

Antisindacale la trattenuta a tutti i lavoratori per adesione allo sciopero coincidente con la festività

La Corte Suprema di Cassazione, con l'ordinanza n. 9028 del 1 aprile 2019, ha dichiarato antisindacale la trattenuta sulla retribuzione a tutti i lavoratori con sciopero indetto in un giorno festivo.

.....

La Corte Suprema, con l'ordinanza in commento, ha affermato che deve essere considerata antisindacale la condotta del datore di lavoro che applica la trattenuta sullo stipendio, a titolo di adesione allo sciopero, a tutti i dipendenti risultati assenti nel turno festivo coincidente con l'astensione proclamata dalle organizzazioni sindacali.

Il fatto

Il caso nasce dalla sentenza con cui la corte di appello respingeva il ricorso proposto da una società avverso la sentenza del giudice del lavoro che, accogliendo l'opposizione proposta dalla Filmcams CGIL ex articolo 28 Stat. lav., aveva dichiarato antisindacale la condotta tenuta dall'azienda, consistita nell'effettuare trattenute retributive a titolo di adesione allo sciopero nei confronti di tutti i dipendenti inseriti nel turno lavorativo dei giorni festivi.

Il giudice del merito riteneva antisindacale la condotta del datore di lavoro che, applicando la ritenuta senza accertarsi se i lavoratori, non obbligati a prestare servizio nelle giornate festive poi fatte oggetto di indizione di sciopero, avessero offerto la loro disponibilità a prestarlo, aveva creato: a) confusione nell'ambito di coloro che avevano scelto di aderire o meno all'astensione proclamata dal sindacato; b) timore in capo ai lavoratori in relazione alla futura libertà di astensione dal prestare attività lavorativa delle giornate festive senza vedersi decurtata la retribuzione in caso di coincidenza con giornate di proclamato sciopero; c) malcontento nei confronti del sindacato da parte dei lavoratori non scioperanti che avevano subito la trattenuta.

A fondamento della pronuncia, la corte di secondo grado riteneva pacifico che:

- la trattenuta retributiva era stata operata indiscriminatamente da parte datoriale per tutti i lavoratori non presentatisi in servizio, sebbene inseriti nel turno delle giornate del 1 aprile (lunedì di Pasqua), 25 aprile e 1 maggio 2013;
- ugualmente pacifico era che in tali giornate i lavoratori non erano obbligati, per espressa previsione contrattuale collettiva, non contestata (articolo 142 CCNL), a prestare attività lavorativa;

- l'inserimento in turno era avvenuto per esclusiva iniziativa datoriale e non preceduto da manifestazione di consenso da parte dei lavoratori, nonostante si trattasse di giornate di apertura del punto vendita nuove ed ulteriori rispetto a quelle (15 agosto e 8 dicembre) praticate nell'anno precedente (inoltre, in occasione dell'apertura del 15 agosto dell'anno precedente, anch'essa coincidente con l'indizione di analogo sciopero, nessuna decurtazione retributiva era stata praticata dalla società);
- l'unilaterale inserimento in turno per i lavoratori non tenuti obbligatoriamente a prestare servizio nelle giornate festive era di per sé condotta illegittima, perché imponeva al lavoratore un obbligo non previsto dal c.c.n.l., né da contratto individuale di lavoro e per il quale il lavoratore non aveva prestato alcun previo consenso;
- per gli stessi motivi, non poteva essere imposto al lavoratore l'onere di fornire la comunicazione della propria indisponibilità (comunicazione che secondo parte datoriale doveva costituire presupposto per escludere la sua adesione allo sciopero);
- l'applicazione della ritenuta stipendiale in maniera indiscriminata nei confronti di tutti i lavoratori assenti dal servizio in quelle giornate festive costituiva quindi una mera e illegittima strumentalizzazione dello sciopero da parte del datore di lavoro, il quale, muovendo dalla mancata comunicazione delle intenzioni del dipendente e qualificando tale comportamento silente in termini di adesione allo sciopero, oltre a lucrare la trattenuta retributiva, aveva pure vanificato la libera determinazione di astensione del lavoratore e svuotato di significato l'azione collettiva, nonché svilito la stessa rappresentatività del sindacato.

La società proponeva quindi ricorso per la cassazione della sentenza, denunciando violazione e falsa applicazione dell'art. 28 Stat. lav. (art. 360 n. 3 cod. proc. Civ.) e sostenendo di non avere in alcun modo impedito od ostacolato l'esercizio dell'attività sindacale, limitandosi ad operare una trattenuta sulla retribuzione al lavoratore assente per sciopero. Ribadiva, in aggiunta, l'esistenza di una prassi consolidata secondo cui la società, con congruo anticipo rispetto ai turni di lavoro, usava rendere noto ai propri dipendenti un orario in cui si richiedeva la loro presenza, per cui il lavoratore, venuto a conoscenza delle necessità aziendali, comunicava la sua volontà in relazione ad eventuali modifiche o differenti esigenze. Nel caso di specie, i lavoratori avevano omesso di fornire qualsivoglia comunicazione in merito alle loro intenzioni, per cui la società, in forza della predetta prassi consolidata, ne aveva desunto che gli stessi intendevano offrire la propria prestazione lavorativa nei giorni festivi coincidenti con le giornate di sciopero e, in base a tale convincimento, preso atto della successiva assenza, aveva operato la trattenuta retributiva interpretando tale assenza come adesione allo sciopero.

