

N. R.G. 14/2021



REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

TRIBUNALE ORDINARIO DI ANCONA

Giudice del Lavoro

Il Tribunale di Ancona, sez. Lavoro, in persona del Giudice Andrea De Sabbata, viste le note depositate dalle parti ai sensi dell'art.221₄ DL. 34/20, ha pronunciato e pubblicato la seguente

SENTENZA

nella causa civile di I Grado iscritta al n. r.g. **14/2021** promossa tra:

Alfa,

e

FISAC CGIL PROVINCIALE DI ANCONA,

OGGETTO: opposizione ex art. 28 L.300/70

RAGIONI DELLA DECISIONE

Nel ricorso depositato per la fase sommaria, il Sindacato deduceva i sintesi: che al Dirigente Sindacale Caio, residente a 50 km da Ancona, in organico presso la filiale di Ancona, ed in posizione di «distacco (sindacale, ndr) continuativamente dal 2004», «a partire dal giugno 2005, ... è stato riconosciuto l'importo mensile di 720,00 euro a titolo di "Indennità di trasferimento – lunga mobilità», che poi gli è stata negato in (pretesa) applicazione dell'accordo integrativo 11/12/16 («protocollo intesa sindacale» doc.1 del fascicolo UBI della fase sommaria);

che tale emolumento era stato inizialmente attribuito al lavoratore «per il fatto di non avere più a disposizione l'auto aziendale, così che tale emolumento era in sostanza una somma riconosciuta *ad personam*»;

che (pertanto) «la stessa banca ha sempre considerato la somma corrisposta a titolo di indennità di trasferimento quale emolumento facente parte a tutti gli effetti, sin dall'inizio del distacco, della retribuzione mensile»;

che in tal modo il «lavoratore ...viene per tale via disincentivato ed infine impedito nello svolgere la predetta attività di dirigente sindacale in distacco, dal momento che la sua retribuzione è di gran lunga ridotta rispetto ad un lavoratore non distaccato».

Premesso che tale ultima condivisibile prospettiva giustifica (in relazione ad un importo che comunque certamente non è trascurabile) il ricorso al mezzo processuale, si ritiene opportuno preliminarmente evidenziare che:

- il Sindacato, sia nel ricorso della fase sommaria che nella memoria di costituzione nella fase di merito, continua a parlare di collocamento «in distacco continuativamente dal 2004 a tutt'oggi», per poi tuttavia accennare al fatto secondo cui solo dopo qualche tempo «l'impegno sindacale di Caio è divenuto a tempo pieno», senza specificare né quando ciò sia avvenuto, né in che termini si fosse in precedenza sviluppato il distacco “non a tempo pieno”;
- nemmeno il Sindacato si preoccupa di spiegare per quale motivo, ovvero in base a quale fonte giuridica, il lavoratore in «distacco» pluriennale fosse retribuito dal datore di lavoro (cfr art. 31₂ L.300/70, e art. 30 che prevede «permessi retribuiti» per la sola partecipazione a «singole riunioni»), e quindi in quali termini dovesse esserlo;
- dalla memoria di costituzione del datore di lavoro nella fase sommaria si evince essersi trattato in realtà di una sommatoria di permessi orari (retribuiti) consentita dalla disciplina collettiva, ovvero dall'«Accordo in materia di libertà sindacali» del 7 luglio 2010» (doc.5 del fascicolo UBI nella fase sommaria);
- nella stessa memoria si afferma genericamente che proprio «indicativamente dal 2010» il lavoratore «ha iniziato ad assentarsi in via continuativa con permessi sindacali, contrariamente a quel che dice il ricorso»: senza specificare se in precedenza egli abbia o meno usufruito, ed in quale misura (pur non «continuativa»), di permessi e distacchi; né in base a quale disciplina (contrattuale) ciò sia avvenuto;
- nello stesso atto UBI sostanzialmente ammette che al lavoratore «venne concesso ... temporaneamente l'utilizzo» di un'auto aziendale, cessato quando egli ne acquistò una propria, e che proprio «successivamente» a tale acquisto gli è stata riconosciuta la indennità in questione.

