



**Luogo e tempo di
lavoro e redistribuzione
delle garanzie
giuslavoristiche**

**La contrattazione
aziendale
dopo il *Jobs Act*:
le possibili prospettive**

**R.s.u. e diritti sindacali:
una difficile convivenza**

**Apposizione della
formula esecutiva
sulla diffida accertativa**

**Licenziamento
per g.m.o.:
un caso di
esternalizzazione**

**Trasferimento invalido
e licenziamento
disciplinare.
Annotazioni
sulla frode alla legge
e sull'eccezione
di inadempimento**

**Rito Fornero
nel rapporto
del pubblico impiego.
Licenziamento per falsa
attestazione della
presenza in servizio**



LAVORO E PREVIDENZA OGGI



Lavoro e Previdenza Oggi

Pubblicazione mensile fondata nel 1974

Direttore

Marco Pavesi
e-mail: mpavesi@lpo.it

Direttore Responsabile

Ariela Riva

Coordinatore Redazionale

Arturo Di Mario
e-mail: redazione@lpo.it

Responsabile abbonamenti

Lea Volpini
e-mail: abbonamenti@lpo.it

Editore

Iuridica Edizioni Distribuzioni S.r.l.
Via Boezio 2/A - 00192 Roma
Web: www.lpo.it
e-mail: direzione@lpo.it

Composizione

EffeVu Service - Bari

Stampa e legatura

Press Up - Roma

Copyright

© Iuridica Edizioni Distribuzioni S.r.l. - Roma

Registrazioni

Trib. di Milano n. 26 del 25/01/1974
Trib. di Roma n. 578 del 31/10/2002
R.O.C. 18453/2009

Abbonamenti

Italia € 197,00
Estero € 264,00
Telematico (pdf) € 156,00
Numero singolo € 30,00

ISSN 0390-251X

Codice privacy: la Casa Editrice garantisce l'utilizzo dei dati personali degli abbonati limitatamente alla comunicazione delle proprie iniziative editoriali

LAVORO

E

PREVIDENZA

OGGI

*Pubblicazione periodica ad elevato valore culturale
Ministero dei beni culturali e ambientali*

L'abbonamento decorre dal 1° gennaio al 31 dicembre di ogni anno; nel caso di abbonamenti sottoscritti in corso d'anno l'abbonato riceve gli arretrati già pubblicati. In mancanza di regolare disdetta entro la fine dell'anno, ovvero dopo l'invio del fascicolo n. 2 dell'anno successivo ed in perdurante assenza di disdetta, l'abbonamento si intende tacitamente rinnovato per un anno

Comitato scientifico

NICOLA DE MARINIS
Consigliere della Corte di Cassazione

ONOFRIO FANELLI
*Primo Presidente Emerito della Corte di Cassazione
Presidente Onorario del C.S. Domenico Napoletano*

VINCENZO FERRARI
*Ordinario di Diritto privato
Università della Calabria*

GIUSEPPE FERRARO
*Ordinario di Diritto del lavoro
Università di Napoli Federico II*

FIGURELLA LUNARDON
*Ordinario di Diritto del lavoro
Università di Torino*

DOMENICO MEZZACAPO
*Associato di Diritto del lavoro
Università di Roma La Sapienza*

PAOLO MORMILE
Giudice della Sez. Lavoro – Tribunale di Roma

PASQUALE PASSALACQUA
*Associato di Diritto del lavoro
Università di Cassino e del Lazio Meridionale*

MATTIA PERSIANI
*Professore Emerito di Diritto del lavoro
Università di Roma La Sapienza*

ROBERTO PESSI
*Ordinario di Diritto del lavoro
Università LUISS Guido Carli*

IOLANDA PICCININI
*Ordinario di Diritto del lavoro
Università LUMSA di Roma*

ANTONIO PILEGGI
*Ordinario di Diritto del lavoro
Università di Roma Tor Vergata*

GIAMPIERO PROIA
*Ordinario di Diritto del lavoro
Università di Roma Tre*

GIULIO PROSPERETTI
*Ordinario di Diritto del lavoro
Università di Roma Tor Vergata*

PIERO SANDULLI
*Associato di Diritto processuale civile
Università di Teramo*

GIUSEPPE SANTORO PASSARELLI
*Emerito di Diritto del lavoro
Università di Roma La Sapienza*

PAOLO SORDI
Presidente del Tribunale di Frosinone

Comitato direttivo

PASQUALE PASSALACQUA - IOLANDA PICCININI - ANTONIO PILEGGI - PAOLO SORDI

Direzione e Redazione

Direttore
MARCO PAVESI

Direttore responsabile
ARIELA RIVA

Direzione scientifica
ANTONIO PILEGGI
MASSIMO VICECONTE

Coordinamento scientifico
DOMENICO MEZZACAPO

Redattore capo
ARTURO DI MARIO

Coordinamento editoriale
FABRIZIO FERRARO
F. SAVERIO GIORDANO
FRANCESCO MARASCO

Collaboratori redazionali

FLAVIO BARASCHI

MARIA LAVINIA BUCONI

DARIO CALDERARA

DARIO CONTE

STEFANO DAL MASO

GIOVANNA DE NARDO

CHIARA DE SANTIS

RAFFAELE DEL GAUDIO

MICHELE DIANA

ANTONIO FEDERICI

FABRIZIO FERRARO

GIORGIO FRONTINI

MARIA ANTONIA GARZIA

FRANCESCA GIACOMINI

F. SAVERIO GIORDANO

CHIARA MAGGI

FRANCESCO MARASCO

MATTIA MINUTO

ROSALINDA MONTESARCHIO

FLAVIO V. PONTE

ANTONIO PRETEROTI

MARIANNA RUSSO

MICHELANGELO SALVAGNI

ENRICO M. TERENCEZIO

SERGIO TESTA

S O M M A R I O

I contenuti del presente fascicolo sono disponibili anche sul sito www.lpo.it

ARTICOLI E DOTTRINA

NICOLA DE MARINIS

**Luogo e tempo di lavoro e redistribuzione delle garanzie giuslavoristiche
(Diritto del lavoro della miseria e miseria del diritto del lavoro)** 1

DARIO CALDERARA

La contrattazione aziendale dopo il *Jobs Act*: le possibili prospettive 17

FRANCESCO SAVERIO GIORDANO

Rappresentanze sindacali unitarie e diritti sindacali: una difficile convivenza 38

GIURISPRUDENZA

Apposizione della formula esecutiva sulla diffida accertativa

Tribunale di Frosinone, 2 agosto 2017 56

Nota di Giovanna De Nardo 58

Licenziamento per giustificato motivo oggettivo: un caso di esternalizzazione

Tribunale di Velletri, Sez. Lav., sentenza 29 giugno 2017 66

Nota di Emanuela Guarella 75

Trasferimento invalido e licenziamento disciplinare. Annotazioni sulla frode alla legge e sull'eccezione di inadempimento

