

IL TRASFERIMENTO DEL DIRIGENTE SINDACALE: LA NECESSITÀ DEL NULLA OSTA DELL'ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI RIFERIMENTO. LA CONDOTTA ANTISINDACALE.

Con riferimento alle cd. prerogative sindacali e, in particolare, alla necessità del nulla osta dell'OO.SS. di appartenenza, in caso di trasferimento del dirigente sindacale, lo snodo principale è costituito dall'art. 22 Legge 300/70, per il quale: "Il trasferimento dall'unità produttiva dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui al precedente articolo 19, dei candidati e dei membri di commissione interna può essere disposto solo previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza.

Le disposizioni di cui al comma precedente ed ai commi quarto, quinto, sesto e settimo dell'articolo 18 si applicano sino alla fine del terzo mese successivo a quello in cui è stata eletta la commissione interna per i candidati nelle elezioni della commissione stessa e sino alla fine dell'anno successivo a quello in cui è cessato l'incarico per tutti gli altri".

La norma, per come si evince dal tenore letterale della stessa, tutela esclusivamente le cd. Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU), introdotte dall'Intesa Quadro del 1° marzo 1991 tra Cgil, Cisl e Uil e dal successivo Accordo interconfederale del 23 luglio 1993, con il quale di fatto - salvo limitati casi -, le Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA) sono state sostituite dalle RSU.

In sintesi, i Rappresentanti Sindacali Unitari sono quei dipendenti delegati a rappresentare gli interessi di tutti colleghi di lavoro.

Vengono nominati all'esito di una consultazione elettorale aperta a tutti i lavoratori, iscritti o meno al sindacato, per la quale si procede con scrutinio interno alla struttura lavorativa, pubblica o privata che sia.

Ciò detto, si evidenzia come il citato art. 22 dello Statuto dei Lavoratori, si applica evidentemente sia al settore lavorativo privato che a quello pubblico.

Nessun dubbio, infatti, può nutrirsi in merito all'applicabilità delle previsioni di cui agli artt. 15 e 22 della L. 300/1970 nell'ambito del pubblico impiego cd. privatizzato, come chiaramente desumibile dal disposto degli artt. 42, comma 1 del D. L.vo n. 165 del 30.03.2001 ("nelle pubbliche amministrazioni la libertà e l'attività sindacale sono tutelate nelle forme previste dalle disposizioni della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni") e 51, comma 2 del medesimo D. L.vo ("la legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni, si applica alle pubbliche amministrazioni a prescindere dal numero dei dipendenti").

Con riferimento all'art. 22 appena citato, si deve rimarcare che lo stesso predispone una particolare tutela del dirigente delle rappresentanze sindacali aziendali (ora RSU) di cui al precedente art. 19, dei candidati e dei membri di commissione interna statuendo che il loro trasferimento "può essere disposto solo previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza".

Nel pubblico impiego, nondimeno, oltre alla speciale tutela dei rappresentanti sindacali unitari, prevista dal predetto art. 22, sono viepiù previste salvaguardie per diverse categorie sindacali.

L'art. 19 del D.P.R. n. 333 del 03.08.1990 (Regolamento per il recepimento delle norme risultanti dalla disciplina prevista dall'accordo del 23 dicembre 1989 concerne il personale del comparto delle Regioni e degli Enti Pubblici non Economici da esse dipendenti, dei Comuni, delle Province,

delle Comunità Montane, loro consorzi o associazioni di cui all'art. 4 del decreto del Presidente della Repubblica 5 marzo 1986 n. 68), riproduce, infatti, letteralmente la norma di cui all'art. 22 dello Statuto dei Lavoratori: "Il trasferimento in una unità produttiva, ubicata in diverso comune o circoscrizione comunale, dei dirigenti sindacali degli organismi rappresentativi dei dipendenti di cui all'art. 25 della legge 29 marzo 1983, n. 93, e delle organizzazioni e confederazioni sindacali può essere disposto solo previo nulla osta delle rispettive organizzazioni di appartenenza. 2. Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano sino alla fine dell'anno successivo alla data di cessazione del mandato sindacale", tuttavia, tra i destinatari della norma, figurano ulteriori categorie di sindacalisti, quali i "dirigenti sindacali degli organismi rappresentativi e delle organizzazioni e confederazioni sindacali".

Sempre con specifico riferimento al pubblico impiego si segnala viepiù l'art. 18, comma 4, CCNQ 7/8/98, per il quale: "Il trasferimento in un'unità operativa ubicata in sede diversa da quella di assegnazione dei dirigenti sindacali indicati nell'art. 10, può essere predisposto solo previo nulla osta delle rispettive organizzazioni sindacali di appartenenza e della RSU ove il dirigente ne sia componente".

