

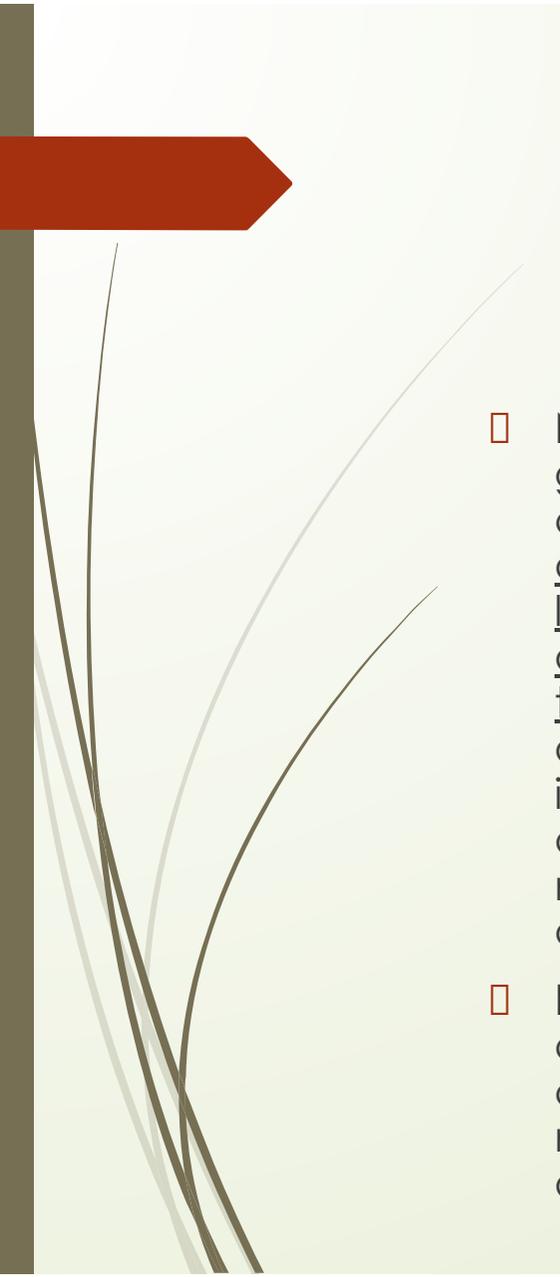
La discriminazione diretta dei lavoratori per motivi sindacali

Università degli Studi di Milano - Bicocca
Corso di laurea Economia e Commercio
A.A. 2021/22
Diritto del Lavoro
Prof. A. D'Amore
Appendice n. 1 a cura dell'Avv. Luca Pitzalis

Caso «Federazione Italiana Lavoratori dei
trasporti contro nota compagnia aerea»

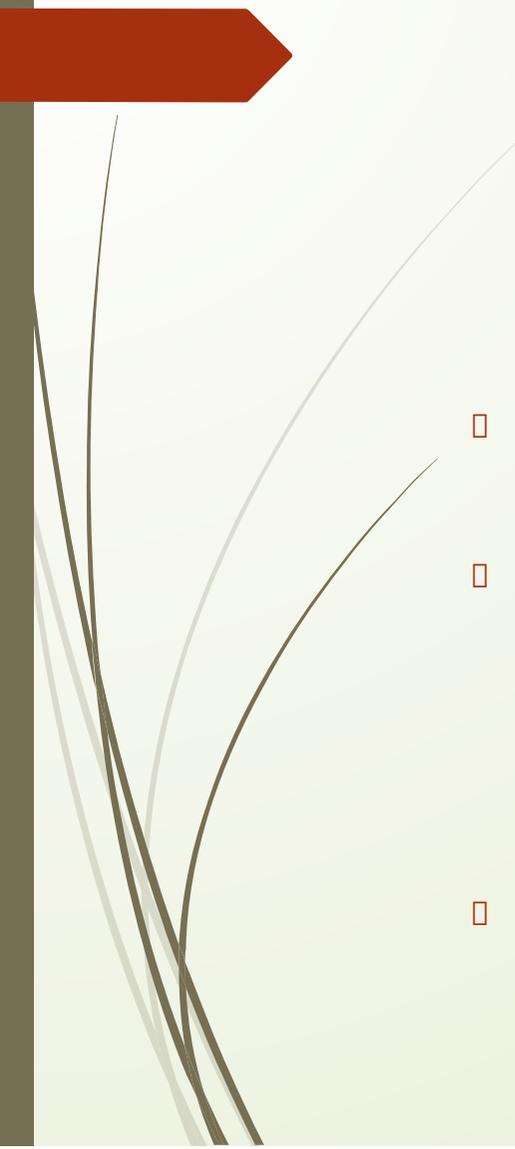
Cass. Civ. Sez. Unite – sentenza n. 20819 del 2021

