

SENT. N. 1208/08

R.A.L. N. 332/07

CRON. N. 7383/08

TRIBUNALE DI FROSINONE
SEZIONE LAVORO

Il Giudice del Lavoro presso il Tribunale di Frosinone, Dott. Massimo Lisi, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa di lavoro iscritta al Ruolo Generale Affari Contenziosi per l'anno 2007, al numero 332, promossa con ricorso depositato in data 2.2.2007

da

[redacted] e dalla [redacted] in persona del Segretario Provinciale [redacted] [redacted] elett.te dom.ti in Frosinone, Via Mastroianni n.351, presso lo studio dell'Avv. Tiziana Sodani, dalla quale sono rappr.ti e difesi, in virtù di procura a margine del ricorso

ricorrente

contro

[redacted] in persona del legale rappr.te p.t., elett.te dom.ta in Frosinone, Via Adige n.41, presso lo studio degli Avv.ti Italo Perlino e Gaetano Cappucci, dai quali è rappr.ta e difesa, in virtù di delega in calce al passivo ricorso

resistente

Oggetto del giudizio: accertamento dell'illegittimità, inefficacia e nullità del licenziamento irrogato all'attore [redacted], ordine alla convenuta di reintegra del Sabellico nel posto di lavoro, con immediata efficacia, ex art. 18, comma 7, L. n.300/1970,; condanna della convenuta al pagamento di tutte le retribuzioni dal licenziamento alla reintegrazione

Conclusioni: per ciascuna parte, quelle dei rispettivi atti costitutivi, da intendersi qui integralmente riportate

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso depositato in data 2.2.2007, i ricorrenti hanno dedotto che:

- 1) [redacted] era componente del Direttivo Provinciale della FIM - C.I.S.L., era beneficiario di permessi ex L. n.104/1992 ed art.30, L. n.300/1970, aveva prestato attività lavorativa subordinata in favore della convenuta ed aveva ricevuto una contestazione disciplinare per avere, durante il periodo di assenza dal lavoro per permessi sindacali e permessi ex legge

9 OTT. 2008

n.104/1992, tenuto un comportamento contrario ai doveri di correttezza, buona fede e diligenza, idoneo a far ritenere non veritiera la motivazione dell'assenza;

2) il lavoratore era stato, con la medesima comunicazione, cautelativamente sospeso dal lavoro ed invitato, dalla società convenuta, a fornire le giustificazioni;

3) il lavoratore aveva impugnato la contestazione disciplinare ed il provvedimento di sospensione, fornendo giustificazioni e chiedendo la revoca del provvedimento di sospensione dal lavoro;

4) disattese dette giustificazioni, l'azienda aveva comminato al ricorrente il licenziamento con effetto immediato;

5) il lavoratore aveva impugnato il licenziamento, deducendone la nullità per violazione degli artt. 7, 8 e 22 della L. n.300/1970 e, comunque, l'illegittimità per l'insussistenza dei fatti contestati;

Su queste premesse, gli attori hanno convenuto la [REDACTED] S.r.l. innanzi al Tribunale di Frosinone, in funzione di Giudice del Lavoro, chiedendo dichiararsi l'illegittimità, l'inefficacia e la nullità del licenziamento e, per l'effetto, disporsi la reintegra del Sabellico nel posto di lavoro, con immediata efficacia, ex art. 18, comma 7, L. n.300/1970, nonché condannarsi la convenuta al pagamento di tutte le retribuzioni dal licenziamento alla reintegrazione.

Si costituiva la convenuta, eccependo preliminarmente l'inammissibilità dell'istanza ex art.18, comma 7, L. n.300/1970, per la carenza dei presupposti soggettivi ed oggettivi legittimanti l'azione cautelare e, comunque, deducendo l'infondatezza, nel merito, del ricorso.

Espletata sommaria attività istruttoria, il Giudice adito respingeva la domanda cautelare proposta ai sensi dell'art.18, comma 7, St. Lav. da [REDACTED] e dalla [REDACTED], nei confronti della [REDACTED] con ordinanza resa in data 29 giugno 2007.

Fissata l'udienza per il giudizio di merito, le parti chiedevano procedersi alla discussione della causa.

Si procedeva quindi alla discussione della causa – previo deposito di note scritte – all'udienza del 16.7.2008. All'esito, la causa veniva decisa dal Giudice adito, con dispositivo di cui veniva data lettura in aula.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Le domande attoree non possono essere accolte, per i motivi appresso indicati.

Va innanzi tutto ribadita in questa sede la statuizione già resa in sede cautelare, di inammissibilità dell'istanza ex art. 18, comma 7, Legge n.300/1970, per carenza dei presupposti soggettivi ed oggettivi legittimanti l'azione cautelare.

