



FONDAZIONE BANCO NAPOLI

QUADERNI DELL'ARCHIVIO STORICO

Nuova serie online 12





FONDAZIONE BANCO DI NAPOLI

QUADERNI DELL'ARCHIVIO STORICO

*12 - Nuova serie online
Primo fascicolo del 2025*

Fondazione Banco di Napoli

Quaderni dell'Archivio Storico, periodico semestrale fondato da Fausto Nicolini

Anno 2025, Fascicolo 1, num. 12 Nuova serie

Comitato scientifico:

Filomena D'Alto, *Storia del diritto medievale e moderno, Campania Vanvitelli*; Francesco Dandolo, *Storia economica, Napoli Federico II*; Ileana Del Bagno, *Storia del diritto medievale e moderno, Salerno*; Giovanni Farese, *Storia economica, Università Europea di Roma*; Paolo Guerrieri, *Economia politica, Sapienza Università Roma*; Dario Luongo, *Storia del diritto medievale e moderno, Napoli Parthenope*; Antonio Milone, *Storia dell'arte, Napoli Federico II*; Manuela Mosca, *Storia del pensiero economico, Lecce UniSalento*; Marianne Pade, *Filologia classica e umanistica, Aabrus*; Nunzio Ruggiero, *Letteratura italiana, SOB Napoli*; Gaetano Sabatini, *Storia economica, Roma Tre*; Francesco Senatore, *Storia medievale, Napoli Federico II*; Massimo Tita, *Storia del diritto medievale e moderno, Campania Vanvitelli*; Oreste Trabucco, *Storia della filosofia e della scienza moderna, Bergamo*; Rafael Jesus Valladares Ramíres, *Consejo Superior de Investigaciones Científicas, Madrid*

Redazione: Renato Raffaele Amoroso, *Napoli Federico II*; Alessia Esposito, *Cartastorie*; Gloria Guida, *Fondazione Banco di Napoli*; Sabrina Iorio, *Cartastorie*; Yarin Mattoni, *Salerno*; Rita Miranda, *Napoli Federico II*; Francesco Oliva, *Napoli Federico II*; Sergio Riolo, *Cartastorie*, Andrea Zappulli, *Cartastorie*

Segretario di redazione: Andrea Manfredonia, *Cartastorie*

Direttore scientifico: Giancarlo Abbamonte, *Filologia greca e latina, Napoli Federico II*

Vicedirettore scientifico: Luigi Abetti, *Fondazione Banco di Napoli*

Direttore responsabile: Orazio Abbamonte, *Campania Vanvitelli*

ISSN 1722-9669

Norme per i collaboratori: Si veda la pagina web:

<https://www.ilcartastorie.it/ojs/index.php/quaderniarchiviostorico/information/authors>

Gli articoli vanno inviati in stesura definitiva al segretario di redazione. Dott. Andrea Manfredonia, Fondazione Banco Napoli, Via dei Tribunali, 214 – 80139 Napoli, o per mail all'indirizzo: qasfbn@fondazionebanconapoli.it

I *Quaderni* recensiranno o segneranno tutte le pubblicazioni ricevute. Libri e articoli da recensire o da segnalare debbono essere inviati al direttore responsabile, prof. Giancarlo Abbamonte, c/o Fondazione Banco Napoli, Via dei Tribunali, 214 – 80139 Napoli, con l'indicazione "Per i *Quaderni*".

I *Quaderni* sono sottoposti alla procedura di peer review, secondo gli standard internazionali.

Reg. Trib. di Napoli n. 354 del 24 maggio 1950.

L'immagine della copertina riproduce una fotografia dell'artista Antonio Biasucci, pubblicata nel catalogo della mostra Codex (Napoli, Museo Archeologico Nazionale, 19 maggio – 18 luglio 2016), pubblicato dalla Casa Editrice Contrasto (Roma 2016).

La Direzione della Rivista e della Fondazione ringraziano l'autore e l'editore per averne autorizzato la riproduzione.

ERRATA CORRIGE

Segnaliamo ai Lettori che nel precedente numero dei *Quaderni dell'Archivio Storico* (n. 11 della Nuova serie online; secondo fascicolo del 2024), nell'articolo di Oreste Trabucco, intitolato *Fausto Nicolini e i Galiani*, alla p. 153, al posto di «del volume VIII di quella sua creatura editoriale che era il “Bollettino dell'Archivio Storico del Banco di Napoli”» si deve leggere: «del volume VIII di quella sua creatura editoriale che era la «Biblioteca del “Bollettino” storico» del Banco di Napoli».

Ci scusiamo con i lettori e con l'autore.

Il direttore e la redazione

SOMMARIO

Segni del tempo

MAURIZIO BETTINI

La diacultura e il suo *inventor*

9

Studi e archivio

ROBERTO DELLE DONNE

Il medioevo reinventato: note di lettura su Marina Gazzini

19

GIUSEPPINA D'ANTUONO

Per una storia transnazionale della “circolazione”
dell'*Istoria civile del Regno di Napoli* di Pietro Giannone
(secoli XVIII-XX)

33

ANIELLO D'IORIO

La memoria ritrovata. La prima riproduzione dei ritrovamenti
ercolanesi

63

GAETANO SABATINI E SIMONE MISIANI

Ferdinando Galiani e le idee economiche del Settecento napoletano
negli studi da Fausto Nicolini a Luigi De Rosa

109

RAFFAELE LA REGINA

Banco di Napoli e SVIMEZ: interazioni e sinergie
per lo sviluppo del Mezzogiorno nell'Italia repubblicana (1946-1948)

153

YARIN MATTONI

Il licenziamento del lavoratore dirigente sindacale.
Lineamenti storico-giuridici 177

Discussioni e recensioni

Mattia Muscherà, rec. a Guido Carli, *Per la stabilità monetaria e il mercato. Gli interventi su «Bancaria» negli anni da Governatore*, a cura di Federico Pascucci 217

Mattia Bruni, rec. a Valerio Torreggiani, *La Banca che cambia. Il ruolo di Felice Gianani nelle trasformazioni bancarie degli anni Ottanta* 227

Corrado Bonifazi, rec. a Federico Benassi e Francesco Dandolo (a cura di), *Due approdi sul Mediterraneo. Migrazioni e presenza straniera a Genova e a Napoli* 233

Renato Raffaele Amoroso, rec. a Anna Carfora – Annalisa Guida, *Le parole della migrazione* 239

Studi e archivio

YARIN MATTONI*

IL LICENZIAMENTO DEL LAVORATORE
DIRIGENTE SINDACALE.
LINEAMENTI STORICO-GIURIDICI

Abstract

Il saggio ripercorre la giurisprudenza sul licenziamento del lavoratore rappresentante sindacale indicando i principali problemi sorti sul tema in cinquanta anni di esperienza applicativa. Il lavoro si sofferma sull'elaborazione dell'inservanza delle norme procedurali stabilite in sede collettiva quale ulteriore profilo di antisindacalità, operazione volta a conferire una tutela più intensa rispetto a quella di natura risarcitoria garantita dalla disciplina originaria dell'istituto.

The essay reviews the case law on the dismissal of trade union representatives, highlighting the main issues that have arisen on this subject in fifty years of practical experience. The work focuses on the development of non-compliance with the procedural rules established «collective agreements as a further aspect of anti-union behaviour, an operation aimed at providing more intensive protection than that of a compensatory nature guaranteed by the original regulations of the institution.

Keywords: Dismissal, Trade union representatives, Statuto dei lavoratori, Repression of anti-union conduct, Trade union autonomy

* Università degli Studi di Salerno, ymattoni@unisa.it

1. *La tutela privilegiata dei sindacalisti interni. La disciplina convenzionale*

L'accordo interconfederale del 7 agosto 1947 "per la costituzione e il funzionamento delle Commissioni interne", stipulato tra la Confindustria e la CGIL, limitava l'esercizio del diritto di recesso del datore di lavoro introducendo per i componenti di quelle forme di rappresentanza aziendale una speciale tutela contro i licenziamenti¹. L'efficacia del recesso datoriale veniva subordinata al rilascio di un nulla osta da parte delle organizzazioni sindacali rappresentative del lavoratore e dell'azienda. Se il nulla osta non veniva concesso, si seguiva la procedura prevista dall'accordo medesimo per i licenziamenti individuali: la direzione aziendale doveva comunicare la propria volontà di licenziare il lavoratore alla Commissione interna, e se l'esame della questione tra quest'ultima e la direzione stessa aveva esito negativo, la Commissione medesima o il sindacato di categoria deferivano il caso ad un Collegio arbitrale, che decideva sulla legittimità del licenziamento. Se gli arbitri accertavano che l'adozione del provvedimento datoriale era stata determinata da motivi attinenti allo svolgimento delle funzioni attribuite alla Commissioni interne, il licenziamento era considerato «assolutamente ingiustificato» e veniva disposta la continuazione del rapporto di lavoro².

L'accordo veniva rinnovato l'8 maggio 1953. Concluso tra Confindustria, CGIL, CISL e UIL, esso privava le Commissioni interne del compito di intervenire nelle vertenze per i licenziamenti. Il nuovo art. 14, «nel concorde intento di prevenire i licenzia-

¹ Sull'istituto della Commissione interna, v. Smuraglia 1975, 53-55. La tutela veniva prevista anche contro i trasferimenti, che però esulano dall'oggetto del presente lavoro.

² Il testo integrale dell'accordo è visionabile su <https://www.mirafiori-accordielotte.org/rappresentanza/commissioni-interne/accordo-7-agosto-1947/>.

menti ingiustificati dei membri delle Commissioni Interne e dei Delegati d'Impresa e possibilità di turbamenti in occasione» degli stessi, confermava che i lavoratori rivestenti tali incarichi non potevano essere licenziati in mancanza del nulla osta degli organismi territoriali delle associazioni sindacali rappresentative delle parti del rapporto di lavoro. Il datore di lavoro era pertanto obbligato a comunicare il licenziamento all'Associazione Industriali, la quale a sua volta informava l'organizzazione sindacale del lavoratore affinché quest'ultima richiedesse «un esame conciliativo» del provvedimento. Il licenziamento diventava operativo se il nulla osta veniva rilasciato o se il sindacato non instaurava la procedura conciliativa. Se il nulla osta non veniva ottenuto, il lavoratore poteva ricorrere ad un Collegio arbitrale.

Esperito inutilmente il tentativo di conciliazione, nel caso in cui in sede di giudizio il licenziamento fosse risultato dipendente dallo svolgimento «degli specifici compiti spettanti alle Commissioni Interne», esso veniva dichiarato inefficace dal Collegio, che ordinava la reintegrazione del lavoratore. Dispiegando però la decisione arbitrale solo effetti obbligatori, se l'imprenditore violava l'ordine il dipendente licenziato poteva chiedere soltanto la risoluzione del contratto e ottenere il risarcimento del danno³.

