
Estratto

Estratto da un prodotto
in vendita su **ShopWKI**,
il negozio online di
Wolters Kluwer Italia

Vai alla scheda →

Wolters Kluwer opera nel mercato dell'editoria
professionale, del software, della formazione
e dei servizi con i marchi: IPSOA, CEDAM,
Altalex, UTET Giuridica, il fisco.



CAPITOLO SETTIMO

I DIRITTI SINDACALI

SOMMARIO: 1. *Ratio* storico-politica dei diritti sindacali nell'impresa. – 2. Associazione e attività sindacale in azienda (art. 14). – 3. Il principio di non discriminazione (artt. 15 e 16). – 4. Sindacati di comodo (art. 17). – 5. Il diritto d'assemblea (art. 20). – 6. Il referendum (art. 21). – 7. Diritto d'affissione (art. 25). – 8. Proselitismo e collette sindacali nei luoghi di lavoro (art. 26). – 9. Locali per le RSA (art. 27). – 10. Permessi per i dirigenti sindacali aziendali (artt. 23 e 24). – 11. Permessi e aspettativa per i dirigenti sindacali esterni (artt. 30 e 31). – 12. Guarentigie per i dirigenti sindacali aziendali. – 13. Campo d'applicazione del Titolo III dello Statuto (art. 35). – 14. Diritti sindacali nel lavoro pubblico. – 15. Diritti di informazione e controllo. La partecipazione dei lavoratori.

FONTI: Cost., artt. 18, 39, 1° comma; L. 20 maggio 1970, n. 300, artt. 4, 6, 9, 14, 15, 16, 17, 18, commi 11°, 12°, 13°, 14°, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 30, 31, 35; D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, artt. 9, 32, 33, 42, 43, 44, 50, 51, 55; D. Lgs. 2 aprile 2002, n. 74; D. Lgs. 9 luglio 2003, n. 215; D. Lgs. 30 maggio 2005, n. 145; D. Lgs. 19 agosto 2005, n. 188; D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198; D. Lgs. 6 febbraio 2007, n. 25; D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, artt. 47-50; D. Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5; D.L. 13 agosto 2011, n. 138; D.M. 23 febbraio 2009; Protocollo 23 luglio 1993; Protocollo IRI, 18 dicembre 1984; Accordo interconfederale 20 dicembre 1993 (RSU); Accordo interconfederale 31 maggio 2013; Accordo interconfederale 10 gennaio 2014 (c.d. Testo Unico sulla rappresentanza sindacale); CCNQ 4 dicembre 2017; CCNQ 19 novembre 2019; ACNQ 12 aprile 2022; Dir. 22 settembre 1994 n. 94/45/CE (rifiuta nella direttiva n. 2009/38/CE); Dir. 15 dicembre 1997, n. 97/74/CE; Dir. 8 ottobre 2001, n. 2001/86/CE; Dir. 11 marzo 2002, n. 2002/14/CE; Dir. 22 luglio 2003, n. 2003/72/CE; Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, c.d. Carta di Nizza del 2000, art. 27.

SINTESI. Il capitolo affronta il tema dei diritti sindacali nei luoghi di lavoro, analizzandone sia la tipologia più tradizionale di origine statutaria (§§ 1-13), sia quella più recente dei diritti di informazione e di controllo (§§ 14-15), nei settori privato (§§ 1-13; 15) e pubblico (§ 14). Oggetto di analisi sono anzitutto le disposizioni dei Tit. II e III St. lav. (L. n. 300/1970) (§ 1). Le prime (art. 14: libertà sindacale nei luoghi di lavoro; artt. 15 e 16: principio di non discriminazione sindacale; art. 17: divieto di sindacati comodo), inibiscono all'imprenditore di interferire nell'esercizio della libertà sindacale (§§ 2-4). Le seconde (art. 20: assemblea; art. 21: referendum; art. 22: trasferimento dei dirigenti sindacali; artt. 23, 24, 30 e 31: permessi e aspettative; art. 25: diritto di affissione; art. 26: contributi sindacali; art. 27: locali) pongono, invece, il datore in una condizione di obbligo ovvero gli prescrivono comportamenti positivi atti a consentire il godimento effettivo di diritti e prerogative da parte degli organismi aziendali (§§ 5-13): RSA dell'art. 19 St. lav. e/o RSU. Chiude il capitolo l'esame della disciplina posta al di fuori dello Statuto, sui diritti di informazione e controllo, di origine legale e contrattuale (§ 15).

1. ***Ratio storico-politica dei diritti sindacali nell'impresa.***

315. Diritti sindacali e libertà sindacale

La libertà sindacale del 1° comma dell'art. 39 Cost. rimarrebbe un principio astratto e poco incisivo qualora dovesse operare solo sul piano *extraziendale* e non evolvesse in «diritto sindacale» interno all'impresa (G. GIUGNI, 1979).