Tribunale di Roma, ordinanza 3 luglio 2017, n. 8514 85

Nota di Fabrizio Mariosa 91

Applicazione del rito Fornero nel rapporto del pubblico impiego e la legittimità del licenziamento per falsa attestazione della presenza in servizio

Tribunale di Napoli, ordinanza 8 agosto 2017 106

Tribunale di Nola, ordinanza 10 luglio 2017 108

Nota di Elisabeta Perrallaj 115

Francesco Saverio Giordano*

Rappresentanze sindacali unitarie e diritti sindacali: una difficile convivenza

SOMMARIO:

1. Premessa
2. La rappresentanza unitaria e la gestione dei diritti sindacali nell'accordo interconfederale del 1993
3. *Segue*: il diritto di indire l'assemblea esercizio individuale o congiunto?
4. Conflitto endosindacale ed art. 28 St. Lav.: uno strumento adeguato?
5. Diritti sindacali e T.U del 10 gennaio 2014
6. Clausola 7 del Testo Unico: innovativa o riepilogativa?
6.1 La giurisprudenza di merito ed i punti critici nella sua applicazione
7. L'intervento delle Sezioni Unite e la legittimazione della singola componente di indire l'assemblea

1. Premessa

Le questioni riguardanti l'esercizio dei diritti sindacali e le rappresentanze sindacali unitarie sono molte e complesse. L'intento del presente saggio è ripercorrerle, fino ad approdare all'importante pronuncia delle Sezioni Unite della Corte di Cassazione la quale ha sancito, definitivamente, il diritto della singola componente della rappresentanza sindacale unitaria di indire l'assemblea *ex art.* 20 L. n. 300/1970.

Come è ampiamente noto, la regolamentazione dei diritti sindacali nell'ambito delle rappresentanze sindacali unitarie ha dato luogo a contrasti e dubbi interpretativi, sia in ambito dottrinario che giurisprudenziale. Il limaccioso terreno, su cui si innesta il difficile coordinamento tra la regolamentazione negoziale delle Rsu ed i diritti di cui al titolo III dello Statuto dei lavoratori, ha generato un nutrito contenzioso, con pronunce sia di merito che di legittimità.

Appare dunque opportuno, per completezza dell'analisi, ripartire dallo storico accordo del 20 dicembre del 1993 che ha costituito l'architrave su cui ha poggiato l'edificio della rappresentanza sindacale sino alla approvazione del Testo Unico sulla rappresentanza del 2014.

* Dottore di ricerca in Diritto del Lavoro – Università di Roma La Sapienza.

2. La rappresentanza unitaria e la gestione dei diritti sindacali nell'accordo interconfederale del 1993

Preliminarmente occorre osservare come l'accordo interconfederale del 1993, istitutivo delle rappresentanze sindacali unitarie, all'art. 7, parte prima, rubricato "Decisioni", si limiti ad affermare recisamente che "Le decisioni relative a materie di competenze delle Rsu sono assunte dalle stesse in base ai criteri previsti da intese definite dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo" mentre all'art. 4 stabilisce che "i componenti delle Rsu subentrano ai dirigenti delle Rsa della titolarità dei diritti, permessi e libertà sindacali e tutele già loro spettanti per effetto di cui al titolo III della Legge n. 300/1970" così come l'art. 5 prevede che "le Rsu subentrano alle Rsa e dai loro dirigenti nella titolarità dei poteri ed alle funzioni ad esse spettanti per effetto di disposizioni di legge".

A tal proposito, emerge con chiarezza che, mentre le modalità di costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie sono disciplinate in modo analitico, quelle relative al loro funzionamento risultano assoggettate ad una regolamentazione piuttosto sommaria.

La volontà delle parti sociali era certamente quella di predisporre un nuovo organismo aziendale unitario ed in grado di superare la frammentarietà propria delle rappresentanze sindacali aziendali. Tale intento non è stato, però, adeguatamente supportato da un apparato di regole certe che ne garantissero il funzionamento.

Non può essere sottaciuto che, all'interno dell'organismo Rsu, siano presenti rappresentanti appartenenti ad associazioni sindacali contrapposte, spesso non in grado di elaborare politiche comuni. Pertanto, l'esercizio convenzionale dei diritti sindacali è il risultato di un contemperamento di interessi contrapposti, se non proprio in conflitto, che all'interno dell'organismo unitario trovano una loro difficile ricomposizione.

Nel settore privato, in materia di esercizio dei diritti sindacali, la difficile "transizione" da rappresentanze sindacali aziendali a rappresentanze sindacali unitarie è stata accompagnata da frequenti interventi della giurisprudenza, sia di merito che di legittimità, finalizzati a colmare le lacune che le scarse disposizioni dell'accordo del 1993 avevano prodotto.

La giurisprudenza, in via suppletiva, ha cercato di sistematizzare l'esercizio dei diritti di cui al titolo III facendo prevalere, di volta in volta, o la natura collegiale delle Rsu o l'autonomia delle sue singole componenti.

Questa prospettiva ricostruttiva regola l'esercizio dell'attività a seconda che i diritti sindacali siano prerogative della persona del sindacalista o, diversamente, dell'organo di rappresentanza nel suo insieme.

Ai primi vengono ricondotti i diritti di cui all'art. 22 St. Lav. in materia di trasferimenti, nonché gli artt. 23 e 24 St.Lav. in materia di permessi.

L'art. 20 St. Lav., riguardante l'indizione dell'assemblea, l'art 21 St. Lav. in tema di *referendum* e l'art. 25 St. Lav. che regola il diritto di affissione afferiscono, invece, alla collettività dei lavoratori presenti in azienda, dunque all'organo di rappresentanza nel suo complesso¹.

Tali ultime prerogative vengono riconosciute al sindacato-organizzazione e non alla persona del sindacalista e, pertanto, l'esercizio di questi ultimi sarà necessariamente "collettivo", ossia rimesso alla Rsu unitariamente intesa.

Questo indirizzo interpretativo sconta, però, una certa disomogeneità di vedute, specialmente per quanto concerne l'esercizio dei diritti "collegiali". Infatti, parte della giurisprudenza, in particolar modo di merito, ha voluto valorizzare l'identità e l'autonomia della singola componente sindacale confluyente nella Rsu, riconoscendo una titolarità individuale ad essa, anche per quanto concerne il potere di convocazione dell'assemblea, il diritto di affissione ed il diritto di indire il *referendum*².

È stato sostenuto, infatti, che il principio di maggioranza avrebbe consentito, nel momento negoziale, una convergenza tra le varie anime presenti nella Rsu, ma che un utilizzo disinvolto di tale principio, anche per quanto concerne l'esercizio dei diritti sindacali, si sarebbe tradotto in una sostanziale negazione di quel pluralismo sindacale sancito dall'art. 39 Cost.

Non può comunque essere sottaciuto che tale indirizzo ha sollevato perplessità sia in ambito dottrinario, che giurisprudenziale.