Quando invece gli addebiti a carico del lavoratore delegato sindacale non venivano sufficientemente provati o non venivano ritenuti gravi al punto da giustificare il provvedimento espulsivo, il Collegio ordinava al datore di lavoro di versare in favore dell'interessato «un indennizzo speciale» variabile dalle cinque alle otto mensilità retributive⁴. Gravavano quindi sul dipendente membro

³ Si v. Sezione Centrale di Organizzazione della C.G.I.L. (a cura di) [s.d.], 13-16, consultabile su https://archiviodocumenti.cgiltoscana.it/opuscoli/com-piti_commissioni_interne.pdf. Cfr. Giugni 1953, 252-258.

⁴ V. il punto 5) dell'art. 14 dell'accordo interconfederale 8 maggio 1953 in

di Commissione interna – come sui lavoratori comuni – le conseguenze del mancato raggiungimento della prova da parte del datore di lavoro: la procedura non assicurava al Commissario licenziato senza giustificato motivo il diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro, ma soltanto quello di percepire un'indennità.

Un ulteriore rinnovo veniva siglato il 18 aprile 1966. Il nuovo accordo – tuttora vigente – confermava la procedura, precisando che il licenziamento doveva essere comunicato per iscritto al lavoratore, il quale aveva diritto «di chiederne la motivazione», e che «grava[va] sul datore di lavoro l'onere della prova dei fatti posti a base del motivo addotto a giustificazione del licenziamento»⁵. Se veniva appurata l'assenza di motivi di rappresaglia, la disposizione rinviava alle norme dell'accordo interconfederale sui licenziamenti individuali del 29 maggio 1965: pertanto, se le prove addotte venivano reputate insufficienti, era previsto in favore del lavoratore – se l'azienda decideva di non dare seguito all'invito del Collegio di riassumere il licenziato – una penale di importo non superiore a dodici mensilità di retribuzione⁶.

La progressiva sostituzione delle Commissioni interne con le strutture rappresentative emerse dalle lotte operaie al termine degli anni Sessanta non ha travolto la procedura regolata dall'art. 14

Sezione Centrale di Organizzazione della C.G.I.L. (a cura di) [s.d.], 14. Papaleoni 1981, 2417.

⁵ V. i punti 1) e 4) dell'art. 14 dell'accordo interconfederale del 18 aprile 1966 per la costituzione ed il funzionamento delle Commissioni Interne, in https://archiviodocumenti.cgiltoscana.it/opuscoli/accordo_inter_66.pdf.

⁶ Punto 5) dell'art. 14 dell'accordo interconfederale del 18 aprile 1966 per la costituzione ed il funzionamento delle Commissioni Interne, in https://archiviodocumenti.cgiltoscana.it/opuscoli/accordo_inter_66.pdf. Cfr. Papaleoni 1981, 2417. Per il testo dell'accordo interconfederale del 29 maggio 1965 sui licenziamenti individuali, Università di Firenze. Istituto di Diritto del lavoro 1967, 325-330 (si v. spec. art. 11, 328).

dell'accordo del 1966, da allora richiamata ed estesa dalla contrattazione collettiva ai dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali.

2. Segue. *La disciplina legislativa*

La l. 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. Statuto dei lavoratori) introduceva all'art. 18, co. 4-7 per i lavoratori dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali una specifica normativa contro i licenziamenti.

L'art. 10 del disegno di legge governativo aveva previsto la reintegrazione nel posto di lavoro come conseguenza della dichiarazione di nullità del licenziamento discriminatorio⁷, al quale l'art. 14 del progetto medesimo parificava il licenziamento ingiustificato del lavoratore dirigente sindacale⁸. Per quest'ultimo il terzo comma dell'art. 10 introduceva la possibilità di ottenere in corso di causa un'ordinanza che disponesse l'immediata reintegrazione. La disposizione veniva formulata per riammettere nelle fabbriche i dirigenti delle r.s.a. in tempi celeri ma, sovvertendo la regola posta dall'art. 5 della l. 15 luglio 1966, n. 604 sui licenziamenti individuali, poneva a carico del lavoratore l'onere di provare sommariamente l'illegittimità del licenziamento⁹.

⁷ Art. 10, co. 1 d.d.l. n. 738: "La sentenza che dichiara la nullità del licenziamento a norma dell'articolo 4 della legge 15 luglio 1966, n. 604, comporta l'obbligo del datore di lavoro di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro. Il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza è tenuto, per ogni giorno di ritardo, al pagamento, a favore del Fondo adeguamento pensioni, di una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratore, ferma la corresponsione a quest'ultimo di quanto dovutogli in virtù del rapporto di lavoro, fino alla data della reintegrazione". Il testo dell'articolo è pubblicato in "Rivista di Diritto del Lavoro", 1969, III, 154, nonché in Gaeta 2020, 162-163.

⁸ Art. 14 d.d.l. n. 738: "Si presume intimato in violazione dell'articolo 4 della legge 15 luglio 1966, n. 604, il licenziamento dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 11 della presente legge, quando il datore di lavoro non abbia fornito la prova della giusta causa o del giustificato motivo". (v. "Rivista di Diritto del Lavoro", 1969, III, 155; Gaeta 2020, 163).

⁹ Art. 10, co. 3 d.d.l. n. 738: "Nell'ipotesi di licenziamento dei dirigenti

Nel presentare lo schema di legge alla Presidenza del Senato, il Ministro del lavoro Giacomo Brodolini evidenziava come la disposizione rispondesse alla pressante esigenza di garantire una protezione particolarmente efficace ai lavoratori dirigenti sindacali. Una «più sollecita loro reintegra» avrebbe contestualmente tutelato anche il sindacato, che, a causa dell'estromissione del sindacalista «capace nella tutela degli interessi dei lavoratori», subiva l'interruzione dell'azione rivendicativa in fabbrica. La prescrizione costituiva specificazione del fine della legge, annunciato nella medesima occasione, di «assicurare compiuta tutela dei lavoratori nelle aziende [...], con particolare riferimento ai problemi della libertà di espressione di pensiero, della salvaguardia dei lavoratori e delle loro rappresentanze nelle aziende»¹⁰. La relazione governativa sembrava così porre maggiormente in rilievo l'interesse collettivo, pregiudicato dall'interruzione dell'azione rivendicativa del sindacato.

Fu la Commissione Lavoro del Senato ad estendere la sanzione della reintegrazione dalle sole ipotesi di licenziamento ingiustificato dei dirigenti delle r.s.a. e discriminatorio a tutti i casi di licenziamento invalido, ponendo l'onere della prova della legittimità del recesso a carico del datore di lavoro. Nel suo testo definitivo, lo Statuto dei lavoratori, considerando i lavoratori rappresentanti sindacali all'interno dell'azienda maggiormente esposti per tale loro qualità alle eventuali azioni ritorsive da parte dell'imprendito-

sindacali di cui all'articolo 14, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisca mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, può disporre con ordinanza, quando la domanda è sufficientemente provata, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro".

¹⁰ Sull'art. 10 del progetto governativo, v. Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro, Relazione del Ministro del lavoro e della previdenza sociale Brodolini, "Rivista di Diritto del Lavoro", 1969, III, 135-150 e spec. 145.

re, volte per loro tramite a depotenziare o neutralizzare la presenza del sindacato nel luogo di lavoro, confermava per tale categoria una tutela speciale contro i licenziamenti.

Ai sensi dei commi 4 e 5 dell'art. 18, i lavoratori dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali e candidati o membri di Commissioni interne¹¹ possono, insieme al sindacato cui essi abbiano aderito o conferito mandato, presentare un'istanza volta ad ottenere dal giudice un'ordinanza di provvisoria e immediata reintegrazione in corso di causa, in attesa della pronuncia definitiva. L'emissione del provvedimento cautelare viene subordinata alla valutazione sommaria della irrilevanza o insufficienza degli elementi di prova forniti dal datore di lavoro convenuto in ordine alla liceità del licenziamento¹². L'ordinanza provvisoria anticipa i probabili effetti della sentenza, e dunque il termine di decorrenza dell'obbligo di pagare la retribuzione, assicurando l'effettiva efficacia della decisione definitiva. L'ultimo comma della disposizione punisce l'imprenditore inottemperante all'ordinanza o alla sentenza di reintegrazione con il versamento al Fondo adeguamento pensioni di una somma aggiuntiva di importo pari alla retribuzione spettante al lavoratore, per ogni giorno di ritardo.

¹¹ L'art. 22 St. lav. sancisce che le disposizioni dell'art. 18 si applicano ai candidati a membro della Commissione interna fino al termine del terzo mese successivo a quello dell'elezione e a tutti gli altri lavoratori fino alla fine dell'anno successivo a quello in cui è cessato l'incarico.

¹² V. l. 20 maggio 1970, n. 300, art. 18, co. 4-7. Ai sensi del quinto comma dell'art. 18, l'ordinanza può essere impugnata con reclamo davanti al Giudice che l'ha pronunciata. All'epoca dell'emanazione dello Statuto il Giudice competente era il Pretore, al quale l'art. 6 della legge sui licenziamenti individuali (l. 15 luglio 1966, n. 604) attribuiva la cognizione delle controversie derivanti dall'applicazione della legge stessa. L'ordinanza è inoltre revocabile con la sentenza che definisce il giudizio (art. 18, co. 6 St. lav.).

3. *I provvedimenti giurisdizionali ex art. 18, co. 4 St. lav.*

Può dirsi pressoché isolata una pronuncia del Pretore di Trento del 1971 secondo cui l'art. 14 dell'accordo confederale del 18 aprile 1966 doveva ritenersi implicitamente abrogato dalla normativa statutaria. Un lavoratore membro di un comitato sindacale di coordinamento aveva impugnato il licenziamento, avvenuto senza il previo rilascio del nulla osta prescritto dall'accordo. Per il Giudice lo Statuto dettava una disciplina più completa per il lavoratore investito di funzioni sindacali, al quale in caso di licenziamento veniva offerta la possibilità di attivare una procedura giudiziale diretta ad ottenere la reintegrazione nel posto di lavoro, sanzione non prevista dalla regolamentazione collettiva. Ma, poiché la legge all'art. 22 richiedeva il preventivo nulla osta soltanto per le ipotesi di trasferimento, il giudicante rigettava la domanda¹³.

