

Licenziamento antisindacale annullabile anche sulla sola azione dei sindacati

Luca Ruggiero Professore a contratto di Diritto del lavoro nell'Università di Genova

La S.C. conferma la legittimazione autonoma dei sindacati ad agire, con il procedimento di cui all'art. 28 dello Statuto dei lavoratori, contro un provvedimento di licenziamento individuale avente carattere antisindacale, indipendentemente dalla tempestiva o comunque valida impugnazione da parte del lavoratore ed anche nell'inerzia da parte di quest'ultimo

Cass., sez. lav., 18 giugno 2008, n. 16517

Pres. Vidiri; Rel. Napoletano; P.M. Sorrentino (conf.)

Licenziamento per motivi sindacali - Procedimento ex art. 28 stat. lav. - Reintegrazione - Possibilità - Applicabilità art. 18 - Irrilevanza

Il licenziamento determinato da motivi sindacali è idoneo a ledere l'interesse collettivo alla libertà e all'attività sindacale, risultando perciò perseguibile dal sindacato con il procedimento previsto dall'art. 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300; né a tale esperimento osta l'inapplicabilità dell'art. 18 di tale legge, atteso che a determinare la rimozione e la cessazione degli effetti della condotta antisindacale integrata dal detto licenziamento è idoneo, pur nell'inerzia del lavoratore interessato (la cui eventuale azione, ancorché coincidente nell'oggetto materiale, è ontologicamente distinta da quella del sindacato), l'accertamento della nullità del recesso e quindi della persistente validità del rapporto di lavoro.

Condotta antisindacale - Procedimento ex art. 28 stat. lav. - Legittimazione attiva autonoma del sindacato - Sussiste - Inerzia del lavoratore - Irrilevanza

La pronuncia emanata ai sensi dell'art. 28 dello Statuto dei lavoratori 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 i singoli lavoratori, pur se inerti nel far valere i loro diritti.

Alcuni organismi locali di sindacati nazionali avevano richiesto ed ottenuto dal Tribunale del lavoro un provvedimento, confermato dalla Corte di Appello, di repressione e rimozione degli effetti di una condotta antisindacale costituita dal licenziamento di alcuni lavoratori determinato da motivi sindacali, anche se formalmente irrogato per giustificato motivo oggettivo.

Per entrambi i giudici territoriali, la legittimazione ad agire dei sindacati è del tutto indipendente dall'azione individuale dei lavoratori contro il recesso e non è, quindi, neppure vincolata al rispetto del termine di decadenza per l'impugnazione del licenziamento - i sessanta giorni previsti dall'art. 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604 - operante per questi ultimi.

La decisione

La Corte conferma la completa indipendenza dell'azione sindacale rispetto a quella, eventuale, con cui il lavoratore può tutelare i propri diritti soggettivi la cui violazione costituisce o realizza contemporaneamente una lesione dei diritti alla libertà sindacale, cui l'art. 28 offre protezione.

Le condotte finalizzate alla frustrazione della libertà sindacale - ricorda la Corte - possono essere oggettivamente antisindacali, nel caso in cui ledano diritti di natura esclusivamente sindacale (ad esempio, il rifiuto di concessione di locali aziendali per lo svolgimento di un'assemblea) oppure plurioffensive, se la lesione del diritto sindacale si realizza attraverso la violazione di diritti individuali dei lavoratori (in cui l'intento antisindacale non sempre emerge *in re ipsa*).

Ove la condotta sia idonea, anche solo potenzialmente, a ledere gli interessi sindacali protetti, le organizzazioni conservano interesse diretto e legittimazione attiva autonoma ad agire per ottenere la cessazione della condotta antisindacale e la rimozione dei relativi effetti, mediante l'accertamento della nullità del licenziamento e della conseguente permanenza in vita del rapporto di lavoro, senza che rilevi l'applicabilità o meno dell'art. 18 stat. lav. in ragione delle dimensioni aziendali, e nonostante l'inerzia del lavoratore «*la cui eventuale azione, ancorché coincidente nell'oggetto mate-*

riale, è ontologicamente distinta da quella del sindacato» (Cass., sez. lav., 12 maggio 2005, n. 9950). La ricostituzione retroattiva del rapporto, anche se non richiesta dal lavoratore, costituisce in questo caso uno strumento ed un «effetto collaterale» necessario (in quanto indipendente dalla specifica volontà del lavoratore) della tutela di diritti propri del sindacato, mediante «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».

Peraltro, l'applicabilità dell'art. 18 stat. lav. a prescindere dalle dimensioni aziendali (e perfino ai dirigenti) è espressamente statutiva, pur se nell'ottica dell'azione individuale del lavoratore, dall'art. 3 della legge 11 maggio 1990, n. 108, quale rimedio al licenziamento discriminatorio, di cui il recesso per motivi sindacali costituisce specificazione (ed infatti la norma richiama espressamente le ragioni indicate nell'art. 4 della legge n. 604/1966 e nell'art. 15 della legge n. 300/1970).