Ed infatti, valorizzando l'autonomia delle singole componenti, verrebbe compromessa la politica unitaria perseguita dall'accordo interconfederale istitutivo delle Rsu ed, inoltre, comporterebbe una inammissibile frammentazione dell'organo che perderebbe il suo carattere collegiale.

Del resto, sempre nell'accordo interconfederale del 1993, viene previsto che la Rsu sia espressione della base dei lavoratori presenti in azienda sulla base di un metodo elettivo.

A ben vedere, se si prescinde dal terzo riservato alle confederazioni maggiormente rappresentative che finisce per valorizzare il legame associativo tra rappresentante e l'associazione sindacale di appartenenza, – oramai superato dal nuovo Testo unico sulla rappresentanza del gennaio 2014 di cui si parlerà più diffusamente in seguito – l'AI del 1993 mira ad attribuire prevalenza

¹ Cass. 26 febbraio 2002, n. 2855, in *Riv. it. dir. lav.*, 2002, 504; nonché Cass. 20 aprile 2002, n. 5765, in *Mass. giur. lav.*, 2003, 748.

² Pret. Nola, Sez. Pomigliano d'Arco, 28 marzo 1996, in *Riv. it. dir. lav.*, 1996, 671 con nota di BOLOGNESI, *Le rappresentanze sindacali unitarie, tra afflitti di effettiva unitarietà e rivendicazione di autonomia delle singole componenti*; Trib. Milano 26 febbraio 1999, in *Orient. giur. lav.*, 1999; Cass., 1 febbraio 2005, n. 1892, in *Mass. giur. lav.*, 2005, 228.

al carattere elettivo dell'organo Rsu, in modo da misurare la rappresentatività effettiva del sindacato all'interno dell'azienda.

La Rsu si configura, infatti, come prodotto di un meccanismo elettorale e trova la sua legittimazione direttamente dalla "base". Da tali premesse, appare pertanto giustificato concludere che l'organo Rsu debba considerarsi collegiale, in quanto il voto di tutti i lavoratori presenti in azienda, sia iscritti che non iscritti a sindacati, contribuisce alla composizione dello stesso.

Per completezza del discorso, va ricordato che i diritti sindacali di cui al titolo III "costano" al datore di lavoro ed un loro utilizzo, indiscriminato e non regolamentato all'interno dell'azienda da parte delle singole componenti delle Rsu, potrebbe compromettere il regolare funzionamento dell'azienda, nonché un aggravio eccessivo in termini di produttività.

3. Segue: il diritto di indire l'assemblea esercizio individuale o congiunto?

La maggior parte del contenzioso riguardante la titolarità ed esercizio dei diritti sindacali si è addensato in materia di assemblea, di cui all'art. 20 St. Lav.

In tema di referendum, art. 21 St. Lav., infatti, considerato il tenore letterale della norma che richiede una indizione da parte di tutte le Rsa, la giurisprudenza è stata concorde nel ritenere che tale prerogativa dovesse essere esercitata dalla Rsu collegialmente.

Per quanto concerne il diritto di affissione, di cui all'art. 25 St. Lav., seppure oggetto di controversie, la giurisprudenza sul punto ha stabilito, anche qui in modo quasi unanime, che l'esercizio sia di competenza della Rsu quale organismo unitario, disponendo che il potere di affissione si trasferisse dalla Rsa alla Rsu nel suo complesso³.

Come già accennato, la giurisprudenza ha mostrato una certa instabilità per quanto concerne l'indizione dell'assemblea ad opera delle rappresentanze sindacali unitarie.

I dubbi interpretativi riguardano se la titolarità di tale diritto sia ascrivibile alla rappresentanza sindacale unitaria nel suo complesso o se, diversamente, esso sia azionabile dai singoli componenti delle Rsu.

Con riferimento al diritto di assemblea, l'art. 20 St. Lav. prevede il diritto dei lavoratori di riunirsi durante l'orario di lavoro nei limiti di dieci ore annue retribuite. Inoltre, stabilisce che tale indizione possa essere compiuta disgiuntamente o congiuntamente dalle rappresentanze sindacali aziendali, secondo l'ordine di precedenza nelle convocazioni, e che migliori condizioni possano essere stabilite dalla contrattazione collettiva.

³ Si v. ad esempio Trib. Vicenza 19 febbraio 2000, in *Mass. giur. lav.*, 2000, 486.

I giudici di legittimità, in un primo momento, con sentenza n. 2855 del 2002, hanno ritenuto che il diritto di indire assemblea fosse inibito ad i singoli componenti della rappresentanza sindacale unitaria e che, pertanto, tale prerogativa fosse attribuita alla Rsu quale organismo collegiale.

Tale interpretazione muoveva da una considerazione di tipo sistematico. Infatti, essendo l'intento dell'AI quello di valorizzare l'unitarietà e la collegialità della rappresentanza unitaria e, conseguentemente, di sistematizzare e razionalizzare la materia dei diritti sindacali in azienda, l'esercizio del diritto di assemblea doveva considerarsi precluso al singolo componente della Rsu.

Questo primo orientamento della Corte di Cassazione è stato successivamente sconfessato dalla sentenza n. 1892 del 2005. La Corte, ribaltando il suo precedente indirizzo, ha riconosciuto il diritto di indire l'assemblea al singolo componente della Rsu e non all'organismo Rsu nel suo complesso.

Secondo la Suprema Corte la titolarità individuale si desume dal dato letterale dell'accordo interconfederale e, segnatamente, dall'art. 5 che fa riferimento alle Rsu al plurale. Infatti "... se la prerogativa prevista dall'art. 20 St. Lav. in favore delle Rsa non richiedeva che l'indizione dell'assemblea fosse necessariamente congiunta potendo le riunioni sindacali essere convocate singolarmente o congiuntamente, la speculare prerogativa pattizia prevista dall'art. 4, che reca il riconoscimento del diritto ad indire singolarmente o congiuntamente l'assemblea dei lavoratori, ripete null'altro che questa duplice modalità di convocazione escludendo che questa possa essere solo e unicamente congiunta, ossia riferita all'intera rappresentanza sindacale unitaria".

Del resto, nell'opinione della Corte, acquisterebbe significato anche la diversa formulazione utilizzata dal legislatore per il *referendum* di cui all'art. 21 St. Lav. Infatti, la norma prevede espressamente in tale caso che l'indizione sia compiuta da tutte le rappresentanze sindacali. Se il legislatore avesse avuto la medesima intenzione per quanto concerne il diritto di assemblea, non avrebbe adoperato la formula "congiuntamente e disgiuntamente".

Il contrasto giurisprudenziale è certamente sintomatico della difficoltà di conciliare gli spazi attribuiti alla autonomia collettiva dall'accordo interconfederale e le prerogative legislative previste dallo Statuto dei lavoratori.

Inoltre, può essere opportuno rimarcare che l'accordo interconfederale del 1993 non prevede alcun meccanismo finalizzato a regolare la formazione della volontà delle rappresentanze unitarie.

