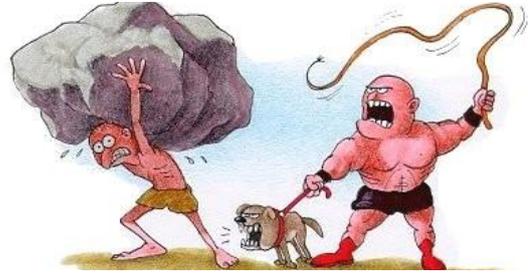




Comportamenti Antisindacali

[http://blog.libero.it/lav/
uglcreditoinforma@libero.it](http://blog.libero.it/lav/uglcreditoinforma@libero.it)
a cura dell'avv. Rosario Francese



Cosa sono i comportamenti antisindacali?

Sono, in sintesi, **le condotte tese a colpire: 1) direttamente il sindacato** (danneggiando, in questo modo, indirettamente i lavoratori); **2) direttamente i lavoratori, causando indirettamente la perdita di credibilità dell'organizzazione sindacale che li rappresenta.**

Lo Statuto dei lavoratori (L. 300/70), art. 28, stabilisce che, nel caso in cui il datore di lavoro si comporti in modo tale da impedire o limitare l'esercizio e la libertà dell'attività sindacale, il sindacato può denunciare tale comportamento al Tribunale (sono legittimati ad agire in giudizio gli **organismi locali delle associazioni sindacali nazionali** interessate).

Quando il Tribunale accerta che, effettivamente, vi è stata una lesione dei diritti sindacali, potrà ordinare al datore di lavoro di **cessare dal comportamento** ritenuto antisindacale e di **rimuovere gli effetti** dallo stesso. Inoltre, il datore di lavoro che non ottempera al suddetto ordine è punito con la **sanzione penale** di cui all'art. 650 c.p. .

La giurisprudenza ha avuto modo di precisare che i comportamenti da ritenere antisindacali sono molto ampi. Si ritiene che il procedimento citato sia destinato a tutelare il sindacato (e con esso i lavoratori), oltre che dai comportamenti (del datore di lavoro) che incidono (in modo diretto) su diritti sindacali (espressamente riconosciuti dai contratti collettivi di lavoro, dalla legge o dalla costituzione), anche da tutti quei comportamenti tali da ledere ingiustificatamente le **prerogative** del sindacato o tali da **screditare l'organizzazione sindacale agli occhi dei lavoratori, danneggiandone l'immagine.**

Il datore di lavoro, che violi una norma del contratto collettivo, pone in essere un comportamento antisindacale?

Naturalmente, nel caso di violazione di una norma contrattuale che dispongono diritti e obblighi tra il datore di lavoro e il sindacato, il datore di lavoro pone in essere una condotta antisindacale, poiché viola un diritto o una prerogativa del sindacato. Per esempio, questo accade quando il datore di lavoro viola l'obbligo, specificamente previsto dal contratto collettivo, di informare o di consultare il sindacato, o di disciplinare una determinata materia solo previo accordo con il sindacato e non unilateralmente.

La violazione da parte del datore di lavoro, invece, di disposizioni contrattuali che disciplinano il rapporto di lavoro e, dunque, i diritti e gli obblighi del datore di lavoro direttamente nei confronti dei singoli lavoratori, configura condotta antisindacale solo in particolari ipotesi.

Il diritto leso, infatti, non appartiene al sindacato, ma al singolo lavoratore che, naturalmente, potrà rivolgersi al giudice nelle forme ordinarie per ottenere il risarcimento dei danni derivanti da una simile violazione. Vi è condotta antisindacale **se, però, il comportamento del datore di lavoro oltre a ledere i diritti dei singoli lavoratori, ha screditato, in qualche modo, il sindacato agli occhi dei lavoratori,** cosa che si può verificare in considerazione della **portata della violazione** o della **modalità con cui viene realizzata** o, ancora, del **contesto in cui essa avviene.**

Per esempio, è stato ritenuto antisindacale il licenziamento collettivo, in presenza di un accordo che ne escludeva il ricorso; similmente è accaduto in un caso in cui il datore di lavoro aveva violato un accordo di natura economica mentre stava trattando con il sindacato il rinnovo del medesimo; ancora, è stato dichiarata antisindacale la violazione di un accordo sulle pause retribuite, appunto in considerazione della

perdita di credibilità del sindacato in un caso in cui la violazione di una disposizione contrattuale ha un significativo impatto su tutti i dipendenti.

Naturalmente, la causa per comportamento antisindacale, consistente nella violazione di un accordo collettivo, può essere promossa solamente dal sindacato che ha sottoscritto quel determinato contratto collettivo o lo specifico accordo sindacale in questione.