- **Fatto:** la FILT, in qualità di ente esponenziale di interessi collettivi, ha convenuto in giudizio la compagnia aerea al fine di contestare la condotta discriminatoria tenuta dalla medesima compagnia aerea. Nello specifico, l'organizzazione sindacale rinveniva tale condotta nella clausola rubricata «Estinzione del contratto» contenuta nel contratto di lavoro applicato al personale di cabina operante in Italia. La clausola posta al vaglio dell'autorità giudiziaria stabiliva che il rapporto di lavoro sarebbe rimasto in vigore **fintanto che** «il personale di cabina di ... contatti direttamente con il datore di lavoro e non effettui interruzioni di lavoro (work stoppages) o qualunque altra azione di natura sindacale. Se ... o la società di mediazione di lavoro saranno obbligate a riconoscere qualunque azione collettiva di qualsiasi tipo, in questo caso il contratto dovrà intendersi annullato e inefficace e qualunque incremento retributivo o indennitario (allowance) o cambio turno concessi sotto la vigenza del presente contratto sarà ritirato».



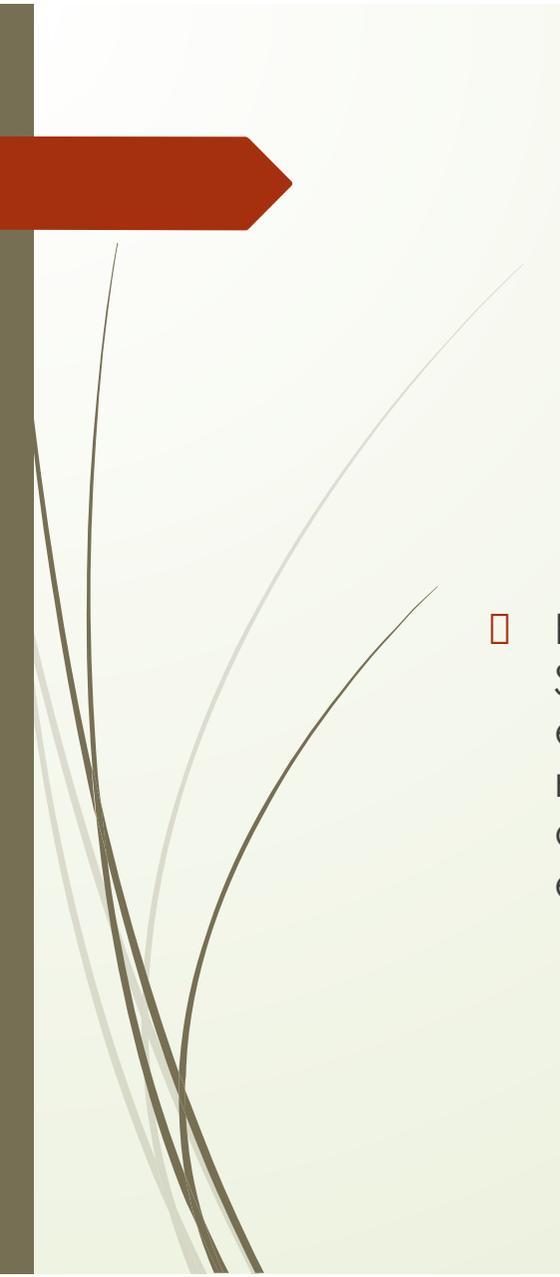
La violazione degli artt. 2, comma 1, lett. a) e 3, comma 1, lett. a) del D.Lgs. n. 216 del 2003