Con tutta probabilità, la volontà delle parti sociali di astenersi dal disciplinare un aspetto così problematico non è casuale, ma può considerarsi indicativo della difficoltà di raggiungere un punto di sintesi in una materia così delicata.

A quanto ora detto, vanno aggiunte due recenti pronunce della stessa Corte di Cassazione in materia, le n. 15437 e n. 17458 del 2014. Tali pronunce, muovendosi in linea di continuità con l'orientamento precedentemente

espresso nel 2005, hanno riconosciuto la titolarità individuale delle singole componenti appartenenti alla Rsu. Viene, infatti, ribadita l'ampia formulazione delle norme contrattuali in materia che consente di attribuire la facoltà di indire l'assemblea sia congiuntamente che disgiuntamente da ogni singola componente.

Secondo questo recente arresto della giurisprudenza di legittimità, una ulteriore conferma della titolarità individuale si rinviene nella nota sentenza della Corte Costituzionale n. 231/2013. A ben vedere, secondo tale pronuncia, l'accesso all'esercizio dei diritti sindacali deve essere riconosciuto ai sindacati realmente rappresentativi che abbiano attivamente partecipato alle trattative per il contratto collettivo, pur non avendolo sottoscritto. Ed infatti il nuovo criterio di rappresentatività, così come forgiato dalla Corte Costituzionale, viene utilizzato dalla Corte di Cassazione per riconoscere alle singole componenti, appartenenti all'organo Rsu, la gestione dei diritti sindacali.

L'impostazione accolta da queste recenti pronunce della Cassazione finisce, però, per negare la natura collegiale dell'organo Rsu e disconosce, quindi, il principio di maggioranza come strumento di governo della rappresentanza unitaria.

Facendo prevalere una concezione atomistica delle Rsu, tale orientamento della Suprema Corte, seppure aderente sul piano letterale alle disposizioni dell'accordo interconfederale, si pone in netto contrasto con l'impianto complessivo di quest'ultimo, volto a valorizzare la dimensione unitaria dell'organo di rappresentanza.

Non può comunque essere sottaciuto che l'emersione di fenomeni di conflitto e concorrenza intersindacale, sempre più intensi anche tra le stesse organizzazioni sindacali maggioritarie, ha comportato la crisi del sistema collegiale delle rappresentanze sindacali unitarie.

La giurisprudenza, pertanto, ha cercato di riaffermare la necessità di ancorare l'esercizio dei diritti sindacali alla effettiva rappresentatività del sindacato⁴.

Non può non constatarsi, infatti, l'eventualità che ad un componente sindacale, che sia maggioranza relativa all'interno dell'azienda ma in conflitto con le altre componenti, possa essere negato il diritto di indire l'assemblea.

Pertanto l'adozione del principio di maggioranza, in modo generalizzato e non controbilanciato, finirebbe con il precludere un importante momento di proselitismo, come il diritto di cui all'art. 20 dello Statuto dei lavoratori, ad un sindacato che sia indubbiamente rappresentativo.

⁴ V. BAVARO, *La razionalità pratica dell'art. 19 Stat.lav. e la democrazia industriale*, in *Working Paper Massimo D'Antona.IT* n. 183/2013.

4. Conflitto endosindacale ed art. 28 St. Lav.: uno strumento adeguato?

A ben vedere, è innegabile che il venir meno della stessa unità d'azione dei sindacati abbia accentuato, in certi frangenti, la concorrenzialità tra gli stessi nell'esercizio delle proprie prerogative sindacali. Del resto, il modello della rappresentanza sindacale unitaria, nel corso degli anni, ha resistito alle tensioni generate da sigle sindacali minoritarie, ma, come precedentemente accennato, è entrato in crisi nel momento in cui il conflitto ha investito le stesse centrali confederali.

L'assenza di regole ed i gravi contrasti all'interno delle stesse parti sociali hanno dimostrato la difficoltà latente di un sistema di procedere secondo una disciplina unitaria e condivisa.

Tutto ciò porta a sottolineare come l'ostruzionismo presente tra le varie componenti sindacali venga ricondotto, in ambito aziendale, ad un conflitto tra associazione sindacale e datore di lavoro.

Ed infatti, le controversie in materia di esercizio dei diritti di cui al titolo III vengono avviati a norma dell'art. 28 St.Lav. anche laddove il conflitto riguardi singoli componenti e maggioranza della rappresentanza sindacale unitaria.

Tale distorsione processuale è certamente giustificata dall'assenza, nel nostro ordinamento, di strumenti adeguati volti a dirimere le controversie tra gli stessi sindacati.

Al riguardo, qualora la litigiosità tra sindacati non vada ad attenuarsi, il datore di lavoro sarà, sempre più soventemente, coinvolto in un contenzioso rispetto al quale egli è da considerarsi sostanzialmente estraneo.

Sarebbe auspicabile, quindi, chiedersi se, in un tale contesto, l'intensificarsi di tali conflitti all'interno di un organismo unitario non imponga la necessità di sistematizzare un insieme di regole chiare e certe che sovrintendano all'esercizio dei diritti sindacali in azienda ed alla risoluzione delle eventuali controversie in materia.

5. Diritti sindacali e T.U del 10 gennaio 2014

Da ultimo, occorre segnalare il Testo unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014 che ha dedicato alcune importanti clausole in materia di funzionamento delle rappresentanze sindacali unitarie e di titolarità dei diritti sindacali⁵.

⁵ Per una analisi attenta dei contenuti dell'accordo v. V. BAVARO, *Note sul Testo Unico sulla rappresentanza sindacale del 10 gennaio 2014*, in www.dirittisocialie cittadinanza.org, 1; L. CORAZZA, *Il conflitto nel testo unico sulla rappresentanza: prime note*, in *Dir. rel. ind.*, 2014, 1 e ss.

Per quanto concerne l'accesso ai diritti sindacali in azienda, le parti hanno ritenuto opportuno intervenire dopo la pronuncia della Corte Costituzionale n. 231/2013 al fine di fornire, all'interno del T.U., una definizione di "partecipante alla negoziazione".

Ed infatti, il precedente Protocollo del 2013 subordinava il riconoscimento della titolarità dei diritti sindacali esclusivamente al raggiungimento di una soglia di rappresentatività del 5% come media tra dato elettorale e dato associativo. La misurazione di tale consenso effettivo avveniva quindi "a monte", mentre il criterio selettivo, così come risultante dalla sentenza della Corte Costituzionale n. 231, imponeva una verifica "a valle" consistente nella partecipazione alla negoziazione.

Ebbene, c'è da chiedersi se un tale disallineamento in materia di rappresentatività tra il Protocollo di maggio 2013 o la sentenza n. 231 della Corte Costituzionale abbia determinato le parti sociali ad intervenire nuovamente all'interno del Testo Unico del 2014 sul concetto di "partecipanti alle trattative", o se, più che altro, tale precisazione fosse finalizzata a "contenere"⁶ la disciplina di risulta del nuovo art. 19.