316. Il titolo II dello Statuto dei lavoratori

Da qui la preoccupazione del titolo II dello Statuto dei lavoratori di ribadire l'operatività del principio di libertà sindacale dell'art. 39, 1° comma, Cost. anche nei luoghi di lavoro. Ciò attraverso tutta una serie di norme, tra cui quelle che analizzeremo nel prosieguo: l'art. 14 sul diritto di associazione e di attività sindacale; gli artt. 15 e 16 sul divieto di discriminazioni; l'art. 17 sui sindacati di comodo. Da questo punto di vista, lo Statuto segna, pertanto, un momento di rottura rispetto a passate concezioni, che avevano negato cittadinanza alle libertà costituzionalmente garantite nei rapporti interprivati (inclusa quella dell'art. 39, 1° comma, Cost.) e segnatamente nelle unità produttive.

317. Il titolo III dello Statuto dei lavoratori

Sarebbe stata ben poca cosa, però, se la libertà sindacale si fosse esaurita nel riconoscimento del solo diritto dei lavoratori ad organizzarsi collettivamente all'interno dell'azienda e a costituire propri organismi sindacali, senza consentire l'attivazione di ulteriori situazioni strumentali individuali e collettive, in grado di dinamizzare l'azione sindacale: assemblee, diritto ad appositi locali, ecc. L'esercizio della libertà sindacale sarebbe stato lasciato, infatti, alla mercé dei rapporti di forza tra lavoratori ed imprenditore e sarebbe risultato assai poco incisivo, data l'incombenza del potere organizzativo del datore di lavoro e delle pressanti ragioni di efficienza e di produttività dell'impresa.

È proprio per questi motivi, dunque, che il Titolo III dello Statuto dei lavoratori ha ricondotto a specifiche situazioni di «diritto», che prescindono dalle dinamiche dei rapporti di forza, lo svolgimento di alcune attività sindacali nell'impresa: assemblea (art. 20); referendum (art. 21); affissione (art. 25); raccolta di contributi sindacali e proselitismo (art. 26); riunione in idonei locali aziendali (art. 27).

È bene sottolineare che i diritti sindacali del Titolo III rappresentano un *quid pluris* rispetto alla libertà sindacale in azienda, riconosciuta dalle norme del Titolo II. Dal loro riconoscimento discendono, infatti, limiti penetranti ai poteri organizzatori e direttivi del datore di lavoro. Quest'ultimo è posto in una vera e propria condizione di obbligo o di *pati*, ossia di soggezione nei confronti dei lavoratori che, tramite le proprie rappresentanze sindacali, esercitano detti diritti: le norme del Titolo III dello Statuto determinano, infatti, a carico di uno dei contendenti del conflitto industriale (il datore di lavoro) un vincolo legale a cooperare – senza potervisi sottrarre – alla riuscita di alcune attività del proprio avversario (il sindacato), in quanto ritenute dall'ordinamento meritevoli di particolare sostegno.

Il diritto a svolgere una specifica attività sindacale comporta, pertanto, in linea di massima, un immediato sacrificio delle ragioni tecnico-produttive del datore di lavoro.

Così, ad es. l'indizione e lo svolgimento di un'assemblea sindacale ai sensi dell'art. 20 St. lav. non può essere condizionata al consenso del datore di lavoro, il quale dovrà sopportare la sottrazione di energie lavorative al processo produttivo, senza poter invocare esigenze di «normalità» della attività imprenditoriale.

Non si può quindi chiamare in causa, quale limite di carattere generale all'esercizio dei diritti sindacali, la necessità di salvaguardare il normale svolgimento dell'attività produttiva. Tuttavia, occorre tener presenti, da un lato, i limiti derivanti dai principi di buona fede e correttezza (artt. 1175 e 1375 cod. civ.), che impongono di comportarsi in modo da non ledere le esigenze datoriali oltre i limiti della tutela del proprio interesse (v. anche § 2); dall'altro, quei limiti scaturenti dalla tutela di interessi di rango primario, quali la sicurezza e l'incolumità delle persone, ovvero la sopravvivenza della capacità produttiva dell'azienda in quanto espressione della libertà di iniziativa economica¹.

Proprio in ragione di tale loro natura, i diritti sindacali del titolo III sono generalmente accordati non a qualunque organizzazione dei lavoratori presente in azienda (anche se v. diversamente l'art. 26 St. lav.: *infra* § 8), così com'è per la libertà sindacale del titolo II, ma solo alle rappresentanze sindacali aziendali (RSA: v. cap. VI), in quanto costituite nell'ambito di sindacati particolarmente qualificati, cioè i sindacati rappresentativi dell'art. 19 St. lav. (e/o alle rappresentanze sindacali unitarie, RSU, dopo il Protocollo del 23 luglio 1993 e l'Accordo interconfederale del 20 dicembre 1993: v. cap. VI, § 6). Ai componenti della RSA (e/o alle RSU) il titolo III attribuisce altresì appositi permessi per lo svolgimento dell'attività sindacale (artt. 23 e 24), cui si aggiungono, nel titolo IV, altri permessi per i dirigenti provinciali e nazionali dei sindacati rappresentativi dell'art. 19 St. lav. (art. 30) ed altresì un'aspettativa per i lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali (art. 31). Completa il quadro una particolare tutela, contemplata sempre nel titolo III, contro il trasferimento ad altra unità produttiva del membro di RSA (e/o di RSU) (art. 22), nonché una speciale guarentigia, di cui al titolo II, contro il licenziamento individuale illegittimo del medesimo (art. 18, commi 11, 12, 13 e 14).