La ricorrente deduceva inoltre che la trattenuta retributiva non poteva essere oggetto di procedimento ex art. 28 Stat. Lav., atteso che la condotta datoriale non aveva alcuna idoneità oggettiva a ledere la libertà, né la rappresentatività sindacale.

La decisione

La Cassazione respingeva il ricorso.

In motivazione, asserivano i Giudici di legittimità che, in difetto di dimostrazione dell'esistenza di una prassi aziendale nel senso preteso dalla società ricorrente, è conforme a diritto la soluzione interpretativa fornita dalla corte di appello, peraltro conforme a quella del giudice di primo grado, di ritenere illegittimo il comportamento datoriale consistente nell'operare la ritenuta sulla retribuzione imputando l'assenza nelle giornate del lunedì dell'Angelo, del 25 aprile e del 1 maggio 2013 a sciopero, in difetto di elementi per ritenere che il lavoratore assente avesse inteso aderirvi e non invece decidere di non prestare lavoro nella festività, non essendo a ciò tenuto in assenza di norme del contratto collettivo che gli imponessero un obbligo di prestazione in quelle determinate giornate festive, nel caso coincidenti con quelle del proclamato sciopero.

Tale comportamento, proseguiva la Corte, oltre a integrare un inadempimento parziale dell'obbligo retributivo, correttamente era stato ritenuto integrare una condotta antisindacale, poiché la parte datoriale aveva operato un'azione di contrasto colpendo in modo indiretto coloro che, non avendo intenzione di scioperare (o per i quali non vi era alcuna prova di tale intenzione), non dovevano subire alcuna decurtazione, ingenerando altresì il timore, per il futuro, che in caso di giornate festive interessate da uno sciopero non potessero avvalersi della loro facoltà di non lavorare senza correre il rischio di perdere una quota delle retribuzioni.

Per tutto quanto sopra descritto, la Suprema Corte rigettava il ricorso proposto dalla società e confermava il carattere antisindacale della condotta tenuta dalla medesima.

In definitiva

Con la pronuncia in commento, la Corte di Cassazione ha affermato che è antisindacale la condotta del datore di lavoro che ha applicato una trattenuta sullo stipendio, a titolo di adesione allo sciopero, ai dipendenti che sono risultati assenti nel turno festivo coincidente con l'astensione proclamata dalle organizzazioni sindacali.

In generale, occorre innanzitutto ricordare che il consolidato orientamento giurisprudenziale della Suprema Corte ha stabilito che lo sciopero "non può essere considerata un'assenza giustificata al pari di una malattia" o di un infortunio, ma un diritto del lavoratore costituzionalmente garantito dall'art. 40 che consiste nella sospensione dell'attività lavorativa. Per questo motivo durante le giornate di adesione ad uno sciopero il lavoratore perde il diritto alla retribuzione ed è quindi legittimato ad applicare una trattenuta sulla retribuzione spettante al lavoratore e corrispondente al tempo non lavorato. Inoltre, da ricordare è che durante lo sciopero non maturano neanche i ratei relativi alle

ferie, alle mensilità aggiuntive, al tfr, ecc. poiché l'assenza dal lavoro ha motivi dipendenti dalla volontà del lavoratore (e non indipendenti, come ad esempio in caso di malattia)

Nel caso specifico, la Corte ha stabilito che la trattenuta effettuata dall'azienda era illegittima perché da un lato il contratto collettivo applicato alla fattispecie non prevedeva l'obbligo di prestazione nelle giornate festive di cui sopra e, dall'altro, il datore di lavoro non è riuscito a dimostrare la pretesa prassi aziendale secondo la quale l'orario e i turni erano fissati con anticipo salvo poi dare la possibilità ai dipendenti coinvolti di richiedere modifiche in base alle loro esigenze. Dato che quindi l'azienda non poteva poi pretendere che i lavoratori comunicassero l'adesione allo sciopero indetto per le medesime giornate, ciò significava che il datore di lavoro non poteva operare indiscriminatamente le trattenute sulla retribuzione, perché non poteva essere certo che l'assenza dei lavoratori derivasse proprio dall'adesione allo sciopero.

Per questo la Cassazione ha confermato la condanna per condotta antisindacale del datore di lavoro per aver operato la trattenuta della retribuzione per le giornate del lunedì dell'Angelo, del 25 aprile e del 1° maggio, nelle quali i lavoratori non si sono recati al lavoro dando per scontata la loro adesione allo sciopero indetto dai sindacati.