

## ***Condanna del datore di lavoro per condotta antisindacale per ostilità verso i RSU***

*La Corte di Cassazione , con la sentenza n. 9799 del 13 Maggio 2015 ha stabilito che è giustificata la condanna del datore di lavoro (ex art. 28 dello Statuto dei lavoratori) per condotta antisindacale nei confronti dei Rappresentanti Sindacali Unitari, in base alla valutazione complessiva degli episodi denunciati dall'organizzazione dei lavoratori, quali la mancata monetizzazione dei riposi compensativi e la collocazione della bacheca dei comunicati non vicino ad uno degli ingressi nella sede aziendale.*

.....

La Suprema Corte con la sentenza in commento ha precisato che gli episodi sopra definiti denotano un clima aziendale ostile alle iniziative dei RSU e costituiscono un impedimento al libero esercizio delle libertà sindacali.

### ***Il fatto***

Il caso trae origine dal ricorso in appello presentato da una società contro la sentenza del Tribunale di primo grado a lei avversa, con la quale era stata emessa una sentenza di condanna per comportamento datoriale antisindacale nei confronti di RSU presenti in azienda.

La Corte di appello confermava la sentenza di primo grado, in quanto ravvisava un generale atteggiamento della società datrice di lavoro di ostilità ed intolleranza verso il sindacato e i rappresentanti sindacali aziendali , originato dalla mancata attivazione dell'azienda per la stipula del contratto aziendale , dai contrasti sulla monetizzazione del diritto al riposo compensativo e specificatosi nei comportamenti denunciati nei confronti dei RSU. , consistenti nella dequalificazione ritorsiva di uno di essi e nella collocazione della nuova bacheca per le comunicazioni sindacali accanto ad altra preesistente in un ingresso diverso ingresso in azienda rispetto a quello dei lavoratori.

In base a tutto quanto sopra veniva valutato come antisindacale il comportamento tenuto dalla società datrice nella sua complessità, non isolando i singoli episodi dal contesto generale, come invece da essa preteso.

La società datrice proponeva quindi ricorso per la cassazione della sentenza , sostenendo la violazione di norme processuali in riferimento alla mancata pronuncia dei giudici di merito sull'istanza di ammissione di sommarie informazioni testimoniali

in sede di procedimento ai sensi dell'art. 28 l. 300/70 , per l'accertamento dei fatti e dei rapporti tra le parti.

Oltre a ciò , la società deduceva la nullità del procedimento in quanto non era stato a suo avviso provato in concreto , da parte del sindacato , il comportamento datoriale antisindacale e non erano state illustrate le ragioni per cui era stata ritenuta condotta antisindacale la non monetizzazione dei riposi compensativi, nonostante l'assenza di una tale previsione nel CCNL o l'impedimento di accesso ai locali di lavoro a due dipendenti non in servizio sia pure per il ritiro dei listini paga, senza adeguata valutazione, a tale ultimo proposito, delle dichiarazioni di una sommaria informatrice, mentre era stato ritenuto invece non costituire comportamento sanzionabile in via disciplinare il rifiuto di ricevere la comunicazione di un ordine di servizio aziendale (neppure reputato atto di insubordinazione).

Non ultimo , l'azienda sosteneva che erroneamente il giudice del merito aveva assunto alla stregua di comportamento antisindacale , in assenza dei suoi presupposti , il mutamento di mansioni (pure previste nella sua qualificazione professionale dal CCNL) di uno dei RSU e della decisione aziendale del luogo di collocazione , diverso da quello richiesto dai RSU, della seconda bacheca.

### ***La decisione***

La Cassazione respingeva il ricorso.

