



di **Sofia Cecconi**  
Consulente Legale Fabi Nazionale

Doveri e diritti di lavoratori e sindacalisti sul proselitismo in azienda

## "Non parlate con quel sindacalista"

Il proselitismo, inteso come forma di propaganda sindacale, rientra fra i diritti dei lavoratori e riguarda indistintamente tutti gli addetti. Il limite posto dalla legge per l'esercizio di tale diritto è testualmente il "rispetto del normale svolgimento dell'attività aziendale". Ma lo zelo e la stupidità di certi direttori...

**Domanda** **D** Il nuovo direttore della filiale presso cui lavoro ha introdotto alcuni (a mio avviso discutibili) cambiamenti nella normale prassi sino a questo momento seguita nei rapporti interpersonali fra i colleghi. Fra questi, uno in particolare: l'inibizione apertamente manifestata ad interloquire con i rappresentanti sindacali in orario di lavoro (...). Vorrei sapere cortesemente se questo è giusto oppure no

Risposta **R**

Le norme che disciplinano la libertà di espressione e l'attività sindacale in azienda sono molteplici, e ciò a partire dalla libertà di manifestazione del pensiero (art. 21 Cost. e art. 1, l. n. 300 del 1970 c.d. statuto dei lavoratori), all'enunciazione costituzionale di libertà sindacale (art. 39, 1<sup>a</sup> comma, Cost.), al diritto di associazione sindacale (art. 14, legge cit.) ed alla difesa di questo rispetto ad atti discriminatori (art. 15, legge cit.), fino ad arrivare al "picco più elevato" della legislazione di sostegno, che impone al datore di lavoro di sopportarne i costi (artt. 19 e segg. legge cit.). In particolare, il proselitismo, inteso come forma di propaganda sindacale, rientra fra i diritti dei lavoratori (art. 26, legge cit.) e riguarda indistintamente tutti gli addetti. Il limite posto dalla legge per l'esercizio di tale diritto è testualmente il "rispetto del normale svolgimento dell'attività aziendale". Tale limite, quindi, varia da azienda

ad azienda ed a seconda del tipo di attività svolta, nonché delle situazioni concrete che possono verificarsi (ad esempio: apertura al pubblico, picchi lavorativi ed altro); la giurisprudenza, peraltro, ha affermato che l'attività di volantinaggio o di diffusione di stam-



pa sindacale, a meno che non incorra in specifici divieti, appartiene alla «agibilità sindacale» riconosciuta ad ogni lavoratore e, quindi, può essere svolta anche in assenza del permesso sindacale, non implicando di per sé in-

terruzioni dell'attività lavorativa (Trib. Milano, 17 febbraio 2004, in Riv. critica dir. lav., 2004, 312; Trib. Firenze, 25 febbraio 1998, in Toscana giur., 1998, 381); in altri casi, invece, se l'attività è volta ad informare i lavoratori per ottenere consensi e nuovi iscritti all'organizzazione, deve essere svolta da addetti in regolare permesso e con particolari cautele, per non interferire con il regolare svolgimento dell'attività (Pret. Pistoia, 22 maggio 1997, in Riv. critica dir. lav., 1998, 88).

Venendo pertanto al quesito posto, occorre rassicurare il richiedente circa la legittimità del comportamento del lavoratore che intenda conferire con il rappresentante sindacale durante l'orario di lavoro oppure, a maggior ragione, che riceva da questo stampati o volantini di contenuto sindacale, a condizione che ciò avvenga in tempi e con modalità tali da non recare pregiudizio all'attività lavorativa che deve svolgere.

Con la precisazione – ma questo ovviamente vale per il sindacato – che l'imposizione di limiti e divieti, quali quelli che pare vengano imposti nella situazione richiamata, potrebbe dar luogo ad un comportamento antisindacale del datore di lavoro reprimibile attraverso un'azione giudiziaria ad hoc (art. 28, legge cit.).