Al riguardo, Il Testo Unico afferma laconicamente che per vantare la titolarità dei diritti sindacali l'organizzazione sindacale deve 1) avere un seguito almeno pari al 5% 2) aver contribuito alla definizione della piattaforma 3) aver fatto parte della delegazione trattante l'ultimo rinnovo del Ccnl definito secondo le regole del presente accordo.

Orbene, è possibile ritenere che, essendo stato utilizzato il termine "piattaforma" al singolare ed il verbo "contribuire", sia richiesto dall'accordo, al fine del riconoscimento della titolarità dei diritti sindacali, di presentare una piattaforma su cui vi sia la convergenza di più organizzazioni sindacali e su cui si inizi una vera e propria trattativa.

Secondo parte della dottrina, una tale formulazione sembra voler adombrare, larvamente, una volontà punitiva nei confronti del sindacato dissenziente⁷.

Ed infatti, tali disposizioni potrebbero negare l'accesso ai diritti di cui al Titolo III dello Statuto al sindacato dissenziente che, pur effettivamente rappresentativo, sia rimasto minoritario rispetto alla formazione della piattaforma contrattuale e non abbia partecipato alla delegazione trattante.

Tuttavia, secondo altra parte della dottrina⁸, una tale lettura delle disposizioni tradirebbe la volontà pluralista sottesa all'accordo in questione e neces-

⁶ F. LISO, *Alcune osservazioni a proposito dell'accordo del 10 gennaio 2014*, in *Riv. giur. lav.*, 2014, 641.

⁷ P. G. ALLEVA, *I pericoli dell'Accordo interconfederale sulla rappresentanza*, in www.dirittisocialie cittadinanza.org; F. LISO, *op. cit.*, 643.

⁸ F. SCARPELLI, *Dissensi e consensi sul Testo Unico sulla rappresentanza: un bilancio tra politica e diritto*, in *Riv. giur. lav.*, 2014, 658.

siterebbe, dunque, di una interpretazione volta a valorizzare la partecipazione al processo negoziale, sia in posizione di maggioranza che di minoranza.

Senonché, è bene chiarire che ogni giudizio sul punto può apparire prematuro, considerato che occorrerà attendere le regolamentazioni di ogni singola categoria e la attuazione concreta che di tali clausole ne daranno le parti sociali.

Fermo restando le modalità di accesso ai diritti sindacali, Il Testo Unico sulla rappresentanza, innovando sul punto rispetto all'omologo testo del 1993, prevede espressamente, alla clausola 7 della parte seconda, che le decisioni relative a materie di competenza delle RSU siano assunte dalle stesse a maggioranza, in base a quanto previsto nella parte terza del presente accordo che recepisce i contenuti dell'accordo interconfederale 28 giugno 2011.

Sul punto, si segnalano significative pronunce di alcuni Tribunali di merito chiamati, recentemente, a decidere su questioni riguardanti la titolarità individuale o collettiva del diritto di assemblea anche in relazione alla predetta clausola 7 del Testo Unico⁹.

Secondo l'ordinanza del Tribunale di Torino del 2 gennaio 2015, la natura della clausola 7 del Testo Unico deve essere considerata meramente riepilogativa, in quanto essa si limita a ribadire l'applicazione di un principio di maggioranza in riferimento alla contrattazione e, segnatamente, alla validità dei contratti e degli accordi sindacali.

D'altra parte, lo stesso riferimento alle "materie di competenza" indica la volontà di limitare l'applicabilità del principio di maggioranza alle sole materie negoziali.

Il che significa che, per quanto concerne la titolarità dei diritti sindacali, la clausola non può trovare applicazione e, pertanto, ad avviso del giudice torinese, resta fermo il principio di diritto, affermato dalla Corte di Cassazione nella sentenza del 7 luglio 2014, che riconosce la titolarità del diritto di assemblea a ciascun componente dotato di rappresentatività ai sensi dell'art 19.

Di diverso avviso l'ordinanza del 12 marzo 2015, sempre dello stesso Tribunale di Torino, che ha riconosciuto pienamente applicabile il principio di maggioranza, sancito dalla clausola 7, anche in materia di diritto di assemblea.

Secondo il giudice non può essere sostenuta l'opzione ermeneutica che attribuisce alla suddetta clausola un valore meramente riepilogativo.

Ed infatti, lo stesso inserimento della clausola nella parte dell'accordo destinata a regolamentare le rappresentanze in azienda dovrebbe far propendere per una applicazione del principio di maggioranza non soltanto alle materie negoziali, ma anche alle decisioni interne delle Rsu.

⁹ Trib. Torino 12 marzo 2015 e Trib. Torino 2 gennaio 2015, nonché Trib. Nola 17 marzo 2015.

In secondo luogo, un ulteriore elemento di sostegno a tale tesi emerge dal fatto che lì dove le parti abbiano voluto attribuire la facoltà di indire, anche singolarmente, l'assemblea lo abbiano previsto espressamente (clausola 4 del TU parte seconda)¹⁰.

Da ultimo, il giudice sottolinea come il principio di maggioranza, così come sancito dal TU, sia strumento volto ad attenuare ragionevolmente la conflittualità presente all'interno delle rappresentanze sindacali in azienda ed, inoltre, idoneo a governare un sistema connotato da insanabili contrasti.

Singolare al riguardo la pronuncia del Tribunale di Nola. Il giudice, dopo aver sostenuto la necessità di una indizione proveniente dalla maggioranza della Rsu, riconosce, comunque, tale prerogativa alla singola componente della FIOM-CGIL in quanto firmataria del ccnl applicato in azienda.

A ben vedere, in una controversia riguardante la possibilità di indizione da parte del singolo componente, il giudice postula un espresso riconoscimento in capo alla componente FIOM-CGIL delle prerogative previste dalla clausola 4 del TU parte seconda.

Si potrebbe ipotizzare che una tale opzione interpretativa si muova nel solco tracciato della nota sentenza n. 231/2013 della Corte Costituzionale, attribuendo alla espressione firmatario l'equivalente di partecipante alla negoziazione. Diversamente, tale anomala soluzione si tradurrebbe nel riconoscimento di una prerogativa, riservata ai soli sindacati firmatari del ccnl, ad un sindacato che notoriamente risulta non aver sottoscritto il ccnl allora vigente.

Dall'analisi di tali recenti arresti giurisprudenziali emerge chiaramente la necessità di rafforzare criteri e principi direttivi che devono sovrintendere alla gestione dei diritti sindacali in azienda.

Certamente lo scopo che il Testo Unico si prefiggeva era quello di offrire un quadro unitario di regole condivise che garantisse un governo efficiente del nostro sistema di relazioni industriali.

Non può comunque essere sottaciuto che l'occasione era indubbiamente propizia per sciogliere il nodo del processo decisionale della Rsu per quanto concerne i diritti sindacali in azienda, che tuttora lascia adito ad incertezze.