Di contrario avviso era il Pretore parmense, per il quale – diversamente da quanto sosteneva la ditta convenuta – la disciplina legislativa era più sfavorevole al delegato sindacale, dal momento che essa non obbligava l'imprenditore all'osservanza di una procedura preliminare, ma si limitava a regolamentare l'impugnativa del licenziamento da parte del dirigente sindacale. Un lavoratore membro del "comitato d'impresa" aveva impugnato il licenziamento disposto senza la preventiva richiesta del nulla osta prevista dall'art. 14 dell'accordo del 18 aprile 1966, che era stato recepito dal contratto collettivo nazionale di lavoro 3 dicembre 1969 del settore edilizio. Nella fattispecie, in occasione di precedenti trattative i sindacati dei lavoratori di categoria avevano comunicato all'organizzazione datoriale di optare per la disciplina statutaria dell'attività sindacale e di non avvalersi di quella contrattuale, ma per il giudicante tale scelta non vincolava il

¹³ Pretura di Trento (ord.), 21.05.1971, Pret. Capozzi, Dallapiccola, Fiom, Fim e Uilm c. S.p.A. I.r.e.t., "Il Foro Italiano", 1971, I, 2004-2020; "Il Diritto del Lavoro", 1971, II, 388-394.

magistrato, poiché la lettera, non potendo configurarsi come contratto collettivo, non poteva disapplicare la previgente regolamentazione pattizia in materia. Pertanto, la normativa collettiva andava applicata al licenziamento dei rappresentanti sindacali degli operai edili; né si profilava la sua nullità per contrasto con l'art. 18 St. lav., perché questo non assicurava un trattamento più favorevole.

Il Pretore precisava che l'accordo interconfederale recepito nel contratto collettivo disciplina l'obbligatoria fase preliminare all'intimazione del recesso, mentre le norme contenute nello Statuto dei lavoratori regolamentano la procedura per impugnare il licenziamento, la quale presuppone logicamente che esso sia già avvenuto. La normativa pattizia garantisce al lavoratore che le associazioni sindacali effettuino un controllo preventivo sul licenziamento:

poiché l'obbligo del datore di lavoro di osservare tale procedura si inserisce nella fase di formazione del negozio di licenziamento, indubbiamente ne condiziona il perfezionamento, essendo quella procedura un elemento essenziale del processo formativo del negozio stesso, o quantomeno, la validità o la efficacia.

Il Giudice, senza valutare la rilevanza e la sufficienza degli elementi di prova forniti dalla società convenuta in ordine alla giustificazione del licenziamento, dichiarava perciò invalido il recesso ed emetteva ordinanza di immediata reintegra¹⁴.

Analogamente, pochi anni dopo il Tribunale romano, ritenendo anch'esso la disposizione dell'accordo interconfederale non superata dall'art. 18, co. 4 St. lav., dichiarava illegittimo il licenziamento in tronco di una lavoratrice rappresentante sindacale comminato senza il nulla osta in seguito al rilascio da parte di quest'ultima di un'intervista a "L'Unità" sull'atteggiamento dell'azienda convenu-

¹⁴ Pretura di Parma (ord.), 09.12.1971, Giud. De Luca, Achenza, Fillea-Cgil c. Ditta Galvani, "Il Foro Italiano", 1972, I, 1452-1457.

ta nel corso di una vertenza per il rinnovo del contratto collettivo. Per il Collegio le tutele statutaria e convenzionale avevano differenti tempi di attuazione, dal momento che la disciplina collettiva interveniva prima del recesso al fine di evitarlo e quella legislativa «manifesta[va] efficacia dopo il licenziamento per eliminarne gli effetti mediante immediata reintegra». Nella fattispecie, l'art. 14 dell'accordo era stato recepito dal c.c.n.l. 12 dicembre 1969 per i dipendenti delle industrie chimiche e farmaceutiche e la violazione della normativa collettiva rivelava l'intenzione della società datrice di danneggiare la posizione delle organizzazioni sindacali aziendali. La tutela legislativa non aveva caducato quella collettiva, e la violazione della disciplina pattizia appariva come un atto di ritorsione in risposta a concomitanti manifestazioni sindacali¹⁵.

3.1 *L'estensione soggettiva della tutela privilegiata*

Una delle prime questioni ad essere sollevate dalla disciplina del licenziamento dei dirigenti sindacali interni riguardò la sua estensione ai nuovi organismi rappresentativi sorti all'interno delle fabbriche con le rivendicazioni operaie del 1968-69 e che le Confederazioni avevano poi riconosciuto quali proprie strutture di base.

Un indirizzo, poi rivelatosi maggioritario, prediligendo la *ratio* della norma rispetto alla formulazione letterale della disposizione – che richiamava espressamente i lavoratori di cui all'art. 22 St. lav. (dirigenti delle r.s.a., nonché candidati e membri di commissione interna) –, estese la tutela a quelle nuove forme di organizzazione nate all'interno delle fabbriche.

Con ordinanza emessa ad un anno esatto dalla promulgazione dello Statuto, il Pretore di Milano Romano Canosa disponeva l'immediata reintegrazione di un lavoratore delegato di reparto, sta-

¹⁵ Tribunale di Roma, 24.07.1974, Pres. Sardo, Est. Atzeni, Filcea-Cgil di Roma c. S.n.c. Tubi Lux, "Rivista giuridica del lavoro", 1975, II, 726-733.

bilendo che anche i delegati di reparto o i membri dei consigli di fabbrica usufruivano della tutela prevista dalla legge per i dirigenti delle r.s.a. in ordine a trasferimenti e licenziamenti. L'estensione della tutela speciale ad altre figure rappresentative era resa indifferibile da «ragioni socio-storiche». Il giudicante ricordava infatti come, a partire dalle rivendicazioni operaie dell'«autunno caldo», i delegati di reparto, eletti dagli operai all'interno delle singole unità produttive, avevano assorbito le funzioni delle Commissioni interne occupandosi della gestione dei contratti collettivi e contrattando sulle questioni relative ai diversi aspetti dell'organizzazione del lavoro. Inoltre, già molti erano i contratti aziendali che estendevano a tali nuovi organi le garanzie previste per i membri delle Commissioni interne. Lo svolgimento di fatto degli stessi compiti che la legge affidava ai dirigenti delle r.s.a. e ai componenti delle Commissioni interne esprimeva i delegati di reparto agli stessi «pericoli» di rappresaglia e ciò implicava «identità di conseguenze» in ordine alla loro protezione. Per il giudice, tale approccio interpretativo estensivo era conforme alla *ratio* dello Statuto, in quanto idoneo a farne un uso «più vitale e, pertanto, assai più autentico, di regolatore di una realtà in rapido, crescente sviluppo»¹⁶.

La società convenuta chiedeva la revoca dell'ordinanza di reintegra, che però veniva confermata con decreto del novembre successivo. Il Pretore, al quale la parte ricorrente aveva mosso il rilievo di aver «compiuto opera non di applicazione, bensì di «creazione del diritto»», reputava indispensabile compiere in premessa una digressione «sul complesso problema» del «rapporto tra il giudice e la legge». Concordando con un anonimo autore citato, egli

¹⁶ Pretura di Milano (ord.), 20.05.1971 (ord.), Giud. Canosa, Calandra c. S.p.A. Alfa Romeo, «Il Foro Italiano», 1972, I, 1500-1503. L'ordinanza è altresì pubblicata su «Massimario di giurisprudenza del lavoro», 1971, I, 263-265, ma con l'indicazione dell'erronea data del 24 maggio nell'intestazione.

individuava il significato dell'espressione "intenzione del legislatore", contenuta nell'art. 12 delle preleggi, nello «spirito, la ragione d'essere della norma, la finalità sociale a cui è diretta, la cosiddetta *ratio legis*», ossia «nelle ragioni storico-sociali che hanno provocato l'attività produttrice di norme», che sono distinte dalle «circostanze contingenti che provocarono l'emanazione della norma».

Ma il Giudicante, in parziale disaccordo con le posizioni dottrinali riferite, sosteneva che la «finalità sociale della norma» non può non implicare l'impiego del «metodo storico-evolutivo e [di] quello teleologico (o giurisprudenza degli interessi)», dal momento che non possono essere ignorati «i bisogni pratici che la norma è destinata ad appagare», pur nella consapevolezza che l'impiego di quei criteri non conducono a risultati univoci e incontestabili. Tuttavia, egli rilevava come la nozione di "certezza" del diritto fosse soltanto un'aspirazione e un risultato non concretamente raggiungibile nell'esperienza giuridica. Ogni metodo interpretativo lascia margini di indeterminatezza, ma quantomeno gli approcci ermeneutici condivisi avevano il pregio – a differenza di quello formalista – di non slegare il dato normativo dagli interessi concreti. Le ragioni del contrasto tra norme e rapporti reali risiedono nella natura del diritto positivo, incapace «di prevedere tutti i possibili accadimenti della vita sociale»: e poiché l'interprete non è unico ma «frantumato in una molteplicità di organi investiti della funzione di applicazione dalla norma al caso concreto», il suo necessario intervento produce l'«inevitabile [...] scollamento delle varie pronunce dal testo normativo».

Per il Pretore l'ineludibile divergenza di soluzioni non ne inficiava la loro compatibilità con il sistema normativo, poiché la loro scelta dipende dal contesto storico attuale e dalla comparazione degli interessi sociali coinvolti. Il giudice che non si pone in «un rapporto di tipo meccanico» con la legge è tuttavia applicatore del diritto: estendere una norma a più destinatari o ampliare la por-

tata del comando legislativo non ne altera gli elementi costitutivi e non spezza il legame tra la decisione e l'imperativo della norma; significa utilizzare i margini di elasticità della norma, senza i quali essa non potrebbe regolare i casi concreti. Viceversa, se lo schema normativo viene piegato alla situazione di fatto, si applica il metodo del "diritto libero". Canosa avvertiva che tale posizione si differenziava da quella della "giurisprudenza degli interessi", poiché mentre questa piega la norma agli interessi confliggenti all'interno di «un campo di forze sociali, economiche, culturali», la sua tesi «subordina l'interesse al diritto». La "certezza del diritto" viene a coincidere non con l'immutabilità della norma, ma con un'interpretazione della stessa più sensibile alle trasformazioni della realtà storica e più conforme allo «spirito dei tempi». Il Giudice individuava nella Costituzione democratica il «primo referente di ogni interpretazione» evolutiva di una legge ordinaria, in quanto indica gli interessi da tutelare in via prioritaria e, tra questi, il lavoro. Poiché la seconda parte dell'art. 18 dello Statuto tutela i dirigenti sindacali dagli eventuali attacchi alla loro attività e nella prassi la rappresentanza dei lavoratori andava articolandosi in nuovi organi, l'estensione della norma era inevitabile e necessaria.