La decisione della Corte non costituisce una novità e conferma un orientamento ormai consolidato a partire dalla sentenza 17 febbraio 1992, n. 1916 (in *Dir. Lav.*, 1993, II, 50, con nota di Marsili, *Licenziamento antisindacale e reintegrazione*) che, componendo un contrasto giurisprudenziale decennale, ha enunciato i medesimi principi.

L'art. 28: interessi protetti e legittimazione ad agire

L'art. 28 stat. lav. appresta ai sindacati una rapida procedura per la repressione dei comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e attività sindacale, nonché il diritto di sciopero, garantiti dagli articoli 39 e 40 della Costituzione.

Il carattere antisindacale, ai fini di cui sopra, risiede nell'oggettiva idoneità, anche solo potenziale, del comportamento datoriale a ledere gli interessi collettivi di cui sono portatrici le organizzazioni sindacali (Cass., sez. lav., 18 aprile 2007, n. 9250 in *ADL*, 2007, 1430, con nota di Cotone, *Quando il licenziamento di un dipendente in permesso sindacale può costituire condotta antisindacale*), senza che sia necessario, ma neppure sufficiente, uno specifico intento lesivo o la consapevolezza in capo al datore di lavoro di ledere il bene collettivo protetto, e salvo il caso in cui quest'ultimo stia esercitando un proprio diritto senza violazione di norme poste a tutela dei lavoratori (come si desume da Cass., sez. lav., 26 settembre 2007, n. 20164, in *RIDL*, 2008, II, 422) o quale reazione causale ad una condotta scorretta o illecita degli stessi (Cass., sez. lav., 23 marzo 2004, n. 5815; nello stesso senso, Trib. Milano 23 marzo 2005, n. 1075, in *Il Merito*, 2006, 3, 28).

Nonostante la non necessità di un intento lesivo, al fine dell'antisindacalità della condotta, sia stato autorevolmente sostenuto dalle Sezioni Unite (Cass., S.U., 12 giugno 1997, n. 5295, in *Ridl*, 1998, II, 55), sembra più equilibrata la tesi, espressa in successive sentenze di legittimità, secondo cui in caso di condotte plurioffensive resta comunque rilevante l'elemento soggettivo (Cass., sez. lav., 7 marzo 2001, n. 3298, in *Ridl*, 2002, II, 14; Cass., sez. lav., 17 aprile 2004, n. 7347, in *Ridl*, 2005, II, 564).

Potrà considerarsi antisindacale non solo il licenziamento irrogato per motivi sindacali, ma quello, più in generale, che abbia comunque lo scopo o l'effetto, anche in forza della portata intimidatoria verso gli altri lavoratori, di impedire o scoraggiare l'esercizio delle libertà sindacali, salvo quanto già detto.

La legittimazione a proporre l'azione di repressione contro il licenziamento antisindacale appartiene agli organismi locali di associazioni sindacali a diffusione nazionale (Cass., S.U., 21 dicembre 2005, n. 28269; si veda anche Cass., sez. lav., 23 marzo 2006, n. 6429, in *Giust. Civ.*, 2007, I, 1723, con nota di S. Nappi, *Sul requisito del carattere nazionale del sindacato legittimato al ricorso ex art. 28 st. lav.*) e soltanto ad essi, in forza della riconosciuta esclusiva titolarità dei diritti fatti valere; anche quando la condotta antisindacale sia lesiva di diritti soggettivi dei lavoratori, questi non hanno legittimazione diretta ad agire nelle forme previste dall'art. 28, né facoltà di dispiegare un intervento autonomo nell'azione promossa dal sindacato, non essendovi litisconsorzio necessario, ma è concesso, al più, un intervento *ad adiuvandum* (Cass., sez. lav., 12 maggio 2005, n. 9950): la sentenza che ravvisi l'antisindacalità del recesso può invece disporre, per rimuoverne gli effetti, la reintegra dei lavoratori licenziati anche se questi non sono presenti in giudizio.

Resta ovviamente salva la separata azione dei lavoratori a tutela dei propri diritti, non limitata in alcuna maniera dall'azione in via d'urgenza intrapresa dal sindacato.

Nessun termine di decadenza

La sentenza non affronta espressamente l'interessante questione, implicitamente risolta ma senza argomentazione, circa la non necessità del rispetto, da parte dell'O.S., del termine di decadenza per l'impugnazione del licenziamento, incombenente sul lavoratore.

Il ragionamento sottostante è coerente, dacché il sindacato non agisce in surrogazione del lavoratore per tutelare un diritto di questi, ma direttamente a tutela di una propria posizione.

La conseguenza è che, spirati inutilmente i termini di decadenza di cui alla legge n. 604/1966, la reintegra nel posto di lavoro, non più ottenibile dal lavoratore, può costituire effetto derivato dall'azione sindacale.