Spett.le

La Voce dei Bancari  
Mensile di FABI – Federazione Autonoma Bancari Italiani  
Via Tevere n. 46 – 00198 Roma

Data .....

Il/La ..... sig./sig.ra  
....., iscritto/a  
alla FABI (tessera n° .....), pone un quesito  
sul seguente argomento inerente al proprio rapporto  
di lavoro:

Allega copia della normativa convenzionale di riferimento.

Firma del lavoratore

**Informativa e richiesta di consenso a norma del d.lgs. 196 del 2003 (codice in materia di protezione dei dati personali).** I dati della presente scheda saranno oggetto di trattamento informatico e manuale da parte della rivista "La Voce dei Bancari" per le seguenti finalità: a) analisi giuridico-legale; b) risposta al quesito; c) pubblicazione in forma anonima sulla rivista "La Voce dei Bancari" del quesito e della risposta. Titolare del trattamento dei dati è la rivista "La Voce dei Bancari" e responsabile è il Direttore della rivista, Paolo Panerai. Le chiediamo di prestare il consenso per il trattamento dei dati anche sensibili contenuti nella presente scheda e nell'allegato promemoria, per finalità editoriali relativamente alla pubblicazione di quesiti e di risposte su "La Voce dei Bancari".

Firma del lavoratore

**N.B. Si informano i lettori che la Redazione si riserva di rispondere e di pubblicare solo i quesiti e le risposte di interesse generale**

## NOVITÀ GIURISPRUDENZIALI

# Impugnativa licenziamento e termine di decadenza

La sentenza si segnala per l'interessante principio di diritto – che modifica il pressoché costante orientamento precedente (ex plurimis Cass., 15 maggio 2006, n. 11116) – in punto di decadenza per l'impugnativa del

licenziamento. Il Supremo Collegio, infatti, riforma la decisione della Corte di Appello di Torino la quale, confermando quella del Tribunale, aveva ritenuto che il lavoratore fosse incorso nella decadenza prevista dall'art. 6 legge n. 604/66, perché l'azienda

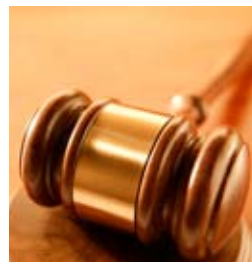
aveva ricevuto per posta la comunicazione dell'impugnazione quando erano trascorsi oltre 60 giorni dal licenziamento, nonostante la lettera in questione fosse stata consegnata all'ufficio postale prima del suddetto termine decadenziale. Il cambiamento di

indirizzo viene giustificato con la tesi dottrinale che, nella materia della decadenza, segnala l'opportunità di attribuire rilevanza agli ostacoli non imputabili al soggetto onerato e propone rimedi per le ipotesi in cui il medesimo non abbia potuto, senza



colpa, esercitare un potere nell'imminenza della scadenza del termine; tale impostazione – secondo la Corte – può essere

generalizzata, ammettendo così che se la lettera raccomandata viene consegnata all'ufficio postale entro il termine di sessanta giorni, la stessa assolve ugualmente la funzione di impedire il perfezionarsi del termine decadenziale, ancorché venga recapitata al datore di lavoro dopo la scadenza di quel termine. È bene, peraltro, avvertire che, nonostante la pronuncia segnalata, appare assai rischioso per il lavoratore che intenda validamente impugnare il licenziamento, ritenendolo illegittimo, attendere l'imminenza della scadenza dei sessanta giorni (da calcolarsi dal momento della ricezione della comunicazione dell'atto di licenziamento) per la consegna della raccomandata all'ufficio postale.



## LA SENTENZA

Cassazione, 4 settembre 2008 n. 22287

La decadenza prevista dall'art. 6 l. n. 604/1966 non si perfeziona qualora la lettera di impugnazione del licenziamento sia consegnata all'ufficio postale prima del decorso del termine di sessanta giorni, anche se poi il datore di lavoro riceve la contestazione del recesso oltre tale termine.

