

Permessi

Assenze del lavoratore per motivi sindacali

Massimo Tommaso Goffredo e Vincenzo Meleca

Proseguiamo nella trattazione dell'argomento delle assenze del lavoratore affrontando un argomento particolarmente delicato, cioè quello delle assenze per motivi sindacali (1).

Anche in questo caso – vorremmo dire - il legislatore ha ritenuto di riconoscere ai lavoratori subordinati il diritto di assentarsi dal lavoro qualificandolo come “permesso”, termine però del tutto improprio in quanto il lavoratore che esercita tale diritto per motivi sindacali ed assimilati non deve chiedere alcuna autorizzazione al proprio datore di lavoro e quest'ultimo non ha praticamente alcuna possibilità di opporsi e soltanto poche ragioni per controllare la reale esistenza dei motivi addotti dal lavoratore per assentarsi.

Cornice normativa

La legge 20 maggio 1970 n. 300, conosciuta come “Statuto dei lavoratori” ha rappresentato un passo importante per quanto riguarda tanto la tutela dei diritti fondamentali dei lavoratori, sia quella dei diritti di tutti coloro che, a vari livelli, li rappresentano. Un aspetto fondamentale della norma sono state le disposizioni che, oltre a tutelare la libertà sindacale, prevedono per tutti questi soggetti, ma in particolare per i rappresentanti sindacali, una serie di veri e propri diritti soggettivi nei confronti del datore di lavoro, sul quale gravano obblighi corrispondenti.

Sulla scia di questo provvedimento legislativo si sono poi nel tempo succedute altre importanti

norme che hanno ulteriormente ampliato i diritti dei lavoratori e dei loro rappresentanti.

Il principale riferimento legislativo è, come detto, la legge n. 300/1970 ed in particolare gli articoli 23 (Permessi retribuiti), 24 (Permessi non retribuiti), 30 (Permessi per i dirigenti provinciali e nazionali) e 31 (Aspettativa dei lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali). Occorrerà però tenere presente anche alcuni altri articoli della stessa legge indirettamente collegati alla fruizione delle assenze, quali ad esempio, gli articoli 7 (Sanzioni disciplinari), 9 (Tutela della salute e dell'integrità fisica), 11 (Attività culturali, ricreative e assistenziali e controlli sul servizio di mensa), 14 (Diritto di associazione e di attività sindacale), 15 (Atti discriminatori), 17 (Sindacati di comodo), 18 (Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo), 19 (Costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali), 20 (Assemblea), 21 (Referendum), 22 (Trasferimento dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali), 25 (Diritto di affissione), 26 (Contributi sindacali), 28 (Repressione della condotta antisindacale), 29 (Fusione delle rappresentanze sindacali aziendali). Sempre come diretti riferimenti legislativi, citiamo l'art. 47 (Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza) del D.Lgs. n. 81/2008 (2) (conosciuto come “Testo unico sulla sicurezza del lavoro”) e l'art. 6, D.Lgs. n. 113/2012 (3).

(1) In materia di assenze del lavoratore sono stati pubblicati i seguenti articoli: *Le assenze del lavoratore per donazione di sangue e organi*, in *Dir. prat. lav.*, n. 27/2019; *Le assenze del lavoratore per motivi sociali*, in *Dir. prat. lav.*, n. 43/2019, *Svolgimento di funzioni di interesse pubblico e assenze del lavoratore*, in *Dir. prat. lav.*, n. 44/2019; *Le assenze del lavoratore per diritti elettorali, cariche politiche e amministrative elettive* in *Dir. prat. lav.*, n. 9/2020; *Le assenze del lavoratore per motivi di salute dei suoi familiari* in *Dir. prat. lav.*, n. 25/2020; *Le assenze del lavoratore per motivi di formazione e strettamente personali* in *Dir. prat. lav.*, 28/2020; *Le assenze del lavoratore per infortunio sul lavoro e ma-*

lattia professionale in *Dir. prat. lav.*, n. 41/2020 e *Le assenze per motivi di salute: visite specialistiche, handicap, tossicodipendenza, alcol dipendenza, vaccinazioni* in *Dir. prat. lav.*, n. 45/2020.

(2) Decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81 - Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

(3) Decreto legislativo 22 giugno 2012, n. 113 - Attuazione della direttiva 2009/38/CE riguardante l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie.

Approfondimenti

Ulteriori norme sono state previste dalla contrattazione collettiva, sia in accordi interconfederali, come, ad esempio, quello del 1° dicembre 1993 (Costituzione delle Rsu -Rappresentanze sindacali unitarie), 2 febbraio 1994 e 6 giugno 1994 (Costituzione delle Rappresentanze sindacali unitarie), 28 giugno 2011 (Rappresentatività delle organizzazioni sindacali dei lavoratori); 10 gennaio 2014 (Testo Unico sulla Rappresentanza sindacale), 31 maggio 2013 (Rappresentanza e rappresentatività sindacale per la stipula dei Ccnl), 9 marzo 2018 (Misurazione della rappresentanza sindacale), 12 dicembre 2018 (Disciplina del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza), sia nei Ccnl, sia, infine, in accordi aziendali.

Rammentiamo che per tutti i rappresentanti sindacali la fruizione di permessi sindacali non prevede la copertura assicurativa Inail, contrariamente ai lavoratori che si assentano dal posto di lavoro, usufruendo di aspettativa, per essere eletti o nominati a cariche sindacali provinciali e nazionali, per i quali però l'obbligo assicurativo Inail è in capo all'organizzazione sindacale (4).

Inoltre, segnaliamo che le associazioni sindacali costituite esclusivamente fra lavoratori dipendenti appartenenti alle minoranze linguistiche ladina e tedesca hanno diritto agli stessi permessi retribuiti riconosciuti dalla disciplina collettiva alle associazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale, anche se non siano fra i soggetti stipulanti (5).

