

Tribunale di Venezia 21 novembre 2022

Federico Manfredi
 Avvocato in Milano
 Trifirò & Partners Avvocati

Legittimo il rifiuto all'assemblea sindacale presso i locali aziendali

Il libero esercizio dell'attività sindacale viene stabilito in forma netta ed immediatamente precettiva dall'art. 39 della Costituzione, prevedendo al primo comma che "L'organizzazione sindacale è libera".

Principio che trova riflesso anche nella Convenzione Internazionale del Lavoro (O.I.L.), resa esecutiva in Italia dalla Legge 23 marzo 1958 n. 367.

Detta libertà inalienabile ed incompressibile necessità, proprio in ragione della sua vastità dispositiva, necessita che ulteriori norme meglio specifichino e riempiano di significato quel primo comma dell'art. 39 Cost., ricercando una serie di norme più aderenti alle situazioni che in fatto potrebbero verificarsi nell'organizzazione sindacale.

Tale attuazione viene svolta per larga parte dalla L. 20 maggio 1970, n. 300, che riserva alle RSA e agli altri soggetti identificati dall'articolo 19 St. Lav. importanti prerogative preordinate allo scopo di promuovere e sostenere le attività sindacali in azienda. Si tratta di previsioni che superano il riconoscimento della sola libertà sindacale e che fondano dei veri e propri diritti in capo alle RSA, cui, correlativamente corrispondono obblighi di cooperazione in capo al datore di lavoro.

È in questo ambito sistematico che l'art. 20 St. Lav. riconosce espressamente il diritto di tutti i lavoratori di riunirsi in assemblea fuori dell'orario di lavoro, nonché all'interno dello stesso¹. Ma il diritto all'as-

Il Tribunale del Lavoro di Venezia, conformandosi ad una pronuncia risalente della Cassazione, ha ritenuto che non sarebbe da considerarsi antisindacale il diniego del datore di lavoro allo svolgimento dell'assemblea sindacale presso i locali aziendali a cui prendano parte consulenti esterni all'organizzazione dell'impresa.

Per la sentenza in commento la portata dell'art. 20 St. Lav. sarebbe da interpretarsi in senso restrittivo, consentendo la partecipazione all'assemblea solo dei dirigenti del sindacato estranei all'organico della società.

LA MASSIMA

È del tutto legittimo che il datore di lavoro limiti l'utilizzazione dei locali aziendali da parte degli estranei, laddove non rientrino tra i soggetti che ex art. 20 L. 300/70 e 58 CCNL abbiano diritto a partecipare all'assemblea stessa

¶ Trib. Venezia 21 novembre 2022, Giud. Menegazzo

semblea – seppur incompressibile – non sfugge alle generali regole del diritto comune in materia di interpretazione della Legge di cui all'art. 12 delle Preleggi.

Ed è proprio questo curioso mix fra Costituzione, Statuto dei Lavoratori e Preleggi a rappresentare la chiave risolutiva della questione giuridica risolta dalla sentenza 21 novembre 2022 del Tribunale del Lavoro di Venezia in commento.

Brevi cenni in punto di fatto

Il caso affrontato dal Tribunale di Venezia trae origine dal rifiuto di una società all'uso dei locali aziendali da parte dell'O.S. per l'assemblea che avrebbe dovuto tenersi presso l'impresa, sulla base del fatto che alla stessa avrebbero partecipato soggetti estranei all'azienda. L'O.S. proponeva ricorso ai sensi dell'art. 28

1. In quest'ultimo caso nel limite di 10 ore annue retribuite.

St. Lav. ritenendo che il rifiuto da parte della società di concedere i locali aziendali per lo svolgimento dell'assemblea, fosse un tentativo di impedire il libero esercizio dell'attività sindacale e l'informazione dei lavoratori su temi quali lo stress lavoro-correlato.

Il libero esercizio dell'attività sindacale

Si è anticipato che l'art. 20 St. Lav. attribuisce a tutti i lavoratori il diritto potestativo di sospendere l'esecuzione della prestazione lavorativa al fine di riunirsi in assemblea anche durante l'orario di lavoro. La titolarità del diritto in parola viene posta direttamente in capo ai lavoratori - tutti i lavoratori - anche coloro non iscritti al sindacato o coloro sospesi dal lavoro (ad es. CIG).

L'art. 20, postulato il diritto di assemblea dei lavoratori, e individuati coloro che hanno diritto a partecipare e che hanno diritto a indire la medesima assemblea^[2], procede a dettarne le modalità e i luoghi di svolgimento (1 comma)^[3]. Più nel dettaglio, la disposizione in parola prevede che: i) le riunioni vengano indette dalle RSA/RSU con ordine del giorno su materie di interesse sindacale; ii) possano parteciparvi, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale.

