benché limitata, prestazione lavorativa, conservi una sua utilità nell'ambito del rapporto contrattuale; tuttavia, non è consentito l'utilizzo dei permessi sindacali per fini personali o diversi da quelli per i quali essi vengono attribuiti”*. Secondo Cass. Sez. lavoro n. 5223 del 07.4.2001 *“i permessi sindacali costituiscono oggetto di un diritto potestativo del dirigente sindacale, dal cui esercizio discende una situazione di soggezione del datore di lavoro, non essendo richiesto il consenso di questi per produrre l'effetto giuridico di esonero dalla prestazione lavorativa”*.

Dunque, il problema della compatibilità tra esercizio del diritto sindacale (nel caso specifico ai permessi) e le esigenze dell'organizzazione e della produzione aziendale viene risolto a monte dalla normativa legale del momento in cui fissa i limiti di sopportabilità circoscrivendo l'ambito dei soggetti titolari del diritto e determinando la misura del godimento dello stesso con un numero di ore di permesso usufruibili che variano a seconda delle dimensioni dell'unità produttiva.

Al di là di tali limiti non può prospettarsi una ulteriore incidenza limitatrice delle esigenze aziendali a meno che la contrattazione collettiva non li ampli, ad esempio, con la consolidata prassi del “monte ore” annuo per ciò che concerne la fruizione dei permessi retribuiti, consistente nell'assegnazione di una quota globale di permessi affidata alla gestione autonoma dell'organismo sindacale che ne individua di volta in volta i beneficiari anche al di fuori di specifiche preventive investiture.



Pertanto, si deve addivenire alla conclusione che la titolarità del diritto ai permessi sindacali è duplice: in capo al dirigente sindacale/componente della RSU ma anche in campo alla singola organizzazione sindacale e alla RSU nel suo insieme.

**5.3.** Anche nel caso di specie si verifica questa duplice situazione giuridica soggettiva dal lato attivo per mezzo del CCNL di settore, quello del 19/07/2018 per gli addetti all'Industria chimica, chimico-farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori abrasivi, lubrificanti e GPL, avente decorrenza dall'1/01/2019 e scadenza il 30/06/2022, che all'art. 51 la Rappresentanza sindacale unitaria (RSU): *“Ad iniziativa delle Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL, in ciascuna unità lavorativa con più di 15 dipendenti viene costituita la Rappresentanza Sindacale Unitaria dei lavoratori, RSU, di cui all'Accordo interconfederale "Testo Unico sulla rappresentanza" secondo la disciplina della elezione ivi prevista. 2) La RSU è composta dai rappresentanti eletti tra le liste presentate da tutte le Associazioni sindacali richiamate al punto precedente. 3) Per la composizione delle liste le Associazioni sindacali dovranno tenere conto delle diverse qualifiche (operai, impiegati e quadri) e del genere dei lavoratori in forza all'unità lavorativa. Il numero dei componenti la RSU, fatte salve condizioni più favorevoli previste da accordi collettivi in atto, è pari a: (...) 27 componenti nelle unità da 2.001 a 2.500 dipendenti (...). I componenti la RSU restano in carica tre anni salvo le ipotesi di decadenza previste dal Testo Unico sulla rappresentanza (...) 5) I componenti la RSU subentrano alle RSA e ai dirigenti delle RSA - anche degli Operatori di vendita - di cui alla Legge n. 300/1970 per titolarità di diritti, permessi, agibilità sindacali, compiti di tutela dei lavoratori e per la funzione di agente contrattuale per le materie del livello aziendale, secondo quanto previsto dal presente CCNL, fermo restando quanto previsto dall'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 e dal Testo Unico sulla rappresentanza (...) 6) Per l'espletamento dei propri compiti e funzioni, la RSU disporrà di permessi retribuiti per un monte ore annuo di 1,5 ore per dipendente in forza all'unità lavorativa. Di tale monte ore sono ammessi a beneficiare anche i lavoratori chiamati ad affiancare la RSU nell'esercizio dei compiti da essa svolti. I permessi di cui sopra assorbono fino a concorrenza quelli spettanti ai dirigenti della RSA ai sensi dell'art. 23 della Legge n. 300/1970 (...) Le Organizzazioni sindacali F \_\_\_\_\_, F \_\_\_\_\_ e U \_\_\_\_\_, per lo svolgimento della loro attività associativa all'interno delle unità lavorative, disporranno di permessi retribuiti per un monte ore annuo pari a mezz'ora per ogni dipendente in forza all'unità. Tali permessi, di norma, saranno usufruiti mediante i componenti la RSU espressamente delegati dalle citate associazioni. Ferma restando la fruizione attraverso i componenti la RSU delegati, nelle unità lavorative nelle quali sia stato riconosciuto al Consiglio di Fabbrica un monte ore eccedente le due ore annue per dipendente, tale eccedenza, dedotta la quota eventualmente occorrente per garantire ai componenti la RSU i permessi previsti dall'art. 23 della Legge n. 300/1970, sarà ripartita in ugual misura tra RSU e F \_\_\_\_\_, F \_\_\_\_\_*