## PERMESSI PER IL LAVORATORE PADRE

La sesta sezione del Consiglio di Stato, con decisione 4293/2008, confermando una precedente sentenza del Tar della Toscana, ha stabilito che il lavoratore padre può fruire dei riposi giornalieri per allattamento, se la madre non ne ha diritto in quanto casalinga.

La decisione, che ha effetto per il solo lavoratore interessato dalla vertenza, apre però una riflessione sull'applicazione delle disposizioni del D.Lgs. 151/2001, in base al quale il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due ore di riposo durante la giornata.

In questa prospettiva, il Consiglio di Stato ha considerato favorevolmente la figura della casalinga come lavoratrice, permettendo al padre di beneficiare di permessi e ritenendo la madre, se pur non lavoratrice dipendente né autonoma, impegnata in attività che la distolgono dalle cure del neonato.

Ci auguriamo, quindi, che le successive interpretazioni siano in linea con quanto disposto dalla decisione citata e che il legislatore intervenga, in modo definitivo, in materia. Sarà nostra cura segnalare alle Commissioni Lavoro della Camera e del Senato l'opportunità di operare in tal senso.

Federazione FABI - FNA

## Pronti per le nuove sfide

L'adozione di strategie sindacali e politiche contrattuali comuni sono lo strumento che consente di fare sintesi ideale e di meglio rappresentare gli interessi dei lavoratori del settore bancario ed assicurativo

di **Dante Barban** - Segretario Generale FNA

I rapporti tra la FABI e la FNA, i due sindacati autonomi delle banche e delle assicurazioni, da decenni imperniati sulla massima fiducia e collaborazione, sono entrati in una fase nuova: hanno subito un'evoluzione che li ha condotti a costituire una nuova Federazione, il cui compito è quello di rappresentare congiuntamente gli interessi dei lavoratori e dei pensionati dei due settori che, sempre meno, sono distinguibili in un contesto economico e finanziario che, inevitabilmente, tende sempre più a globalizzarsi.

L'adozione di strategie sindacali e politiche contrattuali comuni sono lo strumento che consente di fare

sintesi ideale e meglio rappresentare gli interessi dei lavoratori dei due settori, in sintonia con le logiche del sindacato internazionale ed anche con l'impostazione delle relative controparti, l'ABI e l'ANIA, che hanno parallelamente condotto un processo di aggregazione mediante la costituzione di una Federazione.

Le imprese rappresentate dalla Federazione FABI - FNA sono poco meno della metà della capitalizzazione della Borsa italiana e gli intrecci societari e le politiche comuni impongono modelli che sappiano fare sintesi delle esigenze dei due settori e consentano di affrontare le nuove emergenze in una posizione di mag-

giore forza e con una prospettiva di largo respiro.

La recente crisi dei mercati finanziari che, nei soli Stati Uniti d'America, ha già prodotto più di 100.000 licenziamenti e che, in Europa, mette a rischio i risparmi di centinaia di milioni di famiglie, richiede il più alto livello di risposta del sindacato, "obbligato" a compattarsi, per meglio rispondere agli effetti di una crisi che può rivelarsi drammatica.

La vocazione unitaria con le altre sigle del panorama bancario/assicurativo, che la FABI e la FNA hanno da sempre privilegiato, contribuirà a prevenire e, là dove necessario, ad affrontare gli effetti della crisi, in sintonia con la cultura sindacale

dei due settori che hanno saputo affrontare e gestire le più difficili trasformazioni.

Il ruolo dell'UNI finanza, il sindacato internazionale cui aderiscono le più rappresentative organizzazioni sindacali, ritengo possa essere il laboratorio entro cui elaborare le strategie e le azioni comuni tra le grandi forze sociali della vecchia Europa.

Il futuro ci riserva giorni difficili, ma ho la consapevolezza che i lavoratori ed il sindacato hanno la forza ed i mezzi per superarli.

La nuova Federazione FABI - FNA si colloca in questo panorama con la giusta scelta dei tempi e con la configurazione ideale per meglio rispondere alle nuove sfide.