Infine, va evidenziato che per tutti i rappresentanti dei lavoratori la fruizione dei "permessi" rappresenta un diritto potestativo, cioè non è su-

bordinata ad alcun potere discrezionale e autorizzatorio del datore di lavoro. Così, questi non può "determinare tempi e modalità di fruizione dei permessi sindacali di cui agli art. 23 e 30 St. lav." (6). Inoltre, la giurisprudenza è sostanzialmente univoca sulla natura dei "permessi" sindacali: «I permessi sindacali costituiscono oggetto di un diritto potestativo del dirigente sindacale, dal cui esercizio discende una situazione di soggezione del datore di lavoro, non essendo richiesto il consenso di questi per produrre l'effetto giuridico di esonero dalla prestazione lavorativa» (7). Ciò non toglie, però il datore non possa effettuare ex post, anche mediante un'agenzia investigativa o altri strumenti di verifica, un controllo sul corretto utilizzo dei "permessi" (8) e, qualora ciò non sia avvenuto, il lavoratore rappresentante sindacale potrà essere soggetto ad un procedimento disciplinare con sanzioni che possono arrivare fino al licenziamento per giusta causa: «L'illegittima fruizione dei permessi sindacali non retribuiti configura una condotta lesiva del rapporto fiduciario, che rileva ai fini della sussistenza di una giusta causa di licenziamento» (9).

Opportuno rilevare che, al di là degli aspetti strettamente giuridici, situazioni di questo tipo possono determinare conseguenze sul piano delle relazioni sindacali.

Espletamento del mandato

Al fine di poter svolgere le attività legate ai loro incarichi sindacali, il legislatore ha previsto che i lavoratori che rivestano a vario titolo il ruolo di

(4) Corte costituzionale, 24 aprile 2003, n. 136, in *Foro it.*, 2004, I, 26. In precedenza, la Corte costituzionale, con sentenza 10 maggio 2002, n. 171, aveva dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'articolo 4, D.P.R. 30 giugno 1965 n. 1124, nella parte in cui non prevedeva, tra i beneficiari della tutela assicurativa e tra gli obbligati, rispettivamente, i lavoratori in aspettativa perché chiamati a ricoprire cariche sindacali (provinciali e nazionali) e le organizzazioni sindacali per conto delle quali essi svolgano attività.

(5) Cassazione civile, sez. lav., 29 agosto 2018, n. 21373, in *Giustizia Civile Massimario*, 2018 e 17 luglio 2015, n. 15083, in *Guida al diritto*, 2015, 33, 60.

(6) Tribunale Milano, 13 aprile 2001, in *Riv. critica dir. lav.*, 2001, 633 e Cassazione civile, sez. lav., 20 novembre 1997, n. 11573, in *Not. giur. lav.*, 1997, 693.

(7) Cassazione civile, sez. lav., 7 aprile 2001 n. 5223, in *Or. giur. lav.*, 2001, 240.

(8) Cassazione civile, sez. lav., 30 dicembre 2019, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2020, 2, II, 262: «Va affermato che la sussistenza di un diritto soggettivo perfetto, anzi potestativo del dirigente sindacale a fruire dei permessi di cui all'art. 24,

non esclude la possibilità per il datore di lavoro di verificare, in concreto, eventualmente anche mediante attività investigativa -che non involge direttamente l'adempimento della prestazione lavorativa e non è quindi preclusa dalla L. n. 300 del 1970, artt. 2 e 3, poiché riguarda un comportamento illegittimo posto in essere al di fuori dell'orario di lavoro, disciplinarmente rilevante (*ex plurimis*, Cass. n. 12810 del 22 maggio 2017)». Cfr. anche Tribunale di Bologna 26 settembre 2017.

(9) Cassazione civile, sez. lav., 30 dicembre 2019, n. 34739, cit. Vedi anche Cassazione civile, sez. lav., 29 febbraio 2019 n. 4943, in *Giustizia Civile Massimario*, 2019 e Cassazione civile, sez. lav., 2 settembre 1996, n. 8032. *Contra*: Tribunale Milano, 24 dicembre 2003, per il quale «Costituisce condotta antisindacale il licenziamento per giusta causa di un membro della r.s.u. per asserito utilizzo da parte del medesimo di un "permesso" sindacale di cui all'art. 23 st. lav. per motivi diversi dallo svolgimento di attività sindacale, in quanto l'inerenza dell'attività svolta dal lavoratore durante il permesso all'attività sindacale è questione esclusivamente interna ai rapporti tra il membro della Rsu e l'O.S. di appartenenza».

rappresentante di lavoratori possano assentarsi dal lavoro.

a) Componenti delle Rappresentanze sindacali unitarie (RSU)

Norma di riferimento specifica, che si riferisce ai soli “permessi” retribuiti, è l’art. 23, comma 1, legge n. 300/1970 «1. I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui all’articolo 19 hanno diritto, per l’espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti. 2. Salvo clausole più favorevoli dei contratti collettivi di lavoro hanno diritto ai permessi di cui al primo comma almeno: a) un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata; b) un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata; c) un dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero minimo di cui alla precedente lettera b) . 2. I permessi retribuiti di cui al presente articolo non potranno essere inferiori a otto ore mensili nelle aziende di cui alle lettere b) e c) del comma precedente; nelle aziende di cui alla lettera a) i permessi retribuiti non potranno essere inferiori ad un’ora all’anno per ciascun dipendente. 3. Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al primo comma deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali».

Lavoratori interessati: sono tutti quei lavoratori dipendenti che risultano essere:

- componenti delle rappresentanze sindacali unitarie (RSU), come previsto al punto 3.1 dell’Accordo Interconfederale 1° dicembre 1993;
- componenti degli organi di coordinamento previsti, per le aziende con più unità produttive, come previsto dall’art. 19;
- laddove non si sia proceduto all’applicazione dell’Accordo Interconfederale 1° dicembre 1993 per le RSU, dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali (RSA), come previsto dall’art. 23, comma 1, legge n. 300/1970.

