



A. M. A. T.

Azienda per la Mobilità nell'Area di Taranto

DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

OGGETTO

n°4 atti di appello proposti dai dipendenti Bramo Francesco (2), Matacchiera V. Michele e Giorgino Alfredo - Costituzione in giudizio - Incarico di difesa all'avv. Olimpia Cimaglia.

L'anno millenovecentonovantasette, il giorno 18 (diciotto) del mese di febbraio, alle ore 16.00, in TARANTO e nella sede dell'Azienda;

si è riunita in seduta ordinaria, previo avviso di convocazione, il Consiglio di Amministrazione nelle persone dei Signori :

1. Arturo MASI

PRESIDENTE

MEMBRI EFFETTIVI

2. Giuseppe ALTAMURA

3. Angelo DI CORRADO

4. Maria T. CONTE

5. Fedele PIGNANELLI (a.g.)

6. Francesco MATARRESE

7. Alberto MESSINESE (a.g.)

MEMBRI SUPPLENTI

8. Ernesto DATTO (con diritto a voto)

9. Giulio VINCI (con diritto a voto)

Assiste il Direttore Generale dell'Azienda ing. Francesco Lucibello.

Svolge le funzioni di Segretario del Consiglio il sig. Semeraro Raffaele

Il Presidente, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta.

Il Direttore Generale riferisce:

In data 27 gennaio u.s. sono stati notificati all'avv. Pasquale Vieli, in qualità di procuratore in giudizio dell'AMAT, gli atti di appello promossi dai dipendenti Bramo Francesco (2), Matacchiera Vito Michele e Giorgino Alfredo, rappresentati e difesi dall'avv. Vincenzo Pollicoro, intesi ad ottenere la riforma delle sentenze emesse dai Giudici del Lavoro che hanno accolto le tesi a difesa dell'Azienda, inerenti tutte la questione dei permessi sindacali;

Il Presidente del Tribunale - Sezione Lavoro - ha nominato Giudice relatore il dott. Casciaro il quale ha fissato le udienze di discussione per il giorno 11 novembre 1997.

E' necessario costituirsi nei giudizi de quibus.

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

- Udito il Direttore;
- visti gli atti;
- visto il bilancio preventivo 1997;
- visto il D.P.R. n° 902/1986;
- visto lo Statuto aziendale;
- a voti unanimi e con il voto consultivo favorevole del Direttore

DELIBERA

- di costituirsi in giudizio avverso gli atti di appello promossi dai dipendenti Bramo Francesco (2), Matacchiera Vito Michele e Giorgino Alfredo, rappresentati e difesi dall'avv. Vincenzo Pollicoro, affidando il mandato all'avv. Olimpia Cimaglia;
- di porre la presuntiva spesa di £ 400.000, salvo conguaglio, a carico del bilancio di previsione 1997 alla voce di Mastro "Consulenze professionali, spese legali e giudiziali" del Gruppo "Spese per prestazioni di servizi".

IL PRESIDENTE



IL SEGRETARIO



Comunicata all'Amministrazione Comunale il

Ratificata dalla Giunta Municipale nella seduta del

Resa esecutiva il **18 FEB. 1997**

IL SEGRETARIO
Del Consiglio di Amministrazione
IL DIRETTORE
(Semeraro Raffaele)





Azienda per la Mobilità nell'Area di Taranto

Codice Fiscale 00146330733

Taranto, li 27/febbraio/1997

Prot. n° : Dir/423/97

Raccomandata a mano

Spett/le
Segreteria 4° Settore
Affari Generali
del Comune di Taranto
Palazzo Latagliata

TARANTO

Compiegate alla presente trasmettiamo, in duplice esemplare, copie dei dispositivi delle deliberazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione di questa Azienda, in data 18 febbraio 1997, contrassegnate con i seguenti numeri cronologici:

- Del. nn° 22 - 23 - 24 - 25 - 26 - 27 - 28 - 29 - 30 - 31 - 32 - 33
- 34 - 35 - 36 - 37 - 38 - 39 - 40 - 41.-

Distinti saluti.

IL DIRETTORE GENERALE
(Ing. Francesco Lucibello)

28/2/97 de

Avv. Vincenzo Pollicoro
Patrocinante in Cassazione
Via Pitagora, 24 - Tel. 4527862
74100 - Taranto

Tribunale di Taranto - Sezione Lavoro

Depositato in Cancelleria

11-12-76

Atto di appello

IL DIRETTORE

per Bramo Francesco, elettivamente domiciliato in
Taranto, via Pitagora n.24, presso lo studio
dell'avv. Vincenzo Pollicoro, dal quale è rappre-
sentato e difeso con mandato in margine al ricorso
per ingiunzione, appellante

Ho Juviano

contro

L'Azienda Municipalizzata Autotrasporti Taranto
(A.M.A.T.), in persona del suo legale rappresentan-
te pro tempore, rappresentata e difesa dall'avv.to
Pasquale Vieli ed elettivamente domiciliata presso
di lui in Taranto, via Leonida n.84, appellato

TO - SI ASSEGNA ALLA SEZIONE LAVORO

IL PRESIDENTE

IL PRESIDENTE
No. dr. Garbino

per la riforma

della sentenza del Pretore del Lavoro di Taranto
n.1818 del 14.03-14.12.1995, non notificata.

Fatto

Con ricorso del 31.03.1993 Bramo Francesco espo-
neva al Pretore del Lavoro di Taranto di essere
dipendente dell'A.M.A.T. e di svolgere le funzio-
ni di segretario provinciale di categoria del
Sindacato FILT-CGIL; di aver fruito nel mese di
febbraio 1993 di 24 permessi retribuiti, secondo
gli accordi sindacali aziendali del 03.01.1983 e
del 12.05.1992; di non aver percepito dall'A.M.A.T.



UFFICIALE GIUDIZIARIO

la retribuzione degli anzidetti permessi, ammontante complessivamente a £.1.967.229. Chiedeva, pertanto, la emissione a carico dell'Azienda di un decreto ingiuntivo di pagamento dell'anzidetta somma, con accessori e spese.

Con decreto n.630 del 06.04.1993 l'adito Pretore emetteva il chiesto provvedimento, dichiarato provvisoriamente esecutivo e notificato il 17.04.1993.

Con atto del 03.05.1993 l'A.M.A.T. proponeva opposizione all'ingiunzione a mezzo del suo procuratore, deducendo essenzialmente che l'accordo del 03.01.1983 era stato disdettato dall'Azienda; che le successive prolungate e laboriose trattative per la stipula di un nuovo accordo aziendale non avevano avuto esito positivo; che, pertanto, i permessi de quibus dovevano ritenersi disciplinati esclusivamente dalla L.n.300/1970 e dal C.C.N.L. del 23.07.1976; che con nota del 26.01.1993 il Direttore dell'Azienda aveva comunicato alle OO.SS. le nuove regole alla cui osservanza era subordinata la corresponsione della retribuzione dei permessi usufruiti dai sindacalisti con incarichi interni ed esterni.

Rilevava che il comportamento della Azienda e del



suo Direttore dovevano considerarsi perfettamente legittimi e chiedeva, pertanto, la revoca del decreto ingiuntivo opposto, con ogni conseguenza di legge.

L'opposto si costituiva in giudizio con regolare memoria difensiva con la quale, oltre a sostenere la persistente vigenza (anche per ultrattività) degli accordi aziendali invocati, eccepiva la illegittimità, oltre che la non correttezza, del comportamento dell'A.M.A.T. e, segnatamente, del suo direttore sotto molteplici profili. E concludeva per il rigetto della opposizione e per la conferma del decreto opposto, con la condanna dell'A.M.A.T. alle ulteriori spese.

La causa veniva decisa con sentenza del 14.03.1995 con la quale il Pretore, in accoglimento della opposizione, revocava il decreto ingiuntivo opposto e compensava le spese del giudizio.

La sentenza è erronea e va totalmente riformata per i seguenti

MOTIVI

1. Normativa applicabile.

Nella memoria difensiva di costituzione nel giudizio di opposizione abbiamo affermato la validità della normativa contrattuale richiamata nel

ricorso per ingiunzione.

Dobbiamo ribadirlo, anche in questa sede, ricordando che i permessi de quibus sono stati oggetto, in passato, di un primo Accordo Aziendale del 03.01.1983 (approvato dalla Commissione Amministratrice dell'A.M.A.T. con atto deliberativo n.2 dello stesso giorno), integrato da una nota della Federazione Sindacale Unitaria del 07.09.1984 e che la fruizione dei permessi da parte del deducente e degli altri sindacalisti è avvenuta sempre nel pieno rispetto degli anzidetti accordi, anche per quanto riguarda il limite quantitativo.

Al suddetto accordo del 1983, integrato dalla intesa "aggiuntiva", sono seguiti un altro accordo, formalizzato in una parte del contratto integrativo aziendale il 12.05.1992, e un terzo accordo del 28.01.1994, mai entrato, però, in vigore, in quanto le parti contraenti ne avevano espressamente subordinato l'applicabilità alla preventiva approvazione da parte della C.A., che non c'è mai stata.

Va ribadito inoltre che l'accordo del 1983, con la relativa nota integrativa, oltre a fissare in 2457 giornate annue il monte permessi, prevedeva dettagliate disposizioni di modalizzazione dell'esercizio dei diritti in questione, fra le



quali vi era quella che prevedeva la possibilità del permesso "fisso", con l'unico limite che tale ""permesso FISSO non può che limitarsi ad una sola unità per ogni organizzazione sindacale"".

Si deve ricordare, infine, che con l'accordo 12.05.1992 (quello mai approvato dalla C.A. dell'A.M.A.T.), le parti, ferma restando la precedente normativa pattizia, intesero soltanto ridimensionare la consistenza numerica dei permessi, che, con molto senso di responsabilità delle OO.SS., furono portate da 2457 a 1500 giornate annue. E tale limite è stato rigorosamente osservato, realizzandosi così, anche di fatto, la ultratività dell'accordo del 1983.

Ed è questo il quadro normativo nel quale si è venuta poi ad inserire la nota della Direzione Aziendale del 26.01.1993 con la quale quest'ultima fissava unilateralmente nuove modalità per la fruizione dei permessi, disponendo testualmente ""gli agenti membri di organi direttivi saranno retribuiti soltanto se e nella misura in cui, ferme restando le modalità di richiesta, avranno dimostrato di aver effettivamente partecipato a riunioni degli organi, comitati o commissioni cui appartengono o condotto trattative sindacali di loro

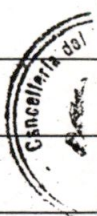
competenza, attraverso la produzione di idonea certificazione, rilasciata con dichiarazione di assunzione della relativa responsabilità, da chi ha presieduto ciascuna riunione e trattativa".

Noi abbiamo sostenuto e continuiamo a sostenere che trattasi di una disposizione fortemente innovativa, non soltanto perchè modifica, sostituendole, le modalità di fruizione dei permessi contenute nei precedenti accordi ed in atto (peraltro richiamati con l'inciso "fermo restando le modalità di richiesta" risultanti dai precedenti accordi e ritenuti, quindi, ancora vigenti), ma anche perchè condizionava ai prescritti adempimenti il pagamento della retribuzione dei permessi.

2. Illegittimità della nota della direzione aziendale.

Su un altro punto avevamo richiamato l'attenzione del primo Giudice: quello della illegittimità della anzidetta nota del Direttore aziendale, sia sul piano formale che su quello sostanziale.

La illegittimità formale risulta evidente sol che si consideri che il D.P.R. 04.10.1986 n.902 riserva alla competenza esclusiva della C.A. ogni decisione riguardante il rapporto di lavoro dei dipendenti e la disciplina dei relativi diritti (lettera b



dell'art.23), mentre al Direttore è attribuito soltanto il potere-dovere di eseguire le decisioni della C.A. e di adottare sue decisioni ed iniziative esclusivamente nelle materie tassativamente elencate nel successivo art.33.

Ma ancora più evidente è la illegittimità sostanziale della nota, in quanto, secondo un ormai consolidato orientamento della Suprema Corte, la fissazione dei limiti quantitativi al monte permessi e la modalizzazione dell'esercizio del relativo diritto può avvenire soltanto in sede pattizia. Per cui, in mancanza di essa, esiste una sola via di uscita: quella del ricorso sostitutorio al Magistrato, al quale soltanto - e giammai all'unilaterale iniziativa della Azienda e, meno che mai, del suo Direttore - è consentito di modalizzare la fruizione dei permessi de quibus, fissandone i limiti quantitativi e le modalità.

Non esistono altre alternative o possibilità.

Ma su tutto ciò abbiamo registrato il silenzio del primo Giudice il quale è così incorso anche in un vizio di motivazione.

3. Natura del diritto ai permessi.

Prima, comunque, di passare a una critica più puntuale della impugnata sentenza, riteniamo di



soffermarci, ribadendole , su un paio di decisive questioni.

3.1. La prima è quella della natura "potestativa" del diritto de quo, riconosciuta espressamente dal Pretore, per effetto della quale, secondo una consolidata giurisprudenza della Suprema Corte, i permessi che ci occupano sono chiamati impropriamente tali ("permessi") in quanto non abbisognevano di alcun provvedimento datoriale autorizzativo o concessivo. Basta, infatti, la sola comunicazione al datore, da parte del lavoratore, della sua decisione di fruire dei permessi perchè il diritto si perfezioni all'istante. Per tale loro natura i permessi in questione costituiscono un raro se non unico caso, in campo lavoristico, nel quale è la sola volontà del lavoratore a produrre la sospensione della prestazione lavorativa, con il mantenimento della obbligazione retributiva del datore di lavoro.

3.2. Dalla anzidetta natura del diritto ai permessi deriva inevitabilmente la ulteriore conseguenza, anch'essa riconosciuta da consolidata giurisprudenza e dal primo Giudice, che "il datore di lavoro non può sindacare nè chiedere di motivare come e perchè il permesso sia richiesto e goduto"



(sentenza impugnata).

