

Problematiche organizzative

Attività sindacale: la disciplina dei permessi

Stefano Malandrini *Unione degli Industriali della Provincia di Bergamo*

L'attività sindacale, intesa come libero esercizio di iniziative collettive di tutela dei lavoratori, svolto dalle rappresentanze sindacali aziendali ovvero delle relative associazioni di categoria, è garantito da un ampio novero di provvedimenti legislativi, continuamente rinnovati per consentirne l'adeguamento costante alle evoluzioni del contesto su cui intervengono. All'interno di questo corpus normativo mutevole e variegato mantengono ancora rilievo significativo alcune disposizioni riportate nel Titolo III della legge n. 300 del 20 maggio 1970, nota come Statuto dei lavoratori. Si tratta di prescrizioni che, in anni particolarmente contraddistinti da tensioni sindacali, hanno per prime introdotto efficaci limitazioni alla facoltà datoriale di operare interventi organizzativi o gestionali che, direttamente od indirettamente, potessero condizionare l'associazionismo nei luoghi di lavoro, il proselitismo sindacale, la predisposizione e presentazione di rivendicazioni economiche o normative. In particolare la disciplina statutaria citata, piuttosto articolata e per alcuni aspetti supportata anche da un sistema sanzionatorio penale (1), ha previsto:

1) modalità attive di tutela dell'agibilità sindacale, tra cui la declaratoria di nullità di atti o patti discriminatori motivati dall'affiliazione dei lavoratori ad organismi di rappresentanza collettiva dei loro interessi; 2) disposizioni di carattere preventivo, ovvero finalizzate a consentire l'esercizio di iniziative sindacali ed il coinvolgimento del personale dipendente. Pertanto sono stati rico-

lamentati - tra l'altro - il diritto di assemblea, di referendum, di affissione ed una specifica procedura di accertamento della antisindacalità di eventuali comportamenti datoriali, attivabile dagli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse (2), il cui esercizio consente immediati interventi di ripristino delle condizioni di equilibrio dei rapporti interni all'impresa, eventualmente alteratisi.

Tutela dell'attività sindacale

Tra le prescrizioni di carattere preventivo rilevano gli artt. 23, 24, 30 e 31, che disciplinano l'astensione temporanea dal lavoro dei soggetti dediti, all'interno od all'esterno degli ambienti di lavoro, allo svolgimento di attività sindacale. Si tratta di norme che intendono agevolare la sovrapposizione tra i tempi individuali di lavoro e l'esercizio di interventi a tutela dei lavoratori, nonché favorire - almeno parzialmente - la conservazione del livello di reddito acquisito dal personale che assume cariche sindacali, prevenendo l'effetto disincentivante - quindi un potenziale freno all'agibilità sindacale - che eventuali decurtazioni della retribuzione altrimenti produrrebbero. Gli articoli in esame peraltro individuano forme di tutela diversificate in dipendenza delle diverse funzioni esercitate dai soggetti titolari di rappresentatività collettiva, che possono essere:

- a) dirigenti di rappresentanze sindacali aziendali;
- b) dirigenti sindacali provinciali e nazionali;
- c) lavoratori chiamati a rico-

prire cariche sindacali provinciali o nazionali.

Non si può pertanto prescindere da una breve disamina preventiva sia dei contenuti dell'articolo 19 dello Statuto dei lavoratori, che riporta proprio la nozione di rappresentanza sindacale aziendale, sia degli effetti del protocollo interconfederale del 23 luglio 1993, che ha sancito l'obbligo per le confederazioni sindacali firmatarie di interrompere la costituzione di Rsa, sostituendole nella titolarità in ogni diritto di fonte legislativa o contrattuale con le Rsu (rappresentanze sindacali unitarie), istituite secondo le modalità disciplinate dal successivo accordo interconfederale del 20 dicembre 1993.

Attribuzioni delle Rsu e Rsa

A tale proposito si consideri che la contrattazione collettiva nazionale, prodottasi dopo la ratifica delle due intese interconfederali, ha sistematicamente ed esplicitamente attribuito proprio alle Rsu i diritti di informazione-consultazione-contrattazione esercitabili dalle rappresentanze sindacali operanti nelle singole unità produttive. Viceversa le disposizioni legislative hanno continuato ad attribuire tali facoltà

Note:

(1) La violazione di varie disposizioni della legge n. 300/1970 prevede l'applicazione della sanzione penale prevista dall'art. 38, ovvero l'ammenda da L. 300.000 a L. 3.000.000 (poi convertite in euro ai sensi del D.Lgs. n. 213 del 24 giugno 1998) o l'arresto da 15 giorni ad un anno.

(2) Si tratta del procedimento di repressione dei comportamenti antisindacali disciplinato dall'art. 28 della legge n. 300/1970.