Occorre, infine, accennare al problema della estensione dei diritti sindacali fuori dall'area della subordinazione. Il dibattito si è posto con forza nell'area del lavoro parasubordinato, ma senza risultati significativi sul piano della produzione legislativa (v. vol. II, cap. II). Diversi

318. Diritti sindacali e processo produttivo

319. Soggetti legittimati all'esercizio dei diritti sindacali

320. I diritti sindacali oltre la subordinazione?

¹ Cass., 23 marzo 2004, n. 5815.

esiti si sono registrati, invece, con riferimento alla posizione del socio lavoratore di cooperativa, che, ai sensi della legge 3 aprile 2001, n. 142, stabilisce «con la propria adesione o successivamente alla instaurazione del rapporto associativo un ulteriore rapporto di lavoro, in forma subordinata, autonoma o in qualsiasi altra forma, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata non occasionale» (art. 1). La legge opera, però, un fondamentale distinguo a seconda che in capo al socio sussista o meno un rapporto di lavoro subordinato. Solo nel primo caso, infatti, si applicano «i diritti di cui al titolo III della (...) legge n. 300 del 1970», peraltro, «compatibilmente con lo stato di socio lavoratore» alla stregua di quanto determinato da accordi collettivi tra sindacati comparativamente più rappresentativi². Nei restanti casi, invece, operano le sole garanzie degli artt. 14 e 15 St. lav. (art. 2) (v. §§ 2 e 3).

Di seguito saranno illustrati dapprima (§§ 1-4) i diritti riconosciuti dagli artt. 14, 15, 16 e 17 St. lav., da considerare mera esplicazione del 1° comma dell'art. 39 e, come tali, garantiti a qualsivoglia organizzazione sindacale. Nei successivi § 5-13 saranno trattati i diritti riconosciuti dagli artt. 20 e ss. St. lav. che, in una prospettiva “aggiuntiva” rispetto alle prerogative del 1° comma dell'art. 39 Cost. promuovono e rendono concreta l'attività del sindacato nei luoghi di lavoro. Tali diritti sono in linea di massima garantiti in chiave selettiva alle sole RSA, o, ove esistenti, alle RSU.

2. Associazione e attività sindacale in azienda (art. 14).

321. Art. 14 e libertà sindacale

La norma d'apertura del titolo II della L. n. 300/1970 – l'art. 14 – sancisce il diritto per tutti i lavoratori di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale nei luoghi di lavoro.

Tale articolo, insieme alla disciplina relativa agli atti e ai trattamenti economici collettivi discriminatori (artt. 15 e 16) e alla norma che pone il divieto di costituzione di sindacati di comodo (art. 17), costituisce la concretizzazione a livello aziendale del principio di libertà di organizzazione sindacale (art. 39, 1° comma, Cost.).

322. Art. 14 e titolo III della legge n. 300

L'art. 14 sancisce un *plafond* garantistico per qualsiasi momento organizzativo collettivo, assicurando, però, una tutela meno intensa di quella propria dei diritti sindacali in senso stretto (artt. 20 ss.). L'attività sindacale dell'art. 14 incontra, infatti, il limite della salvaguardia del normale svolgimento dell'attività aziendale: limite che, seppure esplorato solo nell'art. 26, 1° comma, St. lav., è ritenuto generalizzabile ad altri diritti di natura sindacale, ad esclusione dei diritti più incisivamente garantiti dalle previsioni del Tit. III.

² In tema v. Trib. Cuneo, 5 gennaio 2002 e Trib. Roma, 23 gennaio 2003, entrambe in RGL, 2004, II, 388; Trib. Milano, 5 agosto 2005, RCDL, 2005, 738.

L'art. 14 si caratterizza innanzitutto quale espressione di una linea garantistica, tendente ad affermare il diritto dei lavoratori, *uti singuli*, ad associarsi sindacalmente nei luoghi di lavoro. Tuttavia, la sua portata va ben oltre la tutela di posizioni soggettive individuali, ancorché a risvolto collettivo. Esso garantisce pure il diritto di costituire e far operare in azienda organizzazioni ed organismi sindacali al di fuori di quelli dell'art. 19 St. lav. A detti organismi, pur privati degli specifici diritti promozionali del titolo III, va infatti riconosciuta, proprio in forza dell'art. 14, tutta la serie di prerogative e libertà implicite nella garanzia costituzionale di libertà sindacale. La tutela si estende, pertanto, anche alla creazione di sindacati nuovi, magari autonomi o comunque di tipo aziendale, con l'unico rilevante limite che non si tratti di sindacati di comodo (v., *infra*, § 4).