6. Clausola 7 del Testo Unico: innovativa o riepilogativa?

Sul punto occorre analizzare se la nuova formulazione della clausola 7, presente all'interno del Testo unico, modifichi l'assetto delineato dall'accordo inteconfederale del '93 o se, differentemente, non sia in grado di superare le incertezze che le regole del predetto accordo avevano generato.

¹⁰ Clausola che riserva l'indizione per 3 ore delle 10 annue retribuite a favore delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie il ccnl applicato all'unità produttiva.

La clausola prevede espressamente che “le decisioni relative a materie di competenza della Rsu sono assunte dalle stesse, a maggioranza, in base a quanto previsto dalla parte terza del presente accordo che recepisce i contenuti dell’accordo interconfederale del 28 giugno 2011”

Tale disposizione afferma l’operatività del principio di maggioranza ma non chiarisce in modo evidente l’ambito di applicazione; il riferimento alla parte terza del Testo Unico farebbe propendere per una sua applicazione esclusivamente nell’ambito della contrattazione collettiva.

Tale orientamento potrebbe ritenersi suffragato, inoltre, dal richiamo alle regole contenute nell’accordo interconfederale del 28 giugno 2011 che definisce l’attività delle Rsu con riferimento esclusivamente alla contrattazione aziendale.

Sul punto giova evidenziare che la clausola 7 è stata oggetto di interpretazione da parte della giurisprudenza sotto un diverso profilo: ossia quello concernente l’esercizio dei diritti sindacali e, segnatamente, il diritto di assemblea¹¹.

La giurisprudenza e la dottrina si sono interrogati sul possibile impatto che tale disposizione potesse avere nell’ambito della gestione dei diritti sindacali in capo alle Rsu.

Si è sottolineato come Il Testo Unico sarebbe potuto intervenire in modo più incisivo su tale delicata questione concernente i diritti sindacali¹².

D’altronde le parti sociali hanno certamente disciplinato in modo chiaro e perspicuo la sfera della contrattazione aziendale, ma hanno lasciato aperte, non certo senza una qualche ambiguità, la questione concernente la disciplina dei diritti sindacali.

La stessa giurisprudenza di merito, chiamata a pronunciarsi sul punto, ha dato luogo a pronunce ondivaghe e non sempre uniformi.

Ci si è quindi domandati se tale clausola potesse avere una valenza innovativa o se, diversamente, si limitasse a ribadire quanto le parti sociali avevano già precedentemente suggellato nelle passate intese.

Sul punto le parti non si sono certamente espresse con chiarezza adamantina, considerata forse la necessità di garantire l’adesione di tutte le organizzazioni sindacali sul punto. Si può infatti notare come la stessa clausola, pur dichiarando in modo esplicito la volontà delle parti di assoggettarsi alla rego-

¹¹ Sul punto per una disamina approfondita si v. G. FONTANA, *Note critiche sulla giurisprudenza in materia di Rsu*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2015, 559 ma anche L. GIASANTI, *Il testo unico della rappresentanza del 2014 e la facoltà di indizione di assemblea da parte della Rsu*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2015, 768.

¹² Si veda sul punto B. CARUSO, *Il testo unico sulla rappresentanza in Working Paper Massimo D’Antona.IT* n. 227/2014, 6.

la della maggioranza, non chiarisce sino in fondo quale sia l'ambito di applicazione dello stesso.

Ed infatti appare evidente come lo stesso accordo interconfederale del 28 giugno 2011 avesse pacificamente individuato come applicabile la regola della maggioranza in ordine alla contrattazione aziendale, garantendo un grado di certezza, fino ad ora sconosciuto, alle pattuizioni raggiunte dalle rappresentanze in azienda¹³.

D'altronde, escluso il principio di unanimità che esaspera la conflittualità, cedendo ad una singola componente il potere di paralizzare l'organismo collegiale, le parti hanno sentito sempre più pressante la necessità di garantire una maggiore efficienza decisionale nell'ambito degli organismi rappresentativi unitari.

Tale necessità, seppure generalmente riconosciuta come ineludibile nel nuovo contesto delle relazioni industriali, potrebbe, però, sollevare alcune criticità.

In primo luogo, si potrebbe dire che l'agibilità in azienda è certamente avvertita come imprescindibile per i sindacati che godono di un certo seguito in azienda ed una generalizzazione del principio maggioritario nell'ambito della attività sindacale potrebbe certamente determinare rischi di fuga dalle norme pattizie e dalle regole delle Rsu.

È noto infatti che il sistema Rsu ha dato luogo a dei risultati importanti laddove il sindacato abbia agito unitariamente, presupposto ineludibile per un funzionamento efficiente di tale sistema di rappresentanza.

È certamente vero che tali regole discendono da una libera determinazione delle parti sindacali, ma il rischio che potrebbe paventarsi è che tali accordi non risultino effettivamente praticabili specialmente su un tema delicato come quello dei diritti sindacali.

In altri termini, si potrebbe registrare una certa riluttanza delle organizzazioni sindacali, significativamente rappresentative, ad accettare in modo passivo una totale sottomissione alla regola della maggioranza, qualora dovesse riemergere una accesa conflittualità.

È solo il caso di ricordare che la stessa regola della maggioranza potrebbe presentare dei limiti e delle aporie laddove, attuata in modo improvvido, finirebbe per non garantire una composizione dei conflitti collettivi, ma una

¹³ È noto come parte della dottrina non abbia esitato a definire storico tale passaggio nell'ambito delle relazioni industriali sul punto si v. tra i molti G. SANTORO-PASSARELLI, *Accordo interconfederale 28 giugno 2011 e art. 8 D.L. n. 138/2011: molte divergenze e poche convergenze*, in *Arg. dir. lav.*, 2011; P. TOSI, *L'accordo interconfederale 28 giugno 2011: verso una (nuova) autoricomposizione del sistema contrattuale*, in *Arg. dir. lav.*, 2011.

semplice eliminazione della minoranza ed una “vittoria di un programma sull’altro”¹⁴.

È pur vero che la generalizzazione del metodo elettivo garantito dal Testo Unico può, nei fatti, rafforzare una regola maggioritaria nel sistema delle rappresentanze aziendali, ma occorre chiarire che tale regola, anche se in grado di sottrarre l’organo Rsu da un pluralismo conflittuale e non governabile non può certamente sostituire quest’ultimo con il solo volere della maggioranza.

E certamente si è potuto notare come la stessa giurisprudenza di merito, chiamata ad esprimersi sulla applicazione della predetta clausola 7, rubricata “decisioni”, non abbia assunto un orientamento uniforme, sostenendo la natura meramente riepilogativa della stessa¹⁵.

Parte della giurisprudenza ha infatti evidenziato come la clausola faccia esplicito riferimento alla parte terza del Testo Unico ed all’accordo del 28 giugno 2011 che, come noto, sancisce la regola della maggioranza con esclusivo riferimento all’ambito della contrattazione.