Diritti: ciascuno dei lavoratori rappresentanti sindacali appena sopra indicati ha diritto ad usufruire di specifici “permessi” retribuiti per lo svolgimento di attività sindacale connessa all’espletamento del loro mandato, come genericamente previsto dagli articoli 14 e 23, legge n. 300/1970. Per quanto concerne il tipo di attività poste in essere dal rappresentante sindacale aziendale nell’ambito dell’espletamento del suo mandato, è altresì opportuno rilevare che tale concetto è molto vasto, comprendendo un po’ di tutto, dall’assistenza al lavoratore coinvolto in un contenzioso disciplinare alle riunioni degli organi sindacali interni all’azienda, dall’organizzazione di assemblee e referendum al controllo del rispetto di accordi sindacali da parte di strutture aziendali, anche con accesso a reparti e uffici. Impedire tali attività espone il datore di lavoro a condanna per condotta antisindacale: «Vietare alle Rsu di accedere ai reparti produttivi in occasione dei permessi sindacali costituisce comportamento antisindacale tipico, lesivo del diritto alla fruizione dei permessi sindacali ex art. 23 st. lav., con effetti permanenti lesivi dell’attività sindacale che possono essere rimossi soltanto dall’emissione dell’ordine di consentire l’accesso ex art. 28 st. lav.» (10). Più specificamente possiamo far rientrare nel concetto di espletamento del mandato alcune attività previste dalla legge n. 300/1970, come, ad esempio: la partecipazione a trattative sindacali per disciplinare l’uso di impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo, (art. 4); la disciplina delle visite personali di controllo -così il legislatore ha preferito definire le perquisizioni sulla persona ...- (art. 6); assistere un lavoratore coinvolto in un contenzioso disciplinare (art. 7); controllare l’applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali (art. 9); partecipare alla gestione delle eventuali attività culturali, ricreative ed assistenziali aziendali (art. 11); controllare la qualità del servizio di mensa (art. 11); partecipare alle riunioni di organi di coordinamento sindacale nell’ambito di aziende con più unità produttive (art. 19, 2° comma); organizzare e partecipare ad assemblee e referendum (artt. 20 e 21); affiggere su appositi spazi pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del

(10) Corte Appello Venezia, 6 aprile 2011, in *DL Riv. critica dir. lav.*, 2011, 1, 63.

Approfondimenti

lavoro (art. 25); raccogliere contributi e svolgere opera di proselitismo per le loro organizzazioni sindacali all'interno dei luoghi di lavoro (art. 26). Logicamente correlati allo status di rappresentanti sindacali aziendali/unitari vi sono inoltre le particolari tutele in caso di licenziamento (l'art. 18, comma 11, legge n. 300/1970 prevede che, in tale caso, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, possa disporre, prima che il giudizio di merito sia deciso con regolare sentenza, la loro reintegrazione nel posto di lavoro) e in caso di trasferimento (l'art. 22, legge n. 300/1970 prevede che il loro trasferimento dall'unità produttiva possa essere disposto solo previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza).

Doveri: oltre a tutti i doveri dei lavoratori subordinati, il legislatore ha previsto per i rappresentanti sindacali aziendali/unitari degli obblighi specifici relativi alle loro assenze per motivi connessi al loro mandato o alla loro attività sindacale, quali, ad esempio, comunicare al datore di lavoro, per iscritto e con un preavviso, di regola, di 24 ore, l'assenza per motivi sindacali (art. 23, comma 4, legge n. 300/1970).

Durata delle assenze: va doverosamente premesso che la contrattazione collettiva, tanto a livello nazionale quanto, soprattutto, a livello aziendale, ha non solo incrementato numero e durata delle assenze per motivi sindacali (11), ma anche talora precisato che le assenze dal lavoro per la partecipazione ad incontri con le direzioni aziendali (sia, ad esempio, per la comunicazione di informazioni, sia per la partecipazione a trattative sindacali) vadano ad aggiungersi al monte ore di assenze retribuite contrattualmente previsto per l'espletamento del mandato. Discipline contrattuali collettive a parte, non vanno inoltre dimenticate talune prassi aziendali di escludere da detto monte ore le assenze dovute, ad esempio, all'assistenza ai lavoratori coinvolti in un contenzioso disciplinare prevista dall'art. 7, comma 3, legge n. 300/1970. A differenza della durata di altri tipi di assenze di cui stiamo trattando, per quelle dovute a motivi sindacali va evidenziato che tanto le norme legislative quanto quelle derivanti dalla contrattazione collettiva sono state interpretate

nel senso che il calcolo delle assenze (definite nelle varie norme sempre "permessi") va fatto in modo indiviso per l'intera rappresentanza aziendale.

Per l'espletamento del mandato dei componenti delle Rappresentanze sindacali aziendali unitarie è stato sancito dal punto 3 dell'accordo interconfederale 1° dicembre 1993 (che ha modificato quanto previsto dall'art. 23, legge n. 300/1970) che le assenze siano:

- non meno di un'ora all'anno per ciascun dipendente per ognuno degli almeno 3 componenti della rappresentanza sindacale aziendale unitaria nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;

- 8 ore mensili per ognuno degli almeno 3 componenti della rappresentanza sindacale aziendale unitaria aziendale ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti;

- 8 ore mensili per ognuno degli almeno 3 componenti della rappresentanza sindacale aziendale unitaria aziendale ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti e, in aggiunta, 8 ore mensili per ognuno degli almeno ulteriori 3 componenti della rappresentanza sindacale aziendale unitaria ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di dimensioni superiori a 3000 dipendenti.

Salve diverse previsioni della contrattazione collettiva, le modalità di fruizione individuale dei "permessi" è demandata all'organo collettivo, cioè alla rappresentanza sindacale unitaria: «Il diritto ai permessi sindacali è pieno ed incondizionato, non essendo configurabile alcun potere discrezionale di concessione o autorizzazione da parte del datore di lavoro, ed anche quando (come nel caso di specie) sia fissato un "monte ore", il lavoratore può far uso dei permessi per un periodo prolungato ed ininterrotto, senza neppure essere tenuto a far sì che la propria, benché limitata, prestazione lavorativa, conservi una sua utilità nell'ambito del rapporto contrattuale» (12).

Trattamento economico e previdenziale: nel caso in cui le norme di legge o la contrattazione collettiva abbiano previsto che le assenze per motivi

(11) Solo a mo' d'esempio citiamo l'IBM nella quale viene indicato un monte ore complessivo di 29.000 ore annue per qualsiasi tipo di rappresentante sindacale e per ogni sede, nonché un tetto massimo di 24 ore al mese di utilizzo indivi-

duale per ciascun componente di ogni singola struttura locale di Rsu. Cfr. http://rsuibmsegrate.altervista.org/rif_mo.htm, voce "Monte ore permessi sindacali".