In primis , i Giudici Supremi , esprimendosi in riferimento alla mancata pronuncia dei giudici di merito sull'istanza di ammissione di sommarie informazioni testimoniali in sede di procedimento ai sensi dell'art. 28 l. 300/70, giudicavano il ricorso inammissibile , in quanto la società si era limitata a lamentare l'omessa pronuncia della Corte territoriale sulle proprie istanze istruttorie , debitamente trascritte, dedotte "ritenendo carente la fase di sommarie informazioni in sede di procedimento di urgenza ex art. 28 legge 300/70 per l'accertamento dei fatti e dei rapporti tra azienda e sindacato ", senza aggiungere altro. In tal senso non si configurava il vizio di motivazione per omessa ammissione della prova testimoniale o di altra prova che , riferiva la Corte rifacendosi a propri precedenti , “ può essere denunciato per cassazione solo nel caso in cui essa abbia determinato l'omissione di motivazione su un punto decisivo della controversia e , quindi , ove la prova non ammessa ovvero non esaminata in concreto sia idonea a dimostrare circostanze tali da invalidare , con un giudizio di certezza e non di mera probabilità , l'efficacia delle altre risultanze istruttorie che hanno determinato il convincimento del giudice di merito , di modo

che la ratio decidendi risulti priva di fondamento “ , il che non si era verificato nella specie.

Per quanto riguardava poi la mancanza della prova in concreto, a carico del sindacato, del comportamento datoriale antisindacale , la Corte lo riteneva inammissibile, in quanto “esso tende, infatti, a sollecitare sostanzialmente il riesame del merito della vicenda e della valutazione probatoria, come nolo di esclusiva competenza del giudice di merito e insindacabili in sede di legittimità, in presenza di una motivazione congrua e corretta come quella della Corte territoriale “

Infine , concludevano i Giudici , in riferimento alla qualificazione da parte della Corte territoriale come antisindacale le condotte della società sopra riportate nelle doglianze alla base del ricorso (di non monetizzazione dei riposi compensativi, di ingiustificato impedimento dell'accesso ai locali di lavoro a due dipendenti RSU in occasione non di servizio, di mutamento di mansioni di uno dei due e della decisione aziendale del luogo di collocazione, diverso da quello richiesto dai r.s.u., della seconda bacheca) , i suddetti comportamenti datoriali erano stati correttamente ritenuti dai giudici del merito "espressione di un clima aziendale generalmente ostile alle iniziative dei RSU. e all'attività del sindacato", ciò desumendo "anche dalla successione temporale dei fatti" in esito ad un critico ed argomentato esame delle risultanze istruttorie, secondo un percorso motivo esaustivo, giuridicamente corretto e logicamente congruo , esente dai vizi denunciati e resistente alle critiche formulate dal ricorrente.

E soprattutto , proseguiva la Suprema Corte , la valutazione era stata esattamente compiuta, con una valutazione globale non limitata ai singoli fatti, ritenendo l'esaurimento di ogni azione lesiva datoriale non preclusiva dell'ordine del giudice di cessazione del comportamento illegittimo, per la persistenza e idoneità a produrre effetti durevoli nel tempo, attese la portata intimidatoria e la conseguente situazione di incertezza, suscettibile di determinare in qualche misura una restrizione o un ostacolo al libero esercizio dell'attività sindacale.

In tale modo era stata accertata nei fatti l'attualità della condotta antisindacale e la permanenza dei suoi effetti, con valutazione esclusivamente propria del giudice di merito ed incensurabile in sede di legittimità, in quanto sorretta da adeguata motivazione, immune da vizi logici o giuridici.

Per tutti questi motivi , il ricorso veniva rigettato.

### ***In definitiva***

La sentenza qui riportata ribadisce quali sono gli elementi tipici della condotta antisindacale.

La Corte di Cassazione, nel determinarli, sottolinea gli equilibri fra i differenti gradi del giudizio, laddove attesta che il giudice del merito, nel momento in cui è chiamato a verificare ed accertare la sussistenza o meno di una condotta antisindacale posta in essere dal datore di lavoro, effettua una valutazione globale degli atti oggetto della contestazione, senza esimersi dal verificarne la persistenza e la loro idoneità a produrre effetti durevoli nel tempo, valutandone senza sconti la portata intimidatoria e la situazione di incertezza che ne consegue, suscettibile di determinare, in qualche modo, una restrizione o un ostacolo alla libertà di esercizio dell'attività sindacale.

**RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi**

**AZETA News** - Periodico d'informazione - [azetalavoro@ust.it](mailto:azetalavoro@ust.it)

**DIRETTORE RESPONSABILE** Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)