e U . Eventuali agibilità/permessi previsti in sede aziendale per la Commissione Ambiente restano comunque salvi a favore di tale Commissione. I permessi debbono essere richiesti, di norma, per iscritto e con un preavviso di 24 ore, dalla RSU o dalle Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL, indicando il nominativo del beneficiario".

**5.4.** Il CCNL pone un solo limite a tale diritto: *"Il godimento dei permessi deve avvenire in modo da non pregiudicare il buon andamento dell'attività produttiva"*.

Poiché il CCNL nulla dispone, viceversa, a proposito dell'organizzazione e della gestione dell'attività della RSU – comprese le modalità di fruizione dei permessi sindacali – tale materia non può che essere prettamente endosindacale, lasciata alla autoregolamentazione della RSU stessa. Ugualmente, del resto, tutte le altre norme richiamate nulla statuiscono circa l'incumulabilità dei permessi sindacali o la previsione di una ripartizione aritmetica dei permessi stessi tra i componenti della RSU.

In questo senso nella RSU di \_\_\_\_\_ è venuta a radicarsi la prassi pluriennale per cui ad usufruire del complessivo monte ore assegnato a F \_\_\_\_\_ sia esclusivamente, o quasi, \_\_\_\_\_ R \_\_\_\_\_ con le conseguenze anzidette sul piano lavorativo: ossia che R \_\_\_\_\_, dedicandosi a tempo pieno all'attività sindacale non lavora.

**5.5.** Orbene, dal momento che è solo per mezzo della contrattazione collettiva che viene disciplinata la prassi del monte ore e che il CCNL di settore tace sulle modalità di fruizione dei permessi lasciando quindi la RSU e le organizzazioni sindacali libere di autodeterminarsi, ciò non significa che questo spazio di libertà debba essere a tal punto esteso da sfociare in un'esecuzione scorretta del contratto o che il solo limite a questo spazio sia rappresentato dal mero buon andamento della produzione.

Non si vede, del resto, il motivo per cui il contratto collettivo, al pari di qualsiasi altro contratto, non dovrebbe soggiacere alle regole sancite agli artt. 1175, 1374, 1375 c.c. e ai diritti e le obbligazioni che da esso conseguono e, pertanto, anch'essi devono essere eseguiti secondo buona fede non solo laddove vi siano espresse disposizioni a regolarle.

