

Tutela della libertà sindacale

Condotta antisindacale e abuso del diritto da parte del datore di lavoro

Carla De Lellis, Avvocato

In tema di condotta antisindacale, l'intenzionalità del comportamento del datore di lavoro, mentre è irrilevante nel caso di comportamento contrastante con norma imperativa, può assumere rilevanza quando la condotta del medesimo, di per sé lecita, presenti tuttavia i caratteri dell'abuso del diritto, attraverso l'uso abnorme delle relative facoltà, indirizzato ad un fine diverso da quello tutelato, realizzando un comportamento illecito per contrarietà ai fondamentali principi di correttezza e buona fede contrattuale.

Con la sentenza in commento la Suprema Corte (Cass. Civ., Sez. Lav., 26 novembre 2007, n. 24581, Pres. Sciarelli, Est. Balletti) torna a pronunciarsi sulla questione dell'individuazione della condotta antisindacale del datore di lavoro, ribadendo ancora una volta che l'intenzionalità del comportamento lesivo - di norma irrilevante - può, tuttavia, assumere valore decisivo quando la condotta del datore, pur se lecita nella sua obiettività, presenta nella sostanza i caratteri dell'abuso del diritto.

L'uso abnorme delle facoltà concesse al datore, deviate verso un fine diverso da quello tutelato, si sostanzia, infatti, in una illiceità per contrarietà con i principi di correttezza e buona fede, norme integrative del contratto di lavoro.

L'oggetto della controversia rimessa al giudizio di Cassazione riguarda il comportamento datoriale consistito, in occasione di uno sciopero indetto dalla C.G.I.L., nella mancata contrattazione con l'organizzazione sindacale sulla predisposizione delle squadre di sicurezza durante detto sciopero e nella determinazione unilaterale del datore di lavoro di comandare i lavoratori turnisti.

Il giudice di merito aveva, in particolare, dichiarato antisindacale la condotta della società datrice per aver disatteso l'obbligo - impostole dall'art. 45 del contratto collettivo - di stipulare con il sindacato un accordo sulla predisposizione delle squadre di sicurezza.

Ricorrendo per la cassazione avverso la decisione ad esso sfavorevole del giudice di seconde cure, il datore assumeva, tra l'altro, la legittimità del comportamento aziendale di "comandata" di tutti i turnisti, quale esercizio di un potere-dovere riconosciuto dalla Carta fondamentale (art. 41 cost.), dal codice civile (art. 2087) e dal C.C.N.L. (art. 45), sottolineando la buona fede dell'azienda e, quindi, l'insussistenza nel suo comportamento di qualsiasi intento lesivo.

La Suprema Corte conclude per il rigetto del ricorso de quo al termine di un articolato iter argomentativo, mediante il quale ripercorre l'esegesi della norma che sanziona la condotta antisindacale.

Siffatta condotta consiste, secondo l'art. 28 dello Statuto dei lavoratori, nel comportamento del datore diretto "ad impedire o a limitare l'esercizio della libertà e dell'attività sindacale, nonché del diritto di sciopero" e legittima il ricorso dell'organismo rappresentativo al giudice civile per ottenerne la cessazione e la rimozione degli effetti illegittimamente prodottisi.

Sennonché, di questo comportamento illegittimo non sono specificate le caratteristiche strutturali ed esso risulta individuabile solo sulla base della sua idoneità a ledere i beni protetti (libertà, attività sindacale, diritto di sciopero).

Il legislatore dello Statuto ha, infatti, volutamente creato una fattispecie definita dalla miglior dottrina come "strutturalmente aperta e solo teleologicamente determinata".

Chiaramente, la scelta di non tipizzazione della nozione di antisindacalità deriva dalla consapevolezza che una predeterminazione delle caratteristiche strutturali della fattispecie avrebbe frustrato l'obiettivo del perseguimento di tutte quelle pratiche lesive dei beni tutelati che appaiono di difficile definizione, se non addirittura di difficile collocazione sul piano del diritto positivo.