Tale divieto di controllo trova completa spiegazione e giustificazione nel fatto che, come ritenuto ancora dalla Corte Suprema, "... contro eventuali abusi nella utilizzazione dei permessi il datore di lavoro è sufficientemente tutelato dal limite quantitativo (monte ore) stabilito dalla contrattazione collettiva", (Cass.Lav. 05.01.1993 n.24; Cass.Lav. n.5521/89). Ed in effetti, non si può non convenire che, per il datore di lavoro, è indifferente che il permesso sia fruito da uno o da un altro sindacalista suo dipendente. Per lui conta soltanto che non sia superato il monte ore stabilito (che non vi siano, cioè, per lui, oneri superiori a quelli concordati o fissati dalle parti o, in loro sostituzione, dal Giudice), e che la richiesta sia fatta nel rispetto delle modalità formali e temporali stabilite dalla regolamentazione, onde poter rimediare, all'occorrenza, ad eventuali inconvenienti causati dall'assenza del dipendente in permesso sindacale.

In altri termini il diritto del sindacalista-dipendente alla sospensione della prestazione lavorativa e al pagamento della retribuzione nasce e si perfeziona totalmente al momento della

comunicazione fatta al datore di lavoro, senza che costui possa interferire in qualsiasi modo sulla decisione del lavoratore e sugli effetti della stessa. Un tale atto del datore, infatti, finirebbe per impedire lo svolgimento della attività sindacale programmata dal fruitore del permesso e sarebbe gravemente viziato di antisindacalità.

E sono sempre queste le ragioni per le quali il datore di lavoro non ha interesse neppure alla verifica successiva (che va comunque esclusa per quanto sopra detto) della corretta utilizzazione dei permessi essendo egli interessato, come già evidenziato, soltanto alla corretta osservanza dei limiti e modi stabiliti dagli accordi collettivi (o, eventualmente, dal Giudice). Ciò anche perchè, a ben considerare, è il rispetto di tali limiti che circoscrive l'ambito di legittimità dei permessi, al di fuori della quale andrebbe sempre collocata una qualsiasi interferenza del datore di lavoro.

D'altra parte non si può accettare che il datore di lavoro, dopo aver ritenuto compatibile con i propri interessi un determinato monte permessi e una determinata modalizzazione pattizia (o giudiziaria) dell'esercizio del diritto in questione, possa poi compiere atti in contrasto con tale



normativa.

Per cui, in definitiva, solo in caso di superamento dei limiti quantitativi o di violazione delle modalità di esercizio, e in nessun altro caso, il permesso può essere considerato illegittimo.

Tale principio è stato recentemente ribadito dalla Suprema Corte nella sentenza n.24/1993 nella quale ha spiegato che al datore di lavoro interessa soltanto che la comunicazione del permesso sia portata a scomputo del monte giornate complessivo.

Si legge, infatti, in tale decisione che: ""Per quanto attiene alla fissazione dei limiti quantitativi, questi devono intendersi sufficientemente determinati dal contratto collettivo, anche se lo stesso prevede soltanto il c.d. "monte ore" (da intendersi come minimo garantito), giacchè il

COLLEGAMENTO con la partecipazione alle riunioni dei cennati organi collettivi sindacali è sufficiente a delimitare - beninteso fino al massimo previsto - il numero delle assenze. E si è affermato, quindi, che contro eventuali abusi nell'utilizzazione dei permessi il datore di lavoro è sufficientemente tutelato dal limite quantitativo (monte ore) stabilito dalla contrattazione collettiva"" (Cass. n.1492/1986, id.Rep.1986, voce Sinda-

cati n.138, b.5521/1989, etc.).

La carenza di interesse del datore di lavoro alla corretta utilizzazione dei permessi de quibus trova ulteriore e importante conferma nella considerazione che, nel caso in cui il datore di lavoro si adoperasse per dimostrare che quel tal sindacalista non ha partecipato a questa o a quella riunione, nulla cambierebbe nella sua posizione e nei suoi interessi. In tal caso, infatti, i permessi per così dire anomali non potrebbero essere considerati "usufruiti" e, come tali, non potrebbero essere detratti dal monte ore complessivo, ma ritornerebbero nel monte stesso e, quindi, nella disponibilità della O.S. (non del datore di lavoro), con la possibilità, per la stessa, di "riutilizzarli".

Insomma, nonostante ogni ipotetica contestazione da parte del datore di lavoro in ordine alla corretta utilizzazione dei permessi sindacali, a conti fatti, quest'ultimo si ritroverebbe sempre e comunque a dover pagare le retribuzioni dell'intero monte ore.

Ecco perchè viene anche affermato che una eventuale scorretta utilizzazione dei permessi non danneggia e non può danneggiare il datore di lavoro, ma danneggia soltanto la O.S. alla quale il



sindacalista appartiene, nel senso che questa ultima viene ad essere privata di tempi che avrebbero dovuto essere dedicati all'attività sindacale.

4. Altri rilievi e critiche.

Passando ad un esame ed a una critica più puntuale delle affermazioni fatte dal primo Giudice nella impugnata sentenza, ci sembra giusto rilevare quanto segue.

4.1. Il Pretore parla sempre di "richiesta" di permessi, mentre, come già detto, il lavoratore-sindacalista deve sempre e soltanto "comunicare" la sua decisione di fruire dei permessi.

Parlare, invece, di richiesta porta inevitabilmente a considerare fatti, atti e comportamenti successivi alla "comunicazione", che sono, invece, del tutto irrilevanti.

4.2. Il primo Giudice, dopo aver espressamente riconosciuto nella sentenza (richiamando anche la conforme giurisprudenza della Suprema Corte) che è solo "in sede pattizia che avviene la fissazione dei limiti quantitativi (monte-ore) e delle modalità di esercizio del diritto" (pag.2-3), e che, quando la comunicazione di fruizione del permesso sindacale sia stata avanzata nel rispetto dei "limiti" e delle "modalità" anzidette, "l'eserci-



zio del diritto (potestativo) di fruire di un permesso per partecipare alle riunioni sindacali non tollera condizionamenti di sorta in relazione ad esigenze aziendali che si presentino come indifferibili, nè tanto meno indagini sui moventi" (pag.3), è pervenuto ad affermazioni che consideriamo totalmente opposte e, quindi, contraddittorie.

Non altro si può dire della affermazione secondo cui "la successiva documentazione della partecipazione alla riunione richiesta dall'odierna convenuta non costituisce una ulteriore modalità o condizione di esercizio del diritto, arbitrariamente e unilateralmente posta dall'Azienda, ma attiene invece al fatto costitutivo del diritto a ricevere regolare retribuzione"; e dell'altra affermazione secondo cui il diritto de quo realizza si "una ipotesi di sospensione dell'obbligazione lavorativa con eccezionale conservazione del diritto alla retribuzione", ma solo "in dipendenza della partecipazione del lavoratore-sindacalista alle riunioni degli organismi sindacali territoriali".

Ma così ragionando:

a) si afferma contemporaneamente che l'esercizio



del diritto ai permessi non può subire controlli o condizionamenti di sorta, e, contraddittoriamente, che il datore di lavoro può legittimamente verificare la effettiva partecipazione alle riunioni, chiedendo, anzi, allo stesso dipendente probante certificazione;

b) si afferma contemporaneamente che il diritto in questione è un diritto potestativo (per cui il suo esercizio dipende esclusivamente dalla volontà del titolare) comportante la sospensione della obbligazione lavorativa, ma non quella retributiva, e, contraddittoriamente, che il diritto alla retribuzione dipende non più dall'esercizio puro e semplice del diritto, ma dalla effettiva partecipazione alle riunioni (controllata dal datore di lavoro).

E vi è di più.

Come abbiamo già detto, le prescrizioni contenute nella nota del Direttore dell'A.M.A.T. del gennaio 1993 contengono una sicura "modalizzazione" dell'esercizio dei diritti ai permessi sindacali.

Il Pretore, però, non potendone riconoscere la natura "modalizzatrice" senza pervenire a una dichiarazione di illegittimità, ne ha fatto, addirittura, un elemento "costitutivo del diritto a ricevere regolare retribuzione ... e si atteggia

come un vero e proprio "onere", ossia un adempimento necessario per ottenere il soddisfacimento del diritto medesimo".

Di fronte a un tale discorso c'è solo da chiedersi dove sia andato a finire il pur riconosciuto diritto "potestativo", e se ci sia stata chiarezza sulla natura e sulla portata di tale istituto.

La erroneità del ragionamento del Pretore trova una ulteriore conferma, a nostro parere, proprio nella vera e propria "invenzione" di un "onere", della cui esistenza non vi è traccia da nessuna parte.

4.3. E' errato affermare, come ha fatto il primo Giudice, che la preventiva "richiesta" (parola fuorviante) del permesso "sia finalizzata ad un equo contemperamento dei contrapposti interessi in gioco", perchè tale contemperamento non avviene a livello di "comunicazione" individuale (e non può esserlo proprio per la natura del diritto al permesso), ma in sede pattizia, nel momento in cui, cioè, si devono fissare il limite quantitativo del monte ore e le modalità di esercizio.

4.4. Il richiamo all'art.2110 e alla normativa che impone al lavoratore dipendente la certificazione delle malattie per le relative assenze, è del tutto



fuori posto, per il semplice fatto che l'assenza per malattia non comporta il mantenimento della obbligazione retributiva. In tal caso vi è, invece, corresponsione di una indennità che è a carico dell'I.N.P.S., e non del datore di lavoro.

4.5. Errato è anche il discorso del primo Giudice secondo il quale il "silenzio serbato sul punto ("modalizzazione") dalla norma di cui all'art.30 dello Statuto" sarebbe colmabile "avuto riguardo a casi simili o a materie analoghe". Ciò perchè, una volta riconosciuto che i "limiti" e le "modalizzazioni" possono essere definiti solo in sede pattizia (come ha fatto il Pretore), non si può colmare la lacuna con la applicazione analogica di altre norme (impossibili, peraltro, fra due normative ambedue speciali), ma si deve soltanto ricercare la trattativa con la controparte e, in caso di fallimento, ricorrere al Magistrato e ottenere da lui la fissazione di limiti e modalità. Non vi sono e non vi possono essere altre soluzioni.

Anche il richiamo all'art.16 della L.27.12.1985 n.816 è del tutto inconferente, sol che si consideri che trattasi di disposizione entrata in vigore successivamente all'epoca di fruizione dei permessi.



La stessa cosa dicasi per il richiamo all'art.23, comma 33°, della L.24.12.1993 n.537. Per tale richiamo c'è anche da osservare che la disposizione riguarda soltanto il pubblico impiego, la cui regolamentazione è disciplinata da leggi che non possono non essere estese al settore privato.

5. Merito.

La sentenza è erronea anche laddove afferma che le comunicazioni fatte dal deducente, per la fruizione dei permessi, sarebbero "così generiche e laconiche da rendere praticamente impossibile qualsiasi controllo ex-post".

Infatti, prescindendo dalla erronea affermazione (ricorrente nella sentenza) di un inesistente diritto del datore di lavoro a controlli, non ci sembra affatto laconica o generica la indicazione nelle comunicazioni prodotte, della esigenza di partecipazione "alle quotidiane riunioni della segreteria" sindacale, o ad altre riunioni di altro e più elevato livello. Il tutto accompagnato dall'impegno di dare comunicazione della eventuale partecipazione alle anzidette riunioni di tale diverso livello e della eventuale non partecipazione alle "quotidiane" riunioni di segreteria. Né il Pretore ha valutata adeguatamente la circostanza



che le comunicazioni anzidette provenivano dal Segretario del Sindacato e avevano, quindi, valore di autocertificazione.

Non meno errata è l'affermazione secondo cui l'appellante non avrebbe neppure offerto la prova della effettività della anzidetta partecipazione.

Basta leggere le richieste conclusive contenute nella memoria di costituzione nel precedente grado per accorgersi che l'affermazione non è vera.

Una tale richiesta è stata avanzata anche se in via subordinata e tuzioristica, in quanto l'appellante ritiene di non dover offrire alcuna prova del genere. La richiesta, cioè, veniva avanzata per il solo caso in cui fossero state superate tutte le nostre richieste.

D'altra parte in un altro giudizio, svoltosi davanti allo stesso Giudice, quest'ultimo ha ammesso la prova testimoniale, che è stata regolarmente assunta, e del cui verbale produciamo copia.

6. Un ultimo chiarimento.

Non è affatto vero che tutti i Pretori della Sezione Lavoro abbiano deciso uniformemente alla sentenza impugnata.

Infatti, come risulta dal decreto ex art.28 l.n.300/1970, emesso contro l'A.M.A.T. il

18.07.1995, sempre in materia di permessi sindacali, il Pretore dott. Maggi ha motivato la sua condanna per antisindacalità con affermazioni opposte a quelle della sentenza impugnata, ma collimanti in toto con le tesi da noi sostenute.

7. Per ogni altra deduzione, richiesta e difesa, anche qui non ripetuta, ci riportiamo alla memoria difensiva di primo grado, il cui contenuto si abbia qui per integralmente riportato.

8. A carico dell'A.M.A.T. devono essere poste tutte le spese dei diversi gradi con distrazione, così come richiesto.

P.T.M.

Voglia il Tribunale di Taranto, reietta le avverse deduzioni, richieste e difese, che tutte si impugnano e disconoscono nel modo più assoluto, in totale riforma della impugnata sentenza:

1) Dichiarare inammissibile o, quanto meno, rigettare l'opposizione al decreto ingiuntivo di cui in premessa, proposto dall'A.M.A.T. con atto del 03.05.1993, confermando in toto il decreto opposto.

2) Subordinatamente, ove occorra, e per il caso di non conferma del decreto anzidetto, condannare l'A.M.A.T., in persona del suo legale rappresentan-



te pro tempore, al pagamento, in favore dell'appel-
lante, della somma di £.1.967.229, per retribuzione
dei permessi sindacali di cui sopra, con rivaluta-
zione monetaria secondo gli indici ISTAT e interes-
si legali sulla somma rivalutata, con decorrenza
dal 01.03.1993.