Confermata l'ammissibilità dell'ordinanza per tali nuove categorie, il Pretore, citando un'ampia casistica, riteneva nel merito insussistenti una giusta causa o un giustificato motivo di licenziamento poiché il comportamento del delegato sindacale non aveva avuto ripercussioni sullo svolgimento dell'attività lavorativa: nel corso di una lite egli aveva percorso un operaio, ma fuori dal reparto e poco prima della timbratura del cartellino di uscita. Il giudice confermava la reintegra e condannava a pagare a titolo di risarcimento del danno una somma di importo pari a cinque mensilità di salario¹⁷.

¹⁷ Pretura di Milano (decr.), 10.11.1971, Giud. Canosa, Calandra c. Soc. Alfa Romeo, "Il Foro Italiano", 1972, I, 1464-1470.

3.2 *L'onere della prova*

Nel settembre 1970 il Pretore fiorentino ordinava l'immediata ri-ammissione in servizio di una rappresentante sindacale aziendale non dirigente dopo aver ritenuto insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro a sostegno della legittimità del licenziamento (motivato con la persistente scarsa produttività nonostante i ripetuti richiami e le multe). Dall'istruttoria era emerso che nei tre giorni antecedenti il recesso la lavoratrice aveva sostenuto un ritmo produttivo superiore sia rispetto a quello della collega addetta allo stesso reparto e mai multata, sia a quello per il quale era stata precedentemente sanzionata. Inoltre, la comunicazione del recesso subito dopo che l'attrice aveva annunciato l'indizione di un'assemblea di fabbrica aveva indotto a sospettare dell'esistenza di motivi di rappresaglia¹⁸.

Una pronuncia del Pretore di Rieti del 1973 reintegrava alcuni delegati sindacali licenziati per un addotto calo di attività lavorativa. Il c.c.n.l. del 31 luglio 1970 per i dipendenti delle aziende commerciali applicato all'unità produttiva attribuiva la qualifica di dirigenti sindacali a tutti i membri delle r.s.a., estendendo ad essi le speciali garanzie legislative previste solo per i primi. Nel merito, gli attori citavano in giudizio la società convenuta per ottenere la dichiarazione di nullità dei licenziamenti e la reintegrazione nel posto di lavoro e prima dell'udienza chiedevano l'emissione di ordinanze di immediata reintegra. Esaurita la sommaria istruttoria e riuniti i giudizi, il Pretore accoglieva l'istanza. La flessione di attività non aveva trovato riscontro negli elementi acquisiti: dai libri e dalle buste paga risultavano un normale svolgimento di lavoro straordinario da parte di tutti i dipendenti – dato che faceva sup-

¹⁸ Pretura di Firenze (ord.), 29.09.1970, Est. Ramat, Romeo e Fed. It. Lavoratori Tessili c. Soc. Maglierie "Daisy", "Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale", 1970, II, 651-656.

porre un ritmo di lavoro abbastanza sostenuto –, l'effettuazione del servizio di assistenza anche nei giorni festivi assegnati ad altra concessionaria e assegnazioni parziali di ferie; elementi che, insieme ad un'assunzione e all'acquisizione di documenti attestanti un incremento delle vendite, facevano ragionevolmente presumere l'antisindacalità del licenziamento. Veniva infine reputata influente l'eccessiva morbilità del personale, denunciata tra le cause di licenziamento: per il Giudice era ingiusto addossare ai lavoratori ricorrenti, estranei alla vicenda dell'assenteismo, le conseguenze negative del fenomeno, contrastabile attraverso diversi strumenti sia preventivi, di lungo o breve termine, sia repressivi quando l'assenza ingiustificata è imputabile a un preciso dipendente. Nel caso in esame, di fronte all'aumento delle assenze l'azienda era ricorsa al licenziamento in tronco senza indagare né sulla loro arbitrarietà né se riguardassero i destinatari del recesso, quasi presupponendo «a carico dei licenziati una inconcepibile responsabilità oggettiva per il solo fatto della sospensione della prestazione» da parte di altri operai. Il Pretore, presumendo i licenziamenti intimati per rappresaglia, ordinava la reintegrazione dei ricorrenti¹⁹.

Nella già riportata pronuncia del 20 maggio 1971, il Pretore Romano Canosa considerava l'insufficienza degli elementi di prova forniti dal datore di lavoro indice dell'abnormità del licenziamento. Ritenuto il provvedimento aziendale «chiaramente sproporzionato» rispetto all'addebito mosso al ricorrente, il Giudice emetteva l'ordinanza di reintegrazione senza lo svolgimento dell'istruttoria, bensì motivando anticipatamente la sentenza²⁰.

¹⁹ Pretura di Rieti (ord.), 26.02.1973, Giud. R. Foglia, Festuccia e altri c. Soc. Reatina Auto, "Il Foro Italiano", 1973, I, 1605-1611.

²⁰ Pretura di Milano (ord.), 24[20].05.1971, Pret. Canosa, Calandra e segr. prov. della Fim-Cisl c. S.p.A. Alfa Romeo, "Massimario di giurisprudenza del lavoro", 1971, I, 263-265.

Il giudice poteva valutare elementi di invalidità del licenziamento diversi dalla carenza di giustificazione, quali i difetti di forma. In un'altra controversia, la società resistente sosteneva che l'antisindacalità dell'atto di recesso era collegata alla presunzione che esso fosse determinato da scopi di rappresaglia, e che tale presunzione cadeva se il datore di lavoro provava fatti idonei a giustificare il licenziamento. Ma per il Pretore di Milano il licenziamento assumeva connotazione antisindacale non solo quando fosse stato determinato da intenzionali finalità ritorsive a causa dell'attività svolta in azienda dal delegato, ma anche per il «solo fatto di un licenziamento illegittimo del lavoratore che all'interno dell'azienda e sul piano sindacale rivesta una posizione qualificata», in quanto tale circostanza di per sé determina l'alterazione dell'«equilibrio delle forze nell'impresa». Di conseguenza, gli elementi di prova offerti dal datore di lavoro dovevano ritenersi insufficienti quando, anche se rilevanti sotto il profilo della giusta causa o del giustificato motivo, il licenziamento risultava invalido per motivi diversi, come nel caso di violazione delle norme procedurali stabilite per la formazione del provvedimento poste dalla contrattazione collettiva. E così il Pretore milanese concedeva l'ordinanza di immediata reintegra poiché l'imprenditore non aveva osservato la procedura collettiva facendo decorrere il termine massimo previsto tra la contestazione degli addebiti e il licenziamento²¹.

Contrariamente al provvedimento del Pretore di Milano del gennaio 1973, secondo cui l'ordinanza poteva emanarsi anche se il licenziamento era invalido per ragioni formali e a prescindere dall'esistenza di una giusta causa, per il Pretore di Prato tale provvedimento non poteva essere emesso se dall'espletamento dell'istruttoria risultava sussistere una giusta causa di licenziamento an-

²¹ Pretura di Milano (ord.), 15.01.1973, Giud. Simoneschi, Veronelli, "Il Foro Italiano", 1973, I, 2950-2952.

che qualora il datore di lavoro, violando il contratto collettivo, non aveva previamente contestato per iscritto i fatti addebitati. Nella fattispecie veniva accertato che il ricorrente, dopo aver percosso un collega, era stato immediatamente invitato senza formalità dalla direzione aziendale a discolparsi e che, una volta sentito, era stato nello stesso giorno licenziato. L'azienda aveva violato il c.c.n.l. del 31 luglio 1970 per i dipendenti delle aziende commerciali; il licenziamento era perciò nullo ai sensi dell'art. 1352 c.c. e il lavoratore aveva diritto alla percezione delle indennità relative alla risoluzione del rapporto. Per il Giudice non andavano applicate le sanzioni previste dall'art. 18 St. lav. dal momento che queste erano conseguenza del licenziamento orale, ingiustificato o discriminatorio. L'interesse collettivo tutelato dalla seconda parte dell'art. 18 St. lav. non rilevava all'infuori dell'espressa previsione di legge o di una specifica pattuizione collettiva. Inoltre, in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo, precisava che la legge non dava prevalenza all'interesse sindacale, anche perché «il rappresentante sindacale vede compromessa, in tal caso, la sua posizione di prestigio dentro l'azienda»²².

3.3 Le conseguenze della violazione della procedura pattizia e i tempi di richiesta del nulla osta

Anche dopo l'esautoramento delle Commissioni interne sul finire degli anni Sessanta, le disposizioni dell'accordo interconfederale dell'aprile 1966 venivano mantenute in vigore – e lo sono tuttora – dal rinvio effettuato dalla contrattazione collettiva, che ne estende le garanzie ai dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di ciascuna categoria. I casi di emissione dell'ordinanza di reintegra venivano quindi integrati dalle pattuizioni collettive: l'art. 14

²² Pretura di Prato (ord.), 04.10.1973, Giud. Massetani, Bianchi c. Ditta Palmieri, "Il Foro Italiano", 1973, I, 3470-3472.

dell'accordo interconfederale del 18 aprile 1966 sulle Commissioni interne rendeva il licenziamento del delegato sindacale disposto senza il previo nulla osta un'ipotesi di tutela ulteriore rispetto a quelle previste dalla disciplina legale.

Si discusse se la mancanza del nulla osta rendesse il licenziamento invalido o inefficace. La prima tesi implicava che il licenziamento potesse essere disposto soltanto dopo la richiesta di nulla osta; per il secondo indirizzo, invece, tale richiesta poteva essere fatta solo dopo aver disposto il recesso, la cui operatività era nel frattempo impedita.

In un caso sottoposto al Pretore di Trieste, il ricorrente, membro di Commissione interna, lamentava l'illegittimità del licenziamento in tronco per la mancata richiesta del nulla osta, oltre che per l'inesistenza di una giusta causa di recesso. Ritenuti insufficienti gli elementi probatori forniti dal datore di lavoro per dimostrare la legittimità del licenziamento²³, secondo il Pretore l'attuazione del provvedimento espulsivo in assenza del nulla osta obbligava l'imprenditore a risarcire il danno, ma non intaccava l'efficacia del recesso. L'inosservanza di disposizioni di carattere procedurale costituiva «semplice violazione di carattere formale» e perciò non comportava la reintegrazione, poiché per l'ottenimento dell'ordinanza la norma statutaria richiede l'irrilevanza o l'insufficienza degli elementi di prova forniti dal convenuto «in ordine alla sussistenza della giusta causa». In altri termini, per il Giudicante «la irregolarità formale della mancanza del nulla osta» non valeva a disapplicare l'art. 18, co. 4 St. lav. anche «quando il datore di lavo-

²³ Le pregresse ammonizioni rivolte al lavoratore riguardavano comportamenti di lieve o media gravità, quali un ritardo e un'assenza ingiustificata. L'addebito contestato in occasione del licenziamento, consistente in una contravvenzione al divieto di fumare negli spogliatoi durante l'orario di lavoro, non veniva ritenuto così grave da giustificare l'estromissione del dipendente, perché il fatto si era verificato lontano dai locali adibiti alla lavorazione delle materie plastiche.

ro [avesse offerto] sufficienti elementi di prova» circa la legittimità del licenziamento. Il Giudice ordinava pertanto la reintegrazione del dipendente sindacalista unicamente per la probabile insussistenza di una giusta causa di licenziamento²⁴.

