



24581.07

REPUBBLICA ITALIANA 26 NOV. 2007

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

26 NOV. 2007

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

Oggetto

SEZIONE LAVORO

LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. Guglielmo SCIARELLI - Presidente -

R.G.N. 20040/04

Dott. Donato FIGURELLI - Consigliere -

Cron. 26581

Dott. Guido VIDIRI - Consigliere -

Rep.

Dott. Giancarlo D'AGOSTINO - Consigliere -

Ud.26/09/07

Dott. Bruno BALLETTI - Rel. Consigliere -

ha pronunciato la seguente

S E N T E N Z A

sul ricorso proposto da:

SYNDIAL SPA (già ENICHEM s.p.a.), in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in ROMA PIAZZALE CLODIO 32, presso lo studio dell'avvocato CIABATTINI LIDIA, rappresentata e difesa dall'avvocato TOSI PAOLO, giusta delega in atti;

- **ricorrente** -

contro

CGIL territoriale di SASSARI, in persona del segretario generale pro tempore **C.P.A.**

2007 e la FILCEA CGIL territoriale di "omissis", in persona

2534 del segretario generale pro tempore **D.P.**



entrambe elettivamente domiciliate in ROMA VIA MONTE
SANTO 25, presso lo studio dell'avvocato MARCO GUSTAVO
PETROCELLI, che le rappresenta e difende, giusta
delega in atti;

- controricorrenti -

avverso la sentenza n. 338/04 della Sezione distaccata
di Corte d'Appello di SASSARI, depositata il 24/06/04
- R.G.N. 285/2003;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica
udienza del 26/09/07 dal Consigliere Dott. Bruno
BALLETTI;

udito l'Avvocato TOSI;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore
Generale Dott. Maurizio VELARDI che ha concluso per il
rigetto del ricorso.

Svolgimento del processo

Con ricorso ex art. 28 della legge n. 300/1970 dinanzi al Tribunale-Giudice del lavoro di Sassari la "C.G.I.L.-territoriale di "omissis"" e la "F.I.L.C.E.A.-C.G.I.L. territoriale di "omissis"" convenivano in giudizio la s.p.a ENICHEM per sentire dichiarare antisindacale il comportamento tenuto dalla cennata società in occasione dello sciopero indetto dalla C.G.I.L. per il giorno 18 ottobre 2002, e consistito alla mancata contrattazione con l'Organizzazione sindacale sulla predisposizione delle squadre di sicurezza durante detto sciopero e nella determinazione unilaterale della Società di comandare i lavoratori turnisti. Costituitasi in giudizio la s.p.a. SYNDIAL (suceduta, nelle more del giudizio, alla s.p.a. ENICHEM), l'adito Giudice del lavoro - con decreto del 2 dicembre 2002 - accoglieva il ricorso e, a seguito di opposizione della soccombente, il Giudice dell'opposizione - con sentenza del 7 marzo 2003 - confermava il decreto opposto. Avverso tale sentenza proponeva appello la s.p.a. SYNDIAL e, ricostituitosi il contraddittorio, la Corte di appello di Cagliari-sezione distaccata di



Sassari rigettava l'impugnativa con la condanna dell'appellante alle spese del grado.

Per quello che rileva in questa sede la Corte territoriale ha rimarcato che: **a)** <<sono pacifici i fatti, ovvero la proclamazione dello sciopero e le reiterate richieste della Filcea-Cgil per il reperimento delle squadre di sicurezza, come pure il disaccordo delle altre sigle sindacali sullo sciopero e dunque sulla contrattazione delle squadre, che dunque la CGIL, pure non trattandosi di servizio pubblico essenziale, offrì la massima disponibilità della organizzazione che 'aveva indetto lo sciopero per contemperare le esigenze connesse con la libera adesione al medesimo e quelle aziendali, come pure la indisponibilità della azienda a trovare qualunque soluzione e la adozione, dalla stessa, di un atto unilaterale di comando per tutto il personale turnista>>; **b)** <<non può certo dubitarsi che l'accordo a livello aziendale possa essere quello che viene raggiunto tra la parte datoriale e la r.s.u., e così risulta esser stato, in applicazione della previsione dell'art. 45 in precedenti scioperi, ma non è chi non veda che una tale interpretazione può essere adottata solo quando le varie sigle sindacali