3) Condannare inoltre l'A.M.A.T., in persona del
suo legale rappresentante pro tempore, al pagamento
delle spese, diritti ed onorari del giudizio di
primo e secondo grado, oltre a quelle del procedi-
mento monitorio, con 10% per spese generali, CAP e
IVA e con distrazione in favore del sottoscritto
procuratore per anticipazione fattane.

Ai fini probatori si produce tutta la documenta-
zione menzionata nel presente atto di appello e
quella prodotta in precedenza. Si chiede inoltre,
ove occorra, in via subordinata e senza che ciò
possa comportare inversione dell'onere della prova,
l'ammissione della prova testimoniale così come
richiesta nella memoria difensiva di primo grado
del 09.11.1993.

Salvezze illimitate.

Taranto, 14 dicembre 1996.

av. Leonardo

TRIBUNALE DI TARANTO
SEZIONE LAVORO

IL PRESIDENTE

Visto l'art. 435 della legge 11-8-1973

n. 535, nomina Giudice relatore il Dott.

Cosentino e fissa per la

discussione l'udienza del *11-11-97*

TARANTO, li *20-12-96*

IL PRESIDENTE

fl. dr. Gracchi

Depositato in Cancelleria

16 GEN. 1997

fl. dr. Palmeri

E' copia conforme al suo originale, che si rilascia
a richiesta dell'Avv. *Blasco* per uso notifica.

16 GEN. 1997
Taranto,



IL DIRETTORE

Palmeri

URGENTA

Oggi 22/1/1998 1998 in Taranto. Richiesto
dall'Avv. VINCENZO Pollicoro, io sottoscritto Ufficiale
Giudiziario dell'Ufficio Unico presso la Corte d'Appello di
Lecce, Sezione Distaccata di Taranto, ho notificato copia di
quanto innanzi. ORE AMAT in persona del suo
legale rappresentante suo tempo, e per esse
si è provveduto a girare al Perquisito
Viale, con studio in Taranto, via Leonida n. 84
....., ivi recandomi e consegnando a mani.

proprio dell'Avv. Pasquale Viale

1/4 22/1/98

CIRIOLA GIOVANNI
ASSISTENTE U.N.E.P.
CORTE DI APPELLO DI LECCE
SEZ. DIST. DI TARANTO

2563/P6

Avv. Vincenzo Pollicoro
Patrocinante in Cassazione
Via Pitagora, 24 - Tel. 4527862
74100 - Taranto

Tribunale di Taranto - Sezione Lavoro

Depositato in Cancelleria

il 23-12-96

Atto di appello

IL DIRETTORE

Il Direttore

per Bramo Francesco, elettivamente domiciliato in

Taranto, via Pitagora n.24, presso lo studio

dell'avv. Vincenzo Pollicoro, dal quale è rappre-

sentato e difeso con mandato in margine al ricorso

per ingiunzione, appellante

contro

L'Azienda Municipalizzata Autotrasporti Taranto

(A.M.A.T.), in persona del suo legale rappresentan-

te pro tempore, rappresentata e difesa dall'avv.to

Pasquale Vieli ed elettivamente domiciliata presso

di lui in Taranto, via Leonida n.84, appellato

per la riforma

della sentenza del Pretore del Lavoro di Taranto

n.1874 del 14.03-22.12.1995, non notificata.

Fatto

Con ricorso del 06.10.1993 Bramo Francesco espo-

neva al Pretore del Lavoro di Taranto di essere

dipendente dell'A.M.A.T. e di svolgere le funzio-

ni di segretario provinciale di categoria del

Sindacato FIT-CISL; di aver fruito nel periodo

maggio-luglio 1993 di permessi retribuiti, secondo

gli accordi sindacali aziendali del 03.01.1983 e

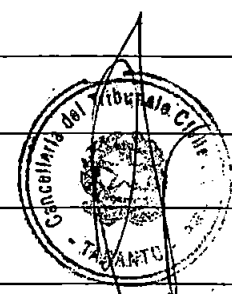
del 12.05.1992; di non aver percepito dall'A.M.A.T.

VISTO - SI ASSEGNA ALLA SEZIONE LAVORO

TARANTO, 30-12-96

IL PRESIDENTE

Il Presidente



Handwritten signature

Handwritten signature and date 30/12/96

la retribuzione degli anzidetti permessi, ammontante complessivamente a £.6.803.333. Chiedeva, pertanto, la emissione a carico dell'Azienda di un decreto ingiuntivo di pagamento dell'anzidetta somma, con accessori e spese.

Con decreto n.2225 del 18.10.1993 l'adito Pretore emetteva il chiesto provvedimento, dichiarato provvisoriamente esecutivo e notificato il 28.10.1993.

Con atto del 05.11.1993 l'A.M.A.T. proponeva opposizione all'ingiunzione a mezzo del suo procuratore, deducendo essenzialmente che l'accordo del 03.01.1983 era stato disdettato dall'Azienda; che le successive prolungate e laboriose trattative per la stipula di un nuovo accordo aziendale non avevano avuto esito positivo; che, pertanto, i permessi de quibus dovevano ritenersi disciplinati esclusivamente dalla L.n.300/1970 e dal C.C.N.L. del 23.07.1976; che con nota del 26.01.1993 il Direttore dell'Azienda aveva comunicato alle OO.SS. le nuove regole alla cui osservanza era subordinata la corresponsione della retribuzione dei permessi usufruiti dai sindacalisti con incarichi interni ed esterni.

Rilevava che il comportamento della Azienda e del

suo Direttore dovevano considerarsi perfettamente legittimi e chiedeva, pertanto, la revoca del decreto ingiuntivo opposto, con ogni conseguenza di legge.

L'opposto si costituiva in giudizio con regolare memoria difensiva con la quale, oltre a sostenere la persistente vigenza (anche per ultrattività) degli accordi aziendali invocati, eccepiva la illegittimità, oltre che la non correttezza, del comportamento dell'A.M.A.T. e, segnatamente, del suo direttore sotto molteplici profili. E concludeva per il rigetto della opposizione e per la conferma del decreto opposto, con la condanna dell'A.M.A.T. alle ulteriori spese.

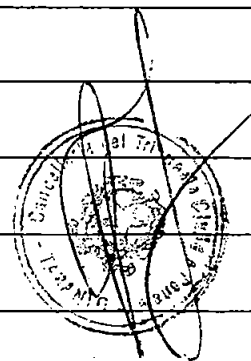
La causa veniva decisa con sentenza del 14.03.1995 con la quale il Pretore, in accoglimento della opposizione, revocava il decreto ingiuntivo opposto e compensava le spese del giudizio.

La sentenza è erronea e va totalmente riformata per i seguenti

MOTIVI

1. Normativa applicabile.

Nella memoria difensiva di costituzione nel giudizio di opposizione abbiamo affermato la validità della normativa contrattuale richiamata nel



ricorso per ingiunzione.

Dobbiamo ribadirlo, anche in questa sede, ricordando che i permessi de quibus sono stati oggetto, in passato, di un primo Accordo Aziendale del 03.01.1983 (approvato dalla Commissione Amministratrice dell'A.M.A.T. con atto deliberativo n.2 dello stesso giorno), integrato da una nota della Federazione Sindacale Unitaria del 07.09.1984 e che la fruizione dei permessi da parte del deducente e degli altri sindacalisti è avvenuta sempre nel pieno rispetto degli anzidetti accordi, anche per quanto riguarda il limite quantitativo.

Al suddetto accordo del 1983, integrato dalla intesa "aggiuntiva", sono seguiti un altro accordo, formalizzato in una parte del contratto integrativo aziendale il 12.05.1992, e un terzo accordo del 28.01.1994, mai entrato, però, in vigore, in quanto le parti contraenti ne avevano espressamente subordinato l'applicabilità alla preventiva approvazione da parte della C.A., che non c'è mai stata.

Va ribadito inoltre che l'accordo del 1983, con la relativa nota integrativa, oltre a fissare in 2457 giornate annue il monte permessi, prevedeva dettagliate disposizioni di modalizzazione dell'esercizio dei diritti in questione, fra le

quali vi era quella che prevedeva la possibilità del permesso "fisso", con l'unico limite che tale ""permesso FISSO non può che limitarsi ad una sola unità per ogni organizzazione sindacale"".

Si deve ricordare, infine, che con l'accordo 12.05.1992 (quello mai approvato dalla C.A. dell'A.M.A.T.), le parti, ferma restando la precedente normativa pattizia, intesero soltanto ridimensionare la consistenza numerica dei permessi, che, con molto senso di responsabilità delle OO.SS., furono portate da 2457 a 1500 giornate annue. E tale limite è stato rigorosamente osservato, realizzandosi così, anche di fatto, la ultrattività dell'accordo del 1983.

Ed è questo il quadro normativo nel quale si è venuta poi ad inserire la nota della Direzione Aziendale del 26.01.1993 con la quale quest'ultima fissava unilateralmente nuove modalità per la fruizione dei permessi, disponendo testualmente ""gli agenti membri di organi direttivi saranno retribuiti soltanto se e nella misura in cui, ferme restando le modalità di richiesta, avranno dimostrato di aver effettivamente partecipato a riunioni degli organi, comitati o commissioni cui appartengono o condotto trattative sindacali di loro



competenza, attraverso la produzione di idonea certificazione, rilasciata con dichiarazione di assunzione della relativa responsabilità, da chi ha presieduto ciascuna riunione e trattativa".

Noi abbiamo sostenuto e continuiamo a sostenere che trattasi di una disposizione fortemente innovativa, non soltanto perchè modifica, sostituendole, le modalità di fruizione dei permessi contenute nei precedenti accordi ed in atto (peraltro richiamati con l'inciso "fermo restando le modalità di richiesta" risultanti dai precedenti accordi e ritenuti, quindi, ancora vigenti), ma anche perchè condizionava ai prescritti adempimenti il pagamento della retribuzione dei permessi.

2. Illegittimità della nota della direzione aziendale.

Su un altro punto avevamo richiamato l'attenzione del primo Giudice: quello della illegittimità della anzidetta nota del Direttore aziendale, sia sul piano formale che su quello sostanziale.

La illegittimità formale risulta evidente sol che si consideri che il D.P.R. 04.10.1986 n.902 riserva alla competenza esclusiva della C.A. ogni decisione riguardante il rapporto di lavoro dei dipendenti e la disciplina dei relativi diritti (lettera b

dell'art.23), mentre al Direttore è attribuito soltanto il potere-dovere di eseguire le decisioni della C.A. e di adottare sue decisioni ed iniziative esclusivamente nelle materie tassativamente elencate nel successivo art.33.

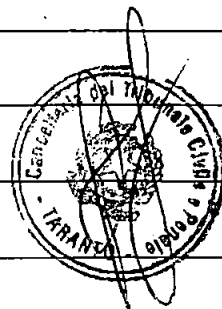
Ma ancora più evidente è la illegittimità sostanziale della nota, in quanto, secondo un ormai consolidato orientamento della Suprema Corte, la fissazione dei limiti quantitativi al monte permessi e la modalizzazione dell'esercizio del relativo diritto può avvenire soltanto in sede pattizia. Per cui, in mancanza di essa, esiste una sola via di uscita: quella del ricorso sostitutorio al Magistrato, al quale soltanto - e giammai all'unilaterale iniziativa della Azienda e, meno che mai, del suo Direttore - è consentito di modalizzare la fruizione dei permessi de quibus, fissandone i limiti quantitativi e le modalità.

Non esistono altre alternative o possibilità.

Ma su tutto ciò abbiamo registrato il silenzio del primo Giudice il quale è così incorso anche in un vizio di motivazione.

3. Natura del diritto ai permessi.

Prima, comunque, di passare a una critica più puntuale della impugnata sentenza, riteniamo di



soffermarci, ribadendole , su un paio di decisive questioni.

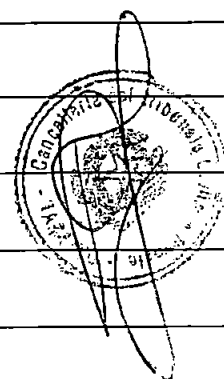
3.1. La prima è quella della natura "potestativa" del diritto de quo, riconosciuta espressamente dal Pretore, per effetto della quale, secondo una consolidata giurisprudenza della Suprema Corte, i permessi che ci occupano sono chiamati impropriamente tali ("permessi") in quanto non abbisognevole di alcun provvedimento datoriale autorizzativo o concessivo. Basta, infatti, la sola comunicazione al datore, da parte del lavoratore, della sua decisione di fruire dei permessi perchè il diritto si perfezioni all'istante. Per tale loro natura i permessi in questione costituiscono un raro se non unico caso, in campo lavoristico, nel quale è la sola volontà del lavoratore a produrre la sospensione della prestazione lavorativa, con il mantenimento della obbligazione retributiva del datore di lavoro.

3.2. Dalla anzidetta natura del diritto ai permessi deriva inevitabilmente la ulteriore conseguenza, anch'essa riconosciuta da consolidata giurisprudenza e dal primo Giudice, che "il datore di lavoro non può sindacare nè chiedere di motivare come e perchè il permesso sia richiesto e goduto"

(sentenza impugnata).

Tale divieto di controllo trova completa spiegazione e giustificazione nel fatto che, come ritenuto ancora dalla Corte Suprema, "... contro eventuali abusi nella utilizzazione dei permessi il datore di lavoro è sufficientemente tutelato dal limite quantitativo (monte ore) stabilito dalla contrattazione collettiva", (Cass.Lav. 05.01.1993 n.24; Cass.Lav. n.5521/89)..Ed in effetti, non si può non convenire che, per il datore di lavoro, è indifferente che il permesso sia fruito da uno o da un altro sindacalista suo dipendente. Per lui conta soltanto che non sia superato il monte ore stabilito (che non vi siano, cioè, per lui, oneri superiori a quelli concordati o fissati dalle parti o, in loro sostituzione, dal Giudice), e che la richiesta sia fatta nel rispetto delle modalità formali e temporali stabilite dalla regolamentazione, onde poter rimediare, all'occorrenza, ad eventuali inconvenienti causati dall'assenza del dipendente in permesso sindacale.