Secondo la Corte di appello bolognese la formula dell'art. 18, co. 4 St. lav. consentiva di emanare l'ordinanza di reintegrazione anche in caso di mancata prova della tempestiva richiesta del nulla osta, ma rilevava che l'illegittimità del licenziamento del sindacalista sorgeva da un'ipotesi di nullità non prevista dall'art. 4 della l. n. 604 del 1966 ed espressamente richiamata dall'art. 18 St. lav.²⁵. Di conseguenza, la Corte di merito negava al lavoratore il diritto al risarcimento del danno nella misura fissata dallo Statuto, addossandogli l'onere di provare gli specifici danni subiti a causa del licenziamento secondo i principi comuni del diritto civile²⁶.

La Corte di cassazione mostrava di conciliare la tutela dell'interesse del lavoratore con la necessità di ovviare in maniera efficace a particolari e urgenti accadimenti. Il Giudice di legittimità evidenziava che la lettera delle disposizioni pattizie indicava che il licenziamento doveva essere necessariamente anteriore rispetto alla richiesta del nulla osta: la normativa collettiva subordinava infatti

²⁴ Pretura di Trieste (ord.), 28.08.1970, Est. Guglielmucci, Battistella e Filcea-Cgil c. S.p.A. Italux, "Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale", 1970, II, 616-619.

²⁵ Nella sua formulazione originaria, la disposizione contenuta nella legge sui licenziamenti individuali sanzionava con la nullità «il licenziamento determinato da ragioni di credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza a un sindacato e dalla partecipazione ad attività sindacali».

²⁶ Corte di Appello di Bologna, 21.09.1973, "Rivista di diritto del lavoro", 1974, II, 228-233. Cfr. Papaleoni 1981, 2417-2421. Ciò spiegherebbe la preferenza per il ricorso alla procedura di cui all'art. 28 St. lav., che permette con maggiore efficacia la reintegrazione nel posto di lavoro del sindacalista interno per inosservanza della procedura interconfederale.

l'operatività del provvedimento aziendale alla concessione del nulla osta o alla pronuncia con cui il Collegio arbitrale rigetta l'impugnativa proposta dal lavoratore o, ancora – come nel caso di specie –, all'infruttuoso decorso del termine previsto per richiedere l'esame conciliativo. Al licenziamento equivaleva la sospensione cautelare del rapporto di lavoro disposta nei casi in cui non era dovuto il preavviso, poiché anch'essa sarebbe divenuta definitiva con efficacia retroattiva al verificarsi di una delle tre condizioni sospensive dell'efficacia del provvedimento datoriale. Per la Suprema Corte l'immediata estromissione dal posto di lavoro non ledeva alcun diritto del lavoratore: la mancata richiesta del nulla osta causava soltanto l'inefficacia temporanea del recesso e della sospensione²⁷.

La decisione faceva chiarezza anche sul dibattuto tema dell'inquadramento di tale tipo di sospensione tra le sanzioni disciplinari. Pochi anni prima, il Pretore di Taranto aveva rilevato che la sospensione cautelare di un delegato d'azienda non era prevista dal c.c.n.l. applicato nell'unità produttiva e, avendola inquadrata come sanzione disciplinare, ne aveva ritenuto l'adozione «provvedimento abnorme e illegittimo», in quanto privo di un termine massimo di durata. Poiché il procedimento era stato instaurato con ricorso *ex art. 28 St. lav.*, la violazione della procedura integrava una condotta antisindacale, dal momento che il provvedimento di sospensione aveva privato la rappresentanza sindacale delle maestranze di una delle componenti essenziali elette dai lavoratori proprio nel momento in cui questi ultimi, dopo un anno di lotte rivendicative, avevano appena aperto le trattative con il datore di lavoro²⁸.

²⁷ Corte di Cassazione, n. 175, 16.01.1975, in Balletti – Rizzo (a cura di) 1976, 503-505, nota 16.

²⁸ Pretura di Taranto (decr.), 30.09.1971, Est. Semeraro, *Fiom-Cgil c. IEMSA S.p.A.*, "Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale", 1972, II, 139-143.

In conformità con l'indirizzo della giurisprudenza di legittimità, anche per il Pretore di Torino l'accordo interconfederale del 1966 non proibiva all'imprenditore di licenziare un dirigente della r.s.a. prima di attivare la procedura per ottenere il nulla osta. Il Giudice avvertiva che l'onere di avviare il procedimento scattava solo dopo la comunicazione del licenziamento all'interessato. L'azienda, rispettando le norme contenute nel c.c.n.l. di categoria che aveva recepito la disciplina interconfederale, aveva comunicato per lettera la sospensione immediata del dipendente dal rapporto di lavoro. Con una seconda missiva aveva comunicato il licenziamento in tronco, nonché avvertito del contestuale avvio della procedura prevista per il licenziamento dei delegati sindacali e confermato la sospensione in attesa dell'esito della stessa. Ricevuta la notifica dall'Unione industriale di Torino, la Camera del Lavoro non aveva però richiesto l'esame conciliativo e perciò, allo scadere del termine prescritto, l'organizzazione datoriale aveva comunicato l'operatività del licenziamento. Per il Giudicante l'azienda aveva rispettato la disciplina dell'accordo, dal momento che la sospensione cautelare non esigeva il previo ricorso alla procedura conciliativa: il rilascio del nulla osta, la pronuncia del Collegio arbitrale (cui l'interessato poteva ricorrere se al datore di lavoro veniva negato il nulla osta) o – come nella fattispecie – l'inutile decorso del termine fissato per la richiesta dell'esame conciliativo rendevano il provvedimento operativo e dunque ne presupponevano l'esistenza. Proprio perché il sindacato del lavoratore non aveva attivato la prosecuzione della procedura, il licenziamento era divenuto efficace: soltanto la decisione arbitrale sfavorevole all'imprenditore avrebbe infatti potuto ripristinare il rapporto di lavoro. Il Giudice dichiarava pertanto il licenziamento valido.

Il Pretore di Torino accoglieva la tesi sostenuta dalla Corte di cassazione nella sentenza del 16 gennaio 1975, ribadendo che l'intimazione del licenziamento avviene prima della richiesta del

nulla osta, e che questo vale a rendere efficace l'atto di recesso. La concessione del nulla osta o l'intervento arbitrale avvengono nei confronti di un provvedimento datoriale già adottato poiché la procedura è volta ad impedire che il licenziamento divenga definitivo prima dell'ottenimento del nulla osta. E ciò al fine di «garantire una particolare tutela ai lavoratori membri di r.s.a. che si trovano in atteggiamento di maggiore conflittualità col datore di lavoro e come tali esposti alla possibilità di licenziamento per fatti dipendenti dai loro compiti»²⁹.

4. Il ricorso all'art. 28 dello Statuto dei lavoratori e il problema dell'interesse tutelato dall'art. 18, co. 4-7

La tutela del lavoratore sindacalmente impegnato contro i licenziamenti si era dunque già sviluppata in sede interconfederale ancor prima dell'intervento del legislatore del 1970. Quest'ultimo non mutava le conseguenze del licenziamento disposto in violazione delle norme procedurali stabilite in sede collettiva e la giurisprudenza non applicava alla fattispecie gli effetti del secondo comma dell'art. 18, ossia la reintegrazione, perché la carenza del presupposto di efficacia era di natura diversa da quella prevista dalla disposizione statutaria.

Fu così che già non molto tempo dopo l'emanazione dello Statuto il procedimento speciale introdotto dalla seconda parte dell'art. 18 St. lav. per i casi di licenziamento dei sindacalisti interni incontrò modesta applicazione e ad esso venne preferito il ricorso all'azione collettiva regolata dall'art. 28, più rapida ed efficace. L'art. 28 dello Statuto aveva introdotto un procedimento sommario, attivabile dal sindacato, volto a reprimere le pratiche imprenditoriali impeditive dell'esercizio della libertà e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro attraverso l'emissione di un decreto

²⁹ Pretura di Torino, 7 marzo 1981, Est. Ponzetto, Celi c. Teksid S.p.A., "Giustizia civile", 1981, I, 2415-2417.

«immediatamente esecutivo» con cui il giudice ordina «la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti» della condotta medesima³⁰.

L'esperienza applicativa dell'art. 28 St. lav. è uno degli indicatori per i quali già a soli due anni dall'emanazione della legge 20 maggio 1970, n. 300 Romano Canosa constatava come la magistratura aveva saputo valorizzare le norme statutarie attraverso una loro interpretazione estensiva, dimostrandosi consapevole delle risorse che esse offrivano per ampliare gli spazi di tutela dell'attività del sindacato nei luoghi di lavoro³¹. Il contenuto della generica definizione legislativa di "condotta antisindacale" venne arricchito dalla prassi dei rapporti collettivi³², tanto che agli esordi della vigenza dello Statuto fu molto dibattuta la possibilità di utilizzare tale procedimento speciale anche per invalidare quegli atti del datore di lavoro immediatamente lesivi di interessi del lavoratore già tutelati dalla legge medesima con norme specifiche. In sede giudiziaria fu perciò controversa la questione dell'esperibilità della procedura prevista dall'art. 28 St. lav. anche nei casi in cui venivano lesi interessi individuali per scopi antisindacali, come nel licenziamento individuale disposto per motivi di rappresaglia. Ma si impose fin da subito l'opinione secondo la quale la norma tutela anche i diritti individuali di libertà sindacale che acquistano rilevanza collettiva, sostenendosi che i comportamenti lesivi dell'attività sindacale sono quelli volti a realizzare un effetto antisindacale, e che quindi possono senz'altro concretarsi anche in atti contrari alle libertà individuali³³. Con riguardo al licenziamento, la tesi ve-

³⁰ Per il testo dell'art. 28, si v. Freni – Giugni 1971, 115-116; Zangari 1975, 929.

