



TRIBUNALE DI BARI  
SEZIONE LAVORO

Il Giudice del Lavoro del Tribunale di Bari - dott. Giuseppe Craca - nel procedimento ex art. 28 della legge 20.05.70 n. 300 promosso da:

**UNIONE SINDACALE DI BASE LAVORO PRIVATO BARI in persona del legale rappresentante pro tempore**, con l'assistenza e difesa dell'avv. Francesco Daddabbo;

contro

**SOCIETA' [ ] (in sigla [ ] P.) S.P.A. BARI in persona del legale rappresentante pro tempore**, con l'assistenza e difesa dell'avv. Adriano Pallesca;

letti gli atti e sciogliendo la riserva assunta all'udienza del 25.05.2023, osserva quanto segue.

Il ricorso è fondato e va accolto nei limiti e per le ragioni che di seguito si espongono.

L'organizzazione sindacale opponente nella presente sede ha richiesto l'accertamento dell'asserito carattere antisindacale della condotta di controparte consistita nella mancata integrale retribuzione delle ore di partecipazione alle assemblee sindacali indette, dalla stessa o.s., nei giorni 27.11.2022 e 18.12.2022 (tenute pacificamente al di fuori dei locali aziendali) in favore dei lavoratori partecipanti.

In ragione di tanto parte ricorrente ha chiesto ordinarsi ad S. s.p.a. la cessazione del comportamento illegittimo suddetto, la rimozione immediata degli effetti e quindi ordinare ad S. s.p.a. di retribuire tutti i lavoratori partecipanti alle assemblee suddette per tutte le ore di partecipazione e di retribuire tutti i lavoratori presenti alle future assemblee indette dalla medesima organizzazione in relazione alle ore di partecipazione (nei limiti stabiliti dalla legge e dalla contrattazione collettiva e dagli accordi sindacali) con pubblicazione dell'emanando decreto in forma leggibile sul sito della società per la durata di 30 giorni nonché di provvedere, a spese di quest'ultima, alla pubblicazione dell'emanando decreto sul quotidiano "La Gazzetta del Mezzogiorno".



La società resistente all'interno della sua memoria di costituzione ha prospettato, in relazione all'assemblea del 27.11.2022, l'integrale pagamento della retribuzione ai partecipanti in relazione al tempo di partecipazione all'incontro e, in relazione all'assemblea del 18.12.2022, ha prospettato la legittimità del mancato pagamento della retribuzione per le ore di partecipazione alla stessa in quanto tale assemblea si sarebbe svolta in violazione delle disposizioni di legge e collettive vigenti in quanto tenuta al di fuori dei locali aziendali e senza previa autorizzazione dell'azienda a svolgerla al di fuori dei medesimi locali.

In ragione delle difese esposte da S. . s.p.a. deve ritenersi, dunque, pacifico che la stessa società, sicuramente in relazione all'assemblea indetta dall'o.s. ricorrente per il giorno 18.12.2022, non abbia provveduto a retribuire i dipendenti partecipanti per le ore di partecipazione alla stessa assemblea.

Con specifico riferimento all'assemblea del 27.11.2022 deve essere, poi, osservato che il tabulato delle presenze depositato dall'o.s. ricorrente di cui al doc. denominato "120221127 - USB-LP & BARI Richiesta Retribuzione Assemblea + Fogli Presenza.pdf" dimostra la frequenza dei lavoratori ivi indicati per tre ore laddove sui cedolini depositati dalla società di cui all'all. 2 di quest'ultima risulta (alla voce "assemblea retribuita") che la società ha provveduto al pagamento della retribuzione per meno ore.

Deve, dunque, ritenersi accertato che S s.p.a. non abbia provveduto al pagamento integrale della retribuzione per tutte le ore di frequenza dell'assemblea del 27.11.2022 in favore dei dipendenti raffigurati al documento "120221127 - USB-LP STP BARI Richiesta Retribuzione Assemblea + Fogli Presenza.pdf".

Ciò posto, è, dunque, doveroso indagare se tale condotta possa essere ritenuta antisindacale.

Va premesso che la definizione della condotta antisindacale di cui all'art. 28 dello Statuto dei lavoratori non è analitica ma teleologica, poiché individua il comportamento illegittimo non in base a caratteristiche strutturali, bensì alla sua idoneità a ledere i "beni" protetti. Ne consegue che il comportamento che leda oggettivamente gli interessi collettivi di cui sono portatrici le organizzazioni sindacali integra gli estremi della condotta antisindacale di cui all'art. 28 dello Statuto dei lavoratori, senza che sia necessario - né, comunque, sufficiente - uno specifico intento lesivo da parte del datore di lavoro poiché l'esigenza di una tutela della libertà sindacale può sorgere anche in relazione a un'errata valutazione del datore di lavoro circa la portata della sua condotta, così come l'intento lesivo del datore di lavoro non può di per sé far considerare antisindacale una condotta che non abbia rilievo obiettivamente tale da limitare la



libertà sindacale (si veda, *ex multis*, Cass. civ., Sez. Lav., 13726/2014).