(12) Cassazione civile, sez. lav., 14 gennaio 2003, n. 454.

sindacali siano retribuite, ai lavoratori che ne abbiano usufruite deve essere garantito un trattamento pari a quello previsto per la loro normale attività lavorativa. Taluni contratti collettivi hanno adottato la formulazione simili a quella del Ccnl Metalmeccanici, art. 5, Sez. seconda: «Le ore di “permesso” sindacale retribuite saranno liquidate in base alla retribuzione globale di fatto», formulazione che sembrerebbe, invece, comprendere tutte le voci retributive cui il lavoratore avrebbe avuto diritto se avesse lavorato. Laddove, invece, la formulazione sia del tipo «Le ore di “permesso” sindacale retribuite saranno liquidate in base alla normale retribuzione» la giurisprudenza esclude alcune specifiche componenti retributive, scorporando dalla retribuzione di fatto quelle voci indennitarie che non ne costituiscono normale componente, per essere giustappunto correlate all'effettiva presenza al lavoro: «Ai sensi dell'art. 86, comma 2, del Ccnl del settore turismo del 6 ottobre 1994, il diritto alla maggiorazione retributiva per i lavoratori chiamati a prestare servizio in una delle festività sopresse dalla legge 5 marzo 1977, n. 54, presuppone l'effettiva prestazione dell'attività lavorativa, sicché non spetta alcun ulteriore emolumento ove il lavoratore fruisca di permessi sindacali nelle medesime giornate» (13).

Sanzioni: nel caso in cui il lavoratore rappresentante sindacale non rispetti i suoi doveri specificamente riferiti alle assenze per motivi sindacali sarà soggetto, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, a sanzioni disciplinari, che, nei casi più gravi, potranno comportare il licenziamento. Va però evidenziato che, nel caso di uso non corretto dei “permessi” sindacali retribuiti, il giudice potrà valutare se ciò è stato dovuto a finalità comunque di matrice sindacale oppure finalità del tutto personali. Nella prima ipotesi è probabile che l'indebito utilizzo non sia considerato un inadempimento

ma faccia venir meno l'obbligo retributivo da parte del datore di lavoro. La seconda potrà, invece, giustificare la sanzione disciplinare espulsiva del licenziamento, anche per giusta causa (14). Il datore di lavoro dovrà però fare molta attenzione, in quanto, ove l'asserita violazione dei doveri del rappresentante sindacale non sia stata ritenuta tale dal giudice, scatterà, oltre all'annullamento della sanzione disciplinare con tutti gli effetti economici eventualmente correlati, con tutta probabilità anche la condanna del datore stesso per condotta antisindacale: «Costituisce condotta antisindacale il licenziamento di un delegato Rsu, il quale si sia avvalso dei permessi sindacali di cui all'art. 23 St. lav. per attività di generica consulenza per l'O.S. di categoria, in quanto le modalità di espletamento del mandato sindacale sono sottratte a qualsiasi potere discrezionale di valutazione, da parte del datore di lavoro» (15);

b) Componenti degli organi direttivi sindacali provinciali e nazionali

Lavoratori interessati: sono tutti quei lavoratori dipendenti che risultano essere dirigenti degli organi direttivi, provinciali e nazionali, delle associazioni sindacali, che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva. Per la Corte costituzionale non è sufficiente la stipulazione di un contratto qualsiasi, ma deve trattarsi di un contratto normativo che regoli in modo organico i rapporti di lavoro almeno per un settore o un istituto importante della loro disciplina (v. Corte cost. n. 244/1996) (16).

Diritti: questi rappresentanti sindacali, ex art. 30, legge n. 300/1970, hanno diritto ad usufruire di specifici “permessi” per partecipare alle riunioni di tali organi. La disciplina dei “permessi” (come, ad esempio, le modalità di comunicazione al datore di lavoro e la durata delle assenze) è specificamente rinviata dal legislatore alla contrattazione collettiva.

(13) Cassazione civile, sez. lav., 28 agosto 2014, n. 18425, in *Giustizia Civile Massimario*, 2014. Cfr. anche Trib. Milano 6 dicembre 2004, in *Lav. giur.*, 2005, 801: «Il compenso che suppone la effettiva prestazione di servizio, perché trova la sua ragione d'essere in un surplus di lavoro che si presenta soltanto in caso di effettivo svolgimento dello stesso, non compete a chi è retribuito perché in “permesso” sindacale, il quale ha diritto esclusivamente alla retribuzione normale ma non a quella diretta a compensare eccedenze di lavoro o particolari modalità di tempo e di luogo dello stesso» e Pretura Roma, 20 ottobre 1992, in *Orient. giur. lav.*, 1993, 11 «Nella retribuzione da corrispondere al dipendente che usufruisca di permessi sinda-

cali, non devono essere comprese quelle indennità, pur aventi natura retributiva, quale nella specie l'indennità di rischio, la cui erogazione le parti collettive abbiano limitato alle giornate di effettiva presenza al lavoro».

(14) Cassazione civile, sez. lav., 29 febbraio 2019 n. 4943, cit.

(15) Tribunale Milano, 23 novembre 2004, in *Riv. critica dir. lav.*, 2005, 134 e Tribunale Milano, 24 dicembre 2003, in *Riv. critica dir. lav.*, 2004, 293.

(16) Corte Costituzionale, 12 luglio 1996, n. 244, in *Lavoro nelle p.a.*, 1998, 228.

Approfondimenti

Durata delle assenze: nulla prevedendo le norme di legge, l'indicazione della durata delle assenze dei lavoratori eletti o nominati a cariche sindacali provinciali e nazionali spetta alla contrattazione collettiva.