In altri termini il diritto del sindacalista-dipendente alla sospensione della prestazione lavorativa e al pagamento della retribuzione nasce e si perfeziona totalmente al momento della



comunicazione fatta al datore di lavoro, senza che costui possa interferire in qualsiasi modo sulla decisione del lavoratore e sugli effetti della stessa. Un tale atto del datore, infatti, finirebbe per impedire lo svolgimento della attività sindacale programmata dal fruitore del permesso e sarebbe gravemente viziato di antisindacalità.

E sono sempre queste le ragioni per le quali il datore di lavoro non ha interesse neppure alla verifica successiva (che va comunque esclusa per quanto sopra detto) della corretta utilizzazione dei permessi essendo egli interessato, come già evidenziato, soltanto alla corretta osservanza dei limiti e modi stabiliti dagli accordi collettivi (o, eventualmente, dal Giudice). Ciò anche perchè, a ben considerare, è il rispetto di tali limiti che circoscrive l'ambito di legittimità dei permessi, al di fuori della quale andrebbe sempre collocata una qualsiasi interferenza del datore di lavoro.

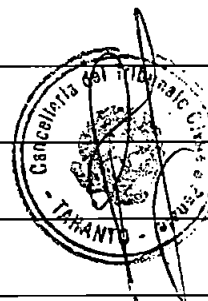
D'altra parte non si può accettare che il datore di lavoro, dopo aver ritenuto compatibile con i propri interessi un determinato monte permessi e una determinata modalizzazione pattizia (o giudiziaria) dell'esercizio del diritto in questione, possa poi compiere atti in contrasto con tale

normativa.

Per cui, in definitiva, solo in caso di superamento dei limiti quantitativi o di violazione delle modalità di esercizio, e in nessun altro caso, il permesso può essere considerato illegittimo.

Tale principio è stato recentemente ribadito dalla Suprema Corte nella sentenza n.24/1993 nella quale ha spiegato che al datore di lavoro interessa soltanto che la comunicazione del permesso sia portata a scomputo del monte giornate complessivo.

Si legge, infatti, in tale decisione che: ""Per quanto attiene alla fissazione dei limiti quantitativi, questi devono intendersi sufficientemente determinati dal contratto collettivo, anche se lo stesso prevede soltanto il c.d. "monte ore" (da intendersi come minimo garantito), giacchè il COLLEGAMENTO con la partecipazione alle riunioni dei cennati organi collettivi sindacali è sufficiente a delimitare - beninteso fino al massimo previsto - il numero delle assenze. E si è affermato, quindi, che contro eventuali abusi nell'utilizzazione dei permessi il datore di lavoro è sufficientemente tutelato dal limite quantitativo (monte ore) stabilito dalla contrattazione collettiva"" (Cass. n.1492/1986, id.Rep.1986, voce Sinda-



cati n.138, b.5521/1989, etc.)).

La carenza di interesse del datore di lavoro alla corretta utilizzazione dei permessi de quibus trova ulteriore e importante conferma nella considerazione che, nel caso in cui il datore di lavoro si adoperasse per dimostrare che quel tal sindacalista non ha partecipato a questa o a quella riunione, nulla cambierebbe nella sua posizione e nei suoi interessi. In tal caso, infatti, i permessi per così dire anomali non potrebbero essere considerati "usufruiti" e, come tali, non potrebbero essere detratti dal monte ore complessivo, ma ritornerebbero nel monte stesso e, quindi, nella disponibilità della O.S. (non del datore di lavoro), con la possibilità, per la stessa, di "riutilizzarli".

Insomma, nonostante ogni ipotetica contestazione da parte del datore di lavoro in ordine alla corretta utilizzazione dei permessi sindacali, a conti fatti, quest'ultimo si ritroverebbe sempre e comunque a dover pagare le retribuzioni dell'intero monte ore.

Ecco perchè viene anche affermato che una eventuale scorretta utilizzazione dei permessi non danneggia e non può danneggiare il datore di lavoro, ma danneggia soltanto la O.S. alla quale il

sindacalista appartiene, nel senso che questa ultima viene ad essere privata di tempi che avrebbero dovuto essere dedicati all'attività sindacale.

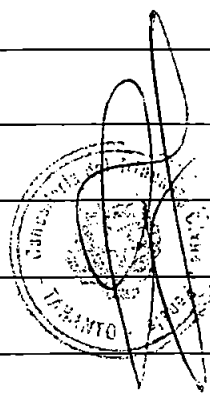
4. Altri rilievi e critiche.

Passando ad un esame ed a una critica più puntuale delle affermazioni fatte dal primo Giudice nella impugnata sentenza, ci sembra giusto rilevare quanto segue.

4.1. Il Pretore parla sempre di "richiesta" di permessi, mentre, come già detto, il lavoratore-sindacalista deve sempre e soltanto "comunicare" la sua decisione di fruire dei permessi.

Parlare, invece, di richiesta porta inevitabilmente a considerare fatti, atti e comportamenti successivi alla "comunicazione", che sono, invece, del tutto irrilevanti.

4.2. Il primo Giudice, dopo aver espressamente riconosciuto nella sentenza (richiamando anche la conforme giurisprudenza della Suprema Corte) che è solo "in sede pattizia che avviene la fissazione dei limiti quantitativi (monte-ore) e delle modalità di esercizio del diritto" (pag.2-3), e che, quando la comunicazione di fruizione del permesso sindacale sia stata avanzata nel rispetto dei "limiti" e delle "modalità" anzidette, "l'eserci-



zio del diritto (potestativo) di fruire di un permesso per partecipare alle riunioni sindacali non tollera condizionamenti di sorta in relazione ad esigenze aziendali che si presentino come indifferibili, nè tanto meno indagini sui moventi" (pag.3), è pervenuto ad affermazioni che consideriamo totalmente opposte e, quindi, contraddittorie.

Non altro si può dire della affermazione secondo cui "la successiva documentazione della partecipazione alla riunione richiesta dall'odierna convenuta non costituisce una ulteriore modalità o condizione di esercizio del diritto, arbitrariamente e unilateralmente posta dall'Azienda, ma attiene invece al fatto costitutivo del diritto a ricevere regolare retribuzione"; e dell'altra affermazione secondo cui il diritto de quo realizza si "una ipotesi di sospensione dell'obbligazione lavorativa con eccezionale conservazione del diritto alla retribuzione", ma solo "in dipendenza della partecipazione del lavoratore-sindacalista alle riunioni degli organismi sindacali territoriali".

Ma così ragionando:

a) si afferma contemporaneamente che l'esercizio

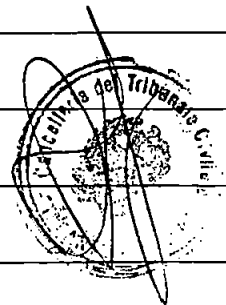
del diritto ai permessi non può subire controlli o condizionamenti di sorta, e, contraddittoriamente, che il datore di lavoro può legittimamente verificare la effettiva partecipazione alle riunioni, chiedendo, anzi, allo stesso dipendente probante certificazione;

b) si afferma contemporaneamente che il diritto in questione è un diritto potestativo (per cui il suo esercizio dipende esclusivamente dalla volontà del titolare) comportante la sospensione della obbligazione lavorativa, ma non quella retributiva, e, contraddittoriamente, che il diritto alla retribuzione dipende non più dall'esercizio puro e semplice del diritto, ma dalla effettiva partecipazione alle riunioni (controllata dal datore di lavoro).

E vi è di più.

Come abbiamo già detto, le prescrizioni contenute nella nota del Direttore dell'A.M.A.T. del gennaio 1993 contengono una sicura "modalizzazione" dell'esercizio dei diritti ai permessi sindacali.

Il Pretore, però, non potendone riconoscere la natura "modalizzatrice" senza pervenire a una dichiarazione di illegittimità, ne ha fatto, addirittura, un elemento "costitutivo del diritto a ricevere regolare retribuzione ... e si atteggia



come un vero e proprio "onere", ossia un adempimento necessario per ottenere il soddisfacimento del diritto medesimo".

Di fronte a un tale discorso c'è solo da chiedersi dove sia andato a finire il pur riconosciuto diritto "potestativo", e se ci sia stata chiarezza sulla natura e sulla portata di tale istituto.

La erroneità del ragionamento del Pretore trova una ulteriore conferma, a nostro parere, proprio nella vera e propria "invenzione" di un "onere", della cui esistenza non vi è traccia da nessuna parte.

4.3. E' errato affermare, come ha fatto il primo Giudice, che la preventiva "richiesta" (parola fuorviante) del permesso "sia finalizzata ad un equo contemperamento dei contrapposti interessi in gioco", perchè tale contemperamento non avviene a livello di "comunicazione" individuale (e non può esserlo proprio per la natura del diritto al permesso), ma in sede pattizia, nel momento in cui, cioè, si devono fissare il limite quantitativo del monte ore e le modalità di esercizio.

4.4. Il richiamo all'art.2110 e alla normativa che impone al lavoratore dipendente la certificazione delle malattie per le relative assenze, è del tutto

fuori posto, per il semplice fatto che l'assenza per malattia non comporta il mantenimento della obbligazione retributiva. In tal caso vi è, invece, corresponsione di una indennità che è a carico dell'I.N.P.S., e non del datore di lavoro.

4.5. Errato è anche il discorso del primo Giudice secondo il quale il "silenzio serbato sul punto ("modalizzazione") dalla norma di cui all'art.30 dello Statuto" sarebbe colmabile "avuto riguardo a casi simili o a materie analoghe". Ciò perchè, una volta riconosciuto che i "limiti" e le "modalizzazioni" possono essere definiti solo in sede pattizia (come ha fatto il Pretore), non si può colmare la lacuna con la applicazione analogica di altre norme (impossibili, peraltro, fra due normative ambedue speciali), ma si deve soltanto ricercare la trattativa con la controparte e, in caso di fallimento, ricorrere al Magistrato e ottenere da lui la fissazione di limiti e modalità. Non vi sono e non vi possono essere altre soluzioni.

Anche il richiamo all'art.16 della L.27.12.1985 n.816 è del tutto inconferente, sol che si consideri che trattasi di disposizione entrata in vigore successivamente all'epoca di fruizione dei permessi.



La stessa cosa dicasi per il richiamo all'art.23, comma 33°, della L.24.12.1993 n.537. Per tale richiamo c'è anche da osservare che la disposizione riguarda soltanto il pubblico impiego, la cui regolamentazione è disciplinata da leggi che non possono non essere estese al settore privato.

5. Merito.

La sentenza è erranea anche laddove afferma che le comunicazioni fatte dal deducente, per la fruizione dei permessi, sarebbero ""così generiche e laconiche da rendere praticamente impossibile qualsiasi controllo ex-post"".

Infatti, prescindendo dalla erronea affermazione (ricorrente nella sentenza) di un inesistente diritto del datore di lavoro a controlli, non ci sembra affatto laconica o generica la indicazione nelle comunicazioni prodotte, della esigenza di partecipazione "alle quotidiane riunioni della segreteria" sindacale, o ad altre riunioni di altro e più elevato livello. Il tutto accompagnato dall'impegno di dare comunicazione della eventuale partecipazione alle anzidette riunioni di tale diverso livello e della eventuale non partecipazione alle "quotidiane" riunioni di segreteria. Nè il Pretore ha valutata adeguatamente la circostanza

che le comunicazioni anzidette provenivano dal Segretario del Sindacato e avevano, quindi, valore di autocertificazione.

Non meno errata è l'affermazione secondo cui l'appellante non avrebbe neppure offerto la prova della effettività della anzidetta partecipazione.

Basta leggere le richieste conclusive contenute nella memoria di costituzione nel precedente grado per accorgersi che l'affermazione non è vera.

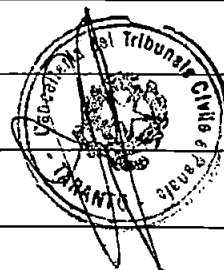
Una tale richiesta è stata avanzata anche se in via subordinata e tuzioristica, in quanto l'appellante ritiene di non dover offrire alcuna prova del genere. La richiesta, cioè, veniva avanzata per il solo caso in cui fossero state superate tutte le nostre richieste.

D'altra parte in un altro giudizio; svolto davanti allo stesso Giudice, quest'ultimo ha ammesso la prova testimoniale, che è stata regolarmente assunta, e del cui verbale produciamo copia.

6. Un ultimo chiarimento.

Non è affatto vero che tutti i Pretori della Sezione Lavoro abbiano deciso uniformemente alla sentenza impugnata.

Infatti, come risulta dal decreto ex art.28 l.n.300/1970, emesso contro l'A.M.A.T. il



18.07.1995, sempre in materia di permessi sindacali, il Pretore dott.Maggi ha motivato la sua condanna per antisindacalità con affermazioni opposte a quelle della sentenza impugnata, ma collimanti in toto con le tesi da noi sostenute.

7. Per ogni altra deduzione, richiesta e difesa, anche qui non ripetuta, ci riportiamo alla memoria difensiva di primo grado, il cui contenuto si abbia qui per integralmente riportato.

8. A carico dell'A.M.A.T. devono essere poste tutte le spese dei diversi gradi con distrazione, così come richiesto.

P.T.M.

Voglia il Tribunale di Taranto, reietta le avverse deduzioni, richieste e difese, che tutte si impugnano e disconoscono nel modo più assoluto, in totale riforma della impugnata sentenza:

1) Dichiarare inammissibile o, quanto meno, rigettare l'opposizione al decreto ingiuntivo di cui in premessa, proposto dall'A.M.A.T. con atto del 03.05.1993, confermando in toto il decreto stesso.

2) Subordinatamente, ove occorra, e per il caso di non conferma del decreto anzidetto, condannare l'A.M.A.T., in persona del suo legale rappresentan-

te pro tempore, al pagamento, in favore dell'appellante, della somma di £.6.803.333, per retribuzione dei permessi sindacali di cui sopra, con rivalutazione monetaria secondo gli indici ISTAT e interessi legali sulla somma rivalutata, con decorrenza dal giorno della maturazione dei singoli crediti.