Con riferimento alla prerogativa sindacale asseritamente lesa va osservato che l'art. 20 della legge 300/1970 stabilisce testualmente:

*<<I lavoratori hanno diritto di riunirsi, nella unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di dieci ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione. Migliori condizioni possono essere stabilite dalla contrattazione collettiva [comma 1].*

*Le riunioni - che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi - sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle rappresentanze sindacali aziendali nell'unità produttiva, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, comunicate al datore di lavoro [comma 2].*

*Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale [comma 3].*

*Ulteriori modalità per l'esercizio del diritto di assemblea possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro, anche aziendali [comma 4]>>.*

A fronte di questo, l'art. 11 del c.c.n.l. autoferrotranvieri applicato stabilisce testualmente:

*<<1. Le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori stipulanti il C.C.N.L. o riconosciute in azienda nonché le rappresentanze sindacali dei lavoratori di cui al precedente art. 9 possono indire, separatamente o congiuntamente, nei limiti riconosciuti dal presente C.C.N.L., l'assemblea dei lavoratori nei luoghi di lavoro per l'esame di materie di interesse sindacale e del lavoro, fuori dall'orario di servizio, inoltrando comunicazione scritta alla direzione dell'azienda almeno 48ore prima della data fissata, trasmettendo l'ordine del giorno.*

*Conseguentemente l'azienda metterà a disposizione locali per tale scopo.*

*2. Le assemblee possono comunque aver luogo anche durante l'orario di lavoro, nei limiti di dieci ore annue, a condizione che:*

*a) siano indette congiuntamente dalle Organizzazioni Sindacali di cui al comma 1 del presente articolo;*

*b) non arrechino impedimento alla regolarità del servizio;*



*c) ne sia data comunicazione scritta all'azienda almeno 48 ore prima della data e dell'ora fissata, trasmettendo l'ordine del giorno.*

*I lavoratori partecipanti alle assemblee durante l'orario di lavoro beneficeranno della normale retribuzione in relazione alle ore di effettiva assenza dal lavoro a causa dell'assemblea.*

*3. Le Organizzazioni Sindacali di cui al comma 1 del presente articolo si impegnano, con riferimento all'art. 20 della legge n. 300 del 1970, a non convocare assemblee dei lavoratori con modalità che comportino interruzione totale o parziale nell'erogazione del servizio all'utenza.*

*I lavoratori che non possono partecipare alle assemblee durante l'orario di lavoro in quanto addetti alla garanzia della continuità del servizio e delle prestazioni indispensabili, beneficeranno della normale retribuzione in relazione alle ore di durata delle assemblee svolte al di fuori dell'orario di lavoro e alle quali effettivamente partecipino, nel limite individuale di 10 ore annue.*

*4. Alle assemblee possono partecipare, previo tempestivo preavviso all'azienda, dirigenti esterni delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori di cui al comma 1 del presente articolo, nonché dirigenti degli organi confederali delle stesse.*

*5. La disciplina di cui al presente articolo abroga e sostituisce la corrispondente disciplina di cui all'art. 33 del C.C.N.L. 23 luglio 1976 e all'articolo 3, lettera h) dell'AN 7 febbraio 1991>>.*

*Appare in primis fondamentale esaminare l'oggetto ed i limiti del diritto di riunione come garantito dall'art. 20 dello Statuto dei Lavoratori.*

*Orbene, in assonanza con il costante orientamento giurisprudenziale (si veda Cass. civ., Sez. Lav., 24670/2014) va osservato che il diritto di riunione, di cui all'art. 20 della legge 20 maggio 1970, n. 300, può essere liberamente esercitato sia all'interno sia all'esterno del luogo di lavoro con i soli limiti prescritti dalla legge e dalla eventuale contrattazione collettiva (e con l'ulteriore implicito limite del divieto di atti emulativi), in quanto l'interesse del datore di lavoro ha ad oggetto la salvaguardia della sicurezza degli impianti e la possibilità di continuazione dell'attività lavorativa da parte dei lavoratori non partecipanti all'assemblea senza che egli possa vantare un interesse proprio allo svolgimento dell'assemblea all'interno dell'unità produttiva, che, pertanto, può essere legittimamente convocata all'esterno del luogo di lavoro.*



Come più volte illustrato dal predetto condivisibile orientamento interpretativo fa, difatti, d'uopo osservare che il datore di lavoro non ha 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. 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, con i soli limiti prescritti dalla legge e dalla eventuale contrattazione collettiva (e con l'ulteriore, implicito limite del divieto di atti emulativi). Non è infatti, almeno in linea generale, ravvisabile alcun interesse del datore di lavoro a che l'assemblea dei lavoratori si svolga proprio all'interno della unità produttiva.