Doveri: oltre a tutti i doveri dei lavoratori subordinati, il legislatore ha previsto che per componenti degli organi direttivi, provinciali e nazionali sia la contrattazione collettiva a disciplinare eventuali specifici doveri riferiti alle loro assenze per partecipare alle riunioni degli organi sindacali di cui fanno parte (come, ad esempio, le modalità di comunicazione al datore di lavoro e la durata delle assenze). In caso di assenza di discipline contrattuali collettive, le assenze dovranno essere disciplinate da accordi individuali oppure dal giudice in conformità agli usi e all'equità (17).

La legittimità dell'assenza è rigorosamente collegata alla partecipazione alle riunioni: «I permessi sindacali retribuiti previsti dall'art. 30 St. lav. per i dirigenti provinciali e nazionali delle organizzazioni sindacali possono essere utilizzati soltanto per la partecipazione a riunioni degli organi direttivi, come risulta dal raffronto con la disciplina dei permessi per i dirigenti interni, collegati genericamente all'esigenza di espletamento del loro mandato, e come è confermato dalla possibilità per i dirigenti esterni di fruire dell'aspettativa sindacale; ne consegue che l'utilizzo per finalità diverse dei permessi, comportando una assenza del dipendente da cui deriva una mancanza della prestazione per causa a lui imputabile, può giustificare la risoluzione del rapporto» (18).

Trattamento economico e previdenziale: per i componenti degli organi direttivi, provinciali e nazionali il legislatore ha previsto che le loro assenze dal lavoro per la partecipazione alle riunioni di tali organi siano genericamente retribuite. Ove la contrattazione collettiva non sia intervenuta per meglio specificare tale aspetto, riteniamo che le ore di assenza siano liquidate in base alla normale retribuzione, escludendo alcune specifiche componenti retributive, come ad esempio, quelle voci indennitarie che non ne costituiscono normale componente, per essere invece correlate all'effettiva presenza al lavoro.

Sanzioni: le stesse previste per i componenti delle rappresentanze sindacali aziendali unitarie

c) Membri della delegazione speciale di negoziazione europea:

Lavoratori interessati: sono quei rappresentanti dei lavoratori degli stabilimenti o delle imprese di un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie designati dalle organizzazioni sindacali che abbiano stipulato il contratto collettivo nazionale applicato nell'impresa o nel gruppo di imprese interessate, congiuntamente con le rappresentanze sindacali unitarie dell'impresa o del gruppo di imprese (art. 6, D.Lgs. n. 113/2012). A loro si applicano le disposizioni contenute negli articoli 22-24 della legge 300/1970 riferite ai componenti delle rappresentanze sindacali aziendali.

Diritti: Hanno i seguenti specifici diritti:

- usufruire, se dipendenti dalla sede italiana, per l'espletamento del loro mandato, di "permessi" retribuiti, assorbibili fino a concorrenza in caso di accordi che abbiano stabilito condizioni di miglior favore rispetto a quanto previsto dalla legge vigente;
- essere rimborsati delle spese di partecipazione alle attività della delegazione speciale di negoziazione per espletare adeguatamente il proprio mandato e, in particolare, delle spese di organizzazione e di interpretariato relative alle riunioni, delle spese di alloggio, vitto e di viaggio e delle spese sostenute dall'eventuale loro esperto;
- usufruire di specifica formazione, se ed in quanto ciò sia necessario all'esercizio delle loro funzioni di rappresentanza in un contesto internazionale;
- essere informati su argomenti che possono riguardare i lavoratori di imprese di dimensioni comunitarie, ma limitatamente ad aspetti transnazionali. In particolare sulla situazione economico-finanziaria; la probabile evoluzione delle attività; la produzione e le vendite dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie; la situazione dell'occupazione e la sua probabile evoluzione; gli investimenti; le modifiche sostanziali in merito all'organizzazione e, l'introduzione dei nuovi metodi di lavoro o di nuovi processi produttivi; i trasferimenti di produzione, le fusioni, la riduzione delle dimensioni, la delocalizza-

(17) Cassazione civile, sez. lav., 17 luglio 2015, n. 15083, in *Diritto & Giustizia*, 2015, 20 luglio.

(18) Cassazione civile, sez. lav., 20 febbraio 2019, n.4943 in

Giustizia Civile Massimario, 2019. Conforme Tribunale Milano sez. lav., 13 dicembre 2014, in *Ilgiuslavorista.it*, 17 febbraio 2015.

zione o la chiusura di imprese, stabilimenti o loro parti importanti; i licenziamenti collettivi;

- essere consultati e poter esprimere un parere in merito alle misure proposte alle quali la consultazione si riferisce, ottenendo una risposta motivata ad ogni loro eventuale parere;

- farsi assistere da esperti di loro scelta.

Doveri: i membri della delegazione speciale di negoziazione europea hanno, per quanto riguarda le assenze dal lavoro per lo svolgimento del loro mandato, gli stessi doveri dei rappresentanti sindacali aziendali. Inoltre, ex art. 10, D.Lgs. n. 113/2012 «1. I membri della delegazione speciale di negoziazione e del Cae, nonché gli esperti che eventualmente li assistono e i rappresentanti dei lavoratori che operano nell'ambito di una procedura per l'informazione e la consultazione, non possono rivelare a terzi notizie ricevute in via riservata e qualificate come tali dalla direzione centrale o dal dirigente di cui all'articolo 4, comma 1. Tale divieto permane per un periodo di tre anni successivo alla scadenza del termine previsto dal mandato dei soggetti di cui al primo periodo del presente comma, a prescindere dal luogo in cui si trovino».

Durata delle assenze: hanno individualmente diritto, se dipendenti dalla sede italiana, per l'espletamento del loro mandato, a "permessi" retribuiti, in misura non inferiore a otto ore trimestrali, assorbibili fino a concorrenza in caso di accordi che abbiano stabilito condizioni di miglior favore rispetto a quanto previsto dal D.Lgs. n. 113/2012 e aumentabili, in caso di accordo, di ulteriori otto ore annuali (art. 12, commi 1 e 2, D.Lgs. n. 113/2012).

Trattamento economico, normativo e previdenziale: lo stesso dei componenti delle rappresentanze sindacali aziendali unitarie, con la precisazione che i "permessi" retribuiti sono assorbibili fino a concorrenza in caso di accordi che abbiano stabilito condizioni di miglior favore rispetto a quanto previsto dalla legge vigente.