3) Condannare inoltre l'A.M.A.T., in persona del suo legale rappresentante pro tempore, al pagamento delle spese, diritti ed onorari del giudizio di primo e secondo grado, oltre a quelle del procedimento monitorio, con 10% per spese generali, CAP e IVA e con distrazione in favore del sottoscritto procuratore per anticipazione fattane.

Ai fini probatori si produce tutta la documentazione menzionata nel presente atto di appello e quella prodotta in precedenza. Si chiede inoltre, ove occorra, in via subordinata e senza che ciò possa comportare inversione dell'onere della prova, l'ammissione della prova testimoniale così come richiesta nella memoria difensiva di primo grado del 14.01.1994.

Salvezze illimitate.

Taranto, 14 dicembre 1996.

av. Leonardo Di Leo



TRIBUNALE DI TARANTO
SEZIONE LAVORO

IL PRESIDENTE

Visto l'art. 435 della Legge 11-8-1973
n. 533, nomina Giudice relatore il Dott.

Casella e fissa per la
discussione l'udienza del 11-11-97
TARANTO, li 7-1-97

IL PRESIDENTE

Ho dr. G. Scellato

Depositato in Cancelleria

il 16 GEN. 1997

IL DIRETTORE

Ho dr. Samuel

E' copia conforme al suo originale, che si rilascia
a richiesta dell'Avv. Pollicoro per uso notifica.

Taranto, 16 GEN. 1997



IL DIRETTORE

Samuel

2437/p6

Avv. Vincenzo Pollicoro
Patrocinante in Cassazione
Via Pitagora, 24 - Tel. 4527862
74100 - Taranto

Tribunale di Taranto - Sezione Lavoro

Depositato in Cancelleria
il 14-12-96

Atto di appello

IL DIRETTORE

per Giorgino Alfredo, elettivamente domiciliato in
Taranto, via Pitagora n.24, presso lo studio
dell'avv. Vincenzo Pollicoro, dal quale è rappre-
sentato e difeso con mandato in margine al ricorso
per ingiunzione, appellante

contro

L'Azienda Municipalizzata Autotrasporti Taranto
(A.M.A.T.), in persona del suo legale rappresentan-
te pro tempore, rappresentata e difesa dall'avv.to
Pasquale Vieli ed elettivamente domiciliata presso
di lui in Taranto, via Leonida n.84, appellato

per la riforma

della sentenza del Pretore del Lavoro di Taranto
n.1821 del 14.03-14.12.1995, non notificata.

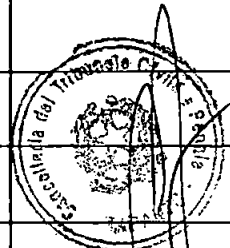
Fatto

Con ricorso del 31.03.1993 Giorgino Alfredo espo-
neva al Pretore del Lavoro di Taranto di essere
dipendente dell'A.M.A.T. e di svolgere le funzio-
ni di segretario provinciale di categoria del
Sindacato UIL-TRASPORTI; di aver fruito nel mese di
febbraio 1993 di 27 permessi retribuiti, secondo
gli accordi sindacali aziendali del 03.01.1983 e
del 12.05.1992; di non aver percepito dall'A.M.A.T.

VISTO - SI ASSEGNA ALLA SEZIONE LAVORO

TARANTO, 16.12.96

IL PRESIDENTE



1655
A
16.12.96

URGENTI

la retribuzione degli anzidetti permessi, ammontante complessivamente a £.2.291.934. Chiedeva, pertanto, la emissione a carico dell'Azienda di un decreto ingiuntivo di pagamento dell'anzidetta somma, con accessori e spese.

Con decreto n.630 del 06.04.1993 l'adito Pretore emetteva il chiesto provvedimento, dichiarato provvisoriamente esecutivo e notificato il 17.04.1993.

Con atto del 03.05.1993 l'A.M.A.T. proponeva opposizione all'ingiunzione a mezzo del suo procuratore, deducendo essenzialmente che l'accordo del 03.01.1983 era stato disdettato dall'Azienda; che le successive prolungate e laboriose trattative per la stipula di un nuovo accordo aziendale non avevano avuto esito positivo; che, pertanto, i permessi de quibus dovevano ritenersi disciplinati esclusivamente dalla L.n.300/1970 e dal C.C.N.L. del 23.07.1976; che con nota del 26.01.1993 il Direttore dell'Azienda aveva comunicato alle OO.SS. le nuove regole alla cui osservanza era subordinata la corresponsione della retribuzione dei permessi usufruiti dai sindacalisti con incarichi interni ed esterni.

Rilevava che il comportamento della Azienda e del

	suo Direttore dovevano considerarsi perfettamente	
	legittimi e chiedeva, pertanto, la revoca del	
	decreto ingiuntivo opposto, con ogni conseguenza di	
	legge.	
	L'opposto si costituiva in giudizio con regolare	
	memoria difensiva con la quale, oltre a sostenere	
	la persistente vigenza (anche per ultrattività)	
	degli accordi aziendali invocati, eccepiva la	
	illegittimità, oltre che la non correttezza, del	
	comportamento dell'A.M.A.T. e, segnatamente, del	
	suo direttore sotto molteplici profili. E conclude-	
	va per il rigetto della opposizione e per la con-	
	ferma del decreto opposto, con la condanna	
	dell'A.M.A.T. alle ulteriori spese.	
	La causa veniva decisa con sentenza del	
	14.03.1995 con la quale il Pretore, in accoglimen-	
	to della opposizione, revocava il decreto ingiunti-	
	vo opposto e compensava le spese del giudizio.	
	La sentenza è erronea e va totalmente riformata	
	per i seguenti	
	MOTIVI	
	1. <u>Normativa applicabile.</u>	
	Nella memoria difensiva di costituzione nel	
	giudizio di opposizione abbiamo affermato la vali-	
	dità della normativa contrattuale richiamata nel	

ricorso per ingiunzione.

Dobbiamo ribadirlo, anche in questa sede, ricordando che i permessi de quibus sono stati oggetto, in passato, di un primo Accordo Aziendale del 03.01.1983 (approvato dalla Commissione Amministratrice dell'A.M.A.T. con atto deliberativo n.2 dello stesso giorno), integrato da una nota della Federazione Sindacale Unitaria del 07.09.1984 e che la fruizione dei permessi da parte del deducente e degli altri sindacalisti è avvenuta sempre nel pieno rispetto degli anzidetti accordi, anche per quanto riguarda il limite quantitativo.

Al suddetto accordo del 1983, integrato dalla intesa "aggiuntiva", sono seguiti un altro accordo, formalizzato in una parte del contratto integrativo aziendale il 12.05.1992, e un terzo accordo del 28.01.1994, mai entrato, però, in vigore, in quanto le parti contraenti ne avevano espressamente subordinato l'applicabilità alla preventiva approvazione da parte della C.A., che non c'è mai stata.

Va ribadito inoltre che l'accordo del 1983, con la relativa nota integrativa, oltre a fissare in 2457 giornate annue il monte permessi, prevedeva dettagliate disposizioni di modalizzazione dell'esercizio dei diritti in questione. fra le

	quali vi era quella che prevedeva la possibilità	
	del permesso "fisso", con l'unico limite che tale	
	""permesso <u>FISSO</u> non può che limitarsi <u>ad una sola</u>	
	<u>unità</u> per ogni organizzazione sindacale"".	
	Si deve ricordare, infine, che con l'accordo	
	12.05.1992 (quello mai approvato dalla C.A.	
	dell'A.M.A.T.), le parti, ferma restando la prece-	
	dente normativa pattizia, intesero soltanto ridi-	
	mentare la consistenza numerica dei permessi,	
	che, con molto senso di responsabilità delle	
	00.SS., furono portate da 2457 a 1500 giornate	
	annue. E tale limite è stato rigorosamente osserva-	
	to, realizzandosi così, anche di fatto, la ultrat-	
	tività dell'accordo del 1983.	
	Ed è questo il quadro normativo nel quale si è	
	venuta poi ad inserire la nota della Direzione	
	Aziendale del 26.01.1993 con la quale quest'ultima	
	fissava unilateralmente nuove modalità per la	
	fruizione dei permessi, disponendo testualmente	
	""gli agenti membri di organi direttivi saranno	
	retribuiti soltanto se e nella misura in cui, ferme	
	restando le modalità di richiesta, avranno dimo-	
	strato di aver effettivamente partecipato a riunio-	
	ni degli organi, comitati o commissioni cui appar-	
	tengono o condotto trattative sindacali di loro	

competenza, attraverso la produzione di idonea certificazione, rilasciata con dichiarazione di assunzione della relativa responsabilità, da chi ha presieduto ciascuna riunione e trattativa".

Noi abbiamo sostenuto e continuiamo a sostenere che trattasi di una disposizione fortemente innovativa, non soltanto perchè modifica, sostituendole, le modalità di fruizione dei permessi contenute nei precedenti accordi ed in atto (peraltro richiamati con l'inciso "fermo restando le modalità di richiesta" risultanti dai precedenti accordi e ritenuti, quindi, ancora vigenti), ma anche perchè condizionava ai prescritti adempimenti il pagamento della retribuzione dei permessi.

2. Illegittimità della nota della direzione aziendale.

Su un altro punto avevamo richiamato l'attenzione del primo Giudice: quello della illegittimità della anzidetta nota del Direttore aziendale, sia sul piano formale che su quello sostanziale.

La illegittimità formale risulta evidente sol che si consideri che il D.P.R. 04.10.1986 n.902 riserva alla competenza esclusiva della C.A. ogni decisione riguardante il rapporto di lavoro dei dipendenti e la disciplina dei relativi diritti (lettera b

dell'art.23), mentre al Direttore è attribuito soltanto il potere-dovere di eseguire le decisioni della C.A. e di adottare sue decisioni ed iniziative esclusivamente nelle materie tassativamente elencate nel successivo art.33.

Ma ancora più evidente è la illegittimità sostanziale della nota, in quanto, secondo un ormai consolidato orientamento della Suprema Corte, la fissazione dei limiti quantitativi al monte permessi e la modalizzazione dell'esercizio del relativo diritto può avvenire soltanto in sede pattizia. Per cui, in mancanza di essa, esiste una sola via di uscita: quella del ricorso sostitutorio al Magistrato, al quale soltanto - e giammai all'unilaterale iniziativa della Azienda e, meno che mai, del suo Direttore - è consentito di modalizzare la fruizione dei permessi de quibus, fissandone i limiti quantitativi e le modalità.

Non esistono altre alternative o possibilità.

Ma su tutto ciò abbiamo registrato il silenzio del primo Giudice il quale è così incorso anche in un vizio di motivazione.

3. Natura del diritto ai permessi.

Prima, comunque, di passare a una critica più puntuale della impugnata sentenza, riteniamo di

soffermarci, ribadendole , su un paio di decisive questioni.

3.1. La prima è quella della natura "potestativa" del diritto de quo, riconosciuta espressamente dal Pretore, per effetto della quale, secondo una consolidata giurisprudenza della Suprema Corte, i permessi che ci occupano sono chiamati impropriamente tali ("permessi") in quanto non abbisognevole di alcun provvedimento datoriale autorizzativo o concessivo. Basta, infatti, la sola comunicazione al datore, da parte del lavoratore, della sua decisione di fruire dei permessi perchè il diritto si perfezioni all'istante. Per tale loro natura i permessi in questione costituiscono un raro se non unico caso, in campo lavoristico, nel quale è la sola volontà del lavoratore a produrre la sospensione della prestazione lavorativa, con il mantenimento della obbligazione retributiva del datore di lavoro.

3.2. Dalla anzidetta natura del diritto ai permessi deriva inevitabilmente la ulteriore conseguenza, anch'essa riconosciuta da consolidata giurisprudenza e dal primo Giudice, che "il datore di lavoro non può sindacare nè chiedere di motivare come e perchè il permesso sia richiesto e goduto"

(sentenza impugnata).

Tale divieto di controllo trova completa spiegazione e giustificazione nel fatto che, come ritenuto ancora dalla Corte Suprema, "... contro eventuali abusi nella utilizzazione dei permessi il datore di lavoro è sufficientemente tutelato dal limite quantitativo (monte ore) stabilito dalla contrattazione collettiva", (Cass.Lav. 05.01.1993 n.24; Cass.Lav. n.5521/89). Ed in effetti, non si può non convenire che, per il datore di lavoro, è indifferente che il permesso sia fruito da uno o da un altro sindacalista suo dipendente. Per lui conta soltanto che non sia superato il monte ore stabilito (che non vi siano, cioè, per lui, oneri superiori a quelli concordati o fissati dalle parti o, in loro sostituzione, dal Giudice), e che la richiesta sia fatta nel rispetto delle modalità formali e temporali stabilite dalla regolamentazione, onde poter rimediare, all'occorrenza, ad eventuali inconvenienti causati dall'assenza del dipendente in permesso sindacale.

In altri termini il diritto del sindacalista-dipendente alla sospensione della prestazione lavorativa e al pagamento della retribuzione nasce e si perfeziona totalmente al momento della

comunicazione fatta al datore di lavoro, senza che costui possa interferire in qualsiasi modo sulla decisione del lavoratore e sugli effetti della stessa. Un tale atto del datore, infatti, finirebbe per impedire lo svolgimento della attività sindacale programmata dal fruitore del permesso e sarebbe gravemente viziato di antisindacalità.

E sono sempre queste le ragioni per le quali il datore di lavoro non ha interesse neppure alla verifica successiva (che va comunque esclusa per quanto sopra detto) della corretta utilizzazione dei permessi essendo egli interessato, come già evidenziato, soltanto alla corretta osservanza dei limiti e modi stabiliti dagli accordi collettivi (o, eventualmente, dal Giudice). Ciò anche perchè, a ben considerare, è il rispetto di tali limiti che circoscrive l'ambito di legittimità dei permessi, al di fuori della quale andrebbe sempre collocata una qualsiasi interferenza del datore di lavoro.

D'altra parte non si può accettare che il datore di lavoro, dopo aver ritenuto compatibile con i propri interessi un determinato monte permessi e una determinata modalizzazione pattizia (o giudiziaria) dell'esercizio del diritto in questione, possa poi compiere atti in contrasto con tale

normativa.