Nel caso di trasferimento di ramo d'azienda, il nuovo datore di lavoro può disconoscere il lavoratore che rivestiva la carica sindacale?

Nel caso di trasferimento di un'intera azienda, i lavoratori passano alle dipendenze del datore di lavoro che subentra nella titolarità dell'azienda ceduta. In altre parole, quest'ultimo acquisisce, insieme all'azienda, anche i relativi rapporti di lavoro, che proseguono inalterati alle sue dipendenze.

La medesima regola vale nel caso in cui la cessione riguardi non l'azienda nel suo complesso, ma un ramo autonomo di essa. La Corte di Cassazione (con sentenza n. 6723 del 3/5/03) ha sottolineato, in particolare, che il trasferimento di ramo d'azienda non comporta l'automatica decadenza delle cariche e dei diritti sindacali preesistenti e, quindi, qualsiasi condotta tesa a negare questo principio può essere punita come antisindacale.

Nel caso in cui il sindacato richieda alcune informazioni al datore di lavoro, quest'ultimo può legittimamente rifiutarle?

È da premettere che nel nostro ordinamento giuridico non esiste un generale diritto di informazione a favore del sindacato e delle sue rappresentanze aziendali. Pertanto, in mancanza di un'esplicita norma che lo stabilisce, il sindacato che non ottenga risposta alle proprie richieste può solamente far ricorso alla propria forza e agli strumenti di lotta di cui egli dispone, per indurre il datore di lavoro a rendere le informazioni richieste.

Nei casi in cui, invece, è specificamente previsto l'obbligo del datore di lavoro di rendere certe informazioni al sindacato (che esso derivi dalla legge o dal contratto), la sanzione prevista dall'ordinamento nei confronti del datore di lavoro inadempiente è la condanna per **condotta antisindacale**. Il diritto d'informazione e innanzi tutto contemplati dalla legge, che, per esempio, lo prevede a fronte della decisione del datore di lavoro di adottare provvedimenti a forte impatto sui lavoratori (ciò accade, tra l'altro, nel caso in cui il datore di lavoro intenda porre i lavoratori in mobilità o in cassa integrazione o, ancora, decida di trasferire la propria azienda o un ramo autonomo di essa). I diritti d'informazione previsti dalla contrattazione collettiva sono inevitabilmente piuttosto numerosi e, naturalmente, si applicano solo al sindacato firmatario del relativo contratto o accordo.

A dispetto del principio generale sopra indicato, di fatto, i diritti d'informazione del sindacato sono ampi e posti a salvaguardia degli aspetti più significativi del rapporto di lavoro.

Naturalmente, la condanna per condotta antisindacale non è fine a se stessa, ma ha importanti conseguenze finalizzate a salvaguardare il diritto che era stato leso. Il tribunale, in particolare, può ordinare al datore di lavoro di rendere le informazioni che erano state negate, ed in alcuni casi, addirittura, può revocare il provvedimento che era stato adottato in assenza della preventiva informazione.

Questo è, ad esempio, il caso della mobilità o della cassa integrazione disposta senza aver preventivamente informato il sindacato.

In tema di condotta antisindacale.... ecco alcune sentenze.

Sentenza n. 322 del 30.10.2000 del Tribunale di Vicenza: l'attività di volantinaggio all'interno dei luoghi di lavoro si inquadra nel diritto di attività sindacale sancito dall'art.14 dello Statuto dei Lavoratori e in particolare nel diritto all'attività di proselitismo. Rientra nella condotta antisindacale, il comportamento ostativo del datore di lavoro all'esercizio di tale diritto.

Sentenza n. 11352 del 30.10.1995 della Corte di Cassazione: costituisce condotta antisindacale il divieto opposto dal datore di lavoro ai dipendenti di tenere assemblee non retribuite all'interno dei locali aziendali nel corso di uno sciopero.

Sentenza n. 6080 del 5.07.1997 della Corte di Cassazione: è antisindacale il comportamento del datore che minacci la trattenuta della retribuzione nel caso di partecipazione ad un'assemblea da tenersi ai sensi dell'art. 20 Statuto lavoratori.

LA REDAZIONE È STATA CURATA DALL'AVV. ROSARIO FRANCESE

Troverai tutti i numeri precedenti di UglCreditoInforma all'indirizzo internet <http://blog.libero.it/lav/> .

Utilizza il suddetto **blog** e l'indirizzo **e-mail** uglcreditoinforma@libero.it per richiedere la trattazione di specifici argomenti, per inviare documenti utili alla redazione di nuovi numeri e per comunicare i tuoi commenti e suggerimenti.