In altre parole, i lavoratori hanno diritto, ma non anche il dovere, di riunirsi all'interno del luogo di lavoro e 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 - per definizione - messo in pericolo in caso di assemblea esterna al luogo di lavoro.

La medesima giurisprudenza in argomento (si veda, in proposito, Cass. civ., Sez. Lav., 6442/2000 nonché Cass. civ., Sez. Lav., 3038/1985) ha, ancora, illustrato che, attraverso l'art. 20 dello Statuto dei Lavoratori, il legislatore ha perseguito il fine di stabilire a carico del datore di lavoro alcune posizioni soggettive passive che si sostanziano per lui in una obbligazione negativa, o in un *pati* per quanto concerne il luogo in cui le riunioni possono tenersi, ed in un obbligazione positiva, o in un *facere*, quanto al pagamento delle retribuzioni, fino alla misura legale delle dieci ore o di quella eventualmente maggiore indicata dalla contrattazione collettiva. Tanto all'evidente scopo di consentire ai lavoratori di dedicarsi all'attività sindacale senza destinare ad essa le ore destinate al riposo e senza perdita della retribuzione per le riunioni indette durante l'orario di lavoro. In ragione di tanto, il riferimento letterale all'unità produttiva, contenuto nel testo dell'art. 20 dello Statuto dei lavoratori ha la funzione di stabilire la posizione passiva (obbligazione negativa o *pati*) del datore di lavoro e quella attiva dei lavoratori e delle organizzazioni sindacali.

Da questo stesso indirizzo interpretativo è stata ancora ritenuta non meritevole di pregio la tesi secondo cui le situazioni soggettive del datore di lavoro non sarebbero soltanto simmetriche rispetto a quelle dei lavoratori e dei sindacati, ma anche tra di loro interdipendenti, nel senso che il datore di lavoro sarebbe obbligato alla retribuzione nei confronti dei partecipanti all'assemblea solo in caso di svolgimento di questa nei locali dell'unità produttiva (o comunque dallo stesso apprestati).



Sul punto è stato ribadito che il datore di lavoro non ha 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. Solo alla stregua di una visione corporativa delle relazioni industriali potrebbe ritenersi che l'attività sindacale in generale e le assemblee dei lavoratori in particolare si svolgano anche nell'interesse degli imprenditori. Ma è noto che siffatta concezione corporativa non è quella propria del nostro ordinamento economico e del lavoro.

Cosicché, mentre deve escludersi che il datore di lavoro abbia diritto di partecipare all'assemblea, direttamente o a mezzo dei propri incaricati, si deve ritenere che questa per quanto riguarda il suo svolgimento goda della più ampia autonomia.

La partecipazione all'assemblea non costituisce quindi una controprestazione rispetto all'obbligazione del datore di lavoro di pagare la retribuzione; controprestazione che questi abbia il diritto di verificare. L'imprenditore, in relazione alla partecipazione all'assemblea, può soltanto far valere la limitazione legale o convenzionale del suo obbligo. Ed i limiti dell'obbligo non si estendono per il fatto che l'assemblea si svolga fuori dell'unità produttiva in quanto è dal momento in cui ciascun lavoratore sospende il lavoro per parteciparvi che incomincia a decorrere il tempo per il quale il datore di lavoro è tenuto alla retribuzione pur non essendovi prestazione di lavoro. Ne consegue che il datore di lavoro non ha alcun potere di controllo sullo svolgimento dell'assemblea e sulla effettiva partecipazione ad essa dei singoli lavoratori, per la ragione che non è identificabile un suo interesse in proposito.

E', dunque, evidente che l'art. 20 dello Statuto non impone alle organizzazioni sindacali di riunirsi solo all'interno dell'unità produttiva in cui i dipendenti lavorano. Al contrario, lo stesso art. 20 impone al datore di lavoro di acconsentire a che le riunioni sindacali si tengano all'interno dell'unità produttiva ove tanto sia, appunto, richiesto dalle organizzazioni sindacali.

E' ancora evidente che il datore non può escludere o limitare la retribuzione per le ore di partecipazione alle riunioni sindacali in argomento (in disparte la questione dell'osservanza dei limiti posti dall'art. 20 citato) per il sol fatto che la stessa riunione si sia tenuta al di fuori dell'unità produttiva.