Infatti, il contratto ha forza di legge fra le parti (art. 1372 c.c.) ed obbliga le stesse non solo a quanto nel medesimo previsto ma anche a tutte le conseguenze che derivano secondo la legge, o, in mancanza, secondo gli usi e, da ultimo, secondo l'equità (art. 1374 c.c.). Secondo un'interpretazione sicuramente da privilegiare e consolidatasi nella giurisprudenza di legittimità da più di un ventennio (solo per citarne alcune, perché l'elenco sarebbe sterminato, Cass. civ. Sez. III Sentenza n. 16743 del 14/06/2021; Sez. 3, Sentenza n. 3694 del 13/02/2020; Sez. 3, Sentenza n. 19879 del 29/09/2011; Sez. 3 Sentenza n. 13208 del 31/05/2010; Sez. 3, Sentenza n. 20106 del 18/09/2009; Sez. 3, Sentenza n. 2855 del 11/02/2005; Sez. 3, Sentenza n. 5240 del 15/03/2004) il richiamo alla legge contenuto nell'art. 1374 c.c. riguarda anche la successiva disposizione prevista all'art. 1375 c.c., quella sul



dovere di eseguire il contratto secondo buona fede: in buona sostanza, 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.

Per esprimere il concetto ancor meglio di come potrebbe fare questo Giudice si richiama una delle massime più esaustive sul punto: *“In tema di esecuzione del contratto, la buona fede si atteggia come un impegno od obbligo di solidarietà - imposto, tra l'altro, dall'art. 2 della Costituzione - tale da imporre a ciascuna parte comportamenti che, a prescindere da specifici obblighi contrattuali, ed a prescindere altresì dal dovere extracontrattuale del "neminem laedere", siano idonei (senza rappresentare un apprezzabile sacrificio a suo carico) a preservare gli interessi dell'altra parte. In particolare, l'obbligo della buona fede in sede di esecuzione del contratto deve, pertanto, ritenersi violato non solo nel caso in cui una parte abbia agito con il doloso proposito di recare pregiudizio all'altra, ma anche qualora il comportamento da essa tenuto non sia stato, comunque, improntato alla diligente correttezza ed al senso di solidarietà sociale che integrano, appunto, il contenuto della buona fede”* (Cass. civ. Sez. 3, Sentenza n. 14726 del 16/10/2002).

Tale esegesi è stata accolta anche dalla Sezione Lavoro della Suprema Corte (si veda ad esempio la sentenza n. 1078 del 08/02/1999) che con specifico riferimento allo specifico tema della presente controversia aveva, in una risalente pronuncia (Sez. L, Sentenza n. 24 del 05/01/1993) più timidamente affermato che *“condizioni e modalità di esercizio dei permessi sindacali sono devolute alla contrattazione collettiva (mentre l'identificazione dei soggetti, dell'oggetto e delle condizioni di esistenza del potere di assentarsi discendono direttamente dalla norma atteso il suo carattere immediatamente precettivo) e dove detta contrattazione non abbia provveduto spetta al giudice determinarle, facendo applicazione dei principi di correttezza e di equità (artt. 1175 e 1374 cod. civ.)”* senza fare riferimento alla buona fede che integra automaticamente il contratto ex art. 1375 c.c.

**5.6.** Data questa panoramica sulla buona fede quale norma di legge integratrice di tutti i contratti non si ravvisano ostacoli all'applicazione della predetta esegesi anche all'odierna controversia.

Infatti, la libertà sindacale espressa all'art. 39 Cost. non esenta le organizzazioni sindacali dai doveri di solidarietà politica, economica e sociale di cui all'art. 2 Cost. al pari di qualsiasi altro soggetto – persona fisica o giuridica che sia – di talché al pari di qualsiasi altro soggetto deve eseguire i contratti secondo buona fede.



Poiché il contratto deve essere integrato prima dalla legge e solo dopo dagli usi, il dovere solidaristico di eseguire il contratto secondo buona fede è prevalente sull'uso e sulla consuetudine consolidatasi secondo cui FICLTEM-CGIL accentra in via quasi totale in un unico componente della RSU il godimento dei permessi. Proprio tale uso consuetudinario è ben lontano dai canoni di lealtà e correttezza e deve cessare così da garantire e riespandere il diritto totalmente compreso del datore di lavoro a beneficiare delle prestazioni lavorative del componente della RSU giacché egli non è retribuito dall'organizzazione sindacale per fare il sindacalista a tempo pieno ma è retribuito dal suo datore di lavoro il quale conserva il diritto di godere, sebbene in maniera più limitata, di parte delle mansioni lavorative del suo dipendente: di queste mansioni non può essere privato totalmente e, per di più, *sine die*.

