

Sentenza Corte di Cassazione 15 marzo 2002, n. 3852

Limiti all'esercizio del diritto all'attività sindacale – Configurabilità

L'esercizio del diritto all'attività sindacale, pur costituzionalmente garantito (art. 39 e 40 cost.), non può considerarsi insuscettibile di limiti, in guisa da operare come una generale causa di esclusione dell'antigiuridicità idonea a rendere lecite condotte capaci di arrecare pregiudizio grave ed irreparabile a diritti ed interessi aventi del pari copertura costituzionale (nella specie, la suprema corte ha confermato la decisione di merito che aveva ritenuto legittima la sanzione disciplinare irrogata a carico di due dei componenti del consiglio di fabbrica di una impresa che, dopo aver richiesto alla direzione aziendale, ricevendone risposta negativa, lo spostamento, per tutti i dipendenti, dell'intervallo per il pranzo, in modo da permettere, nella imminenza di uno sciopero di due ore, la cessazione unitaria del lavoro, secondo l'uso già invalso, e derogato da alcuni giorni, per effetto di una richiesta aziendale, liberamente accolta dai dipendenti, di effettuare la pausa a turno - richiesta originata, a seguito del momentaneo arresto di una macchina confezionatrice, dalla esigenza di utilizzare a tempo pieno l'altra - avevano interrotto il ciclo produttivo della impresa, impedendo il funzionamento della macchina con conseguente imposizione agli altri dipendenti della propria volontà circa la collocazione temporale della pausa lavorativa; comportamento, quello sanzionato, che la suprema corte ha confermato non essere legittimato da alcuna norma legale o contrattuale, in quanto dall'art. 15 della contrattazione collettiva, e dalla l. 26 aprile 1934 n. 653, invocati dai sindacalisti a fondamento della legittimità della propria condotta, si evince l'obbligo di una pausa quando la giornata lavorativa si protrae per otto ore consecutive per le donne e i minori lavoranti a squadre, senza che peraltro nessuna specifica disposizione impedisca che l'orario di tale pausa possa essere fissato attraverso un accordo tra il datore di lavoro e i lavoratori)