Chiarito quanto sopra, la causa può essere decisa con conferma dell'opposto decreto, considerando che:

- parte opponente deduce essenzialmente di aver cessato la erogazione della indennità dovendo applicare quanto disposto dalla citata «intesa sindacale» del dicembre 2016;
- in tal modo essa ammette implicitamente che in assenza (ovvero nel caso di irrilevanza) di tale accordo l'erogazione sarebbe dovuta (per effetto quantomeno di implicito accordo, collettivo o individuale: ed infatti per il lungo periodo precedente è stata erogata, e non ne è stata chiesta la

restituzione);

- si profila pertanto un onere, in capo al datore di lavoro, allegare e dimostrare i motivi e le fonti legittimanti la cessata erogazione: laddove a tal fine non appare idoneo il riferimento al citato accordo del dicembre 2016;

- evidenzia infatti Alfa che tale Intesa (all'art.3.2 comma 7) dispone che «l'indennità spetta per i giorni di effettiva presenza presso l'unità organizzativa di assegnazione ...», con ciò sostenendo che l'accordo avrebbe così introdotto la regola per cui essa non spetta al dipendente assente per motivi sindacali;

- tale e prospettazione non può esser condivisa per una serie di ragioni, poiché:

- né il comma in oggetto, né in generale l'intero accordo, trattano la materia delle prerogative sindacali, né tantomeno quella dei permessi o distacchi;
- il citato comma 7 si occupa solo di disciplinare (nei confronti della generalità dei lavoratori) il frazionamento (in trentesimi) dell'importo mensile nei casi in cui la presenza nella sede (distante dalla abitazione) non copra l'intero mese di riferimento;
- esso non appare in alcun modo voler introdurre deroghe o variazioni rispetto ai principi o regole generali (in materia di retribuzione dei “permessi sindacali”) vigenti in precedenza;
- tra l'altro, nell'ambito della dettagliata disciplina transitoria (comma 4) ove si considerano espressamente sia i lavoratori che in precedenza non percepivano alcuna indennità, sia quelli che la percepivano in misura inferiore o maggiore, nulla si accenna a casi in cui l'erogazione debba essere – per effetto dell'accordo – soppressa.

Per mera completezza - rilevato che la opponente (con ciò contraddicendo, per quanto accennato, sia le proprie deduzioni che la propria condotta) non rinuncia ad aggiungere che il pagamento della indennità non sarebbe dovuta a prescindere dall'accordo del 2016, e cioè già per la «natura stessa dell'indennità» ovvero per effetto di quanto disposto sia dall'art. 30 L. 300/70 che dal citato «Accordo in materia di libertà sindacali» del 7 luglio 2010» - si può aggiungere che:

- il riferimento alla retribuzione «secondo i contratti di lavoro» di cui all'art. 30 L. 300/70, deve essere plausibilmente inteso nel senso di non imporre (come inderogabile, ma nemmeno come suscettibile di essere derogato solo in termini espressi e tassativi) non solo il principio secondo cui dovrebbe essere mantenuta la intera retribuzione “di fatto” comprensiva di tutto quanto il lavoratore avrebbe potuto percepire se avesse effettivamente lavorato (opzione, quest'ultima, peraltro certamente non esorbitante dalla *ratio* di non rendergli economicamente oneroso l'impegno sindacale), ma neanche

(e pertanto) quello contrario, secondo cui essa dovrebbe limitarsi alla paga oraria senza alcuna integrazione (ricollegabile alla effettività della prestazione);

- deve in definitiva aversi riguardo, sotto questo aspetto (e come essenzialmente ricordato anche dalla giurisprudenza richiamata dall'opponente), al contenuto dei «contratti di lavoro», da individuarsi (in difetto di disposizioni specifiche disposizioni) mediante i pertinenti canoni interpretativi (art.1362 e ss cc);

- tornando alla presente fattispecie, si può rilevare quindi che:

- il citato «accordo in materia di libertà sindacali del 7 luglio 2010», nel riferirsi al «trattamento economico» riservato ai lavoratori in «permesso», esclude dal suo contenuto (solo) «le indennità strettamente collegate all'espletamento di specifiche mansioni (indennità di rischio, di turno, ecc) e al luogo in cui il lavoro si svolge (locali sotterranei)»;

- non può condividersi l'assunto di parte opponente, secondo cui già cui tali indicazioni, avendo valenza esemplificativa, dovrebbero intendersi (potenzialmente) comprensive anche delle indennità relative alla distanza tra luogo di lavoro ed abitazione (eventualmente disciplinate dalla contrattazione integrativa);