³¹ Canosa 1972, 357-362.

³² Garofalo 1979, 467; Napoletano 1971, 171-172.

³³ È pacifico che la condotta datoriale è antisindacale quando altera uno stato di fatto anche senza intenti intimidatori: perché essa si configuri non è

niva fondata sulla portata plurioffensiva dello stesso, ossia sulla sua idoneità ad impedire al lavoratore sindacalmente impegnato lo svolgimento dell'attività sindacale e, al contempo, attraverso la sua estromissione dall'azienda, a eliminare l'organizzazione di cui egli è rappresentante. Di conseguenza, l'azione collettiva iniziò ad essere promossa per reintegrare nel posto di lavoro in maniera più celere ed efficace i dipendenti licenziati con motivazioni pretestuose che mascheravano intenti di rappresaglia sindacale.

E così, a pochi anni dalla promulgazione della l. n. 300 del 1970, la dottrina constatava che in sede giudiziaria la materia del licenziamento dei sindacalisti interni era stata «largamente assorbita dall'utilizzazione dell'art. 28» dello Statuto³⁴, che permetteva in via immediata di ottenere insieme all'eliminazione degli effetti della condotta antisindacale anche la riammissione in servizio, come riparazione della lesione subita dall'interesse individuale. Frequentissimi furono i decreti *ex art. 28 St. lav.* contenenti ordini di reintegrazione dei delegati sindacali illegittimamente licenziati, a discapito del provvedimento cautelare di cui all'art. 18, co. 4. La preferenza del procedimento d'urgenza *ex art. 28 St. lav.* rispetto all'azione ordinaria regolata dal quarto comma dell'art. 18 St. lav. nei casi di licenziamento dei sindacalisti interni veniva spiegata con la sommarietà e la maggiore carica sanzionatoria del primo. L'adozione dell'ordinanza *ex art. 18* non poteva infatti essere richiesta prima del giudizio di merito, e quindi dell'inizio dell'istruttoria: il giudice poteva emettere il provvedimento solo dopo la costituzione in giudizio del convenuto, il quale era chiamato ad indicare i mezzi di prova di cui intendeva avvalersi. Ai sensi

necessario che vi sia l'intenzione di conseguire il risultato ottenuto, ma è sufficiente che il comportamento sia oggettivamente idoneo a ledere gli interessi del sindacato in azienda: Garofalo 1979, 481.

³⁴ Gentili Ballestrero 1975, 175.

dell'art. 28, invece, il Pretore poteva pronunciare un decreto immediatamente esecutivo nel termine ordinatorio di due giorni dal deposito del ricorso, senza esperire mezzi istruttori. L'inottemperanza al decreto è inoltre punita con la sanzione prevista dall'art. 650 c.p. per l'inosservanza dei provvedimenti dell'autorità. Infine, il procedimento speciale rendeva meno difficoltoso dimostrare la natura antisindacale del licenziamento, che poteva essere dedotta da indizi concordanti e univoci.

Molto discussa in dottrina fu la definizione dell'interesse tutelato dalle due norme statutarie. Secondo un indirizzo, scopo dell'ordinanza *ex art. 18 St. lav.* non era la protezione dell'interesse del sindacalista interno alla reintegrazione nel posto di lavoro, ma la tutela dell'interesse del sindacato al ripristino del libero svolgimento della propria attività. Nonostante il tenore letterale della disposizione sembrava fondare l'ordinanza sulla previsione anticipata dell'illegittimità del licenziamento del lavoratore sindacalista, per Gino Giugni, il quale aveva diretto i lavori preparatori della commissione ministeriale, l'istanza congiunta del sindacato indicava che la procedura salvaguardava un interesse analogo a quello tutelato dall'art. 28 St. lav., quello del sindacato-istituzione a vedersi garantito il libero svolgimento dell'attività sindacale all'interno della fabbrica. L'emissione dell'ordinanza evitava che l'illegittimo allontanamento del dirigente sindacale potesse ledere in modo irreparabile nelle more del giudizio l'interesse collettivo, assicurando la rapida ripresa dell'attività sindacale. Sul presupposto che solo il licenziamento antisindacale fosse contrario agli interessi dell'organizzazione dei lavoratori, la mancanza di elementi di prova idonei a giustificare il licenziamento faceva presumere che esso fosse stato intimato per reprimere l'organizzazione sindacale³⁵.

³⁵ Freni – Giugni 1971, 73-75.

Secondo un diverso orientamento, invece, dare preminenza all'interesse collettivo distorceva il significato della norma posta dall'art. 18, co. 4: dal momento che la legge, richiedendo all'imprenditore di fornire elementi di prova rilevanti o sufficienti sulla legittimità del licenziamento, non addossa al lavoratore l'onere di provare la probabile esistenza della condotta antisindacale, si sosteneva che l'interesse del sindacato non consistesse nell'evitare solo i licenziamenti per rappresaglia, bensì in genere quelli che apparissero ingiustificati anche per motivi non inerenti alla carica ricoperta dall'interessato. In altri termini, la norma tutelava in via prioritaria l'interesse del singolo dipendente alla reintegrazione, perché l'ordinanza poteva essere ottenuta nelle ipotesi di licenziamento invalido di un lavoratore sindacalista³⁶.

A suggerire che la norma non tutelava direttamente l'interesse del sindacato ad avere sul posto di lavoro un proprio esponente, bensì quello del lavoratore sindacalista ad essere reintegrato, era inoltre la previsione dell'istanza congiunta, comunque subordinata al consenso del lavoratore, unico soggetto al quale la legge affidava la valutazione dell'avvio del procedimento volto ad ottenere la provvisoria e immediata riammissione in azienda in attesa della pronuncia definitiva³⁷. L'ordinanza era concessa nell'interesse del sindacalista interno ad essere urgentemente tutelato, e solo in via mediata in quello del sindacato a riprendere subito la sua attività attraverso il ricorrente. L'interesse collettivo al mantenimento dell'organizzazione sindacale nella fabbrica era, insomma, «sacrificato all'interesse dell'imprenditore a licenziare» per giusta causa o giustificato motivo e, dunque, tutelato indirettamente se veniva accolta l'impugnativa di licenziamento³⁸.

³⁶ Borghesi 1972, 437-478; Garofalo 1975, 560-631, spec. 617-623.

³⁷ Mazzotta (a cura di) 1992, 819-828; 959-1006.

³⁸ Garofalo 1979, 286-290; cfr. Mazzotta (a cura di) 1992, 819-828; 959-1006.

Per Federico Mancini la dottrina che identificava la fattispecie del licenziamento del sindacalista interno con quello di rappresentanza era influenzata dalla regola posta dall'art. 10 del progetto ministeriale: essa, prevedendo l'emissione dell'ordinanza nel caso in cui la domanda venisse sufficientemente provata dal lavoratore, collegava la concessione del provvedimento giudiziale alla sola ipotesi di licenziamento antisindacale. Egli rilevava che però il testo definitivo, emendato dal Senato e poi approvato anche dalla Camera dei Deputati, condizionava la reintegra all'irrelevanza e all'insufficienza delle prove addotte dall'imprenditore³⁹. Secondo Mancini, che la norma, tendente a ripristinare l'attività sindacale interrotta, tutelasse indubbiamente un interesse collettivo non significava che l'ordinanza di reintegrazione potesse essere emanata solo se il licenziamento fosse stato intimato per ragioni antisindacali. La previsione della misura coercitiva nelle ipotesi dell'irrelevanza o insufficienza delle prove addotte dall'imprenditore aveva «comportato l'eliminazione del momento garantistico» della disciplina legale privilegiando «la difesa del sindacalista estromesso», ossia – per il fenomeno di immedesimazione dell'organizzazione nella persona del sindacalista all'interno della fabbrica –, del sindacato. Se era il datore di lavoro a dover fornire un principio di prova, l'immediata reintegra poteva essere semplicemente ottenuta in presenza di un recesso presumibilmente illegittimo: era sufficiente che l'atto illegittimo, e non anche antisindacale, avesse di fatto indebolito la presenza del sindacato all'interno dell'azienda⁴⁰.

Veniva però fatto notare che «la contrapposizione tra interessi individuali e collettivi» appariva «troppo schematica»: la «dimensione collettiva» del diritto del sindacalista interno tutelato dall'art. 18 St. lav. è posta in rilievo dall'istanza congiunta richiesta per ottenere

³⁹ Mancini 1972, 169-226, spec. 220.

⁴⁰ Mancini 1972, 169-226, spec. 219-223.

la misura cautelare, che rende evidente «la connessione strumentale esistente tra tutela del posto di lavoro, restaurazione in concreto della libertà sindacale di tutti i lavoratori e difesa del prestigio del sindacato nella fabbrica»⁴¹. L'intervento del sindacato dimostrava il carattere plurioffensivo del licenziamento che, impedendo al lavoratore l'esercizio dei propri diritti sindacali, depotenzia – quando non neutralizza – la presenza del sindacato nel luogo di lavoro. Pertanto, si sostenne che il diritto tutelato dalla seconda parte dell'art. 18 riguarda il lavoratore sia come parte del contrattuale, sia come soggetto sindacale, e valorizza la connessione politica tra «la singola vicenda giudiziaria, diretta alla difesa del posto» e il gruppo professionale che con l'attività sindacale difende il diritto al lavoro⁴².

Con un decreto dell'estate 1971 il Pretore di Siracusa respinse il ricorso promosso ai sensi dell'art. 28 St. lav. in un caso di licenziamento di un sindacalista interno intimato senza il nulla osta dell'organizzazione sindacale di appartenenza dell'interessato. La violazione dell'accordo interconfederale del 18 aprile 1966 determinava la nullità del provvedimento datoriale ai sensi dell'art. 18 St. lav., ma non poteva configurarsi come comportamento antisindacale in assenza di circostanze che provassero l'intenzione «di estromettere dall'ambito aziendale i dipendenti sindacalmente più attivi» e quindi «il carattere di rappresaglia» del licenziamento, a nulla valendo il rilievo della contestualità del provvedimento espulsivo con quelli che hanno interessato sindacalisti appartenenti ad un'altra confederazione non ricorrente. Per il giudicante, poiché l'onere di provare la sussistenza del carattere antisindacale del licenziamento era posto a carico del sindacato ricorrente, la prova di un fatto estraneo ad ogni intenzione repressiva escludeva l'antisindacalità dell'atto di recesso, «a prescindere dalla indagine relativa alla sussi-

⁴¹ Gentili Ballestrero 1975, 205-206.