Approfondimenti

alle Rsa, solo di recente introducendo anche il riferimento alle Rsu (3). La ragione consiste nella persistente sussistenza di due regolamentazioni dei diritti sindacali, di carattere rispettivamente privato e pubblico, tra loro non sempre coordinate. Da questa disomogeneità conseguono quindi delicati problemi di legittimazione attiva e passiva dei soggetti negoziali, non agevolmente risolvibili. Si consideri infatti che la perdurante vigenza dell'art. 19 della legge n. 300/1970, pressoché nella sua formulazione originaria (4), comporta ancora il diritto delle associazioni sindacali, firmatarie di contratti collettivi applicati nell'unità produttiva, di costituire legittimamente le Rsa pur in violazione del protocollo interconfederale del 23 luglio 1993, attribuendo a questi organismi tutte le prerogative individuate nel Titolo III dello Statuto dei lavoratori.

Costituzione delle Rsa

Peraltro occorre ricordare che mentre l'accordo del 20 dicembre 1993 e la contrattazione nazionale successiva hanno disciplinato dettagliatamente le procedure di costituzione delle Rsu, l'art. 19 della legge n. 300/1970 non ha definito particolari modalità per la costituzione delle Rsa, per la legittimità della quale pertanto occorre solamente il riscontro dei seguenti 4 requisiti, desumibili dal complesso delle disposizioni statutarie:

- a) l'iniziativa dei lavoratori;
- b) il riconoscimento della rappresentanza da parte dell'associazione sindacale "esterna" firmataria del contratto collettivo applicato;
- c) il superamento del limite numerico minimo di 15 dipendenti nell'unità produttiva interessata (ridotto ad almeno 5 dipendenti nel settore agricolo) ovvero nel medesimo ambito comunale pur se in più unità produttive (5);
- d) la sussistenza di un'orga-

nizzazione imprenditoriale facente capo al datore di lavoro. Pertanto il semplice riconoscimento anche informale, da parte degli organismi sindacali di categoria, delle rappresentanze dei lavoratori eventualmente sorte spontaneamente in ambito aziendale, successivamente comunicato in qualsiasi modo al datore di lavoro, consente di considerare lecitamente istituita una Rsa, titolare di tutti i diritti sanciti dalle norme legislative vigenti, indipendentemente dal numero di lavoratori che l'abbiano promossa - purché superiore ad uno (6) - e dalle modalità di collegamento con l'associazione sindacale di riferimento (7). In tale ipotesi, i rimedi esperibili dalla controparte datoriale, per l'avvenuta violazione dell'impegno di non creare Rsa assunto dalle organizzazioni sindacali firmatarie del protocollo interconfederale del 23 luglio 1993, avrebbero natura esclusivamente civilistica e consisterebbero sostanzialmente nella facoltà di non riconoscere la spettanza dei diritti esplicitamente sanciti a favore delle Rsu - non delle Rsa - dal contratto collettivo nazionale applicato. Peraltro è probabile che il tentativo di costituire Rsa si verifichi soprattutto per iniziativa di organismi sindacali autonomi, che non avendo ratificato le intese interconfederali non si possono sentire vincolati al rispetto da tale sistema di rappresentanza dei lavoratori. Per queste associazioni sarebbe sufficiente condividere con la controparte datoriale, a livello aziendale, un accordo collettivo poi effettivamente applicato nell'unità produttiva, per divenire titolari, ai sensi dell'art. 19 dello Statuto dei lavoratori, di tutte le prerogative spettanti alle Rsa riportate nel Titolo III. Anche il godimento dei diritti sindacali previsti dai contratti nazionali a favore delle Rsu potrebbe essere in qualche misura recuperato dagli organismi autonomi, non in forza di disposizioni legislative ma, più semplicemente, attra-

verso l'esercizio delle c.d. azioni dirette: sciopero, blocco degli straordinari etc. Si consideri tuttavia che il datore di lavoro, deciso a non subire passivamente pressioni, potrebbe a propria volta operare reattivamente uno o più interventi unilaterali, analogamente efficaci. Ad esempio la semplice disdetta delle intese collettive aziendali, precedentemente sottoscritte con le rappresentanze autonome, priverebbe la controparte della titolarità della contrattazione aziendale e quindi dei diritti di fonte legislativa da essa conseguenti.

Prassi operativa

Ciò premesso in merito all'interpretazione dell'art. 19 dello Statuto dei lavoratori, è possibile proporre con maggiore chiarezza alcune soluzioni, di carattere operativo, riferite alle modalità di esercizio dei c.d. «permessi sindacali» e degli altri diritti di astensione dal lavoro, retribuita o non retribuita, spettanti - ai sensi degli art. 23, 24, 30 e 31 - ai soggetti che abbiano acquisito rappresentatività sindacale.

Permessi retribuiti per i dirigenti delle rappresentanze sindacali

Ai sensi dell'art. 23, i permessi retribuiti riconosciuti ai dirigenti delle rappresentanze

Note:

(3) Cfr. a titolo esemplificativo l'art. 1 del D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61, riferito al lavoro part-time, ovvero l'art. 24 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, riferito al lavoro somministrato.

(4) Ad eccezione della sola modifica introdotta dal D.P.R. 28 luglio 1995, n. 312, che ha abrogato l'attribuzione in via esclusiva delle prerogative, riguardanti lo svolgimento dell'attività sindacale, alle associazioni aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale e a quelle firmatarie dei contratti collettivi nazionali e provinciali, applicati nell'unità produttiva.

