Cass. civ., Sez. lavoro, Sent., (data ud. 01/07/2026) 10/09/2026, n. 25178

ASSOCIAZIONI E ATTIVITA' SINDACALI › *Condotta antisindacale*

LAVORO (CONTRATTO COLLETTIVO DI)

Intestazione

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO CIVILE

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. DORONZO Adriana - Presidente

Dott. PANARIELLO Francescopaolo - Consigliere

Dott. CALAFIORE Daniela - Consigliere

Dott. AMENDOLA Fabrizio - Rel. Consigliere

Dott. CASO Francesco Giuseppe Luigi - Consigliere

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso 10687-2021 proposto da:

in persona del legale rappresentante pro tempore, rappresentata e difesa dagli avvocati

- ricorrente -

contro

, in persona dei rispettivi legali rappresentanti pro tempore, rappresentate e difese dagli avvocati

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 514/2020 della CORTE D'APPELLO di MILANO, depositata il 08/10/2020 R.G.N. 1306/2019;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 01/07/2026 dal Consigliere Dott. FABRIZIO AMENDOLA;

udito il P.M. in persona dell'Avvocata Generale Dott.ssa RITA SANLORENZO, che ha concluso per il rigetto del ricorso;

udito l'avvocato

udito l'avvocato

Svolgimento del processo

1. Con ricorso depositato il 20 febbraio 2018 al Tribunale di Busto Arsizio, propose opposizione avverso il decreto ex art. 28 St. lav. adottato dal giudice del lavoro il quale aveva accertato l'antisindacalità di taluni comportamenti tenuti dalla società nei confronti delle organizzazioni sindacali ricorrenti - consistiti, in particolare, nel rifiuto di porre in essere una qualsiasi forma di incontro coi sindacati che ne avevano fatto richiesta, nel rifiuto di fornire le informazioni stabilite dalla legge italiana per le imprese operanti in territorio italiano e nel rifiuto di collaborare nelle procedure di nomina dei rappresentanti sindacali per la sicurezza presso lo scalo di M - e, conseguentemente, ordinato alla compagnia convenuta di cessare immediatamente tale condotta, intimandole di fornire ai sindacati le informazioni richieste e di comunicare i dati sull'utilizzo dei contratti di somministrazione e sulla situazione del personale maschile e femminile.

Il Tribunale adito, rilevata la cessazione della materia del contendere con riferimento alla clausola contrattuale definita "estinzione del contratto", rigettò l'opposizione della società.

2. La Corte di Appello di Milano, con la pronuncia qui impugnata, ha respinto il gravame della soccombente.

2.1. Preliminarmente ha confermato la giurisdizione del giudice italiano, già ritenuta in prime cure, in applicazione dell'art. 7, n. 2, Regolamento UE n. 1215 del 2012, in luogo dell'art. 21 del medesimo Regolamento, argomentando sulla natura extracontrattuale dell'azione proposta dal sindacato istante a difesa di interessi collettivi lesi dalle condotte discriminatorie denunciate, con effetti prodotti nel territorio dello Stato dove la prestazione dei lavoratori si svolgeva per una parte essenziale in quanto presso le basi di servizio italiane iniziava e si concludeva la loro attività lavorativa.

2.2. In conseguenza della ritenuta natura extracontrattuale dell'azione proposta, la Corte ha confermato anche l'applicabilità della legge italiana, in virtù dell'art. 4 del Regolamento europeo già citato che, per le obbligazioni extracontrattuali derivanti da fatto illecito, prevede l'operatività della legge del paese in cui il danno si verifica, nella specie l'Italia, dove il soggetto sindacale agente aveva subito la lesione della propria sfera giuridica.

2.3. La Corte territoriale ha poi respinto i motivi di impugnazione con cui la società eccepiva che, al momento di instaurazione del giudizio, non applicava un contratto collettivo di diritto italiano, e, pertanto, non era tenuta a fornire informazioni indistintamente a tutti i sindacati, evidenziando altresì l'inesistenza di un obbligo a trattare con tutte le sigle sindacali.

Secondo la Corte, "il rifiuto aprioristico di porre in essere una qualsiasi forma di incontro ai fini di avviare la consultazione e la negoziazione previste dall'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 6 febbraio 2007 n. 25, costituisce una lesione di una prerogativa riconosciuta dall'ordinamento, in attuazione della direttiva comunitaria 2002/14/CE che impone di adottare "un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori"".