⁴² Gentili Ballestrero 1975, 206-207.

stenza o meno di un valido licenziamento intimato per giusta causa o per giustificato motivo». Il licenziamento ingiustificato o inefficace non necessariamente integrava una condotta antisindacale: la tutela prevista dall'art. 28 si applica solo quando il licenziamento «sia stato determinato da motivi di rappresaglia». Nella fattispecie, il Giudice riteneva che il sindacato non aveva dimostrato la volontà di reprimere l'esercizio dell'attività sindacale: l'estromissione del lavoratore rientrava in un licenziamento collettivo disposto verso quasi quaranta operai e in seguito all'assenso dato dai sindacati di appartenenza degli interessati. Per il Pretore, l'adesione al licenziamento equivaleva ad un riconoscimento dell'effettiva esistenza dei motivi adottati dalla società resistente. Inoltre, il mantenimento in servizio di due membri della Commissione interna, di cui uno affiliato alla stessa confederazione ricorrente, e l'assenza sia di un'azione collettiva promossa dalla Cgil per il licenziamento dei propri rappresentanti, sia di episodi anteriori al licenziamento volti a reprimere l'attività sindacale del dipendente, erano circostanze che inducevano ad escludere un'intenzione antisindacale dell'imprenditore⁴³.

Per il Pretore palermitano, invece, il mancato espletamento della procedura prevista dall'accordo interconfederale per la tutela dei membri delle Commissioni interne configurava condotta antisindacale⁴⁴. Un sindacato affiliato alla Cgil presentava il ricorso *ex art. 28 St. lav.* a seguito del licenziamento di sei propri iscritti, membri della rappresentanza sindacale aziendale, avvenuto durante uno sciopero cui essi avevano aderito. L'azienda resistente aveva intimato i licenziamenti per giusta causa e denunciava che i dipen-

⁴³ Pretura di Siracusa (decr.), 27.08.1971, Pret. Faranda, Feneal-Uil c. Soc. Saccs, "Rivista di diritto del lavoro", 1972, II, 69 e 155-157.

⁴⁴ La procedura era stata estesa ai dirigenti delle r.s.a. dall'art. 7 del contratto collettivo nazionale di lavoro del 23 dicembre 1970 per i lavoratori addetti all'industria delle confezioni in serie.

denti avevano impedito ad altri colleghi non scioperanti di lavorare attraverso ingiurie, minacce e atti di violenza. Il Giudice rilevava che il sindacato non offriva prove dirette sull'antisindacalità dei licenziamenti, mentre gli addebiti mossi ai licenziati risultavano documentati e confermati dalle sommarie informazioni assunte. Dall'escussione dei testimoni era emerso che l'opera persuasiva era stata attuata con modi brutali consistenti in percosse, lesioni, ingiurie e minacce rivolte agli operai non scioperanti. I licenziamenti non potevano essere qualificati come ritorsivi solo in ragione delle cariche sindacali rivestite dai licenziati, tenuti anch'essi, al pari dei lavoratori comuni, ad osservare i propri doveri «sia verso il datore di lavoro che verso i suoi collaboratori e gli altri dipendenti», altrimenti «la detta qualifica potrebbe autorizzare chi la riveste ad ogni abuso». Poiché dall'istruttoria era emerso che soltanto tre dei sei lavoratori licenziati erano componenti della r.s.a., e che tra questi solo una lavoratrice era dirigente e dunque destinataria della tutela prevista dall'accordo interconfederale, il ricorso veniva parzialmente accolto per il licenziamento inflitto a quest'ultima operaia. Nei suoi riguardi la società resistente avrebbe dovuto infatti osservare la procedura recepita dal contratto collettivo, chiedendo il preventivo nulla osta ai sindacati e attendendo l'esito dell'esame conciliativo. La mancata attivazione del procedimento da parte dell'associazione industriale configurava un comportamento antisindacale: omettendo di notificare il provvedimento alla Filtea-Cgil, essa aveva ignorato una garanzia espressamente sancita dai patti collettivi in favore della lavoratrice, la quale, in virtù della qualifica rivestita, «era a priori astrattamente considerata maggiormente esposta ad eventuali ritorsioni dell'imprenditore, e particolarmente protetta». Il Pretore annullava pertanto il licenziamento e ordinava la reintegrazione nel posto di lavoro⁴⁵.

⁴⁵ Pretura di Palermo (decr.), 15.09.1972, Est. Ferraro, Filtea-Cgil c. Ditta

Per il Pretore di Fiorenzuola D'Arda la mancata osservanza della procedura interconfederale per il licenziamento di un dirigente della r.s.a. costituiva indizio di condotta antisindacale. Il Giudice premetteva che lo strumento di tutela predisposto dall'art. 28 St. lav. consentiva di reprimere azioni, atti o provvedimenti giuridici non nominati in via preventiva ma qualificati dalla loro concreta attitudine a ledere interessi collettivi. Tra di essi rientrava senza dubbio il licenziamento disposto per motivi antisindacali, che non limita i propri effetti al lavoratore colpito e dissuade le maestranze dallo svolgimento delle attività sindacali e dall'esercizio del diritto di sciopero.

Nel caso di specie, l'azienda resistente lamentava la mancata comunicazione di uno sciopero e l'anticipazione di un turno di lavoro. Il giudicante passava a valutare gli elementi del comportamento datoriale, convincendosi che, in assenza di gravi motivi o di recidive in infrazioni disciplinari, il licenziamento in tronco era stato comminato per punire l'attività sindacale della rappresentante e per intimidire le altre lavoratrici. Per il Pretore molteplici erano gli elementi che integravano la presunzione di antisindacalità: nonostante per la liceità di uno sciopero non fosse richiesto il preavviso, veniva dimostrato che esso era stato comunque annunciato su un quotidiano piacentino; inoltre, veniva provato che la lavorazione, come da prassi, era stata anticipata in vista dello sciopero per garantire la regolarità dei ritmi produttivi. Poiché per il contratto collettivo l'insubordinazione era causa di licenziamento in mancanza di ragioni attenuanti o se essa era di gravità tale da nuocere alla disciplina e alla produzione, il Giudice deduceva l'assenza di illeciti disciplinari e dunque la pretestuosità del licenziamento. Anche se tali elementi erano sufficienti per con-

vincersi del carattere antisindacale del provvedimento, il Pretore aggiungeva che il licenziamento era stato disposto senza osservare la procedura conciliativa prevista per i dirigenti sindacali dall'art. 14 dell'accordo interconfederale 18 aprile 1966 e che il c.c.n.l. 20 luglio 1973 per dipendenti delle fabbriche di maglierie aveva esteso ai dirigenti delle r.s.a. Ad avviso del giudicante, l'elusione del «controllo sindacale preventivo sul licenziamento» costituiva «un ulteriore indizio della [...] natura antisindacale» dello stesso⁴⁶.

5. La giurisprudenza attuale

Nel febbraio 2022 un decreto del Tribunale di Santa Maria Capua Vetere ordinava la reintegrazione di un membro di rappresentanza sindacale unitaria licenziato per giusta causa senza che il datore di lavoro avesse richiesto il nulla osta prescritto dall'art. 14 dell'accordo interconfederale del 1966, disposizione richiamata dal contratto collettivo applicato all'unità produttiva dell'interessato. Subito dopo la proposizione del ricorso ai sensi dell'art. 28 St. lav., l'imprenditore aveva attivato il procedimento e riammesso in servizio il lavoratore, ma disponendo la sospensione cautelare con effetto immediato.

Costituitasi in giudizio, la società resistente chiedeva che venisse dichiarata cessata la materia del contendere ed eccepiva che il comportamento non aveva natura antisindacale perché il sindacato aveva ricevuto comunicazione del licenziamento del suo delegato. Il Giudice evidenziava che il testo della norma pattizia applicabile alla fattispecie indicava chiaramente che il licenziamento dovesse disporsi prima dell'avvio della procedura per il rilascio del nulla osta. Egli richiamava un arresto della Suprema Corte del

⁴⁶ Pretura di Fiorenzuola D'Arda (decr.), 24.01.1974, Est. Andreucci, *Filata-Cisl c. Lafitex s.a.s.*, "Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale", 1975, II, 197-206.

1990, secondo cui tale dato è deducibile dal fatto che, se lo scopo dell'esame conciliativo consiste nell'accertare che il licenziamento «dipenda dall'esercizio, da parte del lavoratore interessato, degli specifici compiti spettantigli in forza della sua posizione sindacale all'interno dell'azienda», tale verifica non può logicamente svolgersi senza conoscere i motivi addotti dall'imprenditore per giustificare il recesso. Tuttavia, sempre secondo la lettera della disposizione, la concessione del nulla osta deve precedere l'effettiva operatività del provvedimento aziendale. E ciò – specificava il giudicante – al fine di tutelare «soprattutto» il sindacato di cui il lavoratore interessato è esponente, dal momento che

taluni attivisti sindacali, per il solo fatto di esercitare determinate funzioni, rivest[ono] una posizione di virtuale conflittualità col datore di lavoro, che le parti collettive hanno ritenuto meritevole di essere tutelata in via preventiva (a prescindere da qualsiasi motivo personale di animosità) contro eventuali provvedimenti lesivi.

Pertanto, disporre l'immediata efficacia del licenziamento prima della conclusione della procedura conciliativa costituisce comportamento antisindacale, perché vanifica la tutela prevista dal contratto collettivo⁴⁷. Impedendo al lavoratore «di accedere ai locali aziendali ed esercitare le prerogative connesse alla sua posizione sindacale», la società datrice continuava a ledere «i diritti e gli interessi collettivi di cui sono portatori le organizzazioni sindacali». La violazione della normativa pattizia giustificava di per sé la tutela prevista dall'art. 28 St. lav.: il Giudice ordinava

⁴⁷ Conformemente al consolidato orientamento secondo cui un comportamento è antisindacale quando l'imprenditore rinnega la logica del conflitto del gruppo professionale dei lavoratori, e dunque anche quando contravviene alle regole elaborate e stabilite in sede collettiva: Garofalo 1979, 471.

alla parte resistente di rimuovere gli effetti pregiudizievoli della condotta antisindacale attraverso la riammissione in servizio del rappresentante sindacale⁴⁸.

L'esperimento dell'azione *ex art. 28 St. lav.* è indubbiamente il mezzo più vantaggioso per contrastare il licenziamento di dirigente della r.s.u. disposto con effetto immediato senza attivare o attendere l'esito della procedura conciliativa stabilita in sede di contrattazione collettiva. Dal momento che l'inosservanza stessa integra di per sé la condotta antisindacale, in tal caso non occorre accertare in via presuntiva l'antisindacalità del comportamento datoriale. In tale ipotesi, il ricorso al procedimento di repressione della condotta antisindacale garantisce al dirigente di r.s.u. licenziato maggiore tutela, perché la violazione della normativa collettiva in materia consente al giudice di dedurre l'antisindacalità dal mero fatto dell'estromissione anticipata dall'azienda, non occorrendo alcuna prova indiretta⁴⁹.