L'art. 14 tutela, infine, lo stesso pluralismo sindacale: assicura la protezione legislativa a forme di dissenso sia stabilizzato in forme alternative all'associazione sindacale tradizionale, sia esperimentesi in momenti di organizzazione collettiva spontanea di carattere transitorio o occasionale, quali i comitati di base o altri collettivi o coalizioni più o meno fluide, i comitati di sciopero, di agitazione e di lotta (plasmati o no su fondamenta associative). Unico limite all'operatività di questi gruppi rimane quello dell'art. 18 Cost., regola generale per tutti i fenomeni di carattere associativo (liceità dei fini, non segretezza).

3. Il principio di non discriminazione (artt. 15 e 16).

Il riconoscimento della libertà, dell'attività sindacale e dello sciopero come diritti operanti anche nei rapporti interprivati trova una significativa applicazione nel divieto di atti e trattamenti collettivi discriminatori contenuto negli artt. 15 e 16 St. lav.

L'art. 15 costituisce la prima ampia consacrazione legislativa del principio di non discriminazione nel rapporto di lavoro. In linea con il filone principale dello Statuto, esso si riferisce alle discriminazioni per motivi sindacali, terreno originario di applicazione del principio anche in altri ordinamenti. A queste sono state però assimilate le discriminazioni per motivi politici e religiosi. Più tardi, si sono aggiunti i divieti di discriminazione per ragioni di sesso, razza e lingua (art. 13 L. n. 903/1977), poi quelli per handicap, età, orientamento sessuale, convinzioni personali (art. 4, 1° comma, D. Lgs. n. 216/2003).

L'art. 15 St. lav. mantiene a tutt'oggi un ruolo primario nell'ambito del sistema di lotta alle discriminazioni, nonostante la legislazione in materia sia andata via via arricchendosi nel tempo. A fianco della norma statutaria sono, infatti, fioriti altri e diversi nuclei normativi, tutti contenenti divieti di discriminazione: la L.

323. Contenuti individuali e aspetti collettivi

324. Garanzie del dissenso

325. Gli artt. 15 e 16 St. lav. e la successiva evoluzione

n. 903 del 1977 sulla parità di trattamento uomo-donna; la L. n. 125 del 1991 su pari opportunità e azioni positive a favore delle donne, oggi confluite nel c.d. Codice delle Pari Opportunità (D. Lgs. n. 198 del 2006); il D. Lgs. n. 286 del 1998 sull'immigrazione; il D. Lgs. n. 215 del 2003 sulle discriminazioni per ragioni di razza ed origine etnica; il D. Lgs. n. 216 del 2003 sulle discriminazioni per motivi di religione, convinzioni personali, handicap, età, orientamento sessuale; il D. Lgs. n. 145 del 2005 sulle molestie sessuali, equiparate alle discriminazioni; il D. Lgs. n. 5 del 2010 sulle pari opportunità e parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e di impiego (v. vol. II, cap. VIII).

326. I motivi discriminatori vietati

Tra i problemi discussi vi è stato anzitutto quello della tassatività o meno dei motivi di discriminazione vietata (sindacali, politici, religiosi, ecc.). La tendenza ad un allargamento di tali motivi, nella direzione di altri motivi illeciti non espressamente richiamati (ad es., rappresaglia per motivi personali), si è affermata, come visto, per impulso prevalente del legislatore, anche europeo, ed ha richiesto una esplicita sanzione delle sue applicazioni. Successivamente, ha influenzato, però, la stessa dottrina e la giurisprudenza³.

327. Non discriminazione e uguaglianza

Il principio di non discriminazione, pure così allargato, resta sempre distinto dal principio di egualianza, in quanto mira a reprimere ipotesi di disparità legate a specifici motivi vietati e non viceversa a realizzare una parificazione generale dei trattamenti tra i soggetti appartenenti a un gruppo. Tuttavia la sua applicazione potrebbe comportare una spinta all'obiettivazione della politica aziendale, cioè all'impiego di *standards* quantomeno di ragionevolezza nelle scelte imprenditoriali, permettendo al giudice un controllo diffuso sulle giustificazioni addotte a loro fondamento; applicazione, questa, comune al principio di egualianza (v. vol. II, cap. VIII).

328. Atti e patti vietati

La fattispecie oggetto del divieto di discriminazione nell'art. 15 è strutturalmente aperta e solo teleologicamente determinata, come nel caso dell'art. 28 (v. cap. VIII). Essa comprende, oltre ad alcuni atti tipici specificamente indicati – quelli diretti a: a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte (i soli colpiti anche da sanzione penale: v. art. 38 St. lav.); b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nell'assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero.

