

## **Cassazione del 03.05.2011 n. 9715 - Il rifiuto di effettuare una delle prestazioni lavorative dovute non rientra nell'esercizio del diritto di sciopero e pertanto può essere oggetto di sanzione disciplinare**

Nel luglio del 2004 tra la S.p.A. Poste Italiane e le organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale è stato sottoscritto un accordo in base al quale l'agente di recapito (portalettere) titolare di una "zona" ricompresa all'interno di un'"area territoriale" era tenuto a sostituire gli agenti titolari di altre zone della stessa area in caso di loro assenza dal servizio entro un limite individuale mensile di 10 ore e con il limite giornaliero di 2 ore; per tali sostituzioni veniva prescritto un compenso complessivo pari a 35 euro da ripartire tra coloro che avrebbero partecipato alla sostituzione dell'assente. Il Cobas PT aderente alla Cub di La Spezia e provincia ha indetto un'astensione del lavoro consistente nel rifiuto delle prestazioni accessorie di sostituzione degli assenti in base all'accordo del luglio 2004. Alcuni lavoratori hanno aderito all'iniziativa e si sono astenuti dalle prestazioni accessorie. L'azienda ha applicato nei loro confronti sanzioni disciplinari per tale comportamento. Il Cobas ha promosso davanti al Tribunale di La Spezia un procedimento per repressione di comportamento antisindacale, sostenendo che con le sanzioni disciplinari l'azienda aveva attentato all'esercizio del diritto di sciopero. Il Giudice ha accolto il ricorso annullando le sanzioni con decreto che è stato confermato dallo stesso Tribunale in sede di opposizione. In grado di appello invece, la Corte di Genova ha escluso la configurabilità di un comportamento antisindacale in quanto ha ritenuto che la parziale astensione dal lavoro attuata dagli aderenti al Cobas non rientrasse nell'esercizio del diritto di sciopero. Il Cobas ha proposto ricorso per cassazione censurando la decisione della Corte genovese per violazione, in particolare, dell'art. 40 Cost. Rep., che tutela il diritto di sciopero.

La Suprema Corte (Sezione Lavoro n. 9715 del 3 maggio 2011 Pres. Foglia, Rel. Mancino) ha rigettato il ricorso. La questione - ha osservato la Corte - è di fondo: se il comportamento dei lavoratori che hanno aderito alla astensione proclamata dal Cobas è una forma di sciopero, la sanzione disciplinare è illegittima e la sua applicazione costituisce violazione della L. n. 300 del 1970, art. 28, in quanto lo sciopero è un diritto costituzionalmente sancito e il suo esercizio sospende il diritto al corrispettivo economico, ma rende immune il comportamento da sanzioni; se, al contrario, non è sciopero, il rifiuto della prestazione costituisce inadempimento parziale degli obblighi contrattuali e l'applicazione della sanzione disciplinare è legittima. Non esiste - ha ricordato la Corte - una definizione legislativa dello sciopero: i lineamenti del concetto sono stati individuati sul piano giuridico tenendo conto della storia e delle prassi delle relazioni industriali; peraltro, la stessa dottrina che chiede all'interprete questa attenzione al dato storico-sociologico ed una particolare duttilità ermeneutica, al tempo stesso precisa che non può essere definita sciopero ogni manifestazione di lotta che i soggetti agenti designino come tale. Lo sciopero - ha rilevato la Corte - nei fatti si risolve nella mancata esecuzione in forma collettiva della prestazione lavorativa, con corrispondente perdita della relativa retribuzione. Questa mancata esecuzione si estende per una determinata unità di tempo: una giornata, sempre che non si vada oltre quella che viene definita "minima unità tecnico temporale", al di sotto della quale l'attività lavorativa non ha significato esaurendosi in una erogazione di energie senza scopo. In tale logica - ha ricordato la Corte - la giurisprudenza, dopo alcune oscillazioni, riportò entro la nozione di sciopero anche la mancata prestazione di lavoro straordinario (Cass. 28 giugno 1976, n. 2480); l'astensione anche in questo caso ha una precisa delimitazione temporale e concerne tutte le attività richieste al lavoratore; al contrario, ci si colloca al di fuori del diritto di sciopero quando il rifiuto di rendere la prestazione per una data unità di tempo non sia integrale, ma riguardi solo uno o più tra i compiti che il lavoratore è tenuto a svolgere. E' il caso del c.d. sciopero delle mansioni, comportamento costantemente ritenuto estraneo al concetto di sciopero e pertanto illegittimo dalla giurisprudenza (Cass. 28 marzo 1986, n. 2214). Nel caso in esame - ha osservato la Cassazione - la Corte d'Appello di Genova ha accertato e motivato il perché "non si verte in tema di rifiuto di lavoro straordinario,

ma di diniego di prestare la propria attività secondo le modalità e in ottemperanza alle direttive disposte dal datore di lavoro". Il rifiuto di effettuare la consegna di una parte della corrispondenza di competenza di un collega assegnatario di altra zona della medesima area territoriale, in violazione dell'obbligo di sostituzione previsto dal contratto collettivo, pertanto, non è astensione dal lavoro straordinario, né astensione per un orario delimitato e predefinito, ma è rifiuto di effettuare una delle prestazioni dovute: situazione assimilabile a quella del c.d. sciopero delle mansioni, perché, all'interno del complesso di attività che il lavoratore è tenuto a svolgere, l'omissione concerne uno specifico di tali obblighi. L'astensione pertanto - ha concluso la Corte - non può essere qualificata sciopero e resta un mero inadempimento parziale della prestazione dovuta; di conseguenza, la sanzione disciplinare non è illegittima e il comportamento datoriale non è antisindacale; questa conclusione non solo è in linea con le coordinate generali prima tracciate, ma anche con la specifica giurisprudenza di legittimità sull'argomento: Cass. 25 novembre 2003, n. 17995, occupandosi di una situazione analoga, concernente il sistema di sostituzione entro l'ambito della c.d. areola (antecedente dell'area territoriale nell'organizzazione delle Poste), ha affermato che il rifiuto di effettuare la sostituzione del collega assente, è "rifiuto di esecuzione di una parte delle mansioni, legittimamente richiedibili al lavoratore" e "non costituisce esercizio del diritto di sciopero", con la conseguenza che deve escludersi l'antisindacalità della scelta datoriale di applicare una sanzione disciplinare