In questa sede, pertanto, il termine "comportamento" va inteso in senso estensivo, anche in ragione della funzione garantista sottesa al disposto dell'art. 28 St. Lav. ed ai valori costituzionali di

riferimento, comprensivo anche di mere condotte materiali e pure di comportamenti omissivi del datore di lavoro qualificati dalla loro potenzialità lesiva.

L'esigenza di tutela della libertà sindacale scaturisce, invero, dalla constatazione dell'indubbia posizione di supremazia del datore e dalla susseguente necessità di riequilibrare l'istituzionale debolezza dei lavoratori, attraverso un sistema legale protettivo delle organizzazioni sindacali e delle loro prerogative, tra le quali svetta evidentemente in primis il diritto di sciopero, quale strumento indispensabile per assicurare una maggiore forza alla stessa collettività dei lavoratori.

Come autorevolmente affermato dalla Suprema Corte, l'art. 28 St. Lav. si colloca, infatti, proprio nell'ambito dei rapporti conflittuali (o potenzialmente tali) tra datore di lavoro ed organizzazioni sindacali, in ogni caso in cui tale conflittualità finisce per interferire negativamente sulle prerogative costituzionali del sindacato.

Naturalmente, a causa della mancanza di tipicità della condotta, la questione dell'individuazione del comportamento antisindacale è tra le più dibattute sia in dottrina che in giurisprudenza.

Facendo proprio l'insegnamento della fondamentale pronuncia delle Sezioni Unite, 12 giugno 1997, n. 5295, l'autorevole Collegio di legittimità evidenzia, in questa sede, come la nozione di antisindacalità non presupponga ineffetibilmente l'intento lesivo del datore di lavoro, laddove sia chiara la obiettiva idoneità della condotta realizzata a ledere la libertà sindacale ed il diritto di sciopero, nonché l'attualità del pregiudizio, atteso che il comportamento controverso ("comandata" unilaterale di tutti i turnisti, in spregio di quanto previsto dall'art. 45 C.C.N.L.) avrebbe potuto costituire il precedente per svilire il contenuto del diritto di sciopero in tutte le ipotesi in cui uno sciopero non venga proclamato unitariamente da tutte le organizzazioni sindacali.

Per integrare gli estremi dell'art. 28 St. Lav. è, pertanto, sufficiente una oggettiva lesione da parte del datore di lavoro degli interessi collettivi di cui sono portatrici le organizzazioni di categoria, non essendo necessario (ma neppure sufficiente) uno specifico intento lesivo da parte del datore di lavoro (si vedano ex multis: Cass. civ. sez. lav., 5 febbraio 2003, n. 1684, Cass. civ. sez. lav., 22 aprile 2004, n. 7706, Cass. civ. sez. lav., 18 aprile 2007, n. 9250 e Cons. Stato, sez. IV, 22 febbraio 2006, n. 781).

Ma vi è di più. Una condotta del datore di lavoro, pur se lecita nella sua obiettività, ben può presentare i caratteri dell'abuso del diritto, esplicitandosi attraverso l'uso abnorme delle relative facoltà, indirizzate ad un fine diverso da quello tutelato, così assumendo (in coerenza con la norma dettata dall'art. 833 c.c. in materia di proprietà) carattere d'illiceità per contrasto con i principi di correttezza e buona fede, i quali assurgono a norma integrativa del contratto di lavoro, in relazione all'obbligo di solidarietà imposto alle parti contraenti dalla comunione di scopo che entrambe, sia pure in diversa e talora opposta posizione, perseguono (così già Cass. civ. sez. lav. 8 settembre 1995, n. 9501).

(Vedi Sentenza Cassazione civile, Sez. Lav., 26/11/2007, n. 24581 in www.falcri.it – Sez. Giurisprudenza – Antisindacalità)