Punti, quest'ultimi che valgono a specificare, ma anche limitare, la portata oggettiva e soggettiva del legittimo svolgimento delle assemblee sindacali.

Con primo riguardo alla portata oggettiva della riunione viene disposto che esse debbano avere ad oggetto *materie di interesse sindacale e del lavoro* - escludendo quindi, secondo una prima interpretazione, qualsiasi controllo di merito sull'oggetto dell'assemblea vuoi da parte del datore di lavoro vuoi, in caso di contestazione, da parte del giudice. Tuttavia, una tale ampia portata di significato ha effettivamente creato non pochi problemi interpretativi: leggendo il testo della norma sulla base dei risultati dell'elaborazione in materia di sciopero politico e segnatamente di sciopero politico economico, ne deriva che oggetto

dell'assemblea possono essere non solo le questioni che attengono alle condizioni del rapporto contrattuale di lavoro ma anche quelle che hanno a che fare in senso lato con le condizioni generali dei lavoratori.

Sulla base di tale impostazione, sarebbe del tutto conforme alle previsioni dell'articolo 20 St. lav. un'assemblea avente ad oggetto la riforma pensionistica o la politica fiscale o la materia della sicurezza del lavoro, ma non altrettanto potrebbe dirsi per un'assemblea avente ad oggetto l'opportunità o meno di un intervento militare in una data area del pianeta - questo perché sebbene il tema della pace, sebbene sia un tema verso il quale il mondo sindacale è sensibile, non riguarda specificamente le condizioni dei lavoratori e pertanto fuoriesce dalle materie di cui all'articolo 20 in questione^[4].

Quanto, invece, ai limiti soggettivi all'assemblea sindacale la norma in esame autorizza alla partecipazione - oltre a tutti i dipendenti dell'impresa - anche i dirigenti esterni del sindacato cui fa capo la RSA o la RSU che convoca l'assemblea. Ma nulla è detto tuttavia su soggetti esterni, quali psicologi, professori o professionisti della materia all'ordine del giorno.

La questione di diritto

Ebbene, l'oggetto della pronuncia in commento corre proprio su quest'ultima considerazione essendo stato vietato lo svolgimento dell'assemblea proprio per via della partecipazione a detta assemblea, e dunque l'ingresso nei locali aziendali, di soggetti esterni all'attività lavorativa e sindacale.

Si tratta, dunque, di comprendere in quale senso si debba interpretare il silenzio del Legislatore rispetto alla partecipazione all'assemblea sindacale di soggetti estranei all'organizzazione aziendale che non siano dirigenti dell'O.S. convocante.

Un primo spunto dirimente rispetto alla questione che ci occupa viene offerto dal fatto che per espressa previsione della lettera normativa i lavoratori hanno il diritto, ma non anche il dovere, di riunirsi all'interno del luogo di lavoro. Mentre il datore di lavoro non ha

2. Il potere di convocare l'assemblea spetta alle RSA singolarmente o congiuntamente ma può essere esercitato dalle R.S.U. di cui all'accordo interconfederale del 20 dicembre 1993 - oggi il T.U. del 10 gennaio 2014. A tal proposito vi è stato, come già accennato, un intenso dibattito dottrinale giurisprudenziale volto a determinare se il diritto spettasse ad ogni singola componente sindacale (ut supra) o alla RSU nel suo complesso come organo collegiale (Cass. Civ. sez. lav. 16 ottobre 2014, n.21931).

3. Le firme sindacali che intendono convocare l'assemblea hanno il dovere di comunicarlo al datore di lavoro.

4. Trib. Milano, 19 dicembre 2001.

in generale alcun interesse proprio allo svolgimento dell'assemblea ed alle sue modalità, una volta fatta salva la sicurezza dell'azienda nel senso più ampio.

A ciò aggiungesi, inoltre, che sul piano sistematico il datore di lavoro – al pari di ogni altro proprietario/locatore – gode dello *jus excludendi alios* sugli immobili strumentali all'esercizio dell'attività d'impresa di cui è titolare. Ciò con la conseguenza che il “punto di partenza” per risolvere la questione sollevata dall'art. 20 St. Lav. È rappresentato dal generale potere di diritto comune dell'impresa datoriale di impedire l'accesso ai locali aziendali dei terzi estranei alla società.