La formula di chiusura “*qualsiasi patto od atto*” è stata inserita per coprire qualsiasi provvedimento non definibile *a priori*, lesivo degli interessi del lavoratore. Essa può riferirsi a ogni specie di atto unilaterale o bilaterale, con il solo limite che si tratti di atti suscettibili di assumere rilevanza giuridica: questo perché la sanzione di nullità prevista dalla norma si riferisce appunto all'efficacia giuridica del provvedimento, a differenza dell'art. 28, che fa riferimento alla cessazione del «comportamento». Il significato della limitazione non va però sopravvalutato, perché la norma è sicuramente riferibile ad ogni atto di gestione del rapporto di lavoro. Restano fuori solo i meri comportamenti materiali e le semplici manifestazioni di intenzione – ad es. dichiarazioni circa future possibili iniziative discriminatorie – oltretutto per lo più non idonee a ledere gli interessi protetti.

³ Cass., 9 luglio 1979, n. 3930; anche se diversamente Cass., 1° febbraio 1988, n. 868.

L'art. 16 vieta la concessione da parte del datore di trattamenti *economici* collettivi a carattere discriminatorio, di quei trattamenti, cioè, più favorevoli corrisposti a gruppi di lavoratori in ragione del loro comportamento sindacale. Sono così vietati i «premi» corrisposti a lavoratori che non abbiano scioperoato o la maggiore retribuzione a coloro che non abbiano partecipato ad una assemblea.

Nel divieto degli artt. 15 e 16 devono ritenersi compresi anche gli atti c.d. omissivi del datore di lavoro, come del resto sono alcuni di quelli esplicitamente previsti nei detti articoli: ad es., il rifiuto di assumere, di promuovere, di concedere trattamenti economici.

Un problema delicato riguarda le modalità *indirette* con cui possono attuarsi le discriminazioni. La questione, discussa soprattutto in rapporto alle discriminazioni indirette per sesso, è stata affrontata dalla L. n. 125/1991 (confluìta nel c.d. Codice delle Pari Opportunità), che ne ha fornito una definizione esplicita, rafforzandone gli strumenti di applicazione giudiziale (v. vol. II, cap. VIII).

Gli artt. 15 e 16 hanno avuto pochissime applicazioni giudiziarie, in quanto gli atti discriminatori del datore per ragioni sindacali sono stati contrastati di solito con l'art. 28, più efficace sia per procedura, sia per sanzione. Questa esperienza conferma l'inadeguatezza della tradizionale sanzione civilistica, la nullità, a colpire il fenomeno discriminatorio.

Anzitutto il carattere individuale, attribuito all'azione, la rende insufficiente a contrastare situazioni tipicamente collettive come le discriminazioni. Inoltre, la sanzione di nullità si riduce in realtà a una protezione risarcitoria, dato che l'opinione prevalente ritiene che i comportamenti del datore necessari al ripristino dell'interesse del lavoratore leso (assunzioni, promozioni, ecc.) non siano surrogabili. Infine, non sono chiare le conseguenze della sanzione per gli atti c.d. omissivi del datore e le attribuzioni di benefici in funzione discriminatoria, giacché stabilire la nullità di un'omissione non equivale a sancire un'estensione positiva del beneficio stesso. Del resto, l'art. 16 esclude la generalizzazione a tutti dei trattamenti economici collettivi, prevedendo solo una sanzione afflittiva (pagamento al fondo adeguamento pensioni di una somma pari all'importo dei trattamenti economici di maggior favore illegittimamente corrisposti).

4. Sindacati di comodo (art. 17).

L'art. 17 vieta a tutti i datori di lavoro, imprenditori e non (e dunque anche agli enti pubblici) nonché alle loro associazioni (sindacali o di altro genere) «di costituire o sostenere, con mezzi finanziari o altrimenti, associazioni sindacali di lavoratori». Si è così inteso colpire il fenomeno dei sindacati di comodo o «sindacati gialli»: organizzazioni, promosse o sostenute dai datori di lavoro, per avere un interlocutore all'apparenza antagonistico, ma in realtà addomesticato, con conseguente alterazione della dinamica sindacale.

329. Trattamenti economici collettivi

330. Atti omissivi e discriminazioni indirette

331. La sanzione e gli effetti della nullità; la legittimazione ad agire

332. Art. 17 St. lav.

333. La condotta vietata La condotta datoriale vietata si compone di una serie di comportamenti difficilmente tipizzabili: atti di favoritismo, di collusione, di corruzione, assunzioni discriminatorie, riconoscimento di una fittizia forza contrattuale, utilizzo dell'organizzazione di comodo come strumento di confusione e divisione tra i lavoratori in situazioni di conflitto, incentivazione all'adesione al sindacato di comodo attraverso una oculata «politica delle mance»⁴.

334. La sanzione Si è posto il problema della sanzionabilità del comportamento antisindacale del datore di lavoro concretatosi nella creazione o nella promozione di un'organizzazione sindacale non genuina. Scontata la possibilità di ricorrere all'art. 28 St. lav., è dubbio se il giudice possa spingersi sino ad una radicale eliminazione del gruppo costituitosi in violazione dell'art. 17. La tesi contraria si fonda sul riconoscimento che il gruppo sindacalmente non genuino gode pur sempre della tutela dell'art. 18 Cost., in quanto manifestazione di una più generale libertà di associazione. Senza dire che l'art. 28 può sortire solo una pronuncia avverso il datore di lavoro relativa a comportamenti di sostegno a questo riferibili.