R

abbiano indetto lo sciopero o comunque vi partecipano: ove invece una sola se ne faccia promotrice, altrettanto evidente il disinteresse delle altre o meglio la volontà di farlo fallire, dunque se rappresentate all'interno della r.s.u., la carenza di interesse a definirne la modalità operative e perfino a partecipare ad eventuali riunioni finalizzate a dare attuazione all'art. 45, che è ciò che è accaduto nel caso in discussione, laddove lo sciopero era stato indetto esclusivamente dalla C.G.I.L. (alla quale aderisce la Fiom), e U.I.L. e C.I.S.L. avevano chiaramente espresso il loro dissenso e, all'interno della r.s.u., boicottato le iniziative di accordo sulle sue modalità>>; c) <<l'art. 45 non legittima l'atto unilaterale, ma solo l'accordo, accordo al quale la società si è volontariamente sottratta e dunque non poteva sopperirvi con l'atto unilaterale, toccava poi alla stessa trovare soluzioni diverse per una situazione che era stata indotta dal suo rifiuto>>. Per la cassazione di tale sentenza la s.p.a. SYNDIAL propone ricorso affidato a tre motivi e sostenuto da "memoria" ex art. 378 c.p.c. e da "osservazioni" ex art. 379 (ult. co.) c.p.c..



Le intimare "C.G.I.L.-territoriale di Sassari" e "FILCEA-CGIL-territoriale di "omissis"" resistono con controricorso.

MOTIVI DELLA DECISIONE

I - Con il primo motivo di ricorso la società ricorrente - denunciando "violazione degli artt. 1362 e segg. cod. civ., nonché vizi di motivazione" - censura <<l'affermazione contenuta in sentenza secondo cui l'art. 45 c.c.n.l. attribuirebbe alla O.S. intimata il diritto di controllare le modalità attuative dello sciopero imponendo all'azienda il corrispettivo dovere ... [*in quanto*], nel caso di specie, essendo scontato che i turnisti sono tutti indispensabili per consentire il necessario funzionamento degli impianti in condizioni di sicurezza per gli stessi e per gli operatori, tale imposizione non poteva non riguardare tutti i turnisti, indipendentemente da una prognosi circa il prevedibile atteggiamento di ciascuno di essi nei confronti della proclamazione effettuata dalla C.G.I.L., [*per cui*] il comportamento aziendale consistito nella "comandata" di tutti i turnisti non può essere considerato antisindacale in quanto esercizio di un potere-dovere riconosciuto dalla



Carta fondamentale (art. 41), dal codice (art. 2087) e dal contratto collettivo (art. 45)>>.

Con il secondo motivo la società ricorrente - denunciando "omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione circa un punto decisivo della controversia" - addebita alla Corte di appello <<di avere ritenuto che qualsiasi sigla sindacale e/o qualsiasi gruppo organizzato di lavoratori, a prescindere dalla presenza o meno di suoi rappresentanti in seno alla r.s.u., sarebbe legittimato a contrattare ai sensi dell'art. 45 c.c.n.l. (ignorando, la *ratio* della norma e superando un po' troppo disinvoltamente la prassi consolidata in materia), ma non si è preoccupata di chiarire come un accordo siffatto, prescindendo dalla effettiva rappresentatività dei contraenti, possa esplicare efficacia diretta nei confronti di tutto il personale e, quindi, sopperire alla emanazione della comandata>>.