(5) Il criterio è riportato nell'art. 35 della legge n. 300/1970.

(6) La precisazione si rinviene in Cass. 17 ottobre 1988, n. 1418.

(7) Cfr. Cass. 23 maggio 1991, n. 5801.

sindacali non possono essere inferiori ad un'ora all'anno per ogni dipendente, nelle imprese che occupano fino a 200 dipendenti, ovvero ad otto ore mensili nelle aziende di maggiori dimensioni. La norma non precisa se il conteggio debba essere effettuato in base al calendario civile o solare, ma nella prassi seguita dalle amministrazioni del personale ha trovato sovente applicazione la prima interpretazione che, in assenza di orientamenti diffusi di giurisprudenza, può essere considerata legittima. Non è inoltre previsto l'obbligo per il datore di lavoro di consentire il trascinarsi, nell'anno o nel mese successivo, delle quote orarie eventualmente non esaurite, che possono pertanto essere soppresse, evitando accumuli, senza che i rappresentanti sindacali siano legittimati a chiedere la liquidazione del controvalore economico, tantomeno l'inserimento in conto-ferie.

I soggetti a cui spettano *ex lege* i predetti permessi sono un dirigente per ogni Rsa nelle unità fino a 200 dipendenti, un dirigente per ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità fino a 3.000 dipendenti, un dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti, in aggiunta al predetto numero minimo, nelle unità di maggiori dimensioni. La disciplina in esame non specifica tuttavia chi possa essere considerato dirigente sindacale, né dispone una procedura di accertamento, per cui anche l'individuazione di tale ruolo effettuata con criterio autoreferenziale direttamente da parte della rappresentanza sindacale, seguita da una semplice comunicazione informativa al datore di lavoro, in occasione della fruizione del permesso, non risulta sindacabile. Inoltre la giurisprudenza di legittimità ha sostenuto che, anche in assenza di una preventiva informazione, il ruolo di dirigente della Rsa - quindi la spettanza del diritto all'astensione retribuita dal lavoro ai sensi dell'art. 23 -

si possa desumere implicitamente dalle attività sindacali di fatto esercitate dal lavoratore richiedente e conosciute dal datore di lavoro (8). Infine si consideri che nella prassi operativa il problema appare specioso, in quanto sovente tutti i rappresentanti sindacali aziendali assumono, a rotazione od anche contemporaneamente, il ruolo di dirigente e come tali si relazionano al datore di lavoro, chiedendo il godimento del diritto all'astensione retribuita, sia individualmente sia collettivamente. La seconda ipotesi ad esempio ricorre durante lo svolgimento di trattative sindacali o in occasione degli incontri obbligatori di informazione e consultazione della Rsa previsti dalla legislazione e/o dal Ccnl applicato. In entrambe comunque la richiesta deve essere inoltrata in forma scritta e con 24 ore di anticipo, da computarsi escludendo di norma i periodi di chiusura aziendale. Per cui in presenza ad esempio di uno schema di orario, adottato nell'unità produttiva, che preveda la distribuzione della prestazione lavorativa su 5 giorni settimanali, con riposo nell'intervallo sabato-domenica, non è lecito alla rappresentanza sindacale pretendere venerdì la concessione di un permesso per il lunedì successivo (9).

Verifiche del datore

Si consideri poi che ai sensi di legge le uniche verifiche di merito effettuabili dal datore di lavoro, in relazione alle richieste di godimento dei permessi sindacali pervenute, consistono:

a) nel monitoraggio del rispetto delle quote orarie complessivamente spettanti alla Rsa; **b)** nella verifica che l'istanza provenga effettivamente dalla rappresentanza sindacale ovvero sia stata sottoscritta non dal singolo lavoratore interessato, ma dall'organo collegiale.

Non è invece possibile procedere al controllo di quanto ef-

fettivamente è stato svolto dai fruitori dei permessi durante i periodi di astensione dal lavoro, sebbene qualche pronuncia di giurisprudenza abbia censurato le attività non conformi alle motivazioni addotte all'atto della presentazione della richiesta (10). Inoltre l'eventuale sussistenza di ragioni tecniche, organizzative o produttive, che rendano particolarmente difficile, in alcuni periodi dell'anno, la concessione dei permessi, se non creando aggravii all'organizzazione aziendale (11), non consente al datore di lavoro il respingimento delle istanze ricevute, che in pratica non sono soggette ad una procedura di autorizzazione ma - se non viziate nella forma - devono essere automaticamente accolte (12). Tuttavia in tali circostanze è comunque possibile innanzitutto evidenziare formalmente alla Rsa il disagio organizzativo prodotto da astensioni dal lavoro dei rappresentanti sindacali che siano state programmate senza avere considerato le conseguenze subite dall'impresa, responsabilizzando così la controparte in merito ad eventuali successivi interventi a carico del personale resisi necessari per ovviare alle criticità operative emerse (13).

Note:

(8) Cfr. Cass. 17 marzo 1986, n. 1821.

(9) Cfr. Cass. 1° dicembre 1986, n. 7097.