Inoltre, la Corte di Appello ha considerato infondate le argomentazioni sostenute da sia "circa l'insussistenza in capo alla Compagnia degli obblighi di informazione stabiliti dalla legislazione per le imprese operanti nel territorio dello Stato con specifico riferimento al numero dei rapporti di lavoro atipico e ai dati stabiliti dal Codice delle Pari Opportunità, come disciplinati rispettivamente dall'art. 36 del D.Lgs. 15 giugno 2015 n. 81 e dall'art. 46 del D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 più volte sollecitati dalle organizzazioni sindacali ricorrenti", sia quanto al "denunciato rifiuto di avviare le procedure di negoziazione per le elezioni dei rappresentanti della sicurezza sui luoghi di lavoro".

3. Per la cassazione di tale sentenza, ha proposto ricorso la società con cinque motivi; hanno resistito la e la con un unico controricorso.

In prossimità dell'adunanza camerale entrambe le parti hanno comunicato memorie.

4. All'esito il Collegio ha rinviato la causa a nuovo ruolo per la trattazione in pubblica udienza.

L'Ufficio del Pubblico Ministero ha depositato memoria in cui ha illustrato conclusioni di rigetto del ricorso.

Le parti hanno comunicato ulteriori memorie.

Motivi della decisione

1. I motivi di ricorso possono essere come di seguito sintetizzati:

1.1. il primo impugna, ai sensi dell'art. 360, n. 1, cod. proc. civ., l'affermata giurisdizione del giudice italiano, sostenendo l'inapplicabilità dell'art. 7.2 Regolamento CE n. 1215/2012 e, in subordine, l'esclusione della giurisdizione anche in caso di applicazione dell'art. 7.2 Regolamento UE n. 1215/2012;

1.2. il secondo motivo denuncia "la violazione e falsa applicazione dell'art. 4 Regolamento CE n. 864/2007" in punto di legge applicabile alla controversia, sostenendo che, non integrando il caso in esame una obbligazione extracontrattuale da fatto illecito, avrebbero dovuto essere applicate le regole in materia di responsabilità contrattuale contenute nel Regolamento CE n. 593 del 2008;

1.3. il terzo motivo lamenta la violazione e falsa applicazione degli artt. 1, commi 1 e 2, e 3, comma 1, del D.Lgs. n. 25/2007, deducendo l'inesistenza di un obbligo a trattare ai sensi di detta legge che "individua il quadro generale in materia di diritto all'informazione ed alla consultazione dei lavoratori nelle imprese o nelle unità produttive situate in Italia", mentre · ai tempi di causa non aveva sede in Italia né un'unità produttiva, né sussisteva l'altro presupposto previsto dall'art. 3 citato, ossia che la società impieghi sul territorio italiano "almeno 50 lavoratori"; con un secondo profilo di censura si deduce che l'art. 1, comma 2, del decreto non prevede alcun obbligo di trattare in capo al datore di lavoro, stabilendo semplicemente che "le modalità di informazione e consultazione sono stabilite dal contratto collettivo di lavoro" mentre – secondo chi ricorre – "non dice in alcun modo che il datore di lavoro, nel caso in cui non applichi il CCNL di settore, sia tenuto a negoziare o tantomeno a stipulare un accordo con i sindacati firmatari di quello stesso CCNL, che peraltro ha deciso di non applicare";

1.4. col quarto mezzo si denuncia la violazione e falsa applicazione dell'art. 1372, comma 2, cod. civ. e dell'art. 39 Cost., censurando la parte della motivazione in cui la Corte milanese afferma: "In ogni caso, quale impresa operante nel settore del trasporto aereo in Italia, è tenuta comunque a rispettare, anche in assenza di accordo, i flussi informativi, così come previsti dalla contrattazione collettiva stipulata dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative per il settore, in conformità con i dettami della direttiva dell'Unione Europea"; si argomenta: "se è vero, come è vero, che in quanto non iscritta alle associazioni di categoria firmatarie, era libera di non applicare il contratto collettivo da queste stipulato, non era nemmeno tenuta ad osservare le procedure di informazione in esso previste, in quanto l'efficacia soggettiva del contratto collettivo è limitata alle parti stipulanti e non si estende a tutti i soggetti operanti nel settore di riferimento";

1.5. il quinto motivo denuncia la violazione e la falsa applicazione dell'art. 36 del D.Lgs. 81/2015 e dell'art. 46 del D.Lgs. 198/2006 in difetto dei presupposti necessari, in quanto la società "ai tempi di causa non impiegava in Italia alcun lavoratore, né diretto né in somministrazione".

