



LaBoUR & Law Issues
Rights | Identity | Rules | Equality

I diritti sindacali (art. 22)

ROSA DI MEO

Università degli studi di Bari “Aldo Moro”

vol. 7, no. 1, 2021

ISSN: 2421-2695





I diritti sindacali (art. 22)

ROSA DI MEO

Università degli Studi di Bari «Aldo Moro»

Assegnista di ricerca in Diritto del lavoro

rosa.dimeo@uniba.it

ABSTRACT

The essay analyses the issue of the exercise of trade union rights under Article 22 of the company's collective agreement and any derogation to the provisions of the Workers' Statute, which is also expressly referred to in paragraph 1 of the provision in dispute.

Keywords: Assembly, referendum, trade union permits; exercise; derogations from the law.

<https://doi.org/.10.6092/issn.2421-2695/12978>

I diritti sindacali (art. 22)

Ai diritti sindacali è dedicato il capo VI dell'accordo integrativo aziendale stipulato tra Takeaway.com Express Italy e Filt, Fit e Uil Trasporti, capo che si compone di una sola norma che ne disciplina la modalità di esercizio.

L'art. 22, infatti, dispone che la società "garantisce l'esercizio dei diritti sindacali, nelle forme previste dalla legge e dal CCNL, a tutti i dipendenti".

Rispetto a questa prima garanzia, poi, la disposizione prosegue con norme di dettaglio che regolamentano il concreto esercizio dei diritti medesimi "tenendo conto della peculiare struttura del lavoro" subordinato dei *riders*.

In particolare, si prevede che "chi ricopre cariche sindacali usufruisce dei relativi permessi, preferibilmente in giorni diversi dai festivi, dal sabato e dalla domenica"; che "il diritto di affissione viene esercitato limitatamente alla propria sede legale e/o tramite bacheche digitali"; che "il diritto di assemblea viene esercitato in modalità digitale, oppure presso locali aziendali idonei allo scopo, messi a disposizione dalla Società o dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie della presente intesa".

Per comprendere la portata della norma, è necessario effettuarne un'interpretazione non solo letterale ma sistematica: questa, infatti, non sembra *prima facie* aggiungere molto rispetto alle disposizioni contenute nel titolo III della l. n. 300/1970, che anzi riconoscono ai lavoratori diritti che non sono stati poi riproposti né nel CCNL logistica sul quale l'accordo si innesta⁽¹⁾ -che pure contiene alcune deroghe migliorative rispetto alla disciplina statutaria- né nel contratto integrativo in commento.

La disposizione contrattual-collettiva nazionale prevede all'art. 41 un regime diversificato a seconda del fatto che le imprese occupino o più o meno di quindici dipendenti, ma oggetto del presente commento sono solo le disposizioni applicabili alle imprese del primo tipo, essendo per ora del tutto improbabile che l'impresa occupi sino a quindici dipendenti.

Così, per quanto riguarda i permessi, il CCNL logistica del 2013 prevede la sola possibilità di fruire di quelli retribuiti ma per una durata

(1) Ovvero la possibilità di indire un referendum su materie inerenti l'attività sindacale, di godere di permessi non retribuiti per i dirigenti sindacali e di svolgere opera di proselitismo sui luoghi di lavoro; rispettivamente, artt. 21, 24 e 26, l. n. 300/1970. Con riferimento all'ultima delle norme citate, però, occorre precisare che l'art. 41, pt. III, del CCNL contiene una regolamentazione delle modalità di raccolta dei contributi sindacali, sicché rispetto all'art. 26, l. n. 300/1970 ciò che manca è la "sola" possibilità per i lavoratori di svolgere opera di proselitismo per le loro organizzazioni sindacali.

complessivamente⁽²⁾ superiore rispetto a quella stabilita dalle norme dello Statuto; invero, mentre l'art. 23 della l. 300 prevede che i permessi retribuiti non possono essere inferiori a otto ore mensili oppure ad un'ora all'anno per ciascun dipendente, a seconda delle dimensioni dell'azienda, il CCNL prevede che i dirigenti sindacali possano fruire di permessi retribuiti fino a ventiquattro giornate annue oppure ad un'ora e mezza l'anno per ciascun dipendente dell'unità produttiva aziendale.