Con il terzo motivo la società ricorrente - denunciando <<violazione dell'art. 28 della legge n. 300/1970, nonché vizi di motivazione>>" - rileva che <<un dato risulta con certezza dalla narrativa, e pervero è ammesso anche dalla sentenza gravata: la buona fede dell'azienda e quindi l'insussistenza



nel suo comportamento di qualsiasi intento lesivo, che è presupposto essenziale della antisindacalità>>.

II - I primi due motivi di ricorso - da valutarsi congiuntamente in quanto intrinsecamente connessi - non sono meritevoli di accoglimento.

II/a - Un ordinato *iter* argomentativo impone alcune preliminari considerazioni sull'art. 28 stat. lav. Come è noto, la condotta antisindacale si identifica, alla stregua del citato articolo, con i comportamenti del datore di lavoro (o di soggetti che secondo l'organizzazione dell'impresa spiegano attività ad esso imputabili, esercitando una parte, più o meno estesa, dei poteri datoriali), volti ad impedire o a limitare l'esercizio della attività sindacale nonché del diritto di sciopero.

E' ormai acquisito come dato incontestabile che il termine "comportamento" - anche in ragione della funzione garantista sottesa al disposto dell'art. 28 ed ai valori costituzionali di riferimento - debba essere inteso in senso estensivo; il che porta a ritenere compreso in detto termine anche mere condotte materiali e pure comportamenti omissivi del datore di lavoro che vengano in rilievo nella loro potenzialità lesiva attraverso



atti positivi, in funzione discriminatoria di altri dipendenti sindacalisti).

E' ugualmente un dato incontestato che la *ratio* dell'art. 28 stat. lav. vada individuata nella posizione di potere del datore di lavoro e nell'esigenza di riequilibrare l'istituzionale debolezza dei lavoratori (anche in ambito contrattuale) attraverso un sistema legale protettivo delle organizzazioni sindacali e della loro libertà e attività nonché del diritto di sciopero, quale strumento indispensabile per assicurare una maggiore forza alla stessa collettività dei lavoratori, rappresentata dalle suddette organizzazioni.

La logica dell'art. 28 stat. lav. si colloca, pertanto, nei rapporti conflittuali (o potenzialmente tali) tra datore di lavoro ed organizzazioni sindacali in ogni caso in cui tale conflittualità finisca per interferire negativamente sulle prerogative costituzionali del sindacato.

II/b - In relazione alla questione dell'individuazione della condotta antisindacale, nella giurisprudenza di legittimità è stata sottolineata la mancanza di tipicità della condotta



antisindacale (così, *ex plurimis*, Cass. n. 5454/1992, a mente della quale l'art. 28 stat. lav., nell'attribuire al giudice civile il potere di ordinare la cessazione e la rimozione degli effetti del comportamento del datore di lavoro diretto ad impedire o limitare l'attività sindacale, pone una fattispecie tipizzata solo dal punto di vista dei beni protetti, ma non anche da quello dei comportamenti; sostanzialmente nello stesso Cass. n. 3780/1990, che nell'affermare che il requisito necessario per integrare la fattispecie della condotta antisindacale è costituito dal pregiudizio che la stessa arreca nei confronti di interessi collettivi, conferma che l'identificazione della fattispecie può avvenire soltanto attraverso l'individuazione dagli interessi che la norma intende tutelare vietando tale condotta). Sempre con riferimento alla questione dell'identificazione della fattispecie si rileva che - alla stregua di Cass. n. 441/1984 - nella repressione della condotta antisindacale il fondamento dell'azione consiste nella violazione di norme costituzionali (in primo luogo, come nella specie, dell'art. 40 Cost.), o, quanto meno, generali dell'ordinamento, e non già nella violazione di diritti, o comunque



di posizione di diritti, o comunque di posizioni giuridiche di origine contrattuale, cui si riferisce la normale tutela individuale del lavoratore.