Si deve infatti osservare che l'art. 18, comma 7, della Legge n.300/1970 dispone che *"nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisca mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, può disporre con ordinanza, quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro"*.

L'articolo 22 della Legge n.300/1970 sancisce poi, al primo comma, che *"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"*.

L'articolo 19 della Legge n.300/1970 stabilisce, a sua volta, che *"rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito: a) delle associazioni aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale; b) delle associazioni sindacali, non affiliate alle predette confederazioni, che siano firmatarie di contratti collettivi nazionali o provinciali di lavoro applicati nell'unità produttiva. Nell'ambito di aziende con più unità produttive le rappresentanze sindacali possono istituire organi di coordinamento"*.

L'Accordo Interconfederale del 1993 - pacificamente sottoscritto anche dalla C.I.S.L. - e, per il comparto metalmeccanico, l'accordo Federmeccanica del febbraio 1994, sottoscritto da [REDACTED] ha poi previsto la possibilità, attuata presso la società convenuta, di eleggere R.S.U. in luogo delle R.S.A.. Tale accordo interconfederale ha previsto che i componenti delle R.S.U. possano esercitare i medesimi diritti previsti nello Statuto dei Lavoratori per le R.S.A. *

Dal combinato disposto delle norme legali e contrattuali richiamate emerge che la tutela prevista dall'art.18, comma 7, della Legge n.300/1970 si applica soltanto ai dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali (*oltre che ai candidati e membri di commissione interna*) e, per l'estensione operata dalla richiamata normativa contrattuale, ai membri delle R.S.U..

Non essendo il ricorrente [REDACTED], pacificamente, né R.S.A., né R.S.U. (*né, tanto meno, candidato o membro di commissione interna*) presso la società convenuta, non può proporre l'istanza ex art.18, comma 7, Legge n.300/1970.

Si osservi che un'interpretazione estensiva dell'ambito soggettivo della tutela è stata radicalmente esclusa da parte della giurisprudenza di merito (*Pretura Piacenza 30.11.1976*), mentre

- quando si è ritenuto di estendere la tutela ad altre figure - lo si è fatto per figure diverse da quella del componente del Direttivo Provinciale di O.S., ricoperta dal [redacted] (ovvero per i componenti del consiglio di fabbrica e per i delegati: Pretura Milano 21.4.1971; Pretura Milano 20.5.1971) :

In ogni caso, nel merito, il ricorso è infondato.

Va osservato che il ricorrente è stato licenziato per aver svolto nei giorni 9 e 10 novembre 2006 attività assolutamente incompatibili con le finalità dei permessi ex art.33, L. n.104/1992, e art.30, L. n.300/1970, richiesti alla convenuta per i giorni in questione.

La sommaria istruttoria espletata nel giudizio cautelare - non sovvertita da acquisizioni di segno diverso nel giudizio di merito - ha confermato che, effettivamente, nei giorni in oggetto, l'attore - invece che prestare alla propria madre l'assistenza, anche solo morale o psicologica, per la quale aveva ottenuto il permesso ex L. n.104/1992 e di svolgere l'attività sindacale per la quale aveva invece ottenuto il permesso ex art.30, L. n.300/1970 - ebbe ad effettuare il taglio dell'erba su un fondo, dalle 8.20 alle 17.40 del 9.11.2006, e poi, ebbe a raccogliere le olive sullo stesso fondo, dalle ore 8.35 alle 15.10 del giorno successivo (si veda la relazione predisposta dalla società di investigazione [redacted], confermata pienamente in udienza dal sommario informatore [redacted] [redacted] che materialmente procedette agli accertamenti).

Orbene, pare al Giudicante di palmare evidenza che l'utilizzazione da parte del Sabellico del permesso ex art.30 St. Lav. per motivi personali e non per la partecipazione alle riunioni degli organi direttivi provinciali (o nazionali) del sindacato di appartenenza ha leso il fondamentale dovere di correttezza, lealtà e buona fede gravante sull'attore, come su ogni altro lavoratore, dovere che non viene certo attenuato dall'attribuzione di particolari prerogative di tipo sindacale.

Analogamente, lo stesso precipuo dovere è stato violato dal Sabellico allorquando ha utilizzato il permesso di cui alla L. n.104/1992 per motivi personali e non per prestare assistenza alla madre inferma.

La gravità della condotta dell'attore non può essere ridimensionata, quanto alla fruizione del permesso ex art.30 St. Lav., alla luce della considerazione - formulata dalla difesa di parte ricorrente - secondo cui la riunione sindacale per la quale il [redacted] aveva chiesto il permesso era stata improvvisamente annullata, quando ormai il permesso era già stato concesso. Va infatti considerato che, comunque, il lavoratore avrebbe dovuto informare della situazione l'azienda, mentre ha preferito rimanere assente ed utilizzare il permesso per perseguire fini di natura

personale.