- Nella prospettazione dell'organizzazione sindacale, condivisa dall'autorità giudiziaria nei tre gradi di giudizio in cui è stata valutata la questione, la clausola sotto esame aveva lo scopo di impedire al personale di cabina della compagnia aerea di esercitare qualunque diritto sindacale, pena l'estinzione del rapporto di lavoro e il mancato riconoscimento di qualunque incremento della retribuzione o indennitario o di cambio di turno. La compagnia aerea, inoltre, non intratteneva alcun rapporto con le organizzazioni sindacali italiane e aveva inibito ai propri dipendenti di intrattenere rapporti con tali enti collettivi, come confermato anche dall'amministratore della compagnia aerea, il quale, pubblicamente - nonché nel corso dell'assemblea degli azionisti della compagnia - , aveva avallato tale prassi aziendale.
- Pertanto, per mezzo di tale clausola, la compagnia aerea ha tenuto un comportamento discriminatorio verso i lavoratori, atteso che l'accesso, le condizioni di lavoro e la permanenza nel rapporto di lavoro presso la medesima compagnia dipendevano dalla rinuncia da parte dei lavoratori a qualunque diritto sindacale.



La nozione di discriminazione diretta: l'interpretazione dell'art. 2, comma 1, lett. a) del D.Lgs. n. 216 del 2003 alla luce della direttiva 2000/78 CE e delle pronunce della Corte di Giustizia Europea (tra tutte, cfr. causa 33/76, Rewe);

- L'art. 2, comma 1, lett. a) del D.Lgs. n. 216 del 2003 stabilisce che si è in presenza di una **discriminazione diretta** «quando, per religione, per convinzioni personali, per handicap, per età o per orientamento sessuale, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga».
- Secondo la Suprema Corte, come evidenziato nella sentenza in esame, «**l'espressione "convinzioni personali"** deve essere interpretata in tale contesto, come formula di chiusura del sistema, nel senso che le opinioni del lavoratore, che possono riguardare temi diversi tra cui anche l'esercizio dei diritti sociali (associazione sindacale, sciopero), anche con una proiezione dinamica e fattuale (adesione ad una associazione sindacale, esercizio del diritto di sciopero), non possono legittimare una condotta discriminatoria, che cioè non consenta al lavoratore di esercitare in situazione di parità i propri diritti...Nell'espressione "convinzioni personali", richiamata del D.Lgs. n. 216 del 2003, artt. 1 e 4, caratterizzata dall'eterogeneità delle ipotesi di discriminazione ideologica estesa alla sfera dei rapporti sociali, va quindi, ricompresa la discriminazione per motivi sindacali (si. v. Cass., sentenza n. 1 del 2000)».
- La violazione della norma si verifica indipendentemente dal fatto che si siano già prodotti effetti dannosi per i lavoratori a causa della condotta discriminatoria; è sufficiente, infatti, che la condotta tenuta dal datore di lavoro abbia una valenza discriminatoria. Nel caso di specie, sia il carattere dissuasivo della clausola in esame sia le esternazioni pubbliche dell'amministratore della compagnia aerea hanno fatto propendere per la valenza discriminatoria della condotta tenuta da quest'ultima.



