

Condotta antisindacale

Il licenziamento può essere annullato anche su richiesta delle associazioni sindacali e nell'inerzia del lavoratore

Carla De Lellis, Avvocato

La condotta antisindacale prevista dall'art. 28 St. Lav. può comportare anche la lesione dell'interesse individuale del singolo lavoratore, ne consegue che la pronuncia emanata all'esito del procedimento repressivo speciale può interferire anche sulla regolazione dei contratti di lavoro, in quanto l'ordine di cessazione del comportamento antisindacale può comportare la rimozione e la cessazione degli effetti di determinati assetti, che interferiscono nei rapporti con il dipendente, pur se inerte nel far valere i suoi diritti.

La sentenza in oggetto affronta la questione, ampiamente dibattuta in dottrina ed in giurisprudenza, circa l'ammissibilità dell'azione promossa dal sindacato ai sensi dell'art. 28 dello Statuto dei lavoratori (Legge 20 maggio 1970 n. 300), quando il comportamento antisindacale denunciato consiste nel licenziamento di alcuni lavoratori – i quali a loro volta non hanno impugnato (o validamente impugnato) il recesso – e la domanda è finalizzata ad ottenere il reintegro dei medesimi.

Nella fattispecie, le segreterie provinciali di Cgil, Cisl e Uil avviavano il procedimento per la repressione dell'attività antisindacale nei confronti della Casa di Cura Villa S. Antonio di Catania, rea d'aver intimato il licenziamento a due dipendenti in ragione della loro partecipazione all'attività dei sindacati e chiedendone la reintegrazione nel posto di lavoro.

Il Tribunale accoglieva il ricorso dei sindacati e l'azienda datrice proponeva, quindi, opposizione asserendo, tra l'altro, che la domanda proposta dalle organizzazioni sindacali doveva ritenersi inammissibile perché i lavoratori non avevano validamente impugnato i licenziamenti nel termine di 60 giorni previsto dalla Legge n. 604 del 1966 (ed infatti i loro ricorsi individuali erano stati rigettati dal Giudice del lavoro).

Sennonché, la Corte d'Appello rigettava il gravame e confermava l'ordine di reintegrazione, ritenendo, da un lato, ammissibile l'azione dei sindacati e, dall'altro, accertato che i licenziamenti erano stati intimati per reazione all'attività sindacale svolta dai lavoratori.

La società promuoveva, infine, ricorso per Cassazione, sostenendo in particolare che la decisione impugnata avrebbe dovuto escludere la possibilità per le organizzazioni sindacali di chiedere la reintegrazione dei dipendenti licenziati dal momento che l'impugnazione dei licenziamenti da parte dei medesimi era stata ritenuta invalidata e rigettata.

La Suprema Corte (Sezione Lavoro n. 16517 del 18 giugno 2008, Pres. Vidiri, Rel. Napoletano), richiamando la consolidata esegesi della disposizione summenzionata, posta a presidio dei diritti e delle prerogative sindacali, rigettava il ricorso e specificava che il licenziamento determinato da motivi sindacali è viziato da nullità ai sensi dell'art. 4 della Legge 15 luglio 1966 n. 604 ed è idoneo a ledere l'interesse collettivo alla libertà ed all'attività sindacale, risultando perciò perseguibile dal sindacato con il procedimento previsto dall'art. 28 St. Lav.

A tale esperimento non osta, invero, l'inapplicabilità dell'art. 18 St. Lav., poiché a determinare la rimozione (o la cessazione degli effetti) della condotta antisindacale integrata dal licenziamento è idoneo, pur nell'inerzia del lavoratore interessato, l'accertamento della nullità del recesso datoriale e, quindi, della persistente validità ed efficacia del rapporto di lavoro.

L'autorevole Collegio fonda siffatta conclusione sul rilievo che in tema di comportamento antisindacale possono configurarsi sia comportamenti lesivi delle sole situazioni soggettive delle organizzazioni sindacali, sia comportamenti "plurioffensivi", cioè lesivi delle situazioni giuridiche tanto del sindacato che dei lavoratori, come nel caso in cui il comportamento lesivo delle prerogative del sindacato sia consistito nell'attuazione di assetti negoziali dei rapporti di lavoro.