Su tale “base” si innesta, poi, l'eccezione di legge a tale potere prevista al citato art. 20 St. Lav.. Fattispecie, questa, che al pari di ogni altra legge eccezionale non è suscettibile di estensione per analogia a diverse fattispecie non espressamente contemplate ex art. 14 Prel.^[5]

Questo il percorso interpretativo sul quale corre il significato assegnato dalla giurisprudenza al silenzio del Legislatore, la quale assegnandovi portata restrittiva ritiene che gli unici soggetti estranei all'Impresa legittimati all'ingresso presso i locali aziendali siano i dirigenti dell'O.S..

La sentenza in esame

Il Tribunale di Venezia, nell'analizzare il caso oggetto di tale commento, ha necessariamente dovuto rigettare il ricorso perché manchevole dei più basilari elementi della condotta antisindacale così come descritta dall'art. 28 St. Lav.

Trattandosi di locali aziendali, presso i quali è normalmente svolta attività lavorativa, di produzione, intellettuale, di qualsiasi natura essa sia, il cui prodotto è frutto dell'attività imprenditoriale del datore di lavoro, deve sempre essere a questi garantita la tutela della propria attività ai sensi dell'art. 41 Cost., come già aveva chiarito la Cassazione^[6] nel 2014. Anche allora la Corte si era pronunciata sulla proposizione da parte di una O.S. di un procedimento per reprimere la condotta antisindacale del datore di lavoro: il Collegio ha ribadito che la definizione della condotta antisindacale, di cui all'art. 28 sopra citato, individua il comportamento illegittimo non in base a caratteristi-

che sindacali, bensì alla sua idoneità a ledere i “beni” protetti. Pertanto, la Corte aveva ritenuto *“inammissibile il motivo di ricorso perché sebbene sia sufficiente che il comportamento leda oggettivamente gli interessi collettivi di cui sono portatrici le organizzazioni sindacali, non essendo necessario uno specifico intento lesivo del datore di lavoro, era onere dell'appellante fornire la prova, per confutare la decisione dell'appello, che la scelta del luogo operata dal sindacato fosse stata concretamente di ostacolo all'attività aziendale o che avesse creato un effettivo pericolo per l'incolumità dei lavoratori”*.

Applicando il medesimo ragionamento al caso di specie, il sindacato, non solo non ha dato alcuna prova del danno patito, ma si è visto comunque assicurato il proprio diritto all'assemblea in orario di lavoro, appena poche settimane dopo la data fissata per lo svolgimento della negata assemblea in questione. La Cassazione nel 2014 procede affermando che: *“questa Corte ha già avuto modo di chiarire che l'esercizio del diritto di riunione previsto dall' art. 20 dello Statuto può essere esercitato in piena libertà di luogo, sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro; non è infatti ravvisabile alcun interesse del datore di lavoro a che l'assemblea dei lavoratori si svolga proprio all'interno dell'unità produttiva. L'interesse del datore di lavoro è unicamente diretto a salvaguardare la sicurezza degli impianti ed eventualmente la possibilità di continuazione dell'attività lavorativa da parte di coloro che non partecipano all'assemblea. Interesse che non può essere messo in pericolo in caso di assemblea esterna al luogo di lavoro.”*

Nel caso di specie, la presenza sul luogo di lavoro di soggetti esterni all'attività lavorativa, nonché all'attività sindacale, si deve ritenere che presentassero un pericolo per l'attività del datore di lavoro, o che comunque fosse suo diritto evitare l'esposizione a qualunque rischio della propria azienda.

Pertanto, la sentenza in commento, confermandosi ad una risalente pronuncia della Cassazione ha ritenuto che *“il diritto delle rappresentanze sindacali aziendali di disporre di un locale idoneo per le loro riunioni all'interno dell'azienda non include quello di invitare, senza il consenso del datore di lavoro, soggetti*

5. La norma dispone che *“Le leggi penali e quelle che fanno eccezione a regole generali o ad altre leggi non si applicano oltre i casi e i tempi in esse considerati”*.

6. Cass.civ., sez. lav., 19 novembre 2014, n. 24670.

*estranei all'impresa ad accedere e trattenersi nel locale stesso*⁷. E, ritenendo, per l'effetto giustificata la comprensione dello *jus excludendi alios* del datore di lavoro solo in caso di partecipazione all'assemblea di sin-

dacalisti esterni in conformità con la sua funzione di discussione non solo dei problemi dell'azienda o del reparto, ma di tutta la tematica complessiva dell'iniziativa del sindacato. ●

7. Cfr. Cass. sez. lav., 27 marzo 1982, n. 1906.