(10) Cfr. Cass. 2 settembre 1996, n. 8032.

(11) Si pensi alla richiesta avanzata, nel periodo di maggior carico di lavoro, da uno o più rappresentanti sindacali adibiti all'unica squadra operaia che svolga il turno notturno.

(12) Cfr. Cass. 20 novembre 1997, n. 11573 nonché Cass. 26 giugno 1987, n. 5675.

(13) Ad esempio la necessità di incrementare le prestazioni straordinarie.

Esempio di comunicazione da inoltrare alla controparte sindacale

Si precisa che la richiesta di permesso sindacale ricevuta in data .../.../... e riferita alla giornata di .../.../... dalle ore ... alle ore ... comporta l'insorgenza di forti problematiche organizzative/produktive, pertanto si chiede di trasferirne la fruizione ad altra data/ora, onde consentire il mantenimento di un equilibrato clima di relazioni sindacali. In caso contrario, la Direzione aziendale sarà costretta ad attivarsi per garantire, con variazioni organizzative ed in particolare ..., il ripristino delle condizioni lavorative ordinarie nei reparti-uffici interessati.

In aggiunta, gli episodi in cui si sia maggiormente evidenziata la scarsa disponibilità sindacale nel valutare le problematiche aziendali possono - per lo meno in casi estremi - originare, in un successivo momento di espressione della dialettica sindacale, analoghe preclusioni da parte aziendale nei confronti di sopravvenute esigenze sindacali.

Permessi non retribuiti per i dirigenti delle rappresentanze sindacali

L'art. 24 dispone che i dirigenti delle Rsa, presentando istanza al datore di lavoro con preavviso di tre giorni, possano godere di permessi non retribuiti per presenziare a trattative sindacali, congressi o convegni di natura sindacale, in misura non inferiore ad otto giorni all'anno. Per quanto riguarda la titolarità del diritto e le modalità di fruizione valgono le osservazioni riportate nel precedente paragrafo. Si aggiunga che nella prassi operativa in realtà è frequente, per la partecipazione alle iniziative citate, che vengano comunque chiesti permessi retribuiti a carico del monte-ore conteggiato ai sensi dell'art. 23. Le istanze formulate in tal modo, anche se non corrispondenti al dettato legislati-

vo, sovente sono accettate dalle direzioni aziendali, in quanto successivamente la Rsa potrebbe comunque pretendere di godere, in qualsiasi momento, dei permessi sindacali retribuiti, fino ad esaurimento del quantitativo complessivamente spettante, che quindi non verrebbe risparmiato. Inoltre non è consentita al datore di lavoro la verifica puntuale dell'effettiva partecipazione dei rappresentanti sindacali ad iniziative, esterne all'azienda, che siano qualificabili come congressi o convegni ex art. 24. In altri termini la Rsa non è tenuta, in base alle disposizioni di legge in esame, a presentare alcuna documentazione comprovante la corrispondenza tra la ragione giustificatrice addotta dai suoi dirigenti, all'atto dell'inoltro della richiesta (consistente ad esempio in un corso formativo per sindacalisti, non rientrante nella fattispecie a cui si riferisce l'art. 24), e l'utilizzo successivo dei permessi. Pertanto eventuali irrigidimenti datoriali in merito alle procedure di concessione, fondate su questioni formali, rischierebbero di risultare poco efficaci. Semmai può essere utile, in relazione alla particolare ma frequente ipotesi di trattative aziendali che si protraggono molto a lungo nel tempo (ad esempio quelle per il rinnovo della contrattazione aziendale di contenuto economico), che il datore di lavoro d'intesa con la Rsa inizialmente scomputi, sino ad esaurimento, i permessi sindacali richiesti dal monte-ore retributivo complessivamente dovuto ai sensi dell'art. 23 (che comunque sarebbero stati fruiti per altre attività sindacali), valutando poi - in considerazione anche delle modalità con cui si è sviluppato il confronto sindacale - la concessione in alternativa di permessi retribuiti aggiuntivi ovvero di permessi non retribuiti ai sensi dell'art. 24.