5. Il diritto d'assemblea (art. 20).

335. Art. 20 St. lav.

Funzione dell'assemblea – come del referendum – è di permettere ai lavoratori, anche non appartenenti al sindacato, di partecipare alla elaborazione e decisione delle politiche contrattuali e sindacali.

Entrambi istituti tipici di democrazia diretta, sono stati regolamentati dal legislatore in modo da attenuarne tale caratteristica. Il loro esercizio è stato, infatti, affidato non all'iniziativa spontanea dei lavoratori interessati, ma a quella delle rappresentanze in azienda (anche singolarmente per l'assemblea: art. 20, 3° comma; congiuntamente per il referendum: art. 21, 1° comma), realizzandosi in tal modo le finalità di sostegno e di istituzionalizzazione minimale dell'attività sindacale proprie dello Statuto.

336. Titolarità del diritto d'assemblea e potere di convocazione delle RSA

Ai sensi del 1° comma dell'art. 20 «i lavoratori hanno diritto di riunirsi nell'unità produttiva». La titolarità del diritto di riunione spetta dunque ai singoli prestatori di lavoro – ciascuno dei quali può parteciparvi nei limiti delle 10 ore annue⁵ – mentre il potere di convocare l'assemblea è riservato a ciascuna

⁴ Si è affermato che costituisce condotta antisindacale quella del datore di lavoro che riconosca un trattamento retributivo di particolare favore ad un sindacalista di punta di una determinata associazione sindacale, così turbando la normale dialettica sindacale: Trib. Vicenza, 11 aprile 2001, LG, 2001, 965.

⁵ La Corte ha però affermato il principio in base al quale «il limite temporale di dieci ore annue retribuite previsto dall'art. 20, 1° comma, della legge n. 300 del 1970 va riferito alla generalità dei lavoratori nell'unità produttiva e non ai singoli lavoratori, e nella suddivisione del monte ore tra organizzazioni e rappresentanze sindacali trova applicazione il criterio della

RSA, che così può filtrare le domande provenienti dalla base, valutando quali di queste appaiano meritevoli di considerazione. Le assemblee possono essere indette dalle RSA unitariamente o separatamente, anche in forma orale, secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni comunicate al datore di lavoro (art. 20, 2° comma).

Hanno altresì pieno diritto di convocare l'assemblea le RSU, una volta subentrare alle RSA dei sindacati partecipanti all'elezione. Si è discusso se tale diritto vada riconosciuto, *ex art. 4 dell'A.I. 20 dicembre 1993*, a ciascuna componente sindacale della rappresentanza unitaria, secondo una visione che ne privilegia la natura associativa, o alla RSU collegialmente intesa, *ex art. 5 dell'A.I. medesimo* sulla base di un consenso maggioritario o, invece, unanime⁶. Dopo una serie di opposte pronunce sia della giurisprudenza di merito che di legittimità, una sentenza delle Sezioni Unite ha riconosciuto a ciascun componente sindacale presente nella RSU il diritto di indire autonomamente l'assemblea, argomentando in base ai commi 4 e 5 dell'art. 4 dell'A.I. del 1993. Disposizioni, queste, che secondo la Corte garantirebbero a ciascun rappresentante sindacale membro di RSU, eletto nelle liste di un sindacato che nell'azienda di riferimento sia munito di rappresentatività ai sensi dell'art. 19 St. lav., il mantenimento delle singole prerogative accordate dalla legge. Resterebbe invece preclusa la possibilità di indire assemblee, per 3 delle 10 ore annue, all'organizzazione sindacale "esterna" e firmataria del CCNL applicato nell'unità produttiva, atteso che quel diritto (previsto dall'art. 4, A.I. del 1993) è ricostruito ora direttamente in capo ai singoli rappresentanti delle RSU, appartenenti alle OO.SS. firmatarie del CCNL, e solo indirettamente in capo a queste ultime⁷.

Le Sezioni Unite tentano altresì di contemperare la legittimazione in capo al singolo membro di indire l'assemblea con la natura "collegiale" della RSU⁸.

337 ... o della RSU
e delle oo.ss.
sindacali firmatarie
del CCNL

prevenzione nelle convocazioni»: Cass., 30 agosto 2010, n. 18838; Cass., 22 luglio 2010, n. 17217; Cass., 16 luglio 2009, n. 16596; Cass., 21 luglio 2009, n. 16942; Cass., 21 luglio 2009, n. 16936; Cass., 13 ottobre 2009, nn. 21694-21695-21696; Cass., 14 ottobre 2009, n. 21783; Cass., 15 ottobre 2009, n. 21909.