2. I primi due motivi di ricorso possono essere valutati congiuntamente per connessione.

2.1. La questione di giurisdizione posta dal primo motivo può essere delibata dal Collegio ai sensi del comma 1 dell'art. 374 cod. proc. civ. secondo cui, nei casi previsti dal n. 1 dell'art. 360 cod. proc. civ., "il ricorso può essere assegnato alle sezioni semplici, se sulla questione di giurisdizione proposta si sono già pronunciate le sezioni unite", atteso che in materia è intervenuta Cass., Sez. Un., n. 20819/2021, dichiarando la giurisdizione del giudice italiano in analoga controversia (precedente al quale si rinvia ai sensi dell'art. 118 disp. att. cod. proc. civ.).

Secondo tale pronuncia, va esclusa la natura contrattuale dell'azione promossa dal sindacato per

l'accertamento del carattere discriminatorio delle condotte poste in essere dalla società datrice di lavoro che ricadano anche sull'autonomia collettiva e sulle relazioni sindacali, incidendo sul diritto di libertà sindacale sia individuale che collettiva; considerato dunque che, anche alla luce della giurisprudenza unionale, in tali controversie non è ravvisabile tra le parti in causa alcun contratto di lavoro e vertendosi in ipotesi di responsabilità extracontrattuale, trova applicazione non già l'art. 21 del Regolamento (UE) n. 1215 del 2012 del Parlamento Europeo e del Consiglio, che presuppone la proposizione di un'azione relativa ad un contratto individuale di lavoro, ma l'art. 7 del Regolamento medesimo, ai sensi del quale una persona domiciliata in uno Stato membro può essere convenuta in un altro Stato membro, in materia di illeciti civili dolosi o colposi, davanti all'autorità giurisdizionale del luogo in cui l'evento dannoso è avvenuto o può avvenire.

2.2. La decisione delle Sezioni unite richiamata ha anche disatteso il motivo di ricorso della medesima società che lamentava la violazione dell'art. 4 del regolamento n. 864 del 2007, così come nella seconda censura all'attenzione del Collegio; è stata sancita, infatti, l'applicazione della legge italiana ove venga accertato che gli effetti pregiudizievoli della condotta lesiva si producono o si potrebbero produrre in Italia, atteso che la disposizione richiamata stabilisce: "salvo se diversamente previsto nel presente regolamento, la legge applicabile alle obbligazioni extracontrattuali che derivano da un fatto illecito è quella del paese in cui il danno si verifica, indipendentemente dal paese nel quale è avvenuto il fatto che ha dato origine al danno e a prescindere dal paese o dai paesi in cui si verificano le conseguenze indirette di tale fatto".

2.3. Né può giovare ai fini dell'accoglimento delle doglianze della società la circostanza che, nel caso di specie, le organizzazioni sindacali abbiano agito ai sensi dell'art. 28 Stat. lav. e non secondo lo schema processuale dell'art. 28 del D.Lgs. n. 150/2011, come nel precedente al quale questo Collegio intende uniformarsi.

Come condivisibilmente sostenuto dall'Ufficio della Procura Generale, il tratto comune risiede nella natura della domanda, volta alla rimozione degli effetti di comportamenti lesivi di interessi collettivi direttamente tutelabili dal sindacato, indipendentemente dalla sussistenza di un vincolo contrattuale della compagnia con le organizzazioni istanti. Ne deriva, ai fini delle richiamate disposizioni del regolamento europeo, la qualificazione extracontrattuale dell'azione posta a difesa delle prerogative sindacali.

3. Il terzo e il quarto motivo di ricorso, congiuntamente esaminabili per reciproche interrelazioni, non possono trovare accoglimento per le ragioni di seguito esposte.

3.1. Le censure ivi contenute presentano pregiudiziali profili di inammissibilità laddove contestano i presupposti di applicabilità del decreto legislativo n. 25 del 2007, avuto riguardo alla sussistenza nella specie di una "impresa o unità produttiva situata in Italia" o di una impresa che impieghi "almeno 50 lavoratori".

Innanzitutto, non viene specificato in quale atto del giudizio di primo grado la questione sia stata ritualmente introdotta, né in quale motivo di appello essa sia stata devoluta ai giudici del gravame.

In secondo luogo, la Corte territoriale ha accertato che l'attività del personale addetto alle basi italiane si svolgeva, per profili non meramente occasionali, nel territorio dello Stato, ove i lavoratori iniziavano e concludevano i turni, erano tenuti a prestazioni di "stand by" e svolgevano attività preparatorie e conclusive del servizio di volo, mentre i motivi mirano a una diversa qualificazione del concreto assetto organizzativo e investono apprezzamenti di merito legati a circostanze fattuali che non possono trovare ingresso in sede di legittimità.