Per cui, in definitiva, solo in caso di superamento dei limiti quantitativi o di violazione delle modalità di esercizio, e in nessun altro caso, il permesso può essere considerato illegittimo.

Tale principio è stato recentemente ribadito dalla Suprema Corte nella sentenza n.24/1993 nella quale ha spiegato che al datore di lavoro interessa soltanto che la comunicazione del permesso sia portata a scomputo del monte giornate complessivo.

Si legge, infatti, in tale decisione che: ""Per quanto attiene alla fissazione dei limiti quantitativi, questi devono intendersi sufficientemente determinati dal contratto collettivo, anche se lo stesso prevede soltanto il c.d. "monte ore" (da

intendersi come minimo garantito), giacchè il

COLLEGAMENTO con la partecipazione alle riunioni dei cennati organi collettivi sindacali è sufficiente a delimitare - beninteso fino al massimo previsto - il numero delle assenze. E si è afferma-

to, quindi, che contro eventuali abusi nell'utilizzazione dei permessi il datore di lavoro è sufficientemente tutelato dal limite quantitativo

(monte ore) stabilito dalla contrattazione collettiva"" (Cass. n.1492/1986, id.Rep.1986, voce Sinda-

cati n.138, b.5521/1989, etc.).

La carenza di interesse del datore di lavoro alla corretta utilizzazione dei permessi de quibus trova ulteriore e importante conferma nella considerazione che, nel caso in cui il datore di lavoro si adoperasse per dimostrare che quel tal sindacalista non ha partecipato a questa o a quella riunione, nulla cambierebbe nella sua posizione e nei suoi interessi. In tal caso, infatti, i permessi per così dire anomali non potrebbero essere considerati "usufruiti" e, come tali, non potrebbero essere detratti dal monte ore complessivo, ma ritornerebbero nel monte stesso e, quindi, nella disponibilità della O.S. (non del datore di lavoro), con la possibilità, per la stessa, di "riutilizzarli".

Insomma, nonostante ogni ipotetica contestazione da parte del datore di lavoro in ordine alla corretta utilizzazione dei permessi sindacali, a conti fatti, quest'ultimo si ritroverebbe sempre e comunque a dover pagare le retribuzioni dell'intero monte ore.

Ecco perchè viene anche affermato che una eventuale scorretta utilizzazione dei permessi non danneggia e non può danneggiare il datore di lavoro, ma danneggia soltanto la O.S. alla quale il

sindacalista appartiene, nel senso che questa ultima viene ad essere privata di tempi che avrebbero dovuto essere dedicati all'attività sindacale.

4. Altri rilievi e critiche.

Passando ad un esame ed a una critica più puntuale delle affermazioni fatte dal primo Giudice nella impugnata sentenza, ci sembra giusto rilevare quanto segue.

4.1. Il Pretore parla sempre di "richiesta" di permessi, mentre, come già detto, il lavoratore-sindacalista deve sempre e soltanto "comunicare" la sua decisione di fruire dei permessi.

Parlare, invece, di richiesta porta inevitabilmente a considerare fatti, atti e comportamenti successivi alla "comunicazione", che sono, invece, del tutto irrilevanti.

4.2. Il primo Giudice, dopo aver espressamente riconosciuto nella sentenza (richiamando anche la conforme giurisprudenza della Suprema Corte) che è solo "in sede pattizia che avviene la fissazione dei limiti quantitativi (monte-ore) e delle modalità di esercizio del diritto" (pag.2-3), e che, quando la comunicazione di fruizione del permesso sindacale sia stata avanzata nel rispetto dei "limiti" e delle "modalità" anzidette, "l'eserci-

zio del diritto (potestativo) di fruire di un

permesso per partecipare alle riunioni sindacali

non tollera condizionamenti di sorta in relazione

ad esigenze aziendali che si presentino come indif-

feribili, nè tanto meno indagini sui moventi"

(pag.3), è pervenuto ad affermazioni che conside-

riamo totalmente opposte e, quindi, contraddittor-

rie.

Non altro si può dire della affermazione secondo

cui ""la successiva documentazione della partecipa-

zione alla riunione richiesta dall'odierna convenu-

ta non costituisce una ulteriore modalità o

condizione di esercizio del diritto, arbitrariamen-

te e unilateralmente posta dall'Azienda, ma attie-

ne invece al fatto costitutivo del diritto a

ricevere regolare retribuzione""; e dell'altra

affermazione secondo cui il diritto de quo rea-

lizza si ""una ipotesi di sospensione dell'obbliga-

zione lavorativa con eccezionale conservazione del

diritto alla retribuzione"", ma solo ""in dipenden-

za della partecipazione del lavoratore-sindacalista

alle riunioni degli organismi sindacali territo-

riali"".

Ma così ragionando:

a) si afferma contemporaneamente che l'esercizio

del diritto ai permessi non può subire controlli o condizionamenti di sorta, e, contraddittoriamente, che il datore di lavoro può legittimamente verificare la effettiva partecipazione alle riunioni, chiedendo, anzi, allo stesso dipendente probante certificazione;

(b) si afferma contemporaneamente che il diritto in questione è un diritto potestativo (per cui il suo esercizio dipende esclusivamente dalla volontà del titolare) comportante la sospensione della obbligazione lavorativa, ma non quella retributiva, e, contraddittoriamente, che il diritto alla retribuzione dipende non più dall'esercizio puro e semplice del diritto, ma dalla effettiva partecipazione alle riunioni (controllata dal datore di lavoro).

E vi è di più.

Come abbiamo già detto, le prescrizioni contenute nella nota del Direttore dell'A.M.A.T. del gennaio 1993 contengono una sicura "modalizzazione" dell'esercizio dei diritti ai permessi sindacali.

Il Pretore, però, non potendone riconoscere la natura "modalizzatrice" senza pervenire a una dichiarazione di illegittimità, ne ha fatto, addirittura, un elemento "costitutivo del diritto a ricevere regolare retribuzione ... e si atteggia

come un vero e proprio "onere", ossia un adempimento necessario per ottenere il soddisfacimento del diritto medesimo".

Di fronte a un tale discorso c'è solo da chiedersi dove sia andato a finire il pur riconosciuto diritto "potestativo", e se ci sia stata chiarezza sulla natura e sulla portata di tale istituto.

La erroneità del ragionamento del Pretore trova una ulteriore conferma, a nostro parere, proprio nella vera e propria "invenzione" di un "onere", della cui esistenza non vi è traccia da nessuna parte.

4.3. E' errato affermare, come ha fatto il primo Giudice, che la preventiva "richiesta" (parola fuorviante) del permesso "sia finalizzata ad un equo contemperamento dei contrapposti interessi in gioco", perchè tale contemperamento non avviene a livello di "comunicazione" individuale (e non può esserlo proprio per la natura del diritto al permesso), ma in sede pattizia, nel momento in cui, cioè, si devono fissare il limite quantitativo del monte ore e le modalità di esercizio.

4.4. Il richiamo all'art.2110 e alla normativa che impone al lavoratore dipendente la certificazione delle malattie per le relative assenze, è del tutto

Fuori posto, per il semplice fatto che l'assenza per malattia non comporta il mantenimento della obbligazione retributiva. In tal caso vi è, invece, corresponsione di una indennità che è a carico dell'I.N.P.S., e non del datore di lavoro.

4.5. Errato è anche il discorso del primo Giudice secondo il quale il "silenzio serbato sul punto ("modalizzazione") dalla norma di cui all'art.30 dello Statuto" sarebbe colmabile "avuto riguardo a casi simili o a materie analoghe". Ciò perchè, una volta riconosciuto che i "limiti" e le "modalizzazioni" possono essere definiti solo in sede pattizia (come ha fatto il Pretore), non si può colmare la lacuna con la applicazione analogica di altre norme (impossibili, peraltro, fra due normative ambedue speciali), ma si deve soltanto ricercare la trattativa con la controparte e, in caso di fallimento, ricorrere al Magistrato e ottenere da lui la fissazione di limiti e modalità. Non vi sono e non vi possono essere altre soluzioni.

Anche il richiamo all'art.16 della L.27.12.1985 n.816 è del tutto inconferente, sol che si consideri che trattasi di disposizione entrata in vigore successivamente all'epoca di fruizione dei permessi.

La stessa cosa dicasi per il richiamo all'art.23, comma 33°, della L.24.12.1993 n.537. Per tale richiamo c'è anche da osservare che la disposizione riguarda soltanto il pubblico impiego, la cui regolamentazione è disciplinata da leggi che non possono non essere estese al settore privato.

5. Merito.

La sentenza è erronea anche laddove afferma che le comunicazioni fatte dal deducente, per la fruizione dei permessi, sarebbero ""così generiche e laconiche da rendere praticamente impossibile qualsiasi controllo ex-post"".

Infatti, prescindendo dalla erronea affermazione (ricorrente nella sentenza) di un inesistente diritto del datore di lavoro a controlli, non ci sembra affatto laconica o generica la indicazione nelle comunicazioni prodotte, della esigenza di partecipazione "alle quotidiane riunioni della segreteria" sindacale, o ad altre riunioni di altro e più elevato livello. Il tutto accompagnato dall'impegno di dare comunicazione della eventuale partecipazione alle anzidette riunioni di tale diverso livello e della eventuale non partecipazione alle "quotidiane" riunioni di segreteria. Nè il Pretore ha valutata adeguatamente la circostanza

che le comunicazioni anzidette provenivano dal Segretario del Sindacato e avevano, quindi, valore di autocertificazione.

Non meno errata è l'affermazione secondo cui l'appellante non avrebbe neppure offerto la prova della effettività della anzidetta partecipazione.

Basta leggere le richieste conclusive contenute nella memoria di costituzione nel precedente grado per accorgersi che l'affermazione non è vera.

Una tale richiesta è stata avanzata anche se in via subordinata e tuzioristica, in quanto l'appellante ritiene di non dover offrire alcuna prova del genere. La richiesta, cioè, veniva avanzata per il solo caso in cui fossero state superate tutte le nostre richieste.

D'altra parte in un altro giudizio, svoltosi davanti allo stesso Giudice, quest'ultimo ha ammesso la prova testimoniale, che è stata regolarmente assunta, e del cui verbale produciamo copia.

6. Un ultimo chiarimento.

Non è affatto vero che tutti i Pretori della Sezione Lavoro abbiano deciso uniformemente alla sentenza impugnata.

Infatti, come risulta dal decreto ex art.28 l.n.300/1970, emesso contro l'A.M.A.T. il

18.07.1995, sempre in materia di permessi sindacali, il Pretore dott. Maggi ha motivato la sua condanna per antisindacalità con affermazioni opposte a quelle della sentenza impugnata, ma collimanti in toto con le tesi da noi sostenute.

7. Per ogni altra deduzione, richiesta e difesa, anche qui non ripetuta, ci riportiamo alla memoria difensiva di primo grado, il cui contenuto si abbia qui per integralmente riportato.

8. A carico dell'A.M.A.T. devono essere poste tutte le spese dei diversi gradi con distrazione, così come richiesto.

P.T.M.

Voglia il Tribunale di Taranto, reiette le avverse deduzioni, richieste e difese, che tutte si impugnano e disconoscono nel modo più assoluto, in totale riforma della impugnata sentenza:

1) Dichiarare inammissibile o, quanto meno, rigettare l'opposizione al decreto ingiuntivo di cui in premessa, proposto dall'A.M.A.T. con atto del 03.05.1993, confermando in toto il decreto opposto.

2) Subordinatamente, ove occorra, e per il caso di non conferma del decreto anzidetto, condannare l'A.M.A.T., in persona del suo legale rappresentan-

te pro tempore, al pagamento, in favore dell'appellante, della somma di £.2.291.934, per retribuzione dei permessi sindacali di cui sopra, con rivalutazione monetaria secondo gli indici ISTAT e interessi legali sulla somma rivalutata, con decorrenza dal 01.03.1993.

3) Condannare inoltre l'A.M.A.T., in persona del suo legale rappresentante pro tempore, al pagamento delle spese, diritti ed onorari del giudizio di primo e secondo grado, oltre a quelle del procedimento monitorio, con 10% per spese generali, CAP e IVA e con distrazione in favore del sottoscritto procuratore per anticipazione fattane.

Ai fini probatori si produce tutta la documentazione menzionata nel presente atto di appello e quella prodotta in precedenza. Si chiede inoltre, ove occorra, in via subordinata e senza che ciò possa comportare inversione dell'onere della prova, l'ammissione della prova testimoniale così come richiesta nella memoria difensiva di primo grado del 09.11.1993.

Salvezze illimitate.

Taranto, 14 dicembre 1996.

avv. Gennaro Colicci

TRIBUNALE DI TARANTO
SEZIONE LAVORO

IL PRESIDENTE

Visto l'art. 435 della Legge 11-8-1973
n. 573, nomina Giudice relatore il Dott.

Casale e fissa per la
discussione l'udienza del 11-11-97
TARANTO, li 20-12-85

IL PRESIDENTE

No dr. Casale

Depositato in Cancelleria
16 GEN. 1997

IL DIRETTORE

No dr. Casale

E' copia conforme al suo originale, che si rilascia
a richiesta dell'Avv. Polisera per uso notifica.

