



IL DATORE DI LAVORO NON PUO' SOSTITUIRE I LAVORATORI IN SCIOPERO CON ALTRI DI LIVELLO SUPERIORE, SE CIO' AVVIENE IN SPREGIO ALLE NORME DI LEGGE E DI CONTRATTO.

Con la recente sentenza n. 12551 emessa lo scorso 22 maggio, la Suprema Corte di Cassazione ha - ancora una volta - affrontato l'argomento relativo al cosiddetto potere di sostituzione del Datore di Lavoro in caso di sciopero dei propri Dipendenti.

Nell'esaminare il caso di specie, i Giudici della Cassazione, Sezione Lavoro, hanno affermato che si configura condotta antisindacale quando il Datore di Lavoro sostituisce i Lavoratori in sciopero con altri di livello superiore nel caso in cui le mansioni assegnate a questi ultimi non siano marginali e funzionalmente accessorie e complementari a quelle della loro posizione lavorativa. Ciò in quanto tale comportamento aziendale andrebbe a determinare ricadute negative sull'esercizio del diritto allo sciopero attraverso l'adozione di atti illegittimi e in contrasto con l'art. 2103 del codice civile.

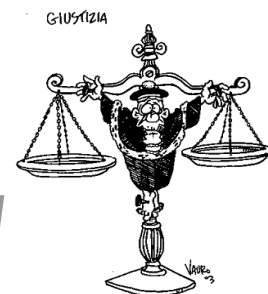
Viceversa, la Suprema Corte - confermando l'orientamento giurisprudenziale espresso in precedenza (si veda, ad esempio, Sentenza Cassazione, Sezione Lavoro, n. 2045 del 25/2/1998) - ha precisato che è lecito sostituire i Dipendenti in sciopero con Lavoratori non scioperanti della stessa qualifica o addirittura con Lavoratori aventi qualifica inferiore cui saranno riconosciuti i diritti previsti contrattualmente, senza così ledere i diritti dei Lavoratori sostituiti.

I Giudici di Cassazione, pertanto, con la Sentenza in questione hanno sancito che il comportamento antisindacale del Datore di Lavoro è configurabile allorché l'affidamento delle mansioni svolte dai Lavoratori in sciopero al Personale rimasto in servizio avvenga in violazione di norme di Legge o di Contratto collettivo in particolare dovendosi accertare, da parte del Giudice di merito, ove la sostituzione avvenga con Lavoratori di qualifica superiore o interinali, se l'adibizione dei primi a mansioni inferiori avvenga eccezionalmente, marginalmente e per specifiche e obiettive esigenze aziendali, quali quelle di non far interrompere la produzione.

Alla luce dei suddetti principi, la Suprema Corte ha rigettato il ricorso presentato da una Azienda nell'ambito di un contenzioso per condotta antisindacale (ex art. 28 dello Statuto dei Lavoratori), confermando la condanna decisa dalla Corte d'Appello di Firenze nei confronti della stessa Azienda.



Sui nostri siti,



il testo integrale della sentenza della Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, n. 12551 del 22 maggio 2018.