Sotto altro profilo, dal punto di vista processuale, è stata costantemente statuito che l'accertamento del giudice del merito circa l'idoneità di una determinata condotta del datore di lavoro a ostacolare o reprimere l'attività sindacale si risolve in un giudizio di fatto, censurabile in sede di legittimità solo sotto il profilo della congruità della motivazione (così, *ex plurimis*, Cass. n. 7779 /1998).

II/c - Proprio con riferimento a quest'ultima statuizione si conferma la pronuncia di **non** accoglimento del ricorso anche sotto il profilo della sua inammissibilità in sede di legittimità. Ciò specie con riguardo al nucleo sostanziale dei primi due motivi di ricorso che attengono all'asserita errata interpretazione, da parte della Corte territoriale, dell'art. 45 del contratto collettivo applicabile in materia e alla motivazione asseritamene viziata della sentenza impugnata.



Nella cennata sentenza la Corte di appello, al termine di un corretto percorso motivazionale, ha statuito (come già si è constatato) che <<sicuramente dalla previsione dell'art. 45 emerge l'obbligo per la azienda, di stipulare accordi per la sicurezza, non si specifica con chi e in che modo, ma certo, nel caso in discussione, la azienda **si è sottratta a tale obbligo** rifiutando di stipularli con la sola C.G.I.L., mentre la previsione contrattuale non legittima tale lettura; la disposizione vuole che le organizzazioni dei lavoratori, in genere, siano coinvolte nel reperimento di soluzioni atte a garantire la sicurezza dei lavoratori, tentativo che la azienda ha respinto *a priori*..... In conclusione **l'art. 45 non legittima l'atto unilaterale, ma solo l'accordo**, accordo al quale la società si è volontariamente sottratta e dunque non poteva sopperirvi con l'atto unilaterale>>.

In merito alla cennata statuizione attinente specificamente all'interpretazione di un contratto collettivo di lavoro - e, come tale, censurato dalla ricorrente - si rileva che l'interpretazione dei contratti collettivi di lavoro è riservata all'esclusiva competenza del giudice del merito, le



cui valutazioni soggiacciono, nel giudizio di cassazione (anzitutto, peraltro, alla nuova formulazione dell'art. 360, primo comma n. 3, cod. proc. civ.), ad un sindacato limitato alla verifica del rispetto dei canoni legali di ermeneutica contrattuale ed al controllo della sussistenza di una motivazione logica e coerente: sia la denuncia della violazione delle regole di ermeneutica, sia la denuncia del vizio di motivazione esigono una specifica indicazione (ossia la precisazione del modo attraverso il quale si è realizzata la anzidetta violazione e delle ragioni della obiettiva deficienza e contraddittorietà del ragionamento del giudice di merito) non potendo le censure risolversi, in contrasto con l'interpretazione loro attribuita, nella mera contrapposizione di una interpretazione diversa da quella criticata (Cass. n. 7740/2003, Cass. n. 11053/2000) - come inammissibilmente fa fatto la ricorrente con i motivi in esame -.

Con riferimento, inoltre, alle censure concernenti gli asseriti "vizi di motivazione", vale *sintetico* rilevare - a conferma dell'infondatezza delle doglianze proposte ex art. 360, n. 5, cod. proc. civ. - che: **a)** il difetto di motivazione, nel senso



d'insufficienza di essa, può riscontrarsi soltanto quando dall'esame del ragionamento svolto dal giudice e quale risulta dalla sentenza stessa emerga la totale obliterazione di elementi che potrebbero condurre ad una diversa decisione ovvero l'obiettiva deficienza, nel complesso di essa, del procedimento logico che ha indotto il giudice, sulla base degli elementi acquisiti, al suo convincimento, ma non già, invece, - come per le censure mosse nella specie dalla ricorrente - quando vi sia difformità rispetto alle attese ed alle deduzioni della parte sul valore e sul significato attribuiti dal giudice di merito agli elementi delibati; b) il vizio di motivazione sussiste unicamente quando le motivazioni del giudice non consentono di ripercorrere *l'iter* logico da questi seguito o esibiscano al loro interno un insanabile contrasto ovvero quando nel ragionamento sviluppato nella sentenza sia mancato l'esame di punti decisivi della controversia (Cass. n. 3928/2000) - irregolarità queste che la sentenza impugnata di certo non presenta-; c) per poter considerare la motivazione adottata dal giudice di merito adeguata e sufficiente, non è necessario che nella stessa vengano prese in esame (al fine di