Dal combinato disposto dalle norme appena richiamate emerge come, nel settore pubblico, l'ineludibilità del nulla osta dell'OO.SS. di appartenenza, in caso di trasferimento del dirigente sindacale, non risulta appannaggio del solo Rappresentante Sindacale Unitario, ma anche dei: "... dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali (RSA) delle associazioni sindacali rappresentative non aderenti all'accordo quadro per la costituzione delle RSU del 7 agosto 1998 e che pertanto conservano, ai sensi dell'art.10 dell'accordo quadro, le proprie RSA; - i dirigenti sindacali dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative che, dopo la elezione delle RSU, siano rimasti operativi nei luoghi di lavoro nonché quelli delle medesime associazioni aventi titolo a partecipare alla contrattazione collettiva integrativa; - i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o aspettativa" (art. 10 CCNQ 7/08/98).

La ratio dell'istituto in parola è quella di tutela antidiscriminatoria sia della specifica persona fisica rivestente tali qualità, sia, e soprattutto, dell'organizzazione sindacale, la quale viene chiamata a consentire lo spostamento sulla base delle proprie valutazioni organizzative, nel senso di prendere in considerazione se l'allontanamento del dirigente è compatibile con la struttura organica che il sindacato in quel momento si è data.

Tuttavia, giova rimarcare come non ogni "trasferimento" necessita del relativo nulla osta sindacale.

Tanto è vero che: "L'art. 18, comma 4, dell'accordo quadro sulle prerogative sindacali, stipulato il 7 agosto 1998, nel condizionare al previo nulla osta del sindacato di appartenenza il trasferimento del dirigente sindacale "in un'unità operativa ubicata in sede diversa da quella di assegnazione", rimane nel solco dell'art. 22 della legge n. 300 del 1970, che pure condiziona al nulla osta il trasferimento dalla "unità produttiva", ma aggiunge il requisito del trasferimento di "sede", cosicché, per l'accordo quadro, non occorre nulla osta al trasferimento fra unità operative entro la medesima sede, dovendosi ritenere che la nozione di "sede" sia più ampia di quella di "unità produttiva" e, in mancanza di una definizione fornita dall'accordo quadro, sia desumibile dall'art. 1, secondo comma, della legge n. 417 del 1978, dettato per i dipendenti statali, secondo il quale

"per sede di servizio si intende il centro abitato o la località isolata in cui hanno sede l'ufficio o l'impianto presso il quale il dipendente presta abitualmente servizio" (Cass. civ. Sez. lavoro, 15/12/2011, n. 27048).

Se l'intento è quello di preservare il dirigente e la medesima organizzazione sindacale, la garanzia posta dall'art. 22 dello statuto dei lavoratori - secondo cui il trasferimento del dirigente di una rappresentanza sindacale aziendale è consentito solo previo nulla osta della associazione sindacale di appartenenza - riguarda i lavoratori che, a prescindere dalla qualificazione meramente nominalistica della loro posizione nell'organismo sindacale suddetto, svolgano, per le specifiche funzioni da essi espletate, una attività tale da poterli far considerare responsabili della conduzione della rappresentanza sindacale (Al riguardo: Cass. Civ., 4/07/1991, n. 7386; Cass. Civ., 26/01/1989, n. 480; Cass. Civ., 17/03/1986, n. 1821).

Tanto è vero che: "La garanzia posta dall'art. 22 l. 20 maggio 1970 n. 300 - per cui il trasferimento del dirigente di una rappresentanza sindacale aziendale è consentito solo previo nulla - osta dell'associazione sindacale di appartenenza - riguarda i lavoratori che, a prescindere dalla qualificazione meramente nominalistica della loro posizione nell'organismo sindacale suddetto, svolgano, per le specifiche funzioni da essi espletate, un'attività tale da poterli far considerare responsabili della conduzione della rappresentanza sindacale; la norma ha come destinatari gli stessi dirigenti titolari del diritto a fruire dei permessi previsti dall'art. 23 della stessa legge, trattandosi di coloro che per la qualità corrispondente al loro incarico debbono provvedere all'espletamento del loro mandato eseguendo le deliberazioni delle rispettive rappresentanze nonché trattando con i terzi o con il datore di lavoro" (Cass. Civ., 19/11/1997 n. 11521; Cass. Civ., 3/09/1991, n. 9329).

Sempre in tale ottica, considerato che "il nulla-osta dei sindacati per lo spostamento del dipendente-dirigente è finalizzato a prevenire fenomeni di discriminazione ai danni di questi, impedendo all'Amministrazione di allontanare il sindacalista "scomodo" dal posto occupato, al fine di comprimerne la libertà d'azione" (Cons. Stato Sez. IV Sent., 16/06/2008, n. 2983), per trasferimento, non necessariamente si dovrebbe intendere il mutamento definitivo del luogo geografico di esecuzione della prestazione.