⁶ Nel primo senso, Cass., 1° febbraio 2005, n. 1892, confermata da Cass., 21 luglio 2009, n. 16936 e Cass., 13 ottobre 2009, n. 21694; relativamente all'impiego pubblico, Cass., S.U., 16 febbraio 2005, n. 3072; Cass., 6 febbraio 2020, n. 2862; nel secondo Cass., 26 febbraio 2002, n. 2855 e, per la giurisprudenza di merito, tra le altre Trib. Milano, 20 maggio 2005, OGL, 2005, 773; Trib. Milano, 27 aprile 2006, ADL, 2007, 482; Trib. Monza, 23 agosto 2008; Trib. Monza, 23 marzo 2010, RGL, 2010, 3, 540; Trib. Monza, 20 ottobre 2009, RGL, 2010, 3, 540.

⁷ Cass., S.U., 6 giugno 2017, n. 13978, con commento di R. DE LUCA TAMAJO, *La Cassazione dimentica la collegialità delle Rsu*, Il Sole 24 Ore, 10 giugno 2017 e di P. TOSI - E. PUCCETTI, *La titolarità del diritto di indire assemblee spetta infine alle sole RSU*, GI, 2017, 2431; cfr. però Cass., 8 febbraio 2018, n. 3095, GI, 2018, 1163 con nota di P. Tosi - E. PUCCETTI, *Il diritto di indire assemblee nelle RSU pubbliche: così vicine così lontane* (la quale, riconoscendo invece la natura collegiale della RSU, dichiara che il diritto di indire assemblee spetta ad essa "quale organismo elettivo unitariamente inteso" e non ai suoi singoli componenti).

⁸ Nel senso del carattere unitario e collegiale della RSU cfr. T. Torino 12 marzo 2015 (Est. Mollo) e T. Torino 15 marzo 2015 (Est. Fierro), che sottolineano la necessità dell'indizione dell'assemblea a maggioranza dei membri della RSU; qualche pronuncia ha ritenuto che l'espresso riferimento alla Parte terza dell'Accordo destinata alla contrattazione collettiva limiterebbe il modello maggioritario alle sole tematiche negoziali, mentre l'assemblea potrebbe essere indetta in via autonoma da ciascuna componente della RSU: così T. Torino 2 gennaio 2015 (Est. Denaro).

L'Accordo interconfederale del 10.1.2014 (c.d. Testo Unico sulla rappresentanza) al punto 7 afferma infatti che «le decisioni relative a materie di competenza delle r.s.u. sono assunte dalle stesse a maggioranza in base a quanto previsto nella parte terza del presente accordo». A tale riguardo, il Supremo Collegio prende atto che per il funzionamento delle RSU è previsto il criterio di maggioranza, ma al contempo precisa che “ben possono un organismo elettivo come la RSU e il principio di maggioranza convivere con limitate prerogative di singole componenti dell'organismo medesimo”, atteso che “il principio di maggioranza è sicuramente proprio di quello democratico nel momento decisionale, ma è estraneo al momento del mero esercizio di diritti che non importino decisioni vincolanti nei confronti di altri”.

338. Soggetti legittimati a partecipare all'assemblea

La dottrina e la giurisprudenza sono per lo più concordi nel ritenere che, essendo l'assemblea la riunione delle persone qualificate dalla omogeneità e dalla convergenza dei rispettivi interessi, mal si concili con la sua natura la pretesa del datore di lavoro di partecipare ad essa. L'illegittimità di tale pretesa viene sancita solitamente mediante accertamento dell'antisindacalità della condotta datoriale ai sensi dell'art. 28 St. lav.⁹.

Problema ancora più delicato è se all'assemblea abbiano diritto di partecipare i dirigenti dell'impresa. La risposta è senz'altro negativa ove i dirigenti intendano prendervi parte come inviati dell'imprenditore. Altra questione che ha fatto discutere riguarda l'operatività del diritto di assemblea nei confronti dei lavoratori in CIG¹⁰ o in sciopero¹¹ e la risposta è stata positiva in ambedue i casi. Per ciò che riguarda, infine, l'esercizio della facoltà d'ammissione all'assemblea di dirigenti esterni del sindacato «che ha costituito la RSA» (art. 20, 3° comma), essa è subordinata all'onere di previa comunicazione al datore di lavoro dei nominativi dei dirigenti sindacali¹².

339. Oggetto dell'assemblea

L'assemblea deve riguardare «*materie di interesse sindacale e del lavoro*», espressione identica a quella che regola, come vedremo, il contenuto delle affissioni di cui all'art. 25 St. lav. (v. *infra*, § 7).

La prova del carattere sindacale di una tematica è fornita dalla sola circostanza che il sindacato ne faccia oggetto del proprio interesse, secondo una rilevazione in chiave storica delle materie oggetto della attenzione e dell'iniziativa sindacale complessivamente intesa. L'assemblea può dunque concernere anche tematiche di carattere non strettamente rivendicativo-aziendale, bensì politico in senso ampio (politica fiscale, della sanità, ecc.), non invece aspetti che afforiscono esclusivamente al campo della politica (composizione del Governo,

⁹ Secondo Pret. Bologna, 17 marzo 1999, MGL, 1999, 599, permarrebbe comunque la facoltà del datore di dire indire proprie riunioni informative, purché senza interferenze nella normale dialettica sindacale.