6.1 La giurisprudenza di merito ed i punti critici nella sua applicazione

La giurisprudenza di merito, come già affermato, ha avuto modo di esprimersi sulla clausola 7 del Testo Unico della rappresentanza, segnatamente in ordine al diritto di assemblea.

Come precedentemente osservato, i diritti di organizzazione come il diritto di assemblea *ex art. 20 St. Lav.* è stato oggetto di un nutrito contenzioso in ordine alla possibilità di indizione da parte della singola componente o della maggioranza dell’organo Rsu.

La clausola 7, pertanto, affermando in modo reciso la regola della maggioranza è stata considerata come uno strumento in grado di governare l’attività della Rsu ed in particolar modo l’esercizio dei diritti sindacali.

Sul punto, la giurisprudenza di merito ha avuto modo di intervenire in ordine al diritto di assemblea e, segnatamente, se tale clausola avesse una funzione irenica al fine di assicurare che l’indizione fosse preclusa ad ogni singola componente della Rsu e rientrasse nella disponibilità dell’organo nel suo complesso.

La giurisprudenza sul punto non si è espressa in modo uniforme, considerata anche l’ambiguità della clausola 7 e la volontà delle parti sociali di non chiarire fino in fondo il campo di applicazione di tale clausola.

¹⁴ N. BOBBIO, *La regola della maggioranza: limiti ed aporie*, Torino, 1981, 49.

¹⁵ Si veda sul punto la pronuncia del Tribunale di Torino del 2 gennaio 2015, il quale sul punto ribadisce l’insopprimibile *vis* espansiva dell’art. 39 della Costituzione e dell’art. 14 St.Lav. alla quale si uniforma tutt’ora il nostro sistema di relazioni industriali.

D'altronde il richiamo alla parte terza del testo unico dovrebbe far pendere per la natura riepilogativa e non innovativa della clausola.

Difatti, il Tribunale di Torino, con il provvedimento suddetto del 2 gennaio del 2015, ha evidenziato come tale clausola, facendo riferimento alla sezione riguardante la disciplina della contrattazione, non possa essere considerata innovativa sul punto, limitandosi a ribadire che il principio di maggioranza abbia come ambito di applicazione esclusivamente la contrattazione e non i diritti sindacali.

Tale orientamento è, però, stato sconfessato da altre, successive, pronunce di merito. Sul punto si è registrata una pronuncia dello stesso Tribunale di Torino, 12 marzo 2015, che, come già precedentemente accennato, ha considerato la clausola 7 pienamente applicabile anche al diritto di assemblea, in quanto, ad avviso del giudice, laddove le parti hanno voluto garantire la possibilità di indire singolarmente l'assemblea lo hanno fatto esplicitamente – il riferimento è all'art. 4 comma 5 del Testo unico del 2014 – lasciando tale facoltà al sindacato firmatario del ccnl applicato all'unità produttiva.

Va comunque evidenziato come, anche nelle pronunce più recenti, la giurisprudenza di merito abbia stabilito la piena applicabilità della clausola 7 al diritto di assemblea, riservandola alla maggioranza della Rsu¹⁶.

Certamente il principio maggioritario può assicurare una gestione ordinata ed efficace dei diritti sindacali ma, laddove un sindacato abbia effettivamente una rappresentatività ed un seguito significativo in azienda, un possibile ostruzionismo tra i sindacati potrebbe paralizzare l'organo Rsu e riaffermare una prevalenza delle rappresentanze per legge secondo i requisiti delle Rsa.

Difatti, laddove la regola maggioritaria risulti essere eccessivamente penalizzante per un sindacato che godi di un seguito significativo in azienda, lo stesso sindacato potrebbe sottrarsi ad un metodo collegiale e optare per una riaffermazione della propria libertà di azione sul piano aziendale.

7. L'intervento delle Sezioni Unite e la legittimazione della singola componente di indire l'assemblea

La controversa questione riguardante il diritto di indire l'assemblea retribuita anche da parte del singolo componente approda inopinatamente alle Sezioni Unite n. 13978/2017, considerati i precedenti arresti da parte della Suprema Corte¹⁷.

¹⁶ Sul punto si veda la recente pronuncia del Tribunale di Venezia del 28 febbraio 2016 che chiarisce come non vi è nessuna normativa di legge che possa garantire una indizione ad i singoli componenti della Rsu, essendo tale prerogativa riservata esclusivamente alla Rsa.

¹⁷ Il riferimento è all'ultimo intervento Cass. 7 luglio 2014, n. 15437, con il quale veniva chiarito che non sussistevano motivi per la remissione alle Sezioni Unite.

Un primo aspetto significativo da evidenziare, e che forse costituisce anche il motivo di maggiore interesse, consiste nel fatto che la Corte prenda in considerazione, pur non essendo oggetto del presente giudizio, le regolamentazioni collettive di cui al Testo Unico del 2014.

Difatti, le Sezioni Unite affermano, in modo reciso, che le interpretazioni proposte in sentenza possano ritenersi valide anche in riferimento al nuovo assetto di regole delineate, in materia di assemblea, dalle parti sociali nel suddetto Testo Unico.

Le Sezioni Unite, ripercorrendo analiticamente le varie fonti di regolazione del diritto di assemblea – artt. 19 e 20 St. Lav. e artt. 4, 5 e 7 dell'Accordo interconfederale 1993, risolvono l'annoso contrasto giurisprudenziale ribadendo, come precedentemente affermato dalla Corte di Cassazione nel 2014, la titolarità individuale del diritto di indire assemblea da parte del singolo componente della Rsu.

Ad avviso della Corte assume portata dirimente il comma 5 dell'art. 4 dell'accordo interconfederale in cui le parti hanno espressamente riservato alle organizzazioni aderenti alle associazioni che abbiano stipulato il ccnl applicato nell'unità produttiva il diritto di indire, singolarmente e congiuntamente l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro per 3 delle 10 ore annue complessivamente previste.

La Corte, sul punto, precisa inoltre come il requisito della firma debba essere inteso secondo quanto stabilito dalla sentenza 231/2013 della Corte Costituzionale.

Pertanto, secondo la Corte, tale disposizione conferma l'assunto secondo cui non tutte le prerogative delle Rsu siano governate dal principio maggioritario e dal metodo collegiale.

Il principio di maggioranza è connaturato all'esercizio delle prerogative decisionali dell'organo Rsu, come anche affermato dalla clausola 7 del Testo Unico, ma non sembra riferibile all'esercizio dei diritti sindacali.

La Corte chiarisce che tale assunto rimanga valido anche con riferimento alle regole pattizie del Testo unico che, riaffermando letteralmente quanto sancito dall'art. 4 comma 5 dell'Accordo interconfederale del 1993, lasciano inalterato quanto stabilito dal suddetto accordo.

Ad avviso delle Sezioni Unite il principio maggioritario è certamente riferibile all'ambito negoziale, ma non può estendersi all'esercizio dei diritti sindacali che non assumono alcuna portata vincolante per le altre componenti sindacali.