Se il licenziamento del sindacalista interno è avvenuto violando la normativa sulla procedura conciliativa, perché il ricorso venga accolto non è necessario che il giudice compia un'indagine sul comportamento complessivo del datore di lavoro, sullo stato dei rapporti aziendali al momento della disposizione della sospensione immediata e sull'attività concretamente svolta dal lavoratore in termini di promozione e direzione delle iniziative volte al miglioramento delle effettive condizioni lavorative nell'azienda, o accerti se il licenziamento del rappresentante sindacale abbia effettivamente compromesso la posizione dell'organismo rappresentativo

⁴⁸ Tribunale di Santa Maria Capua Vetere, 24.02.2022, Est. Gambardella, B. c. Getra S.p.A., in www.dejure.it.

⁴⁹ Il lavoratore che invece promuove l'azione ai sensi dell'art. 18, co. 4 St. lav. è soggetto ai risultati probatori forniti dall'imprenditore in ordine alla sussistenza e alla rilevanza di una giusta causa o di un giustificato motivo di licenziamento.

nella fabbrica. Insomma, non c'è bisogno che il giudice deduca in via indiziaria l'antisindacalità della condotta datoriale.

La corretta applicazione della norma, in perfetta rispondenza con l'elaborazione giurisprudenziale dei diritti di libertà sindacale, sembra paradossalmente guadagnare un certo grado di astrazione, perché di fatto rende muta la pronuncia riguardo all'effettivo contesto in cui questa sorge. Obliterando la fattualità da cui trae origine la controversia si nasconde «l'elemento storico» costituente «motore e sostanza» del diritto⁵⁰, ossia ciò che rende le ragioni della decisione persuasive e consapevolmente condivise.

Riferimenti bibliografici:

Fonti:

art. 18 l. 20 maggio 1970, n. 300

art. 28 l. 20 maggio 1970, n. 300

art. 14 accordo interconfederale del 18 aprile 1966 per la costituzione e il funzionamento delle Commissioni Interne

Monografie, commentari, voci enciclopediche, articoli e note:

Abbamonte O. 2022, *La giurisprudenza nel prisma di Bourdieu: magia e diritto*, in O. Abbamonte – G. Brindisi (a cura di), *L'istituzione, in patica. Ripensare il diritto e la politica con Pierre Bourdieu*, Napoli, 3-45.

Balletti B. – Rizzo N. (a cura di) 1976, *Il rapporto collettivo di lavoro. L'autonomia sindacale – L'autotutela sindacale*, in D. Napoletano (dir. da), *Il diritto del lavoro nell'elaborazione giurisprudenziale dopo lo statuto dei lavoratori e il nuovo processo del lavoro*, vol. 1°, Novara.

Borghesi D. 1972, *Licenziamenti individuali e ordinanza di reintegra ex art. 18, comma 4°, dello Statuto dei lavoratori*, "Rivista giuridica del lavoro e della

⁵⁰ Abbamonte 2022, 6.

- previdenza sociale”, parte prima, 437-478.
- Canosa R. 1972, *La gestione dello Statuto dei lavoratori*, “Politica del diritto”, III, n. 3-4, 357-362.
- Freni A. – Giugni G. 1971, *Lo Statuto dei lavoratori. Commento alla legge 20 maggio 1970, n. 300*, Milano.
- Gaeta L. 2020, *Lo Statuto dei lavoratori: come nasce una legge. I lavori parlamentari articolo per articolo, minuto per minuto*, Napoli.
- Garofalo M.G. 1975, *Contributo all'esegesi dell'art. 18 dello statuto dei lavoratori*, “Rivista trimestrale di diritto e procedura civile”, XXIX, 560-631.
- Garofalo M.G. 1979, Art. 18, in G. Giugni (dir. da), *Lo Statuto dei lavoratori. Commentario*, Milano, 286-300.
- Garofalo M.G. 1979, Art. 28, in G. Giugni (dir. da), *Lo Statuto dei lavoratori. Commentario*, Milano, 455-523.
- Gentili Ballestrero M.V. 1975, *I licenziamenti*, Milano.
- Giugni G. 1953, *Verso il tramonto del recesso ad nutum dell'imprenditore. La disciplina interconfederale dei licenziamenti nell'industria*, “Rivista di diritto del lavoro”, V, parte prima, 201-276.
- Mancini G.F. 1972, *La disciplina del licenziamento nello Statuto dei lavoratori (contributo all'esegesi dell'art. 18)*, “Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale”, parte prima, 169-226.
- Mazzotta O. 1992, *I licenziamenti. Commentario*, Milano.
- Napoletano D. 1971, *Lo statuto dei lavoratori e la interpretazione giurisprudenziale*, Napoli.
- Papaleoni M. 1981, *Licenziamento di rappresentante sindacale aziendale e nulla osta*, “Giustizia civile”, parte prima, 2417-2421.
- Sandulli P. 1975, *Reintegrazione nel posto di lavoro*, in U. Prosperetti (dir. da), *Commentario dello Statuto dei lavoratori*, t. I, Milano, 498-570.
- Sezione Centrale di Organizzazione della C.G.I.L. (a cura di) [s.d.], *I compiti delle Commissioni Interne e il regolamento per l'elezione dei loro membri (accordo interconfederale 8 maggio 1953)*, [s.l.].
- Simi V. 1975, *Repressione della condotta antisindacale*, in U. Prosperetti (dir. da), *Commentario dello Statuto dei lavoratori*, t. II, Milano, 929-966.
- Smuraglia C. (a cura di) 1975, *Enciclopedia dei diritti dei lavoratori*, Milano.
- Università di Firenze. Istituto di Diritto del lavoro 1967, *Giusta causa e giustificati motivi nei licenziamenti individuali*, Seminario di preparazione per dirigenti sindacali e aziendali, Milano.
- Zangari G. 1975, “Introduzione” al Titolo IV «Disposizioni varie e generali», in U. Prosperetti (dir. da), *Commentario dello Statuto dei lavoratori*, t. II, Milano, 901-928.

Provvedimenti giurisdizionali:

- Pretura di Trieste (ord.), 28.08.1970, “Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale”, 1970, II, 616-619.
- Pretura di Firenze (ord.), 29.09.1970, “Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale”, 1970, II, 651-656.
- Pretura di Milano (ord.), 20.05.1971, “Massimario di giurisprudenza del lavoro”, 1971, I, 263-265; “Il Foro Italiano”, 1972, I, 1500-1503.
- Pretura di Trento (ord.), 21.05.1971, “Il Foro Italiano”, 1971, I, 2004-2020; “Il Diritto del Lavoro”, 1971, II, 388-394.
- Pretura di Siracusa (decr.), 27.08.1971, “Rivista di Diritto del Lavoro”, 1972 II, 69; 155-157.
- Pretura di Taranto (decr.), 30.09.1971, “Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza sociale”, 1972, II, 139-143.
- Pretura di Milano (decr.), 10.11.1971, “Il Foro Italiano”, 1972, I, 1464-1470.
- Pretura di Parma (ord.), 09.12.1971, “Il Foro Italiano”, 1972, I, 1452-1457.
- Pretura di Palermo (decr.), 15.09.1972, “Massimario di giurisprudenza del lavoro”, 1972, I, 625-630.
- Pretura di Milano (ord.), 15.01.1973, “Il Foro Italiano”, 1973, I, 2950-2952.
- Pretura di Rieti (ord.), 26.02.1973, “Il Foro Italiano”, 1973, I, 1605-1611.
- Corte di Appello di Bologna, 21.09.1973, “Rivista di Diritto del Lavoro”, 1974, II, 228-233.
- Pretura di Prato (ord.), 04.10.1973, “Il Foro Italiano”, 1973, I, 3470-3472.
- Pretura di Fiorenzuola D’Arda (decr.), 24.01.1974, “Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza sociale”, 1975, II, 197-206.
- Tribunale di Roma, 24.07.1974, “Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza sociale”, 1975, II, 726-733.
- Corte di Cassazione, n. 175, 16.01.1975, in B. Balletti – N. Rizzo (a cura di) 1976, *Il rapporto collettivo di lavoro. L'autonomia sindacale – L'autotutela sindacale*, in D. Napoletano (dir. da), *Il diritto del lavoro nell'elaborazione giurisprudenziale dopo lo statuto dei lavoratori e il nuovo processo del lavoro*, vol. 1°, 503-505, nota 16.
- Pretura di Torino, 07.03.1981, “Giustizia civile”, 1981, I, 2415-2417.
- Tribunale di Santa Maria Capua Vetere, 24.02.2022, in www.dejure.it.

Sitografia:

Accordo interconfederale 7 agosto 1947 per la costituzione e il funzionamento delle Commissioni Interne: www.mirafiori-accordielotte.org

Sezione Centrale di Organizzazione della C.G.I.L. (a cura di) [s.d.], I compiti delle Commissioni Interne e il regolamento per l'elezione dei loro membri (accordo interconfederale 8 maggio 1953): www.archiviodocumenti.cgiltoscana.it

Accordo interconfederale del 18 aprile 1966 per la costituzione ed il funzionamento delle Commissioni Interne: www.archiviodocumenti.cgiltoscana.it

FONDAZIONE BANCO DI NAPOLI

Consiglio di Amministrazione *Presidente*

Orazio Abbamonte

Vice Presidente

Rosaria Giampetraglia

Consiglio generale

Andrea Abbagnano Trione

Bruno D'Urso

Dario Lamanna

Aniello Baselice
Gianpaolo Brienza
Andrea Carriero
Marcello D'Aponte
Vincenzo De Laurenzi
Emilio Di Marzio
Chiara Fabrizi
Maria Gabriella Graziano
Alfredo Gualtieri
Sergio Locorotolo
Vincenzo Mezzanotte
Maria Valeria Mininni
Elisa Novi Chavarria
Franco Olivieri
Paolo Oriente
Matteo Picardi
Daniele Rossi
Florindo Rubettino
Gianluca Selicato
Marco Gerardo Tribuzio
Antonio Maria Vasile

Collegio Sindacale

Domenico Allocca – *Presidente*

Angelo Apruzzi

Lelio Fornabaio

Direttore Generale

Ciro Castaldo

Finito di stampare nel mese di luglio 2026
presso Azienda grafica Vulcanica Srl, Nola (NA)