Taranto, **16 GEN. 1997**



IL DIRETTORE

No dr. Casale

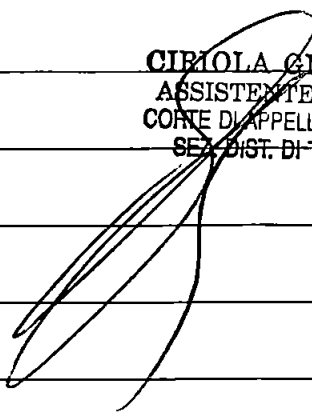
U R G E N T E

Oggi 27-1-1997 in Taranto. Richiesto
dall'Avv. ...VINCENTO... Pollicoro, io sottoscritto Ufficiale
Giudiziario dell'Ufficio Unico presso la Corte d'Appello di
Lecce, Sezione Distaccata di Taranto, ho notificato copia di
quanto innanzi... *all'Avv. ...VINCENTO... in persona del suo legale
...rappresentante pro Rappresentante, e per esso al
...suo procuratore in persona del suo legale,
presso il suo studio sito in Taranto, via
...Leonida n. 84...*

ivi recandomi e consegnando a mani
proprie dell'Avv. Pollicoro

TA 27/1/97

CIRIOLA GIOVANNI
ASSISTENTE U.N.E.P.
CORTE DI APPELLO DI LECCE
SEZ. DIST. DI TARANTO



Avv. Vincenzo Pollicoro
Patrocinante in Cassazione
Via Pitagora, 24 - Tel. 4527862
74100 - Taranto

Tribunale di Taranto - Sezione Lavoro

Depositato in Cancelleria

Atto di appello

Il 14-12-96

IL DIRETTORE

Il Direttore

per Matacchiera Vito Michele, elettivamente domiciliato in Taranto, via Pitagora n.24, presso lo studio dell'avv. Vincenzo Pollicoro, dal quale è rappresentato e difeso con mandato in margine al ricorso per ingiunzione, appellante

contro

L'Azienda Municipalizzata Autotrasporti Taranto (A.M.A.T.), in persona del suo legale rappresentante pro tempore, rappresentata e difesa dall'avv.to Pasquale Vieli ed elettivamente domiciliata presso di lui in Taranto, via Leonida n.84, appellato per la riforma

della sentenza del Pretore del Lavoro di Taranto n.1819 del 14.03-14.12.1995, non notificata.

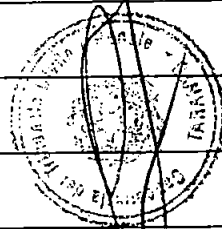
Fatto

Con ricorso del 31.03.1993 Matacchiera Vito Michele esponeva al Pretore del Lavoro di Taranto di essere dipendente dell'A.M.A.T. e di svolgere le funzioni di segretario provinciale di categoria del Sindacato FIT-CISL; di aver fruito nel mese di febbraio 1993 di 27 permessi retribuiti, secondo gli accordi sindacali aziendali del 03.01.1983 e del 12.05.1992; di non aver percepito dall'A.M.A.T.

VISTO - S. ASSEGNA ALLA SEZIONE LAVORO

TARANTO

IL PRESIDENTE



1658
888
GEN 1997

la retribuzione degli anzidetti permessi, ammontante complessivamente a £.2.299.307. Chiedeva, pertanto, la emissione a carico dell'Azienda di un decreto ingiuntivo di pagamento dell'anzidetta somma, con accessori e spese.

Con decreto n.630 del 06.04.1993 l'adito Pretore emetteva il chiesto provvedimento, dichiarato provvisoriamente esecutivo e notificato il 17.04.1993.

Con atto del 03.05.1993 l'A.M.A.T. proponeva opposizione all'ingiunzione a mezzo del suo procuratore, deducendo essenzialmente che l'accordo del 03.01.1983 era stato disdettato dall'Azienda; che le successive prolungate e laboriose trattative per la stipula di un nuovo accordo aziendale non avevano avuto esito positivo; che, pertanto, i permessi de quibus dovevano ritenersi disciplinati esclusivamente dalla L.n.300/1970 e dal C.C.N.L. del 23.07.1976; che con nota del 26.01.1993 il Direttore dell'Azienda aveva comunicato alle OO.SS. le nuove regole alla cui osservanza era subordinata la corresponsione della retribuzione dei permessi usufruiti dai sindacalisti con incarichi interni ed esterni.

Rilevava che il comportamento della Azienda e del

suo Direttore dovevano considerarsi perfettamente legittimi e chiedeva, pertanto, la revoca del decreto ingiuntivo opposto, con ogni conseguenza di legge.

L'opposto si costituiva in giudizio con regolare memoria difensiva con la quale, oltre a sostenere la persistente vigenza (anche per ultrattività) degli accordi aziendali invocati, eccepiva la illegittimità, oltre che la non correttezza, del comportamento dell'A.M.A.T. e, segnatamente, del suo direttore sotto molteplici profili. E concludeva per il rigetto della opposizione e per la conferma del decreto opposto, con la condanna dell'A.M.A.T. alle ulteriori spese.

La causa veniva decisa con sentenza del 14.03.1995 con la quale il Pretore, in accoglimento della opposizione, revocava il decreto ingiuntivo opposto e compensava le spese del giudizio.

La sentenza è erronea e va totalmente riformata per i seguenti

MOTIVI

1. Normativa applicabile.

Nella memoria difensiva di costituzione nel giudizio di opposizione abbiamo affermato la validità della normativa contrattuale richiamata nel

ricorso per ingiunzione.

Dobbiamo ribadirlo, anche in questa sede, ricordando che i permessi de quibus sono stati oggetto, in passato, di un primo Accordo Aziendale del 03.01.1983 (approvato dalla Commissione Amministratrice dell'A.M.A.T. con atto deliberativo n.2 dello stesso giorno), integrato da una nota della Federazione Sindacale Unitaria del 07.09.1984 e che la fruizione dei permessi da parte del deducente e degli altri sindacalisti è avvenuta sempre nel pieno rispetto degli anzidetti accordi, anche per quanto riguarda il limite quantitativo.

Al suddetto accordo del 1983, integrato dalla intesa "aggiuntiva", sono seguiti un altro accordo, formalizzato in una parte del contratto integrativo aziendale il 12.05.1992, e un terzo accordo del 28.01.1994, mai entrato, però, in vigore, in quanto le parti contraenti ne avevano espressamente subordinato l'applicabilità alla preventiva approvazione da parte della C.A., che non c'è mai stata.

Va ribadito inoltre che l'accordo del 1983, con la relativa nota integrativa, oltre a fissare in 2457 giornate annue il monte permessi, prevedeva dettagliate disposizioni di modalizzazione dell'esercizio dei diritti in questione, fra le

quali vi era quella che prevedeva la possibilità del permesso "fisso", con l'unico limite che tale ""permesso FISSO non può che limitarsi ad una sola unità per ogni organizzazione sindacale"".

Si deve ricordare, infine, che con l'accordo 12.05.1992 (quello mai approvato dalla C.A. dell'A.M.A.T.), le parti, ferma restando la precedente normativa pattizia, intesero soltanto ridimensionare la consistenza numerica dei permessi, che, con molto senso di responsabilità delle OO.SS., furono portate da 2457 a 1500 giornate annue. E tale limite è stato rigorosamente osservato, realizzandosi così, anche di fatto, la ultrattività dell'accordo del 1983.

Ed è questo il quadro normativo nel quale si è venuta poi ad inserire la nota della Direzione Aziendale del 26.01.1993 con la quale quest'ultima fissava unilateralmente nuove modalità per la fruizione dei permessi, disponendo testualmente ""gli agenti membri di organi direttivi saranno retribuiti soltanto se e nella misura in cui, ferme restando le modalità di richiesta, avranno dimostrato di aver effettivamente partecipato a riunioni degli organi, comitati o commissioni cui appartengono o condotto trattative sindacali di loro

competenza, attraverso la produzione di idonea certificazione, rilasciata con dichiarazione di assunzione della relativa responsabilità, da chi ha presieduto ciascuna riunione e trattativa".

Noi abbiamo sostenuto e continuiamo a sostenere che trattasi di una disposizione fortemente innovativa, non soltanto perchè modifica, sostituendole, le modalità di fruizione dei permessi contenute nei precedenti accordi ed in atto (peraltro richiamati con l'inciso "fermo restando le modalità di richiesta" risultanti dai precedenti accordi e ritenuti, quindi, ancora vigenti), ma anche perchè condizionava ai prescritti adempimenti il pagamento della retribuzione dei permessi.

2. Illegittimità della nota della direzione aziendale.

Su un altro punto avevamo richiamato l'attenzione del primo Giudice: quello della illegittimità della anzidetta nota del Direttore aziendale, sia sul piano formale che su quello sostanziale.

La illegittimità formale risulta evidente sol che si consideri che il D.P.R. 04.10.1986 n.902 riserva alla competenza esclusiva della C.A. ogni decisione riguardante il rapporto di lavoro dei dipendenti e la disciplina dei relativi diritti (lettera b

dell'art.23), mentre al Direttore è attribuito soltanto il potere-dovere di eseguire le decisioni della C.A. e di adottare sue decisioni ed iniziative esclusivamente nelle materie tassativamente elencate nel successivo art.33.

Ma ancora più evidente è la illegittimità sostanziale della nota, in quanto, secondo un ormai consolidato orientamento della Suprema Corte, la fissazione dei limiti quantitativi al monte permessi e la modalizzazione dell'esercizio del relativo diritto può avvenire soltanto in sede pattizia. Per cui, in mancanza di essa, esiste una sola via di uscita: quella del ricorso sostitutorio al Magistrato, al quale soltanto - e giammai all'unilaterale iniziativa della Azienda e, meno che mai, del suo Direttore - è consentito di modalizzare la fruizione dei permessi de quibus, fissandone i limiti quantitativi e le modalità.

Non esistono altre alternative o possibilità.

Ma su tutto ciò abbiamo registrato il silenzio del primo Giudice il quale è così incorso anche in un vizio di motivazione.

3. Natura del diritto ai permessi.

Prima, comunque, di passare a una critica più puntuale della impugnata sentenza, riteniamo di

soffermarci, ribadendole , su un paio di decisive questioni.

3.1. La prima è quella della natura "potestativa" del diritto de quo, riconosciuta espressamente dal Pretore, per effetto della quale, secondo una consolidata giurisprudenza della Suprema Corte, i permessi che ci occupano sono chiamati impropriamente tali ("permessi") in quanto non abbisognevole di alcun provvedimento datoriale autorizzativo o concessivo. Basta, infatti, la sola comunicazione al datore, da parte del lavoratore, della sua decisione di fruire dei permessi perchè il diritto si perfezioni all'istante. Per tale loro natura i permessi in questione costituiscono un raro se non unico caso, in campo lavoristico, nel quale è la sola volontà del lavoratore a produrre la sospensione della prestazione lavorativa, con il mantenimento della obbligazione retributiva del datore di lavoro.

3.2. Dalla anzidetta natura del diritto ai permessi deriva inevitabilmente la ulteriore conseguenza, anch'essa riconosciuta da consolidata giurisprudenza e dal primo Giudice, che "il datore di lavoro non può sindacare nè chiedere di motivare come e perchè il permesso sia richiesto e goduto"

(sentenza impugnata).

Tale divieto di controllo trova completa spiegazione e giustificazione nel fatto che, come ritenuto ancora dalla Corte Suprema, "... contro eventuali abusi nella utilizzazione dei permessi il datore di lavoro è sufficientemente tutelato dal limite quantitativo (monte ore) stabilito dalla contrattazione collettiva". (Cass.Lav. 05.01.1993 n.24; Cass.Lav. n.5521/89). Ed in effetti, non si può non convenire che, per il datore di lavoro, è indifferente che il permesso sia fruito da uno o da un altro sindacalista suo dipendente. Per lui conta soltanto che non sia superato il monte ore stabilito (che non vi siano, cioè, per lui, oneri superiori a quelli concordati o fissati dalle parti o, in loro sostituzione, dal Giudice), e che la richiesta sia fatta nel rispetto delle modalità formali e temporali stabilite dalla regolamentazione, onde poter rimediare, all'occorrenza, ad eventuali inconvenienti causati dall'assenza del dipendente in permesso sindacale.

In altri termini il diritto del sindacalista-dipendente alla sospensione della prestazione lavorativa e al pagamento della retribuzione nasce e si perfeziona totalmente al momento della

comunicazione fatta al datore di lavoro, senza che costui possa interferire in qualsiasi modo sulla decisione del lavoratore e sugli effetti della stessa. Un tale atto del datore, infatti, finirebbe per impedire lo svolgimento della attività sindacale programmata dal fruitore del permesso e sarebbe gravemente viziato di antisindacalità.

E sono sempre queste le ragioni per le quali il datore di lavoro non ha interesse neppure alla verifica successiva (che va comunque esclusa per quanto sopra detto) della corretta utilizzazione dei permessi essendo egli interessato, come già evidenziato, soltanto alla corretta osservanza dei limiti e modi stabiliti dagli accordi collettivi (o, eventualmente, dal Giudice). Ciò anche perchè, a ben considerare, è il rispetto di tali limiti che circoscrive l'ambito di legittimità dei permessi, al di fuori della quale andrebbe sempre collocata una qualsiasi interferenza del datore di lavoro.

D'altra parte non si può accettare che il datore di lavoro, dopo aver ritenuto compatibile con i propri interessi un determinato monte permessi e una determinata modalizzazione pattizia (o giudiziaria) dell'esercizio del diritto in questione, possa poi compiere atti in contrasto con tale

normativa.

Per cui, in definitiva, solo in caso di superamento dei limiti quantitativi o di violazione delle modalità di esercizio, e in nessun altro caso, il permesso può essere considerato illegittimo.

Tale principio è stato recentemente ribadito dalla Suprema Corte nella sentenza n.24/1993 nella quale ha spiegato che al datore di lavoro interessa soltanto che la comunicazione del permesso sia portata a scomputo del monte giornate complessivo.

Si legge, infatti, in tale decisione che: ""Per quanto attiene alla fissazione dei limiti quantitativi, questi devono intendersi sufficientemente determinati dal contratto collettivo, anche se lo stesso prevede soltanto il c.d. "monte ore" (da intendersi come minimo garantito), giacchè il

COLLEGAMENTO con la partecipazione alle riunioni dei cennati organi collettivi sindacali è sufficiente a delimitare - beninteso fino al massimo previsto - il numero delle assenze. E si è affermato, quindi, che contro eventuali abusi nell'utilizzazione dei permessi il datore di lavoro è sufficientemente tutelato dal limite quantitativo

(monte ore) stabilito dalla contrattazione collettiva"" (Cass. n.1492/1986, id.Rep.1986, voce Sinda-

cati n.138, b.5521/1989, etc.).