La pronuncia emanata ai sensi dell'art. 28 St. Lav. – a detta degli ermellini – può, dunque, influire anche sulla regolazione dei contratti di lavoro, in quanto l'ordine di cessazione del comportamento antisindacale può comportare la rimozione e la cessazione degli effetti di determinati assetti, che interferiscono nei rapporti con i singoli lavoratori, pur se inerti nel far valere i loro diritti (sul punto si vedano ex multis: Cass. Civ. Sez. Lav. 16 dicembre 1986 n. 7561, Cass. SS.UU. 17 febbraio 1992 n. 1916, Cass. Civ. Sez. Lav. 21 ottobre 1997 n. 10339, Cass. Civ. Sez. Lav. 16 dicembre 2003 n. 18690 e Cass. Civ. Sez. Lav. 12 maggio 2005 n. 9950).

Ebbene, l'art. 28 St. Lav. definisce la condotta antisindacale come quel comportamento del datore di lavoro diretto "ad impedire o a limitare l'esercizio della libertà e dell'attività sindacale, nonché del diritto di sciopero".

Come prontamente osservato dalla migliore dottrina, di siffatto comportamento non vengono specificate le caratteristiche strutturali: esso risulta individuabile solo sulla base dell'idoneità a ledere i beni protetti (libertà, attività sindacale, diritto di sciopero).

Non tipizzando la condotta, il Legislatore ha ritenuto di poter meglio perseguire tutte quelle pratiche lesive dei beni tutelati che appaiono di difficile definizione, se non addirittura di difficile collocazione sul piano del diritto positivo.

Naturalmente il precetto normativo si riferisce ai diritti sindacali elementari nella loro dimensione più estesa, ammettendosi la possibilità di una condotta antisindacale anche nei confronti dei singoli lavoratori, i quali sono peraltro, al pari delle associazioni sindacali, diretti titolari dei diritti fondamentali di libertà sindacale e di sciopero.

Conseguentemente, la violazione di diritti individuali può dar luogo a due azioni: l'una degli organismi sindacali a protezione dell'interesse collettivo e l'altra del singolo dipendente a tutela del proprio diritto soggettivo.

All'evidenza, le condotte antisindacali assai frequentemente si concretizzano in licenziamenti (oltre che in mutamenti di mansioni e trasferimenti) di lavoratori scomodi: in questi casi l'art. 18 permette al lavoratore singolo di chiedere la reintegrazione nel posto di lavoro facendo valere l'illiceità dell'atto, mentre l'art. 28 legittima il sindacato a chiedere la rimozione degli effetti del comportamento antisindacale e, quindi, in definitiva la reintegrazione nel posto del licenziato, in nome del distinto interesse del sindacato stesso a che non sia coartata la libertà sindacale in azienda.

L'azione disciplinata dall'art. 28 viene, infatti, pacificamente considerata autonoma e distinta rispetto all'azione individuale (cd. parallelismo delle azioni), non condividendo con essa alcun presupposto processuale: non i soggetti, non la causa petendi, non il petitum.

Invero, il petitum delle rispettive domande resta ontologicamente distinto, anche quando coincide nell'oggetto materiale, per essere diretto rispettivamente ad ottenere la rimozione di condizionamenti antisindacali e la riconduzione – diretta o mediante sanzione – delle posizioni delle parti alla funzionalità del sinallagma contrattuale.

Non esistono, pertanto, problemi di rapporto tra i due procedimenti: entrambe le sentenze pronunciate hanno pari dignità e, fino a che non siano state riformate, conservano entrambe la loro efficacia. Come a suo tempo precisato dalla Corte Costituzionale (5 luglio 1988 n. 860), nei due giudizi la condotta datoriale è esaminata e valutata da angolazioni e con finalità profondamente differenti, dal momento che il giudice del procedimento repressivo speciale è chiamato a verificare se l'atto o il comportamento del datore di lavoro abbia leso gli interessi collettivi di cui sono titolari esclusivi le associazioni sindacali, mentre il giudice dell'azione individuale ha il compito di controllare la legittimità del medesimo atto o comportamento sul terreno della disciplina del rapporto di lavoro.

(Vedi Sentenza Cassazione civile, Sez. Lav., 18/06/2008, n. 16517 in www.falcri.it – Giurisprudenza - Antisindacalità)