

## ***Luogo per l'assemblea, preavviso e comportamento antisindacale***

*La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 3837 del 26 Febbraio 2016, ha stabilito che deve essere considerato come antisindacale il comportamento tenuto dal datore di lavoro per avere comunicato il luogo messo a disposizione per l'assemblea sindacale con un preavviso di soli due giorni, peraltro coincidenti con il fine settimana.*

.....

La sezione Lavoro della Corte Suprema ha emesso una interessante sentenza che a segno un punto di principio in tema di repressione della condotta antisindacale, con la quale ha definito antisindacale il comportamento tenuto dal datore di lavoro, il quale ha comunicato il luogo messo a disposizione dei lavoratori per poter tenere un'assemblea sindacale, con un preavviso di soli due giorni, che fra l'altro, cadevano nel fine settimana.

### ***Il fatto***

Il caso trae origine dal ricorso proposto ex art. 28 dello Statuto dei Lavoratori da un'organizzazione sindacale, che chiedeva che fosse dichiarata antisindacale la condotta tenuta da una società e consistita nell'aver messo a disposizione delle assemblee sindacali che dovevano svolgersi in due giornate distinte, dei locali inidonei, in ragione della loro distanza dal luogo di lavoro.

Il Tribunale di Milano revocava in sede di opposizione il provvedimento negativo. Tale sentenza, impugnata dalla società, veniva riformata in parte dalla Corte d'Appello, che riconosceva il carattere antisindacale limitatamente alla comunicazione del luogo dell'assemblea.

In particolare, la Corte d'Appello osservava, per quanto qui di interesse, che, a norma dell'art. 20 della legge n. 300/70, "l'azienda è tenuta a consentire lo svolgimento di assemblee fuori dell'orario di lavoro o durante l'orario nei limiti di dieci ore annue, alle condizioni indicate dalla norma; che tale norma era stata generalmente interpretata nel senso che l'azienda non è tenuta a fornire, per lo svolgimento dell'assemblea, locali diversi da quelli in cui si svolge l'attività aziendale; che tuttavia, nella specie, era stata proprio l'azienda a decidere di fornire una sede esterna, giustificando la sua scelta con l'elevato numero di lavoratori interessati all'assemblea e non esistendo sul luogo di lavoro locali

**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)

idonei; che l'organizzazione sindacale aveva contestato genericamente tale assunto, non indicando neppure quale potesse essere un locale idoneo o uno esterno più vicino; che pertanto non poteva ritenersi antisindacale il comportamento tenuto dalla società, consistito nell'aver procurato un luogo astrattamente idoneo se pure ad una certa distanza dal luogo di lavoro”.

Riteneva la Corte di appello, tuttavia, quanto alla prima assemblea, che era censurabile lo scarsissimo preavviso dato all'organizzazione sindacale, che aveva avanzato la sua richiesta con largo anticipo: la comunicazione venne infatti data dalla datrice di lavoro di sabato per l'assemblea da tenersi il lunedì successivo, ossia con un lasso di tempo (peraltro coincidente con il fine settimana) che non consentiva all'associazione di avvisare i convocati. Né poteva applicarsi in modo speculare la previsione del contratto collettivo che prevede analogo termine per il preavviso dell'assemblea da parte dell'associazione sindacale all'azienda, atteso che, mentre il datore di lavoro una volta avvisato non ha adempimenti ulteriori se non quello di mettere a disposizione un locale aziendale per l'assemblea, l'associazione sindacale invece deve pubblicizzare l'assemblea tra i lavoratori; i due giorni, sufficienti nel primo caso, non sono sufficienti nell'altro caso.

Contro tale sentenza la società proponeva ricorso per Cassazione, in particolare deducendo che l'Organizzazione Sindacale aveva originariamente censurato la condotta aziendale unicamente per non avere la società reso disponibile il locale in luogo facilmente accessibile e prossimo all'unità produttiva. Solo successivamente in sede di memoria di costituzione in appello aveva introdotto l'ulteriore censura riguardante la ristrettezza dei tempi tra la comunicazione datoriale della sede esterna messa a disposizione e il giorno fissato per l'assemblea. Deduceva, inoltre, che esisteva solo un diritto dei lavoratori a che il datore mettesse a loro disposizione un idoneo locale aziendale ove svolgere le assemblee e pertanto solo il rifiuto datoriale a concedere il locale poteva costituire comportamento antisindacale.

In sostanza, la censura investiva indirettamente la questione se fosse antisindacale il comportamento tenuto dal datore di lavoro per avere comunicato il luogo messo a disposizione per l'assemblea sindacale con un preavviso di soli due giorni, peraltro coincidenti con il fine settimana.

### ***La decisione***

La Corte di Cassazione respingeva il ricorso.

Sul punto, i Giudici Supremi ricordavano che la condotta antisindacale di cui all'art. 28 dello Statuto dei lavoratori (Legge n. 300 del 1970) poteva riscontrarsi anche nel caso di condotte non tipizzate ed in astratto lecite, ma in concreto oggettivamente idonee, nel risultato, a limitare la libertà sindacale, sicché ciò che il giudice doveva accertare era l'obiettiva idoneità della condotta denunciata a produrre l'effetto che la disposizione citata intendeva impedire, ossia la lesione della libertà sindacale.

Ciò premesso, nel caso di specie la Corte d'Appello aveva ben evidenziato come la ristrettezza dei tempi con i quali la società aveva comunicato la sede esterna per lo svolgimento dell'assemblea fosse idonea a costituire causa di oggettivo impedimento per il sindacato che non era stato posto in grado di pubblicizzare l'assemblea tra i lavoratori.

Da tutto quanto esposto, ne conseguiva il rigetto del ricorso.

### ***In definitiva***

La sentenza in commento ci offre un principio di diritto in tema di repressione di condotte antisindacali, affermando a chiare lettere che deve essere considerato contrario al diritto sindacale il comportamento tenuto dal datore di lavoro che, pur avendo comunicato il luogo messo a disposizione per l'assemblea sindacale, l'ha fatto con un preavviso minimo, il quale in concreto è oggettivamente idoneo, nel risultato, a limitare la libertà sindacale. Ciò che il giudice deve accertare è quindi l'obiettiva idoneità della condotta denunciata a produrre l'effetto di ledere la libertà sindacale, come si è verificato nella fattispecie.