confutarle o condividerle) tutte le argomentazioni svolte dalle parti, ma è sufficiente che il giudice indichi - come sicuramente ha fatto, nella specie, il Giudice di appello - le ragioni del proprio convincimento, dovendosi in questo caso ritenere implicitamente rigettate tutte le argomentazioni logicamente incompatibili con esse (Cass. n. 13342/99).

III - Anche il terzo motivo di ricorso si appalesa infondato.

Infatti - a fronte della censura della ricorrente secondo cui «anche nel contesto di un orientamento più soggettivista andrebbe giocoforza attribuita rilevanza alla ragionevolezza del comportamento aziendale data l'anomalia della situazione concreta nella quale è stato tenuto» - appare corretta la statuizione contenuta nella sentenza impugnata a mente della quale, nella definizione di antisindacalità della condotta datoriale, «non vi è necessità di ricerca dell'intento lesivo, laddove sia chiara la obiettiva idoneità della condotta a ledere la libertà sindacale e il diritto di sciopero e in ordine alla attualità del pregiudizio, atteso che la contestata condotta avrebbe potuto costituire il precedente per svilire il contenuto



del diritto di sciopero in tutte le ipotesi in cui una sciopero non venga proclamato, unitariamente, da tutte le organizzazioni sindacali>>.

A conferma della correttezza della cennata statuizione vale riportarsi alla sentenza delle Sezioni Unite n. 5295/1997 - che, allo stato degli atti e con riferimento alla genericità dell'impugnativa siccome proposta dall'odierna ricorrente, non si può che ribadire - alla stregua della quale <<per integrare gli estremi della condotta antisindacale di cui all'art. 28 dello statuto dei lavoratori è sufficiente che tale comportamento leda oggettivamente gli interessi collettivi di cui sono portatrici le organizzazioni sindacali, non essendo necessario (ma neppure sufficiente) uno specifico intento lesivo da parte del datore di lavoro>> (Cass. Sez. Un. n. 5295 cit. e, successivamente, Cass. n. 10234/1998 e, più di recente, Cass. n. 1684/2003): nell'ambito di tale orientamento giurisprudenziale può, quindi, affermarsi, proprio con riferimento alla fattispecie ex art. 28 stat. lav. che 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 ed indirizzandosi a fine diverso da quello tutelato dalla norma, così assumendo carattere di 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 (cfr. Cass. n. 9501/1995).

IV - In definitiva, alla stregua delle considerazioni svolte, il ricorso proposto dalla s.p.a. SYNDIAL deve essere respinto.


Date le peculiarità della controversia si ravvisa l'opportunità di compensare integralmente tra le parti le spese del giudizio di legittimità.

P.Q.M.

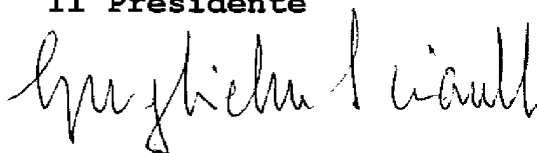
La Corte rigetta il ricorso; compensa tra le parti le spese del giudizio di legittimità.

Così deciso, in Roma, il giorno 26 settembre 2007.

Il Consigliere estensore



Il Presidente



IL CANCELLIERE



Depositato in Cancelleria



ggg

26 NOV. 2007

ESENTE DA IMPOSTA DI BOLLO, DI REGISTRO, E DA OGNI SPESA, TASSA O DIRITTO AI SENSI DELL'ART 10