- a ciò osta non solo e non tanto il tenore letterale (art.1362₁ cc: non si tratta certamente di «particolari mansioni», ma nemmeno di «luogo di lavoro», ovvero di sue caratteristiche intrinseche e cioè identiche per tutti, quanto invece di distanza di esso dalla abitazione, diversa per ogni dipendente; e ciò anche a prescindere dal fatto che è indicata solo la postazione in «locali sotterranei», senza la locuzione «ecc.», la quale segue invece la indicazione dei tipi di mansioni), quanto prima di tutto il criterio sistematico (art.1363 cc): nel senso che trattandosi di disciplinare permessi (tipicamente) «orari», di certo la loro fruizione non esonera generalmente il lavoratore dal coprire quotidianamente la distanza tra abitazione e il luogo della (effettiva) prestazione lavorativa (ed in tal senso ben si potrebbe

ritenere riconducibile al «normale trattamento economico»);

- d'altra parte, il medesimo accordo, pur disciplinando dettagliatamente le ipotesi di accumulo continuativo di più permessi orari retribuiti (fino ad arrivare ad assenze di oltre 12 mesi consecutivi) non accenna in alcun modo ad un diverso calcolo, in tal caso, della retribuzione spettante;

- anche volendo ritenere, infine, che la disposizione intendesse includere indennità analoghe nel rinvio a ai «criteri contrattuali in atto», si osserva che il criterio contrattuale all'epoca in atto presso l'Azienda prevedeva presumibilmente la sua corresponsione, come sopra accennato;

- significativo elemento deve essere peraltro riscontrato nella pacifica attribuzione ai dipendenti assenti per motivi sindacali, sia del «concorso per spese tranviarie», sia «del buono pasto ex art. 50 che

non viene dato ai dipendenti assenti» per altri motivi;

- se ne desume in sostanza un «comportamento» dell'Azienda (anche in qualità di parte stipulante del citato accordo integrativo» del 2016, ed ai sensi dell'art.1362₂ cc) orientato nel senso di non privare i dipendenti impegnati sindacalmente di quanto ordinariamente percepito in relazione alla necessità di allontanarsi quotidianamente dalla propria abitazione: il che non è affatto privo di un senso «conveniente» ed «equo» (art. 1369 e 1371 cc) dal momento che l'attività sindacale si svolge generalmente al di fuori dalla propria abitazione, e spesso proprio sul luogo di lavoro;

Infine si può rilevare che:

- il «comportamento» aziendale (consistente nell'erogare all'Amatuzzi la indennità, in assenza di effettiva attività lavorativa dal 2005 - o quantomeno dal 2010 - al 2016,) rileva non solo (come accennato: ai sensi dell'art.1362₂ cc) sul piano collettivo, ma anche sul piano individuale;

- se si escludesse infatti (per mera ipotesi) la possibilità di individuare un obbligo in tal senso vigente sul piano collettivo, e/o la sussistenza dei generali presupposti personali (come accennato, non specificati né documentati dalle parti, per il periodo precedente all'accordo del 2016) per l'erogazione della indennità, cionondimeno essa è stata volontariamente erogata (in seguito alla privazione dell'uso dell'auto aziendale) ciò consolidando (un accordo, quantomeno tacito, e dunque) un diritto individuale (*ad personam*, e quindi impermeabile alle disposizioni di tale contratto integrativo, comunque interpretato), la cui ingiustificata privazione, poiché manifestamente ed oggettivamente condizionata all'esercizio dell'attività sindacale, integra comunque un pregiudizio tutelabile ai sensi dell'art. 18 L. 300/70.

Per tutto quanto sopra, la causa deve essere decisa nei termini di cui al seguente dispositivo, nel quale la liquidazione delle spese di lite segue la soccombenza (osservando che l'ordine di pubblicazione di cui al comma 4 dell'art. 28 riguarda esclusivamente la sentenza penale di condanna in caso di inottemperanza al decreto: essendo quindi del tutto evidente che l'ottemperanza non può valere come «acquiescenza», come invece sostenuto da parte opposta nelle note del 16/6/21.)

PQM

Il Giudice,

definitivamente pronunciando, ogni altra domanda, istanza ed eccezione respinta o disattesa,

RESPINGE l'opposizione e conferma l'opposto il decreto

CONDANNA la Società opponente, , in favore della costituita Sigla sindacale, al pagamento delle spese processuali in favore di quest'ultima, che liquida in complessivi € 3.600,00 per compenso professionale, oltre 15% per spese generali, ed accessori di legge

Ancona, 2/08/2021

Il Giudice

Dott. Andrea De Sabbata