Peraltro, la natura sommaria del primo ricorso e l'immediatezza della reazione sottesa alla procedura dell'art. 28, mostra la compatibilità dell'esigenza di tutela della libertà sindacale con il rispetto di detto termine, dacché l'inerte attesa del non breve periodo di sessanta giorni potrebbe sembrare in contrasto con le ragioni del procedimento e costituisce indizio contrario all'attualità ed effettività della lesione.

Deve tuttavia considerarsi che il mero ritardo nella proposizione del ricorso non ne determina di per sé l'inammissibilità, ove permangano gli effetti lesivi e laddove la condotta antisindacale, come nel caso del licenziamento, sia idonea a produrre «*effetti durevoli nel tempo, sia per la sua portata intimidatoria, sia per la situazione di incertezza che ne consegue, suscettibile di determinare in qualche misura una restrizione o un ostacolo al libero esercizio dell'attività sindacale*» (Cass., sez. lav., 6 giugno 2005, n. 11741).

Il problema dei termini decadenziali è ancor più interessante ove si consideri che la ricostituzione del rapporto implica effetti di diretta pertinenza del lavoratore, quale il risarcimento del danno o l'opzione per l'indennità sostitutiva del reintegro. Al di là delle considerazioni di opportunità, è evidente che il termine previsto dall'art. 6 della legge nota 604/1966 non è rivolto e non vincola l'azione del sindacato che, per di più, non è dotato di autonomo potere di impugnazione del recesso individuale nell'ottica contrattuale.

Autonomia dell'azione: nessun *bis in idem*

L'autonomia dell'azione del sindacato rispetto a quelle proponibili separatamente dai lavoratori «*i cui diritti siano stati lesi dalla stessa azione del datore di lavoro*» deriva dalla diversità dei soggetti coinvolti, della *causa petendi* e del *petitum*, dacché la prima azione è «*rivolta alla tutela di interessi collettivi ontologicamente e funzionalmente diversi da quelli propri dei singoli lavoratori*» (Cass., sez. lav., 6 giugno 2005, n. 11741, in *Ridl*, 2006, II, 44, con nota di F. Alvaro, *Sull'ammissibilità delle pronunce dichiarative della condotta antisindacale e sull'onere probatorio incombente sul sindacato ricorrente*), pur nella possibile identità dell'oggetto materiale.

Un problema può sorgere nel caso in cui siano esperite sia l'azione sindacale, ex art. 28, sia quel-

la individuale del lavoratore perché - escludendo con quanto appena detto la problematica del *bis in idem* - almeno in astratto, potranno darsi pronunce di segno opposto su un identico fatto storico, dacché un medesimo recesso può essere considerato nullo perché antisindacale, e legittimo, perché giustificato, nel procedimento individuale.

Il superamento del problema poggia sulla diversità dei due giudizi e degli interessi fatti valere, con il risultato che ove il recesso non sia giudicato legittimo in entrambe le sedi (nei confronti del sindacato e nei confronti del lavoratore), il datore potrà subire la dichiarazione di nullità con rimozione degli effetti del licenziamento, per l'una o per l'altra ragione, ovvero per entrambe (sempre che anche nell'azione individuale sia applicabile l'art. 18).

La teoria dell'assenza di interferenze reciproche tra le azioni, tuttavia, non soddisfa appieno, tanto più che le risultanze del procedimento ex art. 28 potrebbero essere usate nel separato procedimento, almeno a livello indiziario, per valutare la fondatezza del licenziamento (così, Pret. Teramo 30 marzo 2005, in *Giur. Merito*, 1996, I, 25, con nota di I. Ambrosi e G. De Amicis, *Violazione di diritti sindacali ed applicazione dell'art. 28 dello Statuto: il caso Manuero 2000*).

Quello antisindacale è un caso di licenziamento discriminatorio che, nei casi di azione individuale, può essere riconosciuto tale solo quando il relativo intento abbia avuto efficacia determinativa esclusiva della volontà di licenziare (Cass., sez. lav., 14 luglio 2005, n. 14816), senza che sia sufficiente l'appartenenza di un lavoratore a un sindacato, tanto più ove ricorra una giusta causa. Se il principio può valere anche nel caso concreto (Cass., sez. lav., 23 marzo 2004, n. 5815, in *Mass. Giur. Lav.*, 2004, 473), tuttavia, in ragione della autonomia delle due azioni, un singolo fatto storico può essere valutato, sia pure sotto diversi profili, per due volte.

Conclusioni

Il sindacato ha legittimazione autonoma ed indipendente ad agire con il procedimento dell'art. 28 stat. lav., contro un licenziamento antisindacale, in quanto lesivo di interessi propri dell'organizzazione; la reintegrazione del lavoratore costituisce quindi una rimozione degli effetti della condotta illecita dal punto di vista sindacale che può interferire direttamente nel rapporto tra datore e lavoratore, indipendentemente dall'azione di quest'ultimo e perfino nella completa inerzia dello stesso, senza peraltro incontrare limitazioni e vincoli propri dell'azione individuale.