Permessi per i dirigenti provinciali e nazionali

Gli articoli 30 e 31 della legge n. 300/1970 prevedono alcuni

permessi per i lavoratori che ricoprano ruoli sindacali di particolare rilievo, cumulabili con quelli spettanti ai sensi degli artt. 23 e 24, già esaminati. I membri degli organi direttivi provinciali e nazionali delle associazioni sindacali firmatarie dei contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva possono infatti fruire di ulteriori periodi di assenza dal lavoro, retribuiti ed illimitati, per la partecipazione alle riunioni degli organi suddetti. Si tratta di forme di tutela spesso poco utilizzate, in quanto i lavoratori abilitati a goderne chiedono sovente di essere posti in aspettativa non retribuita, sospendendo completamente l'attività lavorativa e decadendo quindi dal diritto al godimento di tutti i permessi di cui agli artt. 23, 24 e 30. Tuttavia non è prevista, nella disciplina legislativa vigente, l'incompatibilità tra il ruolo di membro o di dirigente della Rsa/Rsu e la partecipazione ad organismi sindacali o provinciali con incarichi direttivi. Quando ciò si verifica i lavoratori possono quindi utilizzare sia le agevolazioni previste per la loro carica sindacale aziendale, sia quelle previste per il ruolo provinciale o nazionale acquisito. In particolare si consideri che l'art. 30 agevola esclusivamente la partecipazione alle riunioni, non lo svolgimento di attività sindacale in senso lato o la gestione di trattative sindacali, come gli artt. 23 e 24, ai quali pertanto non si sovrappone. La circoscrizione della fattispecie individuata dal dettato legislativo consente al datore di lavoro, in applicazione dei generali principi di buona fede e correttezza nei rapporti contrattuali, di chiedere all'esponente sindacale provinciale o nazionale l'esibizione della documentazione utile a comprovare l'effettivo svolgimento dell'incontro ovvero - più pragmaticamente - di pretendere che la richiesta di concessione riporti in allegato copia della convocazione della riunione pervenuta dall'organo direttivo. A parte ciò, non so-

no previste formalità particolari per l'inoltro della richiesta di permesso né termini di preavviso, per cui quand'anche l'urgenza della convocazione dovesse provocare problematiche organizzative all'impresa, per la sostituzione del lavoratore assente, non è possibile l'opposizione di un rifiuto. L'unico vincolo rinvenibile nel dettato legislativo consiste infatti in un generico rinvio ai contratti collettivi per quanto attiene alla regolamentazione dei permessi.

Peraltro la contrattazione nazionale, nonostante l'ampiezza di tale rinvio, è intervenuta sino ad ora in misura molto contenuta, per lo più disponendo la quantità massima di ore fruibili dagli esponenti sindacali che si trovino nelle condizioni soggettive definite dall'art. 30 (14) - un limite assente nella disposizione statutaria - lasciando impregiudicato, per ogni altro aspetto, il libero esercizio delle modalità di astensione dal lavoro.

Aspettative per lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali

Analoga indeterminatezza riguarda la fruizione delle aspettative non retribuite, anch'esse spettanti, ai sensi dell'art. 31, ai titolari di cariche sindacali provinciali o nazionali ed in relazione alle quali non è neppure previsto l'intervento della contrattazione collettiva. Si consideri peraltro che eventuali accordi sottoscritti a livello aziendale potrebbero integrare legittimamente le carenze rinvenibili nella disciplina del Ccnl, prescrivendo procedure più dettagliate, che facilitino l'impresa nel garantire il regolare svolgimento dell'attività produttiva, nel rispetto delle prerogative sindacali. A tal fine si potrebbe ad esempio concordare un termine di preavviso per la presentazione delle richieste di permesso ovvero una percentuale massima di assenza dei rappresentanti sindacali dal reparto/ufficio - il

cui superamento comporti il posticipo della concessione dei permessi - od ancora la durata massima delle astensioni retribuite dal lavoro. In relazione alle aspettative si consideri poi che il testo di legge in esame non prevede periodi di godimento minimi o massimi, pertanto è possibile che la sospensione del rapporto di lavoro (la quale peraltro avviene, è bene ricordarlo, senza aggravii economici di alcun tipo per il datore di lavoro) intervenga con modalità frazionate - alcuni giorni di lavoro alternati a giorni di godimento dell'aspettativa - che evidentemente potrebbero ingenerare problematiche organizzative particolarmente rilevanti. Si consideri ad esempio la difficoltà di programmare l'assunzione di nuovo personale in sostituzione del lavoratore assente, stante l'impossibilità di prevedere la durata dell'astensione dal lavoro. Solo un approccio alle relazioni industriali informato a criteri di correttezza e di rispetto delle esigenze della controparte (agibilità sindacale vs agibilità aziendale) può quindi prevenire problematiche operative certamente significative.

Contrattazione collettiva nazionale

I principali contratti collettivi nazionali, negli articoli riferiti ai permessi sindacali, in parte si limitano a rinviare al contenuto delle disposizioni statutarie esaminate nei precedenti paragrafi, in parte introducono alcune precisazioni, solitamente finalizzate ad incrementare il livello di tutela dei rappresentanti sindacali unitari. In particolare l'intervento più diffuso è forse la ridefinizione della quantità delle ore di permesso retribuito spettante alla Rsu, per proporziarle al numero di lavoratori presenti in azienda, onde garantire che l'attività sindacale non sia penalizzata dalla crescita dimensionale dell'impresa. Ad esempio l'art. 4, Disciplina generale, sezione II del Ccnl 7

maggio 2003 per l'industria Metalmeccanica prevede che i permessi, fruibili nelle unità produttive fino a 200 dipendenti, non possano essere inferiori a 1 ora e 30 minuti all'anno per ciascun lavoratore. Similmente l'art. 13 del Ccnl 28 maggio 2004 per l'industria Tessile prevede che nelle unità produttive con organico superiore a 15 e fino a 120 dipendenti le ore di permesso siano 2 all'anno per ogni lavoratore. Alcuni Ccnl oltre ad intervenire sul monte-ore dei permessi sindacali ridefiniscono il numero dei membri della rappresentanza, incrementandolo rispetto alla previsione dell'art. 23 della legge n. 300/1970, soprattutto in riferimento alle imprese di maggiori dimensioni. Ad esempio l'art. 58 del Ccnl 12 febbraio 2002 per l'industria Chimica e l'art. 61 del Ccnl 2 giugno 2004 per l'industria della Gomma-Plastica dispongono entrambi una scala parametrica che prevede da 3 a 30 rappresentanti sindacali, in base all'organico dell'impresa.