Quanto poi al diritto di affissione e al diritto di svolgere assemblee retribuite, la norma del CCNL sostanzialmente ricalca quelle contenute agli artt. 25 e 20 dello Statuto dei lavoratori.

Nel CCNL, tuttavia, manca qualcosa rispetto quanto stabilito dalle disposizioni di legge, e manca anche nel contratto aziendale in oggetto, che, sulla falsariga del contratto che integra, si limita a ribadire, sia pur specificandone le modalità attuative, alcuni diritti; il tenore dell'art. 22, tuttavia, fa sorgere qualche dubbio interpretativo.

Con riferimento ai permessi sindacali, se da un lato l'art. 22 è migliorativo del contratto nazionale quanto alla titolarità⁽³⁾, dall'altro non chiarisce se per "permessi" si intendano solo quelli retribuiti –gli unici, come visto, previsti dal CCNL- oppure anche quelli non retribuiti –previsti dall'art. 24 dello Statuto, pure richiamato-, con la conseguenza che occorre comprendere se chi ricopre cariche sindacali abbia oppure no il diritto di fruire anche di permessi non retribuiti.

Sul punto, nel silenzio dell'accordo, per sciogliere il nodo in senso positivo soccorre la giurisprudenza della Corte di Cassazione, la quale ha più volte affermato che la concessione di permessi non retribuiti "non è soggetta ad alcun potere discrezionale ed autorizzatorio da parte del datore di lavoro", fermo restando che essi "non possono essere utilizzati al di fuori della previsione normativa e per finalità personali o, comunque, divergenti rispetto a quelle per

⁽²⁾ Ovvero risultante dalla sommatoria delle ore lavorative previste per fruire dei permessi retribuiti e non.

⁽³⁾ Nel contratto integrativo si parla di "chi ricopre cariche sindacali" laddove nel CCNL si fa invece riferimento ai lavoratori "componenti gli organi esecutivi e/o direttivi" delle oo.ss. stipulanti, solo che nella norma del contratto Just Eat/Takeaway si prevede che tali permessi debbano essere fruiti preferibilmente in giorni diversi dai festivi e dal sabato e dalla domenica. Tale disposizione appare un ragionevole compromesso tra le opposte esigenze di garanzia di un servizio che in quei giorni subisce un incremento e la tutela delle rappresentanze sindacali, *a fortiori* perché è stato inserito l'avverbio "preferibilmente", che salva la disposizione da qualunque censura nella misura in cui consente ai titolari di fruire dei permessi in quei giorni qualora vi siano circostanze tali da non consentire ai titolari di attendere oltre.

le quali possono essere richiesti”⁽⁴⁾, onde anche se non esplicitamente regolamentati, si ritiene che essi spettino comunque ai rappresentanti sindacali per le finalità previste dall’art. 24, l. n. 300/1970.

Se non sorgono particolari criticità in ordine al diritto di affissione⁽⁵⁾, a dubbi maggiori si incorre leggendo la disposizione afferente il diritto di assemblea, perché l’art. 22 del contratto aziendale, nel richiamare espressamente la disposizione legale, da un lato prevede un obbligo di preavviso di convocazione di almeno 24 ore (salvi i casi di “gravissima ed estrema urgenza”), obbligo notoriamente assente nella disposizione statutaria; dall’altro prevede che la forma “normale” di esercizio sia quella svolta in modalità digitale ma che (ed è questa la disposizione foriera di maggiori dubbi interpretativi), ove si optasse per la presenza fisica dei lavoratori, i locali aziendali idonei allo scopo vengano messi a disposizione dalla Società “o dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie della presente intesa”.

