

## Lavoro e sentenze

**Cassazione.** La richiesta con modalità diverse non giustifica il licenziamento

# Il permesso sindacale spetta senza formalismi

**Giudicata troppo fiscale la condotta del datore**

**Remo Bresciani**

Il lavoratore che chiede un permesso sindacale, con modalità diverse da quelle imposte dall'azienda, non può essere licenziato per assenza ingiustificata.

In questi casi, infatti, il comportamento del datore di lavoro deve essere considerato antisindacale perché eccessivamente fiscale e diretto — anche se attuato in maniera involontaria — a comprimere la libertà sindacale dei dipendenti.

Di conseguenza, venuta meno la liceità della condotta dell'imprenditore, cade anche la sanzione espulsiva.

Sono questi i principi indicati dalla sezione lavoro della Cassazione nella sentenza n. 9250 del 2007 (pubblicata sul n. 18 del 2007 di Guida al Diritto) che ha respinto il ricorso di un datore di lavoro nei confronti di un proprio dipendente aderente ai Cobas. Il sindacato, in particolare, si è rivolto al tribunale chiedendo di dichiarare antisindacale il comportamento dell'imprenditore consistente in una contestazione disciplinare e nel conseguente licenziamento di un proprio iscritto, per presunta assenza arbitraria dal servizio, mentre il lavoratore si trovava in permesso sindacale non retribuito regolarmente comunicato all'azienda.

Il datore di lavoro, costituito in giudizio, ha sostenuto che a quella organizzazione non spettavano i permessi sindacali per i propri appartenenti e che, soprattutto, la decisione di procedere al licenziamento era giustificata dal fatto che per il permesso non era stata inoltrata una regolare richiesta così come stabilito dalla disciplina aziendale.

### Lo stralcio

■ **Sentenza Cassazione Lavoro n. 9250 del 18 aprile 2007**

«... Risulta evidente che siano sorti rilevanti problemi derivanti dalla evidente difficoltà di discernere fra comportamenti datoriali antagonisti rigetto al sindacato che si realizzano all'interno del conflitto *inter partes* e comportamenti che tale conflitto ostacolano: contrasto che, almeno in sede giudiziaria di legittimità, è stato superato dalle Sezioni unite con la sentenza n. 5295/1997 a mente della quale per integrare gli estremi della condotta antisindacale 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, in quanto tale intento lesivo non può considerarsi necessario, atteso che un errore di valutazione del datore di lavoro che non si sia reso conto della portata causale della sua condotta non fa venire meno l'esigenza di una tutela della libertà sindacale e dell'inibizione dell'attività oggettivamente lesiva di tale libertà; né può considerarsi sufficiente poiché l'intento del datore di lavoro non può far considerare antisindacale un'attività che non appare obiettivamente diretta a limitare la libertà sindacale»

tavano i permessi sindacali per i propri appartenenti e che, soprattutto, la decisione di procedere al licenziamento era giustificata dal fatto che per il permesso non era stata inoltrata una regolare richiesta così come stabilito dalla disciplina aziendale.

Il tribunale ha respinto la domanda dei Cobas ma in appello la decisione è stata riformata.

In particolare i giudici di secondo grado hanno stabilito che la condotta dell'azienda si doveva considerare antisindacale in quanto il dipendente aveva indicato la sua posizione di delegato e fornito tutte le ragioni della sua assenza.

Nonostante questo, però, l'azienda sia era comportata in quella occasione con un «fiscalismo e una pretestuosità tali — nell'esigere forme determinate nelle comunicazioni avulse da ogni ragione di sostanza e spesso rappresentanti la reiterazione di richieste già esaurite — da non potere essere definite se non miniprovocazioni e minipersecuzioni».

La controversia si è quindi spostata di fronte ai giudici di legittimità dove l'azienda ha sostenuto che nel caso in esame non ci si trovava di fronte a un comportamento oggettivamente lesivo e teleologicamente finalizzato a ledere le prerogative del lavoratore, ma a una condotta priva di valenza antisindacale. Inoltre, prosegue la ricorrente, licenziamento e comportamento antisindacale non coincidono, ben potendo essere illecito il recesso senza che sia necessariamente violata anche la libertà sindacale.

I giudici di legittimità, nel decidere la controversia, hanno affermato che la definizione di condotta antisindacale contenuta nell'articolo 28 dello Statuto

dei lavoratori «non è analitica ma teleologica, nel senso che la norma individua il comportamento illegittimo in base non a caratteristiche strutturali, bensì alla sua idoneità a ledere i beni protetti».

Questo significa, spiega la Corte, che la previsione legislativa è volutamente indeterminata proprio perché la libertà sindacale può essere lesa «in una varietà di modi difficilmente figurabili a priori in un testo di legge». In questo contesto, quindi, è stata la giurisprudenza a svolgere l'attività di "supplenza interpretativa". Dopo varie oscillazioni, prosegue la Cassazione, i giudici di legittimità hanno individuato gli estremi della condotta antisindacale i tutti quei comportamenti che ledono oggettivamente gli interessi collettivi di cui sono portatrici le organizzazioni sindacali.

In pratica non è necessario uno specifico intento lesivo da parte dell'imprenditore in quanto anche un suo errore di valutazione «non fa venire meno l'esigenza di una tutela della libertà sindacale e dell'inibizione dell'attività oggettivamente lesiva di tale libertà». Ne consegue che è antisindacale ogni condotta che, pur se posta in essere in maniera inconsapevole, produce il risultato di ostacolare o impedire la libertà sindacale e il diritto di sciopero. Applicando questi principi al caso in esame, conclude la Corte, è evidente che la condotta estremamente fiscale dell'azienda nell'esigere le comunicazioni secondo le forme da lei stabilite, sfocia in provocazioni che comprimono l'attività sindacale e che non giustificano il licenziamento.