3.2. Occorre, invece, delibare la questione relativa all'applicabilità del D.Lgs. 6 febbraio 2007, n. 25, all'impresa che non aderisca ad alcun contratto collettivo che stabilisca le modalità di informazione e consultazione oggetto del decreto medesimo.

Dal complessivo assetto normativo emerge che gli obblighi di informazione e consultazione previsti dal D.Lgs. n. 25/2007, di attuazione della direttiva 2002/14/CE, hanno natura cogente: è dunque da escludere che per il solo fatto che l'impresa non aderisca ad alcun contratto collettivo possa sottrarsi a qualsivoglia obbligo ivi previsto.

La direttiva 2002/14/CE è espressamente intitolata all'istituzione di un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori.

Il D.Lgs. n. 25/2007, in attuazione, prevede all'art. 1 l'oggetto del decreto legislativo sul diritto all'informazione e alla consultazione nelle imprese o nelle unità produttive situate in Italia, all'art. 2 le definizioni di informazione, consultazione e contratto collettivo, all'art. 3 la soglia di almeno 50 lavoratori per il campo di applicazione e all'art. 4 contenuti e modalità di informazione e consultazione.

In particolare, i commi 3-5 dell'art. 4 contengono direttamente il nucleo minimo dell'obbligo: oggetto dell'informazione e della consultazione, modalità appropriate, diritto dei rappresentanti di formulare un parere, incontro con il datore e risposta motivata all'eventuale parere.

Tanto consente di affermare che, anche in assenza di un contratto collettivo applicato in azienda, il D.Lgs. n. 25/2007 contiene un obbligo legale sufficientemente determinato almeno nel suo nucleo essenziale.

Quindi, la decisione impugnata non può essere intesa nel senso dell'introduzione di un generale dovere datoriale di stipulare contratti collettivi. La fonte dell'obbligo in controversia è, invece, direttamente la legge: il D.Lgs. n. 25/2007, in attuazione della direttiva 2002/14/CE, impone un nucleo cogente di informazione e consultazione, rinviando alla contrattazione collettiva solo la determinazione delle relative modalità in modo da garantirne l'efficacia.

Ne consegue che il datore di lavoro che non applichi alcun contratto collettivo non è per ciò solo esonerato dall'obbligo legale; la diversa interpretazione consentirebbe al datore di neutralizzare obblighi stabiliti dalla legge in attuazione del diritto dell'Unione.

Il datore di lavoro deve, dunque, in ogni caso predisporre modalità idonee ad assicurare l'informazione e la consultazione dei rappresentanti dei lavoratori. Il rifiuto aprioristico di ogni interlocuzione, ove impedisca in radice l'attuazione di obblighi legali di informazione e consultazione, incide sulla capacità del sindacato di svolgere la propria funzione rappresentativa e può integrare una condotta antisindacale ai sensi dell'art. 28 St. lav.

Il riferimento della sentenza impugnata alla contrattazione collettiva di settore deve essere inteso, dunque, quale richiamo alle modalità tecniche normalmente adottate nel settore per rendere effettivi i diritti stabiliti dalla legge e, quindi, anche quale indicazione delle possibili modalità di adempimento dell'obbligo legale pur in assenza di adesione alla contrattazione collettiva, tanto più quando il datore non abbia utilizzato alcuna modalità alternativa e abbia opposto un rifiuto totale di informazione e consultazione.

Il datore non aderente resta libero di adottare modalità diverse da quelle previste dalla contrattazione collettiva, purché idonee a rendere effettivi i diritti di informazione e consultazione stabiliti dalla legge; il contratto collettivo di settore può offrire un ragionevole termine di riferimento per individuare modalità tecnicamente adeguate.

Lo stesso inciso contenuto nell'art. 4, comma 1, che consente "le eventuali prassi più favorevoli per i lavoratori", conferma che la disciplina legislativa non postula necessariamente un'unica modalità di attuazione dei diritti di informazione e consultazione, purché ne sia comunque garantita l'effettività.