Ed invero, comunemente, quando si parla di trasferimento del lavoratore, s'intende lo spostamento dello stesso in un luogo geograficamente diverso dalla precedente sede lavorativa in via definitiva, vale a dire senza limiti di durata.

Di talché a prima vista sembrerebbe che lo spostamento del dirigente sindacale per un periodo di tempo determinato, si pensi all'ipotesi del comando o del distacco, non presupporrebbe il nulla osta sindacale.

Tuttavia, in ragione delle finalità sottese all'istituto in parola, per le quali "la condotta datoriale, in tal caso, può anche integrare una violazione dell'art. 28 st. lav. qualora le scelte datoriali sottendano un intento discriminatorio o siano oggettivamente, anche sul piano potenziale, idonee a ledere la libertà e l'attività sindacale, comportando un lungo allontanamento dai compagni di lavoro o limitando, in altro modo, la possibilità di svolgimento dell'attività sindacale; il relativo accertamento si deve estendere alle modalità, alla durata ed alle ragioni dell'allontanamento dalla sede lavorativa", è quindi la lesione del "rapporto di rappresentanza" che si determina tra il dirigente sindacale ed i lavoratori dell'unità produttiva di originaria assegnazione che costituisce

l'elemento discriminante tra il trasferimento con o senza il nulla osta del sindacato di appartenenza (Cfr.: Tribunale Bari, 15/01/2003; Corte Appello Potenza, 29/10/2009).

Pertanto, la giurisprudenza più accorta, ritiene che nel concetto di trasferimento dall'unità produttiva di cui all'art. 22 dello statuto dei lavoratori, dovrebbe essere compresa qualunque forma di "allontanamento" del dirigente sindacale.

La Suprema Corte ricorda che: "... sempre in sede di trasferimento del lavoratore deve ritenersi - sulla base della ratio dell'art. 22 stat. lav., ed ancora una volta in una visione "non formalistica" delle garanzie sindacali - che rientri nell'ambito applicativo del suddetto articolo 22 ogni tipo di allontanamento dalla sede lavorativa che, per determinare un distacco, completo e di apprezzabile durata, dal luogo di svolgimento dell'abituale attività sindacale, sia suscettibile di produrre una lesione (anche potenziale) all'azione del rappresentante sindacale, equiparabile in termini fattuali - in ragione cioè dell'interesse leso - al trasferimento" (Cass. Civ., 5/02/2003, n. 1684).

Nello stesso senso: "Le trasferte o le missioni dei rappresentanti sindacali disposte dal datore di lavoro non necessitano del nulla osta dell'associazione nazionale di appartenenza previsto dall'art. 22 stat. lav., trattandosi di allontanamenti meramente temporanei dalla sede lavorativa; le medesime possono peraltro integrare una violazione dell'art. 28 stat. lav. qualora sottendano un intento discriminatorio o siano oggettivamente, anche sul piano potenziale, idonee a ledere la libertà e l'attività sindacale, comportando un lungo allontanamento dai compagni di lavoro o limitando, in altro modo, la possibilità di svolgimento dell'attività sindacale; il relativo accertamento - che si deve estendere alle modalità, alla durata ed alle ragioni dell'allontanamento dalla sede lavorativa nonché alla concreta possibilità per il sindacalista di godere di permessi - è riservato al giudice di merito ed è insindacabile in sede di legittimità se congruamente motivato" (Cass. Civ., 09/08/2002, n. 12121).

Ed ancora: "Nel concetto di trasferimento dall'unità produttiva di cui all'art. 22 dello statuto dei lavoratori deve essere compreso qualunque allontanamento del lavoratore dall'aggregazione elementare di cui egli fa parte nell'ambito della struttura produttiva e quindi anche quegli spostamenti che sono disposti all'interno dell'unità produttiva quale individuabile secondo l'art. 35 dello statuto o della eventualmente più ampia unità produttiva presa in considerazione dalle organizzazioni sindacali ai fini della costituzione della rsa; pertanto deve ritenersi che qualunque spostamento di posto (anche da settore a settore, da ufficio ad ufficio, da reparto a reparto ma anche da uno ad un altro nucleo dello stesso settore, ufficio o reparto) del dirigente della rsa necessita del preventivo nulla osta sindacale di cui all'art. 22 dello statuto dei lavoratori" (Pret. Treviso, 05/11/1982).

Avv. Paolo Accoti

(da StudioCataldi.it)