La carenza di interesse del datore di lavoro alla corretta utilizzazione dei permessi de quibus trova ulteriore e importante conferma nella considerazione che, nel caso in cui il datore di lavoro si adoperasse per dimostrare che quel tal sindacalista non ha partecipato a questa o a quella riunione, nulla cambierebbe nella sua posizione e nei suoi interessi. In tal caso, infatti, i permessi per così dire anomali non potrebbero essere considerati "usufruiti" e, come tali, non potrebbero essere detratti dal monte ore complessivo, ma ritornerebbero nel monte stesso e, quindi, nella disponibilità della O.S. (non del datore di lavoro), con la possibilità, per la stessa, di "riutilizzarli".

Insomma, nonostante ogni ipotetica contestazione da parte del datore di lavoro in ordine alla corretta utilizzazione dei permessi sindacali, a conti fatti, quest'ultimo si ritroverebbe sempre e comunque a dover pagare le retribuzioni dell'intero monte ore.

Ecco perchè viene anche affermato che una eventuale scorretta utilizzazione dei permessi non danneggia e non può danneggiare il datore di lavoro, ma danneggia soltanto la O.S. alla quale il

sindacalista appartiene, nel senso che questa ultima viene ad essere privata di tempi che avrebbero dovuto essere dedicati all'attività sindacale.

4. Altri rilievi e critiche.

Passando ad un esame ed a una critica più puntuale delle affermazioni fatte dal primo Giudice nella impugnata sentenza, ci sembra giusto rilevare quanto segue.

4.1. Il Pretore parla sempre di "richiesta" di permessi, mentre, come già detto, il lavoratore-sindacalista deve sempre e soltanto "comunicare" la sua decisione di fruire dei permessi.

Parlare, invece, di richiesta porta inevitabilmente a considerare fatti, atti e comportamenti successivi alla "comunicazione", che sono, invece, del tutto irrilevanti.

4.2. Il primo Giudice, dopo aver espressamente riconosciuto nella sentenza (richiamando anche la conforme giurisprudenza della Suprema Corte) che è solo "in sede pattizia che avviene la fissazione dei limiti quantitativi (monte-ore) e delle modalità di esercizio del diritto" (pag.2-3), e che, quando la comunicazione di fruizione del permesso sindacale sia stata avanzata nel rispetto dei "limiti" e delle "modalità" anzidette, "l'eserci-

zio del diritto (potestativo) di fruire di un permesso per partecipare alle riunioni sindacali non tollera condizionamenti di sorta in relazione ad esigenze aziendali che si presentino come indifferibili, nè tanto meno indagini sui moventi" (pag.3), è pervenuto ad affermazioni che consideriamo totalmente opposte e, quindi, contraddittorie.

Non altro si può dire della affermazione secondo cui "la successiva documentazione della partecipazione alla riunione richiesta dall'odierna convenuta non costituisce una ulteriore modalità o condizione di esercizio del diritto, arbitrariamente e unilateralmente posta dall'Azienda, ma attiene invece al fatto costitutivo del diritto a ricevere regolare retribuzione"; e dell'altra affermazione secondo cui il diritto de quo realizza si "una ipotesi di sospensione dell'obbligazione lavorativa con eccezionale conservazione del diritto alla retribuzione", ma solo "in dipendenza della partecipazione del lavoratore-sindacalista alle riunioni degli organismi sindacali territoriali".

Ma così ragionando:

a) si afferma contemporaneamente che l'esercizio

del diritto ai permessi non può subire controlli o condizionamenti di sorta, e, contraddittoriamente, che il datore di lavoro può legittimamente verificare la effettiva partecipazione alle riunioni, chiedendo, anzi, allo stesso dipendente probante certificazione;

b) si afferma contemporaneamente che il diritto in questione è un diritto potestativo (per cui il suo esercizio dipende esclusivamente dalla volontà del titolare) comportante la sospensione della obbligazione lavorativa, ma non quella retributiva, e, contraddittoriamente, che il diritto alla retribuzione dipende non più dall'esercizio puro e semplice del diritto, ma dalla effettiva partecipazione alle riunioni (controllata dal datore di lavoro).

E vi è di più.

Come abbiamo già detto, le prescrizioni contenute nella nota del Direttore dell'A.M.A.T. del gennaio 1993 contengono una sicura "modalizzazione" dell'esercizio dei diritti ai permessi sindacali.

Il Pretore, però, non potendone riconoscere la natura "modalizzatrice" senza pervenire a una dichiarazione di illegittimità, ne ha fatto, addirittura, un elemento "costitutivo del diritto a ricevere regolare retribuzione ... e si atteggia

come un vero e proprio "onere", ossia un adempimento necessario per ottenere il soddisfacimento del diritto medesimo".

Di fronte a un tale discorso c'è solo da chiedersi dove sia andato a finire il pur riconosciuto diritto "potestativo", e se ci sia stata chiarezza sulla natura e sulla portata di tale istituto.

La erroneità del ragionamento del Pretore trova una ulteriore conferma, a nostro parere, proprio nella vera e propria "invenzione" di un "onere", della cui esistenza non vi è traccia da nessuna parte.

4.3. E' errato affermare, come ha fatto il primo Giudice, che la preventiva "richiesta" (parola fuorviante) del permesso "sia finalizzata ad un equo contemperamento dei contrapposti interessi in gioco", perchè tale contemperamento non avviene a livello di "comunicazione" individuale (e non può esserlo proprio per la natura del diritto al permesso), ma in sede pattizia, nel momento in cui, cioè, si devono fissare il limite quantitativo del monte ore e le modalità di esercizio.

4.4. Il richiamo all'art.2110 e alla normativa che impone al lavoratore dipendente la certificazione delle malattie per le relative assenze, è del tutto

fuori posto, per il semplice fatto che l'assenza per malattia non comporta il mantenimento della obbligazione retributiva. In tal caso vi è, invece, corresponsione di una indennità che è a carico dell'I.N.P.S., e non del datore di lavoro.

4.5. Errato è anche il discorso del primo Giudice secondo il quale il "silenzio serbato sul punto ("modalizzazione") dalla norma di cui all'art.30 dello Statuto" sarebbe colmabile "avuto riguardo a casi simili o a materie analoghe". Ciò perchè, una volta riconosciuto che i "limiti" e le "modalizzazioni" possono essere definiti solo in sede pattizia (come ha fatto il Pretore), non si può colmare la lacuna con la applicazione analogica di altre norme (impossibili, peraltro, fra due normative ambedue speciali), ma si deve soltanto ricercare la trattativa con la controparte e, in caso di fallimento, ricorrere al Magistrato e ottenere da lui la fissazione di limiti e modalità. Non vi sono e non vi possono essere altre soluzioni.

Anche il richiamo all'art.16 della L.27.12.1985 n.816 è del tutto inconferente, sol che si consideri che trattasi di disposizione entrata in vigore successivamente all'epoca di fruizione dei permessi.

La stessa cosa dicasi per il richiamo all'art.23, comma 33°, della L.24.12.1993 n.537. Per tale richiamo c'è anche da osservare che la disposizione riguarda soltanto il pubblico impiego, la cui regolamentazione è disciplinata da leggi che non possono non essere estese al settore privato.

5. Merito.

La sentenza è erronea anche laddove afferma che le comunicazioni fatte dal deducente, per la fruizione dei permessi, sarebbero ""così generiche e laconiche da rendere praticamente impossibile qualsiasi controllo ex-post"".

Infatti, prescindendo dalla erronea affermazione (ricorrente nella sentenza) di un inesistente diritto del datore di lavoro a controlli, non ci sembra affatto laconica o generica la indicazione nelle comunicazioni prodotte, della esigenza di partecipazione "alle quotidiane riunioni della segreteria" sindacale, o ad altre riunioni di altro e più elevato livello. Il tutto accompagnato dall'impegno di dare comunicazione della eventuale partecipazione alle anzidette riunioni di tale diverso livello e della eventuale non partecipazione alle "quotidiane" riunioni di segreteria. Né il Pretore ha valutata adeguatamente la circostanza

che le comunicazioni anzidette provenivano dal
Segretario del Sindacato e avevano, quindi, valore
di autocertificazione.

Non meno errata è l'affermazione secondo cui
l'appellante non avrebbe neppure offerto la prova
della effettività della anzidetta partecipazione.

Basta leggere le richieste conclusive contenute
nella memoria di costituzione nel precedente grado
per accorgersi che l'affermazione non è vera.

Una tale richiesta è stata avanzata anche se in
via subordinata e tuzioristica, in quanto l'appel-
lante ritiene di non dover offrire alcuna prova del
genere. La richiesta, cioè, veniva avanzata per il
solo caso in cui fossero state superate tutte le
nostre richieste.

D'altra parte in un altro giudizio, svoltosi
davanti allo stesso Giudice, quest'ultimo ha ammes-
so la prova testimoniale, che è stata regolarmente
assunta, e del cui verbale produciamo copia.

6. Un ultimo chiarimento.

Non è affatto vero che tutti i Pretori della
Sezione Lavoro abbiano deciso uniformemente alla
sentenza impugnata.

Infatti, come risulta dal decreto ex art.28
L.n.300/1970, emesso contro l'A.M.A.T. il

18.07.1995, sempre in materia di permessi sindacali, il Pretore dott. Maggi ha motivato la sua condanna per antisindacalità con affermazioni opposte a quelle della sentenza impugnata, ma collimanti in toto con le tesi da noi sostenute.

7. Per ogni altra deduzione, richiesta e difesa, anche qui non ripetuta, ci riportiamo alla memoria difensiva di primo grado, il cui contenuto si abbia qui per integralmente riportato.

8. A carico dell'A.M.A.T. devono essere poste tutte le spese dei diversi gradi con distrazione, così come richiesto.

P.T.M.

Voglia il Tribunale di Taranto, reiette le avverse deduzioni, richieste e difese, che tutte si impugnano e disconoscono nel modo più assoluto, in totale riforma della impugnata sentenza:

1) Dichiarare inammissibile o, quanto meno, rigettare l'opposizione al decreto ingiuntivo di cui in premessa, proposto dall'A.M.A.T. con atto del 03.05.1993, confermando in toto il decreto opposto.

2) Subordinatamente, ove occorra, e per il caso di non conferma del decreto anzidetto, condannare l'A.M.A.T., in persona del suo legale rappresentan-

te pro tempore, al pagamento, in favore dell'appellante, della somma di £.2.299.307, per retribuzione dei permessi sindacali di cui sopra, con rivalutazione monetaria secondo gli indici ISTAT e interessi legali sulla somma rivalutata, con decorrenza dal 01.03.1993.

3) Condannare inoltre l'A.M.A.T., in persona del suo legale rappresentante pro tempore, al pagamento delle spese, diritti ed onorari del giudizio di primo e secondo grado, oltre a quelle del procedimento monitorio, con 10% per spese generali, CAP e IVA e con distrazione in favore del sottoscritto procuratore per anticipazione fattane.

Ai fini probatori si produce tutta la documentazione menzionata nel presente atto di appello e quella prodotta in precedenza. Si chiede inoltre, ove occorra, in via subordinata e senza che ciò possa comportare inversione dell'onere della prova, l'ammissione della prova testimoniale così come richiesta nella memoria difensiva di primo grado del 09.11.1993.

Salvezze illimitate.

Taranto, 14 dicembre 1996.

av. Leonardo C...

TRIBUNALE DI TARANTO
SEZIONE LAVORO
IL PRESIDENTE

Visto l'art. 404 c. 1 p. 1 legge 17.8.1953
n. 533, n. 11000 del 1953, art. 1 lett.

Castano
discussione l'udienza del 11-11-97
TARANTO, li 20-12-96

IL PRESIDENTE

Prodi G. G. G.

Depositato in Cancelleria

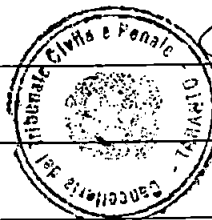
il 16 GEN. 1997

IL DIRETTORE

Prodi G. G. G.

È copia conforme al suo originale, che si rilascia
a richiesta dell'Avv. Poliscolo per uso notifica.

Taranto, 16 GEN. 1997



IL DIRETTORE

Prodi G. G. G.

URGENTE

Oggi 27-1 1997 in Taranto. Richiesto
dall'Avv. VINCENZO Pollicoro, io sottoscritto Ufficiale
Giudiziario dell'Ufficio Unico presso la Corte d'Appello di
Lecce, Sezione Distaccata di Taranto, ho notificato copia di
quanto innanzi all'Avv. Paolo Vici, in presenza del
Legale illegale Paolo Vici per il
avv. procuratore illegale avv. Paolo Vici
illegale illegale illegale illegale illegale
ivi recandomi e consegnando a mani.

Proprio dell'Avv. Paolo Vici
TA 27/1/97

CIRIOLA GIOVANNI
ASSISTENTE U.N.E.P.
CORTE D'APPELLO DI LECCE
SEZ. DIST. DI TARANTO

STUDIO LEGALE VIELI

Avv. Pasquale VIELI
Patrocinante in Cassazione
Dott. Proc. Vito Lorenzo VIELI
Dott. Pietro VIELI

30 GEN. 1997

1226 di Prot.

O. d. l.
e dA
per notizie
di persona
Ju

Taranto 29.1.1997

Spett.le
AMAT

Io sottoscritto Avv. Pasquale Vieli consegno a codesta spett.le Azienda n. 4 atti di appello, notificatimi in data 27.1.1997 dall'Avv. Vincenzo Pollicoro, avverso le seguenti sentenze:

- 1) Bramo Francesco/AMAT, sentenza del Pretore del Lavoro di Taranto n. 1818 del 14.3/14.12.1995;
 - 2) Matacchiera Vito Michele/AMAT, sentenza del Pretore del Lavoro di Taranto n. 1819 del 14.3/14.12.1995;
 - 3) Giorgino Alfredo/AMAT, sentenza del Pretore del Lavoro di Taranto n. 1821 del 14.3/14.12.1995;
 - 4) Bramo Francesco/AMAT, sentenza del Pretore del Lavoro di Taranto n. 1874 del 14.3/22.12.1995;
- sentenze queste non notificate.