Nella specie, poi, occorre sottolineare che non è in discussione una mera incompletezza di informazione e consultazione ma un'assenza di qualsivoglia comunicazione, di modo che se l'impresa è certamente libera di non aderire ad un certo contratto collettivo, è comunque tenuta ad adottare forme alternative di informazione e consultazione, tanto più ove sollecitate dalle organizzazioni

sindacali, e non può trincerarsi dietro l'assunto di non essere obbligata a fare alcunché per il solo fatto di non aver aderito ad alcun contratto collettivo.

In tale prospettiva coerentemente i giudici milanesi hanno richiamato il precedente di questa Corte n. 212/2008 secondo cui configura una condotta antisindacale il comportamento datoriale che si concretizzi in un rifiuto, a danno di alcune organizzazioni sindacali, di forme di consultazione, di esame congiunto o di instaurazione di trattative, espressamente previste da clausole contrattuali o da disposizioni di legge, allorquando detto rifiuto si traduca - sia per le modalità in cui si esprime sia per il comportamento globale assunto dall'imprenditore nei riguardi di dette organizzazioni - in condotte oggettivamente discriminatorie, capaci di incidere negativamente sulla stessa libertà del sindacato e sulla stessa sua capacità di negoziazione minandone la credibilità e la sua immagine anche sul versante della sua forza aggregativa in termini di acquisizione di nuovi consensi.

Il principio generale è stato ribadito da Cass. n. 29738 del 2025 che ha ritenuto configurabile l'ipotesi di condotta antisindacale prevista dall'art. 28 St. lav. quando risulti un uso distorto da parte del datore medesimo della sua libertà negoziale, produttivo di un'apprezzabile lesione della libertà sindacale dell'organizzazione esclusa, richiamando proprio Cass. n. 212/2008, oltre che le più risalenti Cass. n. 1504/1992 e Cass. n. 6166/1998.

In termini sistematici la Corte costituzionale, di recente (sent. n. 156/2025), in tema di "abuso della libertà contrattuale con possibile violazione della libertà sindacale", pur ribadendo "la discrezionalità del datore di lavoro privato nella selezione dell'interlocutore negoziale", ha esplicitamente richiamato la giurisprudenza di questa Corte che considera appunto configurabile una condotta antisindacale, reprimibile ai sensi dell'art. 28 St. lav., "quando l'azienda faccia un uso distorto della libertà negoziale, oggettivamente discriminatorio, produttivo di un'apprezzabile lesione della libertà sindacale dell'organizzazione esclusa (ex multis, Corte di cassazione, sezione lavoro, sentenze 10 giugno 2013, n. 14511, e 9 gennaio 2008, n. 212)".

Alla stregua del complesso delle considerazioni esposte, la sentenza gravata sul punto non merita le censure che le vengono mosse con i motivi in scrutinio.

4. Il quinto motivo, che deduce la violazione e la falsa applicazione dell'art. 36 del D.Lgs. n. 81/2015 e dell'art. 46 del D.Lgs. n. 198/2006 concernenti gli obblighi di informazione relativi ai contratti di somministrazione e alle situazioni del personale maschile e femminile, è inammissibile.

Esso non individua errores in iudicando compiuti dalla Corte territoriale, ma si limita ad affermare, in fatto, che la società "ai tempi di causa non impiegava in Italia alcun lavoratore, né diretto né in somministrazione".

Anche tale censura investe i presupposti fattuali di applicabilità della disciplina accertati dai giudici del merito, sollecitando un sindacato estraneo al controllo di legittimità.

5. In conclusione, il ricorso dev'essere respinto nel suo complesso, con spese che seguono la soccombenza liquidate come da dispositivo, con attribuzione ai procuratori che si sono dichiarati antistatari in memoria.

Ai sensi dell'art. 13, comma 1-quater, del D.P.R. n. 115 del 2002, nel testo introdotto dall'art. 1, comma 17, della legge n. 228 del 2012, occorre altresì dare atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento, da parte della ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato, pari a quello, ove dovuto, per il ricorso, a norma del comma 1-bis dello stesso art. 13 (cfr. Cass. SS.UU. n. 4315 del 2020).

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e condanna la ricorrente al pagamento delle spese del giudizio di legittimità liquidate in Euro 7.000,00, oltre Euro 200 per esborsi, accessori secondo legge e rimborso spese

generali nella misura del 15%, da distrarsi.

Ai sensi dell'art. 13, co. 1-quater, D.P.R. n. 115 del 2002 dà atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento, da parte della ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello per il ricorso a norma del comma 1-bis dello stesso art. 13, se dovuto.

Conclusione

Così deciso in Roma nella camera di consiglio dell'1 luglio 2026.

Depositata in Cancelleria il 10 settembre 2026.