Il problema ben inteso potrebbe essere più teorico che pratico, posto che le peculiari modalità di esecuzione della prestazione suggeriranno agli interessati di utilizzare la prima delle due modalità, ma non passa inosservato il fatto che la disposizione sollevi il datore di lavoro dall’obbligo di mettere a disposizione dei lavoratori il locale ove poter svolgere l’assemblea.

Detto in altri termini, occorre anche qui comprendere se la disposizione dell’art. 22 del contratto aziendale costituisca un “adattamento” dell’art. 20 dello Statuto alle particolari modalità di esecuzione della prestazione dei *riders* (posto che l’unità produttiva si riferisce, ai sensi dell’art. 3, “alla sede della società, ad un Hub aziendale, ovvero al Comune, ovvero se presente l’area metropolitana, all’interno del quale verrà svolta la prestazione lavorativa”) oppure se la disposizione costituisca una deroga peggiorativa all’art. 20, co. 1, dello Statuto.

Sul punto, si ritiene che i soggetti firmatari dell’accordo aziendale abbiano posto in essere una deroga peggiorativa all’art. 20, co. 1 dello Statuto.

In altri termini, sollevando il datore di lavoro dall’obbligo di mettere a disposizione i locali ove poter svolgere l’assemblea, le parti hanno dimostrato di propendere (per lo meno ai fini dell’esercizio dei diritti sindacali) per un’interpretazione dell’art. 35 St. Lav. come limitata al solo co. 1 (“sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo che occupa più di quindici

⁽⁴⁾ Cass. 30 dicembre 2019, n. 34739, ma in precedenza, già Cass. 14 gennaio 2003, n. 454 e Cass. 20 novembre 1997, n. 11573 avevano affermato un principio del medesimo tenore.

⁽⁵⁾ Unica differenza tra il contratto nazionale e quello integrativo consiste nel fatto che quest’ultimo prevede il diritto “limitatamente alla propria sede legale e/o bacheche digitali” laddove il contratto nazionale parla genericamente di “posti di lavoro”: in effetti, i *riders*, non hanno un “posto di lavoro” diverso da quelli indicati all’art. 3 dell’accordo aziendale.

dipendenti”), quando invece la stessa norma al co. 2 fa salva la possibilità di ritenere che unità produttiva sia il perimetro di qualsiasi articolazione funzionale a garantire che l’impresa renda un servizio, onde il Comune o la Città metropolitana ben potrebbero integrare il requisito indicato.

L’accordo in commento, cioè, in linea con quanto disposto dallo stesso art. 3 del contratto aziendale prima richiamato, avrebbe potuto semplicemente non specificare nulla in ordine alla predisposizione del locale ove svolgere l’assemblea, consentendo cioè una reale interpretazione evolutiva delle norme statutarie, dalla quale si sarebbe potuto ricavare un onere per il datore di lavoro di predisporre un locale o un altro luogo per svolgere l’assemblea (ad esempio, per un’assemblea svolta lungo un viale, sarebbe rimasto fermo in capo al datore di lavoro l’obbligo di chiedere l’autorizzazione al Comune per la chiusura al traffico), ma nell’ambito di un’unità produttiva intesa in senso ampio quale struttura funzionalmente collegata all’erogazione del servizio di consegna a domicilio.

Manca completamente nell’intelaiatura delle norme contrattuali (sia nazionali che aziendali) qualsiasi riferimento al referendum, diritto invece non solo riconosciuto dall’art. 21 dello Statuto e richiamato dallo stesso art. 22 in commento, ma che anzi appare più facilmente esercitabile per i *riders*.

Se è infatti vero che il *referendum* può svolgersi solo al di fuori dell’orario di lavoro (potrebbe essere questa la ragione per la quale nulla è stato scritto sul punto), solo su convocazione di tutte le rappresentanze sindacali e solo su materie legate all’attività sindacale, è altresì vero che l’art. 21, co. 2, prevede espressamente la possibilità che la contrattazione collettiva stabilisca “ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum”; con riferimento al diritto *de quo*, dunque, possiamo dire che le parti hanno perso un’occasione per disciplinare le modalità di esercizio del diritto in ragione della peculiare struttura del lavoro.