Quanto, invece, all'utilizzazione del permesso ex art.104/1992, pare al Giudicante inaccoglibile la tesi, prospettata dalla difesa attorea, secondo cui un'interpretazione ampia del concetto di assistenza potrebbe comprendere anche lo svolgimento di attività materiali in favore della persona da assistere, attività che nella specie sarebbero consistite nella coltivazione, da parte del ██████████, di un fondo di proprietà della madre. Invero, la lettera e la "ratio" della citata normativa fanno chiaramente riferimento a forme di assistenza materiale o morale rivolte direttamente alla persona da assistere e non invece ai beni della persona medesima.

L'intenzionalità palese della condotta dell'attore, che ha platealmente utilizzato i permessi concessigli per finalità totalmente diverse da quelle consentite, rende particolarmente grave la violazione dei richiamati doveri di correttezza, lealtà e buona fede posta in essere dal Sabellico e porta con sé una radicale rottura del vincolo fiduciario che deve intercorrere tra le parti del rapporto di lavoro subordinato, rendendo del tutto giustificata e congrua la sanzione espulsiva adottata dalla società convenuta.

Va poi osservato che - contrariamente a quanto sostenuto dalla difesa di parte ricorrente - la società resistente aveva il pieno diritto di accertare se il ██████████ avesse fruito dei permessi in questione per i fini per i quali essi sono stati attribuiti.

La conclusione si ricava dalla considerazione che non sussiste affatto un diritto del lavoratore che usufruisce dei permessi sindacali o di quelli di cui alla L. n.300/1970 di utilizzare i permessi medesimi per fini personali o comunque diversi da quelli previsti dalla normativa di riferimento (*cf. Cass. n.454/2003*). Risponde, invece, al già richiamato dovere di correttezza, lealtà e buona fede gravante sul lavoratore l'obbligo - per chi usufruisce dei permessi in oggetto - di utilizzarli per le specifiche finalità per le quali essi sono previsti.

Ne consegue che il datore di lavoro, al fine di verificare il rispetto del dovere di correttezza lealtà e buona fede, può effettuare verifiche sulle concrete modalità di fruizione dei permessi da parte dei lavoratori cui i permessi medesimi sono stati concessi (*Cass. n.4302/2001*).

Gli accertamenti operati in concreto dalla convenuta, con l'utilizzo di un'agenzia di investigazione, neanche può dirsi che rientrino tra gli strumenti di indagine vietati dall'art.8 St. Lav., come invece sostenuto dalla difesa attorea.

La giurisprudenza ha infatti chiarito che, in tema di licenziamenti (*come di altre sanzioni*) disciplinari, non sono illegittime le indagini preliminari del datore di lavoro volte ad acquisire

elementi di giudizio necessari per verificare la configurabilità (*o meno*) di un illecito disciplinare e per identificarne il responsabile, purché all'esito delle stesse il datore proceda - ai sensi dell'art. 7, secondo e terzo comma, della legge n.300 del 1970, come è avvenuto nel caso di specie - alla rituale contestazione dell'addebito, con possibilità per il lavoratore di difendersi anche con l'assistenza dei rappresentanti sindacali (*cf. Cass. n.12027 dell'8/0/2003; si vedano Cass. n.11095/1997 e n.23/1990*);

In definitiva, alla luce delle considerazioni che precedono, vanno rigettate le domande proposte dal lavoratore con il ricorso ex art.414 c.p.c., così come l'istanza proposta congiuntamente dall'attore e dal suo sindacato di appartenenza, ai sensi dell'art.18, comma 7, St. Lav..

In ossequio al principio della soccombenza il ricorrente va condannato a rifondere a parte convenuta le spese di lite, anche della fase cautelare, liquidate nella misura precisata in dispositivo.

Vanno invece compensate le spese di lite della fase cautelare tra il sindacato ricorrente e la società convenuta.

P.Q.M.

definitivamente pronunciando, così provvede:

- a) rigetta le domande proposte nei confronti della società convenuta;
- b) condanna il ricorrente a rifondere a parte convenuta le spese di lite, anche della fase cautelare, liquidate in complessivi €.1.800,00, di cui €.900,00 per diritti e €.900,00 per onorari, oltre I.V.A., C.P.A. e rimborso forfettario per le spese generali;
- c) compensa le spese di lite della fase cautelare tra il sindacato ricorrente e la società convenuta.

Frosinone, 16 luglio 2008

Il Giudice del Lavoro

Dott. Massimo Lisi

Depositato in Cancelleria
oggi. 9 OTT 2008
IL CANCELLIERE