La tutela costituzionale della libertà in tutte le sue declinazioni: di riunione, di associazione, di espressione e sindacale ex artt. 17, 18, 21 e 39 Cost.; la tutela unionista della libertà sindacale ai sensi dell'art. 12 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea

- Per «convinzioni personali», come correttamente evidenziato dalla Suprema Corte, si presume uno spazio di libertà entro cui il singolo deve essere tutelato contro qualunque discriminazione. In questo spazio di libertà non può che ricomprendersi dunque anche la libertà sindacale, quale diritto fondamentale del singolo di associarsi in sindacati o di aderirvi, esercitando i relativi diritti che ne derivano.



Discriminazione diretta contro discriminazione indiretta

- L'art. 2, lett. b), del D.Lgs. 216 del 2003 stabilisce che si è in presenza di una **discriminazione indiretta** «quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri **possono mettere le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di handicap, le persone di una particolare età o di un orientamento sessuale in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone**».
- La discriminazione indiretta si verifica in tutti quei casi in cui una determinata condotta, seppur esternamente possa presentarsi come legittima, abbia invero lo scopo di discriminare l'individuo per ragioni di religione o ideologia di altra natura, handicap, età etc (Caso Meints, Corte di Giustizia Europea, causa 57/96: concessione vantaggi sociali sulla base del criterio della residenza, il quale svantaggia i lavoratori migranti a favore di quelli nazionali).

L'art. 28 dello Statuto dei Lavoratori

- Generalmente, la tutela giurisdizionale contro comportamenti del datore di lavoro finalizzati ad impedire e/o a limitare l'esercizio dei diritti sindacali dei lavoratori e del diritto di sciopero viene assicurata dal rimedio di cui all'art. 28 della Legge 300/1970 («Statuto dei Lavoratori»). Tale rimedio è specificamente diretto, infatti, a reprimere tutte quelle condotte tenute dal datore di lavoro contro il bene tutelato dalla norma (attività sindacale, libertà sindacale, diritto di sciopero). La disposizione, al pari di quella stabilita dal D.Lgs. N. 150/2011, è una norma di chiusura del sistema.
- La norma è costruita dal legislatore in modo tale da individuare la condotta sanzionata sulla base dell'idoneità di quest'ultima a ledere il bene protetto dalla norma, senza dunque una identificazione precisa della condotta antisindacale vietata.



La procedura dell'art. 28

- L'azione si propone con ricorso avanti al Tribunale, in funzione di Giudice del Lavoro, del luogo ove si è verificata la condotta antisindacale.
- I soggetti legittimati a proporre il ricorso sono: associazioni sindacali nazionali, ovvero associazioni che abbiano una struttura organizzativa articolata a livello nazionale e che svolgano attività sindacale su tutto o su un'ampia parte del territorio nazionale (Cass. civ. 128885/2014), organismi locali di sindacati, purché questi ultimi abbiano una operatività a livello nazionale.
- Il procedimento si conclude con l'emissione di un decreto con il quale il Tribunale, se ravvisa una condotta antisindacale, ordina la cessazione di tale condotta e la rimozione degli effetti causati da quest'ultima. Entro 15 gg dalla comunicazione del decreto può essere proposta impugnazione.

Procedure a confronto: art. 28 del D.Lgs. n. 150 del 2011 vs. art. 28 dello Statuto dei Lavoratori

	Procedura art. 28 del D.Lgs. N. 150/2011	Procedura art. 28 dello Statuto dei Lavoratori
Atto introduttivo	Ricorso 702bis c.p.c.	Ricorso ordinario
Competenza	Tribunale del luogo dove ha domicilio il ricorrente	Tribunale del luogo dove si è verificata la condotta
Soggetti legittimati a proporre ricorso	Rappresentanze locali delle organizzazioni nazionali maggiormente rappresentative a livello nazionale muniti di delega ovvero anche senza delega ove il soggetto potenzialmente danneggiato dalla condotta non sia individuabile.	Organismi locali di sindacati operanti a livello nazionale e associazioni sindacali nazionali.
Onere probatorio	Semplificazione onere: sufficiente prova di elementi da cui si presuma condotta discriminatoria (anche solo dati statistici)	Ordinario onere probatorio



GRAZIE