6. È in questo contesto che deve essere letta la condotta della [redacted] che si è, poi, trasfusa nella comunicazione del 18.5.2020. Dal processo è risultato evidente che l'unico motivo posto a base di questa comunicazione sia stata l'insofferenza verso il comportamento scorretto tenuto da R [redacted] e da F [redacted] (giacché, come precisato dallo stesso [redacted], la decisione di accentrare i permessi sul R [redacted] sottraendolo del tutto alle sue mansioni lavorative era una decisione concordata con lui e con tutti i componenti della RSU iscritti a quella sigla). Ciò è reso palese dalla stretta vicinanza temporale fra la mail del 7.5.2020 – con cui R [redacted] comunicava al [redacted] e alla [redacted] che fino alla fine del suo mandato (che si sarebbe esaurito nel 2021 essendo stato eletto nel 2018) egli avrebbe continuato a dedicarsi al suo impegno sindacale “full-time” – e la successiva comunicazione del 18.5.2020. Tutti gli incontri degli anni 2018-19-20 tenutisi fra [redacted], [redacted] e [redacted] da un lato, e [redacted] e R [redacted], dall'altro, erano volti, del resto, solo e soltanto a far tornare quest'ultimo ad effettuare una qualche attività lavorativa.

7. Ciò posto, la condotta di [redacted] rimane connotata da antisindacalità nella parte in cui, reagendo eccessivamente alla predetta scorrettezza, con la comunicazione del 18 maggio 2020 ha inteso impedire a tutte le organizzazioni sindacali – ivi compresa la F [redacted] che ha introdotto il ricorso ex art. 28 St. Lavoratori – di autodeterminarsi nella fruizione dei permessi sindacali nella misura in cui ha imposto a ciascun componente della RSU di godere in parti eguali dei permessi in relazione corrispettivo monte ore assegnato alla sigla sindacale di appartenenza.

Come ricordato dalla memoria costitutiva di parte opposta una simile ripartizione pro quota deve essere espressamente prevista dal CCNL di settore mentre quello che si applica a [redacted] nulla prevede in tal senso. L'accentramento del monte permessi in capo ad alcuni soltanto dei componenti della RSU non può essere vietato fintanto che non mini il buon andamento della produzione e, in modo apprezzabile e non tollerabile, la possibilità di espletare *in toto* le mansioni lavorative per un considerevole lasso di tempo.



8. In conclusione, si deve affermare 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.

### Spese

Vista la soccombenza reciproca le spese devono essere compensate per entrambe le fasi di questo giudizio.

### **P.Q.M.**

Il Tribunale di Siena, definitivamente pronunciando nella causa in epigrafe rubricata, ogni diversa istanza disattesa o assorbita così decide:

ACCOGLIE parzialmente l’opposizione dichiarando che la comunicazione del 18 maggio 2020 non costituisce condotta antisindacale ex art. 28, L. 300/70 limitatamente alla parte in cui ponendo il divieto di accentrare, in tutto o in parte, il monte permessi sindacali in uno o più componente delegati della RSU impedisce che questi non prestino nessuna obbligazione lavorativa.

RIGETTA, per il resto, il ricorso, confermando il decreto opposto nella parte in cui ordina alla S.R.L.

di revocare la disposizione contenuta nella comunicazione del 18/5/2020 nella parte in cui fa divieto alla RSU F di decidere liberamente in ordine alla distribuzione dei permessi sindacali di propria spettanza ad alcuni soltanto dei componenti delegati della RSU.

Vista la soccombenza reciproca le spese devono essere compensate per entrambe le fasi di questo giudizio.

Siena, 19.1.2022

il Giudice

Dott. Francesco Cerretelli