Ripartizione delle ore di permesso

Un problema più delicato, risolto con modalità molto differenziate nei vari comparti, è rappresentato poi dalla ripartizione tra i singoli rappresentanti aziendali delle ore complessivamente spettanti a titolo di permesso sindacale. Alcuni Ccnl (15) disciplinano specifici criteri di assegnazione dei permessi - che vengono in parte attribuiti ai componenti della Rsu designati dalle Oo.Ss.Ll di categoria, in parte ai restanti membri - nonché particolari modalità di ulteriore suddivisione dei due sottogruppi così definiti. Si tratta di sistemi di

Note:

(14) Cfr. l'art. 4, Disciplina generale, Sezione seconda del Ccnl 7 maggio 2003 per l'industria Metalmeccanica.

(15) L'esempio più noto è rappresentato dall'accordo nazionale 2 febbraio 1994 per l'industria Metalmeccanica.

computo complessi, che non è facile applicare o monitorare. Tuttavia si consideri che, con varie formulazioni, la contrattazione nazionale spesso (16) prevede che venga incaricato della gestione amministrativa del monte-ore un esponente della Rsu, il cui nominativo deve essere comunicato all'azienda e che pertanto diviene il riferimento privilegiato per informazioni e negoziazioni in merito al godimento dei permessi sindacali. Atteso peraltro che i membri della Rsu possono legittimamente concordare tra loro una suddivisione della fruizione informata a criteri differenti da quelli disciplinati dalla regolamentazione nazionale, è opportuno che i datori di lavoro si limitino semplicemente a verificare che non venga richiesto complessivamente un quantitativo di ore superiore a quanto spettante, senza intromettersi nella disamina dettagliata delle modalità di ripartizione. Eventuali controversie insorte tra i rappresentanti sindacali, in merito al sistema di suddivisione adottato, non sono infatti sempre risolvibili semplicemente operando i conteggi definiti, con criteri generali, dal Ccnl ed è quindi più opportuno che siano gestite dalla Rsu medesima al proprio interno. In attesa che i contenziosi eventualmente insorti si risolvano (17), l'impresa dovrebbe soprassedere temporaneamente al riconoscimento dei permessi, sino a che il membro della rappresentanza sindacale, delegato alla gestione amministrativa del monte-ore ai sensi delle disposizioni contrattuali collettive applicate (18), trasmetta alla direzione - possibilmente in forma scritta - una conferma ovvero un diniego in merito alla esigibilità delle richieste.

Trattamento retributivo

In relazione al trattamento retributivo spettante ai rappresentanti sindacali per il godimento dei permessi previsti dall'art. 23, la contrattazione

nazionale a volte riporta indicazioni che consentono di supplire all'assenza di previsioni sufficientemente dettagliate nel dettato legislativo. Ad esempio espressioni come «retribuzione globale di fatto» (19), ovvero il rinvio alle disposizioni riferite agli elementi-base ed aggiuntivi della retribuzione (20), comportano senza possibilità di fraintendimento la spettanza di tutto il trattamento economico di cui i lavoratori avrebbero goduto svolgendo regolarmente la propria prestazione lavorativa. Qualora invece il Ccnl (21) non preveda alcunché in tal senso, può essere opportuno condividere, in sede aziendale, l'aggiunta di una nota a verbale di carattere interpretativo, che elenchi le voci retributive da considerare, per prevenire l'insorgenza di contenziosi difficilmente risolvibili. In linea generale tuttavia si tenga presente che - se non si sono verificati in corso d'anno problematiche straordinarie, che affrontate in sede sindacale abbiano comportato di per sé sole l'esaurimento di tutto il monte-ore spettante alla Rsu - eccessivi irrigidimenti datoriali nel conteggio degli importi ovvero l'adozione di interpretazioni molto restrittive potrebbero risultare controproducenti, provocando di fatto per reazione, come sistema di riaffermazione dell'agibilità sindacale, l'incremento delle richieste di concessione dei permessi fino a concorrenza del quantitativo di ore complessivamente dovuto.

