



Roma, 19 aprile 2022

Licenziamento dirigente sindacale interno, i termini giuridici del caso

Sta facendo molto discutere l'ordinanza del Tribunale di Santa Maria Capua Vetere del 24 febbraio 2022, pubblicizzata *on line* da alcune importanti Organizzazioni Sindacali e relativa alla **reintegrazione di un membro di RSU** licenziato senza richiedere preventivamente il **nulla osta del sindacato** di appartenenza.

Interveniamo, pertanto, su tale tema, senza voler entrare nel merito della vicenda che ha interessato il lavoratore, ma solo per precisare i termini giuridici della questione e **per evidenziare che la specifica tutela esaminata dal Tribunale non riguarda la sanità privata.**

Questi i fatti:

- un'azienda del settore metalmeccanico, lo scorso 14 dicembre 2021, ha licenziato per giusta causa un lavoratore eletto nella RSU senza aver preventivamente chiesto il nulla osta prescritto dall'art. 14 dell'Accordo interconfederale del 18 aprile 1966, richiamato espressamente dall'art. 6 del contratto collettivo nazionale (ccnl) per i metalmeccanici;
- successivamente, tuttavia, lo stesso datore di lavoro ha attivato tale procedura, riammettendo il dipendente in servizio, pur sospendendolo contestualmente dal lavoro con diritto alla retribuzione;
- il Giudice, investito della vicenda, ha precisato che **il nulla osta sindacale non è necessario per la legittimità del licenziamento**, bensì solo **per la sua operatività**: secondo il Tribunale, pertanto, il datore di lavoro può adottare il provvedimento di licenziamento senza attendere nulla, fermo restando tuttavia che il licenziamento sarà efficace solo a seguito del nulla osta o della scadenza

del termine previsto dal citato art. 14 senza che sia stato promosso l'apposito esame conciliativo previsto dall'Accordo interconfederale;

- conseguentemente, il Giudice ha ritenuto **antisindacale** la condotta aziendale, in quanto il datore di lavoro **non si era attenuto alla procedura richiesta** dal citato Accordo interconfederale (avendo dapprima ritenuto immediatamente efficace il licenziamento), e perché **aveva comunque estromesso il rappresentante sindacale dal contesto lavorativo sospendendolo dal servizio.**

Così riassunti i fatti, si osserva che la procedura di nulla osta esaminata dal Giudice è stata prevista da una **fonte contrattuale** in un determinato contesto storico, e cioè **prima dell'emanazione della l. 604/1966** che ha, per la prima volta, previsto una tutela contro il licenziamento.

La natura pattizia della disposizione la rende applicabile solo ai settori per cui la stessa è stata prevista. Inoltre, l'Accordo interconfederale disciplinava solamente i diritti dei membri delle cosiddette Commissioni Interne, organismo sindacale ormai non più sostanzialmente operativo.

È per questo motivo che **il ccnl metalmeccanica ha "esteso" tali tutele anche ai membri di RSU**, dato che in assenza di un simile intervento contrattuale le previsioni di cui al punto 14 citato avrebbero di fatto perso efficacia.

Come osservato dalla Suprema Corte di Cassazione con sentenza n. 6366/2000, infatti, le tutele previste dall'art. 14 cit. per i membri delle Commissioni Interne non si applicano automaticamente ai dirigenti di RSA o di RSU.

Ciò, invece, non è avvenuto nell'ambito della contrattazione collettiva della sanità privata, che peraltro **non ha mai recepito l'Accordo del 1966.**

In tale ambito, pertanto, **il licenziamento del membro di RSA o di RSU resta disciplinato solo dalle vigenti disposizioni di legge**, che ovviamente **vietano ogni forma di discriminazione** di origine sindacale e, peraltro, **attribuiscono al dirigente sindacale interno una specifica tutela processuale d'urgenza**, attivabile dal lavoratore e dal sindacato cui lo stesso aderisce mediante istanza congiunta.