



Il lavoratore assente non è automaticamente un lavoratore scioperante.

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 9028 del 1° aprile 2019, ha stabilito come sia tacciabile di antisindacalità la condotta del datore di lavoro che applichi la trattenuta a titolo di adesione allo sciopero a tutti i dipendenti risultati assenti nel turno festivo coincidente con l'astensione dal lavoro.

Nel caso oggetto di pronuncia, il datore di lavoro aveva provveduto a inserire tutti i lavoratori nel turno festivo, coincidente con lo sciopero indetto dall'associazione di categoria, operando conseguentemente la trattenuta retributiva in maniera diffusa a tutti i lavoratori risultati assenti, aderenti o meno all'astensione.

In buona sostanza, secondo l'interpretazione datoriale, i lavoratori potevano essere o presenti o scioperanti e, di conseguenza, i lavoratori non presenti dovevano essere ritenuti lavoratori scioperanti; pertanto, tutti i lavoratori, anche coloro i quali risultavano assenti semplicemente perché giorno festivo, hanno subito la trattenuta stipendiale.

A tal proposito si rammenta tuttavia che, ai sensi dell'articolo 5 L. 260/1949 contenente "*disposizioni in materia di ricorrenze festive*", i lavoratori, in assenza di accordi individuali o collettivi, non sono obbligati a prestare la propria opera in occasione delle ricorrenze e che, ove ciò si verifici, è dovuto, in aggiunta alla normale retribuzione, un ulteriore compenso per le ore effettivamente prestate.

La società ricorrente, dal canto suo, ha sostenuto l'esistenza in azienda di una prassi consolidata secondo cui è onere del lavoratore comunicare l'assenza, ciò legittimando, in difetto, il datore di lavoro ad inserire ciascun lavoratore nel turno festivo ed ad operare conseguentemente la relativa trattenuta stipendiale in caso di coincidente astensione.

Tuttavia, la Corte d'appello ha respinto l'impugnativa di parte datoriale avverso la sentenza del giudice del lavoro che, accogliendo l'opposizione proposta dalla Cgil ex art. 28 L. 300/70, aveva dichiarato l'antisindacalità della condotta tenuta dalla società.

Ed infatti, sebbene lo sciopero - come ha ribadito la Corte di Cassazione (sent. n. 18195/2016) - non possa essere considerato alla stregua di un'assenza giustificata al pari della malattia o dell'infortunio, in quanto il suo esercizio determina un inadempimento degli obblighi contrattuali, il relativo diritto è riconosciuto dall'art. 40 della Costituzione quale forma di autotutela degli interessi dei lavoratori.

Sulla scorta dei richiamati principi, la Suprema Corte pertanto, ritenendo insussistente alcun obbligo di legge o di contratto a prestare attività lavorativa in occasione delle festività e, soprattutto, ritenendo non dimostrata l'esistenza della prassi aziendale invocata, ha ritenuto invalido il sillogismo operato dalla società.

In particolare, la Cassazione ha affermato come il comportamento datoriale, "*oltre a integrare un inadempimento parziale dell'obbligo retributivo*", abbia integrato un'azione di contrasto indiretta all'attività sindacale, in quanto idonea a forzare, con una concreta efficacia dissuasiva, la libertà sindacale dei lavoratori nonché a ledere le prerogative del sindacato, incidendo in modo oggettivo sulla possibilità di indire, in futuro, altri scioperi.