Forma delle istanze di concessione

Infine si noti che alcuni Ccnl dispongono, in relazione ai permessi non retribuiti per cariche sindacali provinciali o nazionali, che l'inoltro delle istanze di concessione avvenga, in forma scritta, da parte delle Oo.Ss.Ll. di categoria - non del lavoratore - e che destinataria sia l'associazione di appartenenza dell'impre-

sa (22), a cui spetta poi provvedere a segnalarne il contenuto alla direzione aziendale interessata. Si tratta di clausole procedurali in realtà prive di pregnanza, in quanto le associazioni di rappresentanza dei datori di lavoro non sono in grado di svolgere dettagliate verifiche di merito sulla sussistenza delle condizioni per il riconoscimento del diritto di astensione dal lavoro, quindi si limitano in genere ad effettuare burocraticamente un semplice passaggio di corrispondenza, rallentando senza beneficio l'*iter* di concessione e provocando, in situazioni di urgenza, anche disagi operativi (23). Può quindi essere opportuno che le imprese chiedano ai lavoratori ricoprenti cariche sindacali provinciali o nazionali di anticipare comunque ai propri uffici, per le vie brevi, copia dell'istanza trasmessa dalle Oo.Ss.Ll. all'associazione datoriale, al fine di consentire alle funzioni aziendali preposte la programmazione - con sufficiente anticipo - degli interventi organizzativi necessari per contenere le problematiche indotte dall'assenza del lavoratore.

Note:

(16) Cfr. il punto 5 dell'accordo nazionale del 2 febbraio 1994 per l'industria Metalmeccanica.

(17) In particolare quando le istanze pervenute alla Direzione aziendale non risultano approvate dalla Rsu all'unanimità, ad esempio perché alcuni rappresentanti sindacali hanno avvertito, formalmente od informalmente, di non avere ratificato la richiesta inoltrata.

(18) In carenza di previsioni nel Ccnl è quindi opportuno operare integrazioni a livello aziendale.

(19) Cfr. l'art. 4 DG, sezione II del Ccnl 7 maggio 2003 per l'industria Metalmeccanica.

(20) Cfr. l'art. 16 del Ccnl 28 maggio 2004 per l'industria Tessile.

(21) Cfr. l'art. 58 del Ccnl 12 febbraio 2002 per l'industria Chimica.

(22) Cfr. l'art. 4 DG, sezione II del Ccnl 7 maggio 2003 per l'industria Metalmeccanica.

(23) Un parziale vantaggio derivante da tali pratiche è di fatto ravvisabile solo nella conduzione di un monitoraggio complessivo delle modalità di esercizio dei diritti riconosciuti dall'art. 24, che può forse evidenziare gli eventuali abusi di maggiore rilievo.

Contrattazione collettiva aziendale

In relazione al ruolo che la contrattazione collettiva aziendale può svolgere riguardo alle modalità di concessione dei permessi sindacali, non è possibile fornire indicazioni omogenee, in quanto le specificità aziendali possono rendere utili interventi tra loro molto diversificati. In linea generale si considerino tuttavia i seguenti suggerimenti operativi:

1) se l'impresa ha adottato sistemi retributivi finalizzati, direttamente od indirettamente, a gratificare la partecipazione individuale al lavoro (premi presenza ovvero modelli di distribuzione dei Pdr correlati alla verifica del numero di giorni/ore di partecipazione al lavoro od altri interventi assimilabili), è opportuno evitare che i criteri di quantificazione e distribuzione degli importi siano influenzati dalle richieste di assenza retribuita dal posto di lavoro per lo svolgimento di attività sindacale. Tali impostazioni infatti potrebbero configurare, in qualche misura, un trattamento collettivo discriminatorio ai sensi del combinato disposto degli artt. 16 e 17 della legge n. 300/1970, vietato e sanzionato anche penalmente (24) allorché si dovesse ravvisare un pregiudizio a carico dei lavoratori dovuto alla loro affiliazione sindacale. Pertanto sono sconsigliabili formulazioni che prevedano ad esempio il riproporzionamento dei valori economici, corrisposti individualmente, in base all'effettiva presenza al lavoro registrata nell'unità di tempo prescelta, computando come assenze anche i giorni/ore di permesso sindacale goduto;

2) può capitare che la direzione aziendale ritenga di agevolare la fruizione dei permessi, in previsione di trattative sindacali particolarmente complesse, per le quali sia utile che le Rsu godano del monte-ore previsto dagli artt. 23 e 24 con modalità "elastiche", onde evitare indebiti rallentamenti delle dinamiche negoziali dovute all'esaurimento

delle quote spettanti. In tali circostanze, piuttosto che concedere permessi aggiuntivi (determinando precedenti difficilmente gestibili) è forse opportuno sospendere l'applicazione dei vincoli, legislativi e di Ccnl, posti alla facoltà di trascinarsi, di cui si è detto nei precedenti paragrafi, consentendo la fruizione dei diritti di astensione dal lavoro non utilizzati e di fatto prescritti, ovvero l'anticipazione dei successivi non ancora maturati;

3) occorre evitare ogni modalità di gestione dei permessi sindacali che sia improntata a criteri di tipo prettamente retributivo, in quanto tali diritti non rappresentano *benefit* individuali ma sistemi di valorizzazione del confronto con finalità di tutela collettiva dei lavoratori. Conseguentemente non avrebbero senso logico, oltre a non essere sostenibili in termini tecnico-giuridici, le intese aziendali che ad esempio incrementassero il monte-ore complessivamente dovuto alla Rsu pur senza che si siano verificate trattative straordinarie od altri eventi in qualche modo idonei a giustificare un'attività sindacale particolarmente intensa, bastando per quella ordinaria le previsioni di Ccnl. Per le stesse ragioni sarebbe ancor meno opportuno riconoscere quote orarie, maggiorazioni per lavoro straordinario ovvero altre agevolazioni, per la partecipazione ad incontri sindacali tenutisi al di fuori dell'orario di lavoro individualmente praticato dai rappresentanti sindacali;