¹⁰ Cass., 22 dicembre 1986, n. 7859.

¹¹ Cass., 30 ottobre 1995, n. 11352.

¹² Si dibatte, invece, circa il diritto di partecipazione all'assemblea di dirigenti esterni appartenenti a sindacati privi dei requisiti dell'art. 19 St. lav., ma che abbiano concorso a costituire la RSU: seppure una certa giurisprudenza di merito lo consenta, cfr. Trib. Milano, 24 novembre 2001, OGL, 2002, I, 4 e Trib. Teramo, 15 febbraio 2022, n. 77, lo negano Cass., 20 aprile 2002, n. 5765, e Cass., 5 maggio 2003, n. 6821 sul presupposto che la RSU sia un organismo a funzionamento collegiale, con conseguente insussistenza di un diritto delle sue singole componenti sia ad indire assemblee aziendali, sia a parteciparvi con propri sindacalisti.

ecc.)¹³; ma il problema è andato stemperandosi, per l'odierna tendenza del sindacato a privilegiare temi tradizionali di natura tipicamente sindacale.

L'assemblea può svolgersi *durante* l'orario di lavoro nei limiti di 10 ore annue *per ciascun lavoratore* (elevabili dalla contrattazione collettiva). Le ore possono essere consumate a scelta del singolo e sono regolarmente retribuite¹⁴.

Secondo un indirizzo giurisprudenziale il numero di ore previsto dallo Statuto (o dai contratti) non rappresenta il tempo massimo utilizzabile, ma solo il numero di ore retribuite. Sarebbe quindi possibile utilizzare altre ore, che non andrebbero retribuite, ancorché l'assemblea venisse effettuata durante l'orario di lavoro. Più probabilmente tali riunioni, configurando in sostanza una sospensione della prestazione per finalità sindacali, rientrano nella garanzia del diritto di sciopero (v. cap. XII). Il diritto di riunirsi in assemblea non trova comunque limiti temporali per quanto riguarda le riunioni *fuori* dell'orario di lavoro.

Le assemblee nell'unità produttiva possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi. Nel primo caso possono sorgere inconvenienti per quel che attiene alla salvaguardia dei beni e degli impianti aziendali, alla sicurezza delle persone ed alla funzionalità del servizio. Tali inconvenienti sono stati generalmente affrontati in sede di contrattazione collettiva.

La giurisprudenza ha, tuttavia, specificato che gli interventi limitativi consentiti all'autonomia collettiva in funzione delle esigenze aziendali possono riguardare le modalità di esercizio, ma non la titolarità ed il contenuto del diritto. La disciplina di cui all'art. 20 St. lav., come in generale le altre del titolo III, non sono, infatti, soggette al principio di salvaguardia del «normale svolgimento dell'attività aziendale», con la conseguenza che limiti all'assemblea possono derivare unicamente dall'esigenza di tutelare altri interessi costituzionalmente garantiti, confliggenti con il suo esercizio (incolumità delle persone, sicurezza e salvaguardia degli impianti, garanzia dei servizi pubblici essenziali; il problema non è dissimile da quello discusso a proposito dello sciopero: v. cap. XII)¹⁵.

¹³ Ma v. anche Trib. Milano, 19 dicembre 2001, OGL, 2001, 697, che ha affermato la legittimità del comportamento del datore di lavoro, diretto a negare un'assemblea sul tema della guerra.

¹⁴ V. *supra* nota 5.

¹⁵ Cass., 12 gennaio 1998, n. 203; Trib. Milano, 30 novembre 2005, Riv. Imp. Dir. Pubbl., 2008, 1, 43; Trib. Milano, 8 agosto 2000, D&L, 2001, 90; nell'ambito dei servizi pubblici essenziali, per l'assimilabilità dell'assemblea allo sciopero, con conseguente applicazione della L. n. 146 del 1990 App. Milano, 18 novembre 2003, RIDL, 2004, II, 272; T.A.R. Lazio, 1° dicembre 2004, n. 14638, Boll. ADAPT, 2005, n. 11; *contra* App. Napoli, 20 maggio 2004, DRI, 2005, 1, 215 (s.m.) e Boll. ADAPT, 2004, n. 45.

340. Modalità
di svolgimento
dell'assemblea

341. I limiti
all'esercizio del
diritto

Estratto

Estratto da un prodotto
in vendita su **ShopWKI**,
il negozio online di
Wolters Kluwer Italia

Vai alla scheda →

Wolters Kluwer opera nel mercato dell'editoria
professionale, del software, della formazione
e dei servizi con i marchi: IPSOA, CEDAM,
Altalex, UTET Giuridica, il fisco.