Inoltre, per espressa previsione dell'art. 16, comma 12, D.Lgs. n. 113/2012, hanno diritto ad essere rimborsati delle spese di partecipazione alle attività per lo svolgimento del loro mandato e, in particolare, alle spese di organizzazione e di interpretariato relative alle riunioni, delle spese di alloggio, vitto e di viaggio e delle spese sostenute dall'eventuale loro esperto.

Sanzioni: le stesse previste per la violazione dei loro doveri da parte dei componenti delle rappresentanze sindacali aziendali unitarie. Può essere ipotizzabile anche una pena per la commissione del reato di rivelazione del contenuto di documenti segreti (art. 621 c.p.) o di segreto professionale (art. 622) o di segreti scientifici o commerciali.

Partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale

L'articolo 24 della legge n. 300/1970 prevede anche la possibilità che taluni rappresentanti sindacali possano utilizzare, oltre ai "permessi" retribuiti, anche "permessi" non retribuiti.

Lavoratori interessati: sono soltanto i componenti delle rappresentanze sindacali unitarie (RSU) e i dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali (RSA), laddove ancora esistenti e non sostituite dalle RSU.

Diritti: i lavoratori interessati hanno, oltre ai normali diritti relativi alla loro carica di componente delle RSA/RSU, anche quello di assentarsi dal lavoro senza retribuzione ma esclusivamente per poter partecipare a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale.

Durata delle assenze: i componenti delle RSU e i dirigenti delle RSA hanno diritto a permessi non retribuiti, salvo trattamenti di miglior favore, in misura non inferiore a otto giorni all'anno.

Doveri: gli stessi dei componenti delle RSU e dei dirigenti delle RSA, ma anche quello, specificamente riferito alla fruizione dei "permessi" di cui stiamo trattando, di darne comunicazione scritta al datore di lavoro, tramite le rappresentanze sindacali aziendali, di regola tre giorni prima dell'assenza.

Trattamento economico, normativo e previdenziale: durante le assenze non decorre la retribuzione e, diversamente dall'aspettativa non retribuita prevista per i lavoratori eletti o nominati a cariche sindacali provinciali e nazionali, non è prevista nessuna contribuzione figurativa.

Sanzioni: in generale, le stesse previste per i componenti delle RSU e dei dirigenti delle RSA. L'assenza non retribuita per motivi diversi dalla partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale costituisce illecito disciplinare sanzionabile anche con il licenziamento: «L'illegittima fruizione dei permessi sin-

Approfondimenti

dacali non retribuiti ex art. 24 St. lav. integra una condotta disciplinarmente rilevante e configura una condotta lesiva del rapporto fiduciario, che rileva ai fini della sussistenza di una giusta causa di licenziamento (nella specie, il dipendente non aveva fornito specifiche deduzioni in ordine alla presunta attività sindacale svolta nelle tre giornate considerate, nelle quali si era invece dedicato ad attività personali, come legittimamente accertato dalla datrice di lavoro mediante agenzia investigativa» (19). La giurisprudenza ha talvolta interpretato in modo estensivo le specifiche indicazioni per la legittima fruizione delle assenze non retribuite, così, ad esempio: «Il diritto dei dirigenti di rappresentanze sindacali aziendali a permessi non retribuiti non è limitato alla partecipazione a trattative sindacali o a convegni e congressi di natura sindacale, la cui specifica menzione nell'art. 24 l. 20 maggio 1970 n. 300 ha valore meramente esemplificativo e non esaurisce il novero delle possibili attività di natura sindacale tipicamente extra aziendali che legittimano ugualmente la fruizione dei permessi, a prescindere da qualsiasi potere di autorizzazione o di controllo del datore di lavoro (fattispecie relativa al licenziamento di un dipendente che aveva utilizzato i permessi non retribuiti per la partecipazione ad un corso di formazione sindacale)» (20).

Partecipazione alle riunioni degli eventuali organi di coordinamento

L'articolo 19 dello Statuto dei lavoratori prevede al comma 2, la possibilità che, nelle aziende con più unità produttive le rappresentanze sindacali possono istituire organi di coordinamento. Nulla avendo previsto il legislatore per la disciplina delle attività di questi rappresentanti sindacali, questa è stata realizzata a livello aziendale.

Lavoratori interessati: sono soltanto i componenti delle RSU e i dirigenti delle RSA.

Diritti: gli stessi previsti per l'espletamento del mandato, salvo trattamenti di miglior favore previsti dalla contrattazione collettiva.

Durata delle assenze: in assenza di specifiche discipline contrattuali collettive (peraltro assai probabili) che prevedano trattamenti di miglior favore previsti dalla contrattazione collettiva, la durata delle assenze per attività di coordinamento dovrà essere compresa nei limiti previsti per il normale espletamento del mandato sindacale.

Doveri: gli stessi previsti per l'espletamento del mandato, salvo diverse previsioni derivanti previsti dalla contrattazione collettiva.

Trattamento economico normativo e previdenziale: gli stessi previsti per l'espletamento del mandato, salvo trattamenti di miglior favore previsti dalla contrattazione collettiva.

Sanzioni: le stesse previste per la violazione dei doveri di componenti delle rappresentanze sindacali unitarie o di dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali.

Svolgimento di un incarico sindacale o assimilato

a) Lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali: norma di riferimento principale è l'art. 31, legge n. 300/1970.

Lavoratori interessati: sono tutti quei lavoratori, non necessariamente componenti delle RSU o dirigenti delle RSA o componenti degli organi direttivi provinciali o nazionali sindacali, che sono stati chiamati a svolgere, come recita testualmente l'art. 31 citato, cariche sindacali provinciali e nazionali (21). Il termine "cariche" è generico e quindi, per la giurisprudenza, ricomprende qualsiasi tipo di incarico: «Ai fini dell'applicazione della disciplina di cui all'art. 3 D.Lgs. n. 564/1996 in tema di contributi figurativi per i lavoratori chiamati a ricoprire funzioni pubbliche elettive o cariche sindacali, ciò che rileva è che vi sia la formale investitura di una carica sindacale conforme al comma 2 della norma citata; è irrilevante quanto poi in concreto faccia il sindacalista in aspettativa» (22). L'Inps ha invece precisato che, ai fini del riconoscimento della contribuzione figurativa in caso di aspettativa non retribuita, è necessario che: lo svolgimento di cariche sindacali sia previsto dalle norme statutarie

(19) Cassazione civile, sez. lav., 30 dicembre 2019, n. 34739, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2020, 2, II, 262.