4) considerati infine sia il rischio che un uso eccessivamente parcellizzato e improvvisato dei permessi possa determinare difficoltà nell'organizzazione del lavoro, sia l'impossibilità di disporre lecitamente procedure di precettazione dei lavoratori - che quand'anche sottoscritti in specifici accordi sindacali potrebbero risultare nulle per contrarietà a norme imperative riferite all'agibilità sindacale -, può essere opportuno definire congiuntamente a livello aziendale congrui termini di preavviso, più ampi di

quelli (solitamente molto brevi) normati dal Ccnl di settore, onde prevenire od almeno contenere possibili problematiche operative e gestionali.

Nota:

(24) Art. 38 della legge n. 300/1970.

Contrattazione collettiva aziendale

In relazione al ruolo che la contrattazione collettiva aziendale può svolgere riguardo alle modalità di concessione dei permessi sindacali, non è possibile fornire indicazioni omogenee, in quanto le specificità aziendali possono rendere utili interventi tra loro molto diversificati. In linea generale si considerino tuttavia i seguenti suggerimenti operativi:

1) se l'impresa ha adottato sistemi retributivi finalizzati, direttamente od indirettamente, a gratificare la partecipazione individuale al lavoro (premi presenza ovvero modelli di distribuzione dei Pdr correlati alla verifica del numero di giorni/ore di partecipazione al lavoro od altri interventi assimilabili), è opportuno evitare che i criteri di quantificazione e distribuzione degli importi siano influenzati dalle richieste di assenza retribuita dal posto di lavoro per lo svolgimento di attività sindacale. Tali impostazioni infatti potrebbero configurare, in qualche misura, un trattamento collettivo discriminatorio ai sensi del combinato disposto degli artt. 16 e 17 della legge n. 300/1970, vietato e sanzionato anche penalmente (24) allorché si dovesse ravvisare un pregiudizio a carico dei lavoratori dovuto alla loro affiliazione sindacale. Pertanto sono sconsigliabili formulazioni che prevedano ad esempio il riproporzionamento dei valori economici, corrisposti individualmente, in base all'effettiva presenza al lavoro registrata nell'unità di tempo prescelta, computando come assenze anche i giorni/ore di permesso sindacale goduto;

2) può capitare che la direzione aziendale ritenga di agevolare la fruizione dei permessi, in previsione di trattative sindacali particolarmente complesse, per le quali sia utile che le Rsu godano del monte-ore previsto dagli artt. 23 e 24 con modalità "elastiche", onde evitare indebiti rallentamenti delle dinamiche negoziali dovute all'esaurimento

delle quote spettanti. In tali circostanze, piuttosto che concedere permessi aggiuntivi (determinando precedenti difficilmente gestibili) è forse opportuno sospendere l'applicazione dei vincoli, legislativi e di Ccnl, posti alla facoltà di trascinarsi, di cui si è detto nei precedenti paragrafi, consentendo la fruizione dei diritti di astensione dal lavoro non utilizzati e di fatto prescritti, ovvero l'anticipazione dei successivi non ancora maturati;

3) occorre evitare ogni modalità di gestione dei permessi sindacali che sia improntata a criteri di tipo prettamente retributivo, in quanto tali diritti non rappresentano *benefit* individuali ma sistemi di valorizzazione del confronto con finalità di tutela collettiva dei lavoratori. Conseguentemente non avrebbero senso logico, oltre a non essere sostenibili in termini tecnico-giuridici, le intese aziendali che ad esempio incrementassero il monte-ore complessivamente dovuto alla Rsu pur senza che si siano verificate trattative straordinarie od altri eventi in qualche modo idonei a giustificare un'attività sindacale particolarmente intensa, bastando per quella ordinaria le previsioni di Ccnl. Per le stesse ragioni sarebbe ancor meno opportuno riconoscere quote orarie, maggiorazioni per lavoro straordinario ovvero altre agevolazioni, per la partecipazione ad incontri sindacali tenutisi al di fuori dell'orario di lavoro individualmente praticato dai rappresentanti sindacali;

4) considerati infine sia il rischio che un uso eccessivamente parcellizzato e improvvisato dei permessi possa determinare difficoltà nell'organizzazione del lavoro, sia l'impossibilità di disporre lecitamente procedure di precettazione dei lavoratori - che quand'anche sottoscritti in specifici accordi sindacali potrebbero risultare nulle per contrarietà a norme imperative riferite all'agibilità sindacale -, può essere opportuno definire congiuntamente a livello aziendale congrui termini di preavviso, più ampi di

quelli (solitamente molto brevi) normati dal Ccnl di settore, onde prevenire od almeno contenere possibili problematiche operative e gestionali.

Nota:

(24) Art. 38 della legge n. 300/1970.