Ciò posto, alcuna differente conclusione può essere raggiunta dall'esame della contrattazione collettiva pacificamente applicabile in quanto l'art. 11 del c.c.n.l. autoferrotranvieri non limita spazialmente l'esercizio del diritto di riunione sindacale ai luoghi di lavoro ma, al comma 1, offre solo una regolamentazione riguardante le ipotesi in cui le organizzazioni sindacali indicano le loro riunioni nei luoghi di lavoro.



A ben vedere, in applicazione della regola ermeneutica di cui all'art. 1367 c.c., l'interpretazione volta a sostenere che la contrattazione collettiva, in tale punto, abbia imposto alle organizzazioni sindacali di riunirsi solo all'interno dei luoghi aziendali non sarebbe concretamente praticabile in quanto condurrebbe all'accertamento della nullità di tale specifica disposizione collettiva in quanto porrebbe quest'ultima in contrasto con l'art. 20 dello Statuto dei Lavoratori che, appunto, autorizza l'autonomia collettiva esclusivamente a stabilire "migliori condizioni" o, al più, "modalità ulteriori" per l'esercizio del suddetto diritto sindacale, giammai a stabilire condizioni deteriori o limitazioni esplicative del medesimo diritto.

In virtù di tutto quanto innanzi la condotta di S.T.P. consistita nella mancata completa retribuzione per le ore di partecipazione alle assemblee sindacali suddette va ritenuta antisindacale sicché S. . s.p.a. deve essere condannata a cessare la suddetta condotta nonché a retribuire integralmente la partecipazione alle assemblee indette dall'o.s. ricorrente nelle giornate del 27.11.2022 e del 18.12.2022 per i lavoratori partecipanti alle stesse e per le ore entrambi come indicati, rispettivamente, nei documenti "*120221127 - USB-LP STP BARI Richiesta Retribuzione Assemblea + Fogli Presenza.pdf*" e "*20221218 - USB-LP STP BARI Richiesta Retribuzione Assemblea Lavoratori compressed.pdf*" di parte ricorrente oltre alla corresponsione degli accessori di legge.

Per le medesime motivazioni va ordinato ad S. . s.p.a. di retribuire i lavoratori partecipanti alle future assemblee indette dall'o.s. ricorrente in relazione alle ore di partecipazione anche ove tenute al di fuori dell'unità produttiva o comunque di fuori dei luoghi di lavoro e nei termini stabiliti dall'art. 20 dello Statuto dei Lavoratori e dalla contrattazione collettiva.

Non può essere, infine, accolta la richiesta di ordine di pubblicazione del presente provvedimento sul sito della società resistente e su quotidiani ai sensi dell'art. 120 c.p.c. in quanto - in mancanza di ulteriori deduzioni e risultanze - il presente provvedimento deve essere reputato già idoneo, di per sé, alla riparazione del danno.

Ogni ulteriore questione resta assorbita.

Le spese processuali - liquidate nella misura indicata nell'infrascritto dispositivo tenuto conto dei parametri forensi di cui al D.M. 55/2014 e del valore indeterminabile della controversia - seguono la soccombenza e sono distratte in favore del difensore della organizzazione ricorrente in quanto antistatario.

P.Q.M.



disattesa ogni diversa istanza, deduzione ed eccezione, così provvede:

- accoglie per quanto di ragione il ricorso, e per l'effetto:
- ordina ad S. T. D. s.p.a. di cessare la condotta antisindacale di cui in motivazione;
- ordina ad S. T. D. s.p.a. di retribuire integralmente la partecipazione alle assemblee indette dall'o.s. ricorrente nelle giornate del 27.11.2022 e del 18.12.2022 per i lavoratori partecipanti alle stesse e per le ore entrambi come indicati, rispettivamente, nei documenti "120221127 - USB-LP STP BARI Richiesta Retribuzione Assemblea + Fogli Presenza.pdf" e "20221218 - USB-LP STP BARI Richiesta Retribuzione Assemblea Lavoratori compressed.pdf" di parte ricorrente oltre agli interessi legali e alla rivalutazione da calcolare dalla data di maturazione delle singole poste al saldo;
- ordina ad S. T. D. s.p.a. di retribuire i lavoratori partecipanti alle future assemblee indette dall'o.s. ricorrente in relazione alle ore di partecipazione anche ove tenute al di fuori dell'unità produttiva o comunque di fuori dei luoghi di lavoro e nei termini stabiliti dall'art. 20 dello Statuto dei Lavoratori e dalla contrattazione collettiva applicata;
- condanna la società resistente alla rifusione delle spese processuali nei confronti dell'ente convenuto, che liquida in complessivi Euro 2.299,00 oltre rimborso spese generali al 15%, IVA e CAP come per legge con distrazione in favore del difensore dell'organizzazione sindacale ricorrente;
- si comunichi alle parti costituite.

Bari, 15.06.2023

Il Giudice del Lavoro  
(dott. Giuseppe Craca)