(20) Cassazione civile, sez. lav., 8 novembre 1996, n. 9765, in *Foro it.*, 1997, I, 849.

(21) Tribunale Milano, 23 ottobre 2007 «Il diritto di usufruire

dell'aspettativa non retribuita di cui all'art. 31 st. lav. spetta anche ai lavoratori che ricoprono cariche sindacali non elettive».

(22) Cassazione civile, sez. lav., 21 giugno 2011, n. 13570, in *Guida al diritto* 2011, 45, 58.

dell'organizzazione sindacale; che esse siano formalmente attribuite; che le funzioni delle cariche siano rappresentative e dirigenziali a livello nazionale, regionale e provinciale o di comprensorio; che ne possano beneficiare anche i componenti di organi collegiali dell'organizzazione sindacale stessa (23). La posizione dell'Inps non è però condivisa dalla giurisprudenza: «Il diritto a beneficiare dell'aspettativa sindacale, ai sensi dell'art. 31 dello statuto, va riconosciuto ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali ovvero nazionali. In senso contrario non può invocarsi la disposizione di cui all'art. 3 D.Lgs. n. 564 del 1996, in forza del quale le cariche sindacali che consentono la fruizione dell'aspettativa sono quelle attribuite per lo svolgimento di funzioni rappresentative e dirigenziali» (24). *Diritti*: specifici diritti legato a ricoprire cariche sindacali sono:

- potersi assentare dal lavoro, usufruendo, a richiesta, di un periodo di aspettativa. Anche in questo caso, il diritto si configura come diritto potestativo e non consente al datore di lavoro, una volta che gli sia stata regolarmente comunicata la nomina alla carica sindacale di cui ci stiamo occupando, alcuna forma di diniego. Ove il diniego venga invece posto, il datore di lavoro si esporrà alla condanna per condotta antisindacale: «Sussiste la condotta antisindacale in caso di mancata concessione dell'aspettativa al lavoratore chiamato a ricoprire cariche sindacali che risulti in possesso dei requisiti di cui all'art. 31, l. n. 300/1970, non potendo essere introdotti ulteriori elementi selettivi basati sull'art. 3, D.Lgs. n. 564/96. La disciplina D.Lgs. n. 564/96 vale solo ai fini previdenziali, espressamente specifica ti dalla medesima norma e non introduce una modifica di ordine generale della disciplina dettata dallo statuto dei lavoratori» (25);
- potersi vedere conservato il posto di lavoro per tutta la durata dell'aspettativa;

- potersi vedere accreditata, a determinate condizioni, la contribuzione figurativa per tutta la durata dell'aspettativa.

Doveri: per usufruire dell'aspettativa, il lavoratore deve:

- informare preventivamente il datore di lavoro;
- mantenere comunque, durante il periodo di sospensione dell'originario rapporto di lavoro, comportamento tale da non violare gli obblighi fondamentali di ogni lavoratore subordinato.

Trattamento retributivo e previdenziale: i lavoratori che usufruiscono dell'aspettativa per svolgere le attività correlate alla carica sindacale provinciale e/o nazionale non hanno diritto all'erogazione della retribuzione da parte del datore di lavoro. Inoltre, ex art. 16-ter, D.L. n. 30/1974, i periodi di aspettativa sono considerati come periodi di effettivo lavoro ai fini dell'applicazione delle norme sugli assegni familiari.

Circa gli aspetti previdenziali, disciplinati specificamente dall'articolo 3, D.Lgs. n. 564/1996, ci si può trovare di fronte a tre tipi di situazioni, valide per tutta la durata dell'aspettativa:

- se svolgono detta attività senza percepire retribuzione da parte dell'organizzazione sindacale, hanno diritto a vedersi accreditare la contribuzione figurativa (26);

- se svolgono detta attività percependo da parte dell'organizzazione sindacale una retribuzione inferiore a quella percepita dal loro datore di lavoro, hanno diritto a vedersi riconosciuta una contribuzione aggiuntiva, il cui onere ricade sulla stessa organizzazione sindacale (27);

- se svolgono detta attività percependo da parte dell'organizzazione sindacale una retribuzione eguale o superiore a quella percepita in precedenza, la copertura previdenziale sarà garantita dalla stessa organizzazione sindacale.

In ogni caso, l'organizzazione sindacale è tenuta alla copertura assicurativa contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (28).

(23) Cfr. Inps, *Accredito dei contributi figurativi per aspettativa sindacale*, su <https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?itemdir=50259>.

(24) Tribunale Milano, 13 dicembre 2006, in *Orient. giur. lav.*, 2007, 2, I, 239.

(25) Cassazione civile, sez. lav., 2 agosto 2011, n. 16865, in *Diritto e Giustizia online*, 2011, 21 ottobre. Conforme Tribunale Milano, 28 aprile 2006 in *Lavoro nella giur.*, 2006, 11, 1134.

(26) La contribuzione figurativa è commisurata alla retribuzione stabilita tempo per tempo dal relativo contratto collettivo di lavoro in relazione alla qualifica professionale posseduta dal

lavoratore all'atto del collocamento in aspettativa, nonché agli incrementi retributivi legati alla mera maturazione dell'anzianità di servizio, restando esclusi gli emolumenti collegati alla effettiva prestazione lavorativa o subordinati al conseguimento di prefissati risultati. Cfr. circolare Inps 4 ottobre 2019, n. 129 e messaggio Inps 25 ottobre 2019, n. 3872. Vedi anche Cassazione civile, sez. lav., 6 aprile 2020, n. 7698, in *Giustizia Civile Massimario*, 2020.

(27) Circolare Inps, 4 ottobre 2019, n. 129, cit.

(28) Circolare Inail, 7 agosto 2002, n. 55.