Quanto affermato dalla Corte offre lo spunto per alcune riflessioni in ordine all'esercizio dei diritti sindacali in azienda e la rappresentanza sindacale unitaria.

Appare opportuno sottolineare, in primo luogo, come il Testo Unico intervenga a seguito della nota sentenza della Corte costituzionale n. 231/2013

che ha, come noto, modificato il criterio di cui all'art. 19 St. Lav. ai fini dell'accesso ai diritti sindacali.

Attenta dottrina¹⁸ ha difatti messo in evidenza come l'art. 5 comma 4 del Testo Unico, che afferma il diritto ad indire congiuntamente o singolamente l'assemblea da parte delle organizzazioni firmatarie del ccnl, possa assumere una valenza diversa a seguito della nuova formulazione dell'art. 19 St. Lav.

Difatti l'interpretazione costituzionalmente orientata del requisito "firmatario", ossia come partecipante alle trattative, potrebbe confliggere con l'art. 1362 c.c. in materia di ermeneutica contrattuale.

Le parti, infatti, avrebbero voluto riservare la possibilità di indire singolarmente l'assemblea alle sole parti firmatarie del contratto e non partecipanti delle trattative *ex art. 19*. Tale assunto si dovrebbe desumere dalla circostanza che le stesse, quando hanno voluto regolare l'accesso ai diritti sindacali, lo abbiano fatto specificatamente nel Testo Unico, enucleando all'interno di esso i requisiti per il loro riconoscimento con apposita previsione contrattuale, art. 5 parte III.

Si dovrebbe ritenere dunque che il criterio pattizio per l'accesso alle 3 ore di indizione di assemblea non possa essere coincidente con quello previsto dall'art. 19 St. Lav. vigente.

La sentenza non chiarisce fino in fondo, inoltre, le modalità con cui debba essere regolata l'indizione per le restanti ore non riservate ad i soggetti stipulanti gli accordi applicati in azienda.

Parte della dottrina sembra adombrare la possibilità che le sette ore rimanenti debbano essere a indizione congiunta e non azionabile dal singolo componente¹⁹.

Occorre però segnalare come la giurisprudenza di merito abbia già avuto modo di dare una interpretazione estensiva di tale principio, riconoscendo la possibilità di indizione al singolo componente, non appartenente ad organizzazioni firmatarie del contratto applicato in azienda, purché non privo di effettiva rappresentatività e che non violi il limite di cui all'art. 17 della Legge n. 300/1970²⁰.

¹⁸ P. BELLOCCHI, *L'assemblea sindacale retribuita e la collegialità "imperfetta" della Rsu*, in *Mass. giur. lav.*, 2017, 647.

¹⁹ P. TOMASSETTI, *La titolarità del diritto ad indire assemblea sindacale retribuita ex art. 20, Legge n. 300/1970*, in *Dir. rel. ind.*, 2017, 1225, Secondo cui il principio sancito dalla Corte andrebbe sempre interpretato con riferimento alle disposizioni pattizie che riconoscono l'indizione del singolo componente solo per 3 ore. Pertanto le restanti non possono che essere azionabili dalla indizione congiunta.

²⁰ Il riferimento è alla Corte d'appello di Torino, 1 agosto 2017, che ribadisce come l'autonomia collettiva possa derogare al criterio dell'art. 19 St. Lav. con il solo limite del sindacato di comodo *ex art. 17 L. n. 300/1970* e sottolinea inoltre che l'applicazione del principio maggioritario non possa essere riferito al momento dell'esercizio delle prerogative sindacali.

Parte della dottrina ha inoltre messo in evidenza i rischi di una interpretazione così estensiva dell'esercizio del diritto di assemblea, che potrebbe frustrare i principi dell'accordo interconfederale volti a disincetivare un uso particolaristico e disinteressato da parte dei delegati sindacali, "dimenticando" la collegialità della rappresentanza sindacale unitaria²¹.

D'altronde è noto come nella prassi sia invalso un uso corrivo del diritto di indizione finalizzato a consumare l'intero monte ore con evidente pregiudizio delle altre organizzazioni sindacali legittimate a convocare l'assemblea.

Il principio di maggioranza mira ad impedire tali comportamenti opportunistici, proprio al fine di governare eventuali conflitti sindacali, che nella pratica vengono spesso riversati sulla parte datoriale attraverso lo strumento della condotta antisindacale *ex art. 28 St. Lav.*

La Corte sembra però prendere in considerazione solamente la parte sindacale nel momento in cui afferma "... Il principio di maggioranza è sicuramente proprio di quello democratico nel momento decisionale, ma è estraneo al momento del mero esercizio di diritti che non importino decisioni vincolanti nei confronti di altri".

Certamente l'esercizio disgiunto non pone decisioni vincolanti per altre organizzazioni sindacali, ma "costa" certamente alla controparte datoriale in termini di incertezza e complicazioni sul piano gestionale.

Sul punto, giova evidenziare che nel sistema del pubblico impiego, dove non trovano applicazione la complessa disciplina che regola il settore privato, la Corte ha sempre sostenuto l'indizione congiunta dell'assemblea, valorizzando la collegialità della rappresentanza unitaria²².

In conclusione, appare opportuno mettere in luce i limiti che il principio di maggioranza incontra con riguardo all'esercizio dei diritti sindacali.

In questa prospettiva, se per un verso, nell'ambito della contrattazione collettiva esso ha trovato una sua consacrazione non solo sul piano delle regole pattizie (da ultimo Testo unico del 2014) ma anche legislativo (si pensi all'art. 8 della L. N. 148/2011, anche se duramente contestato dal fronte sindacale), sul piano dei diritti sindacali dimostra, invece, tutti i suoi limiti.

Ciò si desume anche da una sostanziale diffidenza della stessa giurisprudenza verso meccanismi di Rsu "pattizie" in cui, sostanzialmente, la maggioranza dei componenti delle Rsu prenda il posto della Rsu nel suo complesso.

²¹ Il riferimento è a R. DE LUCA TAMAJO, *La Cassazione dimentica la collegialità delle Rsu*, in *Il Sole 24 Ore*, 10 giugno 2017, si veda anche S. CASSAR, *Convocazione dell'assemblea da parte del singolo componente della Rsu*, in *Mass. giur. lav.*, 2017, 652.

²² Settore in cui la Rsu ha un supporto legale sebbene la disciplina sia affidata alla contrattazione collettiva da ultimo Cass. 8 febbraio 2018, n. 3095, chiarisce la necessità di una indizione congiunta. Principio già affermato dalla Cass. 16 febbraio 2005, n. 3072.

L'ambizione delle parti sociali di sostituirsi al legislatore ha certamente garantito che il fenomeno sindacale potesse sprigionare tutta la sua vocazione onnicomprensiva anni addietro, ma certamente, ad oggi, le regolamentazioni pattizie non hanno dipanato tutte le problematiche concernenti la rappresentatività e l'esercizio dei diritti sindacali.