Approfondimenti

Sanzioni: la violazione degli obblighi e doveri derivanti dall'originario sospeso rapporto di lavoro da parte del lavoratore in aspettativa ex art. 31, comporta le stesse sanzioni previste per un qualsiasi lavoratore subordinato. L'aspettativa sindacale ex art. 31 Statuto dei lavoratori, infatti, pur essendo il rapporto di lavoro in una fase di sospensione, non esclude che il lavoratore che ne sta usufruendo non abbia ancora gli stessi doveri di ogni lavoratore subordinato: «È legittima la sanzione disciplinare irrogata verso il sindacalista per aver indirizzato una frase scurrile e lesiva della dignità ed onorabilità di un dirigente aziendale nel corso di un incontro» (29). Per contro, nel caso in cui il lavoratore in aspettativa violi i propri doveri nei confronti dell'organizzazione sindacale di cui ricopre una carica, sarà quest'ultima ad adottare eventualmente sanzioni nei suoi confronti: «Costituisce prerogativa esclusiva dell'O.S. di appartenenza la contestazione al proprio rappresentante in aspettativa ex art. 31 st. lav. circa l'eventuale violazione dei doveri connessi con l'espletamento dell'attività sindacale» (30).

b) Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza: per poter consentire ai lavoratori di verificare l'attuazione delle misure volte a tutelare la sicurezza del lavoro, il legislatore ha previsto che alcuni lavoratori debbano svolgere tali compiti a vari livelli di competenza operativa. Per tutti, il legislatore ha demandato alla contrattazione collettiva le modalità di designazione e di svolgimento dell'attività, la definizione della quantità del tempo e degli strumenti per l'espletamento delle funzioni, le modalità per il concreto esercizio delle loro funzioni:

- *rappresentante dei lavoratori per la sicurezza a livello aziendale:* ce ne deve essere almeno uno nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 lavoratori. Ha una serie di diritti specificamente indicati nell'art. 50, D.Lgs. n. 81/2008 e, in particolare:

- accedere ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
- essere consultato preventivamente e tempestivamente circa la valutazione dei rischi; l'individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda o unità produttiva; la designazione del responsabile e degli

addetti al servizio di prevenzione; l'attività di prevenzione incendi, di primo soccorso, di evacuazione dei luoghi di lavoro; l'organizzazione della formazione in materia di sicurezza del lavoro;

- ricevere informazioni e documentazione aziendale, anche con accesso in via informatica, sulla valutazione dei rischi e sulle misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze e alle miscele pericolose, alle macchine, agli impianti, all'organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni e alle malattie professionali e quelle provenienti dai servizi di vigilanza;

- ricevere una formazione adeguata;

- promuovere l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori, nonché di formulare osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti;

- partecipare alla riunione periodica organizzata dal datore di lavoro, almeno una volta all'anno, nelle aziende e nelle unità produttive che occupano più di 15 lavoratori;

- fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro;

- disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli dalla legge ed eventualmente integrate dalla contrattazione collettiva;

- vedersi applicate le stesse tutele previste dalla legge per i componenti delle rappresentanze sindacali.

L'esercizio delle funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è, ai sensi dell'art. 50, comma 7, D.Lgs. n. 81/2008, incompatibile con la nomina di responsabile o addetto al servizio di prevenzione e protezione;

- *rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriale:* esercitano le competenze del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza con riferimento a tutte le aziende o unità produttive del

(29) Corte appello Torino, sez. lav., 10 ottobre 2017, n. 807, in *Ilgiuslavorista.it*, 13 dicembre 2017.

(30) Tribunale Busto Arsizio, 24 novembre 2008, in *DL Riv. critica dir. lav.*, 2009, 1, 103.

territorio o del comparto di competenza nelle quali non sia stato eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Hanno, in aggiunta agli stessi diritti del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza a livello aziendale, ulteriori diritti specificamente indicati nei commi 4 e 7 dell'art. 48, D.Lgs. n. 81/2008 e, in particolare: la possibilità di accesso ai luoghi di lavoro nel rispetto delle modalità e del termine di preavviso individuati dalla contrattazione collettiva (il termine di preavviso non opera in caso di infortunio grave); una formazione particolare in materia di salute e sicurezza. Da rilevare che il comma 8 stabilisce come l'esercizio delle funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale sia incompatibile con l'esercizio di altre funzioni sindacali operative (31);

- *rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo*. In base all'art. 49, D.Lgs. n. 81/2008, esercitano le loro competenze nei seguenti specifici contesti produttivi caratterizzati dalla presenza di più aziende o cantieri: porti; centri intermodali di trasporto; impianti siderurgici; cantieri con almeno 30.000 uomini-giorno; contesti produttivi con complesse problematiche. Hanno gli stessi diritti del rappresentante

dei lavoratori per la sicurezza a livello aziendale. Non è chiaro se la nomina delle funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale sia, ai sensi dell'art. 50, comma 7, D.Lgs. n. 81/2008, incompatibile anche con la nomina di responsabile o addetto al servizio di prevenzione; - *membri delle commissioni elettorali, degli scrutatori, dei componenti del seggio elettorale e del comitato dei garanti*: la contrattazione collettiva ha talvolta previsto che altri lavoratori possano essere, magari temporaneamente, considerati rappresentanti sindacali e, come loro, usufruire di taluni diritti. Un esempio è costituito dai membri delle commissioni elettorali, degli scrutatori, dei componenti del seggio elettorale e del comitato dei garanti in occasione delle elezioni dei componenti delle rappresentanze sindacali unitarie del settore metalmeccanico, ai quali è riconosciuto il diritto di usufruire di "permessi" retribuiti previsti dall'art. 23, legge n. 300/1970. Hanno gli stessi diritti e doveri dei componenti delle Rappresentanze sindacali unitarie, ma la durata dei permessi è limitata alle sole operazioni collegate alle elezioni dei componenti delle rappresentanze sindacali unitarie.

(31) Non è chiaro se la nomina delle funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale sia anche, ai sensi dell'art. 50, comma 7, D.Lgs. n. 81/2008, incompatibile

anche con la nomina di responsabile o addetto al servizio di prevenzione.