



LAVORO E PREVIDENZA OGGI

## Il “crumiraggio interno” è legittimo anche in presenza di lavoratori “jolly”

di *Eugenio Erario Boccafurni*\*

Il Tribunale di Udine, con [decreto motivato del 7 febbraio 2024](#), ha ritenuto non fondata l’asserita condotta antisindacale consistente nella sostituzione di lavoratori in sciopero da parte di personale c.d. “jolly”, ovvero aventi mansioni con professionalità polifunzionale, in grado pertanto “di svolgere tutte le attività afferenti al reparto presso il quale è addetto; attività che svolge normalmente in turno”.

In tal senso, costituisce comportamento antisindacale – e in quanto oggetto di una specifica tutela inibitoria e ripristinatoria *ex art. 28 Stat. Lav.* - la scelta del datore di lavoro di sostituire gli scioperanti con altri lavoratori allorquando tale decisione contrasti con le norme poste a tutela dei lavoratori: “Soltanto un’opposizione ad uno sciopero effettuata con strumenti non consentiti dalla legge rende illegittima la reazione del datore, privandola della copertura offerta dall’art.41 Cost., e collocandola nell’aria dell’antisindacalità”.

Ebbene, dopo ampia ricostruzione giurisprudenziale di legittimità, si è ritenuto che il giudice debba accertare se “il contingente affidamento delle mansioni svolte dai lavoratori in sciopero al personale rimasto in servizio, nell’intento di limitarne le conseguenze dannose, avvenga in violazione di una norma di legge o del contratto collettivo, in particolare dovendosi accertare, da parte del giudice di merito, ove la sostituzione avvenga con lavoratori di qualifica superiore se l’adibizione dei primi a mansioni inferiori avvenga **eccezionalmente, marginalmente e per specifiche ed obiettive esigenze aziendali**”.

In altri termini, pertanto, il rispetto dell’art. 2103 c.c. (*rectius*: la sua eventuale violazione solo eccezionale e marginale) costituisce un parametro di liceità rispetto all’opposizione “nel conflitto” collettivo.

Sicché, secondo il giudice friulano, se da una parte “non può negarsi che la sostituzione del personale scioperante renda meno efficace l’astensione, riducendo il disagio che con essa si vuole indurre e rendendo meno efficaci iniziative sindacali future”, dall’altra “non si può far carico al datore di accettare supinamente tutte le conseguenze lesive derivanti dalla astensione, ma, purchè non la impedisca, non gli si può negare di fare uso del potere organizzativo attribuito per neutralizzare almeno parte del pregiudizio che ne deriva”.

Chiarito lo scenario giuridico entro cui prende le mosse la vicenda, è evidente che la figura di **lavoratori “Jolly” non scioperanti** nell’unità produttiva di riferimento legittima il c.d. “crumiraggio interno”, dovendo gli stessi prioritariamente e prevalentemente occuparsi del disbrigo dei propri compiti contrattuali per l’esecuzione dei quali sarebbero stati comunque in servizio in quella stessa giornata.

Degna di nota, inoltre, la ricostruzione giurisprudenziale operata dalla pronuncia in commento, a mente del quale:

---

\* Dottore di ricerca in Diritto del lavoro – Sapienza Università di Roma.

Le valutazioni espresse sono personali e non rappresentano il punto di vista dell’Ente di appartenenza.

- secondo la **sentenza n. 9709/22 della Cassazione**, “nel caso della proclamazione di uno sciopero da parte delle organizzazioni sindacali di categoria, non costituisce attività antisindacale la condotta del datore di lavoro che, nell’intento di limitarne le conseguenze dannose, disponga la adibizione del personale rimasto in servizio alle mansioni dei lavoratori in sciopero, anche se tale adibizione avvenga mediante l’assegnazione a mansioni inferiori”;
- con la **sentenza n. 20164 del 26.09.2007, la Cassazione** ha deciso che “Non costituisce attività antisindacale la condotta del datore di lavoro che, in occasione di uno sciopero, nell’intento di limitarne le conseguenze dannose, adibisca il personale rimasto in servizio alle mansioni dei lavoratori scioperanti, poiché, nel bilanciamento del diritto di libera iniziativa economica dell’imprenditore e del diritto di sciopero, quest’ultimo non può dirsi lesivo quando il primo sia esercitato senza violare norme poste a tutela dei lavoratori” (in quel caso la sentenza di merito, cassata dalla S.C., aveva ritenuto antisindacale la condotta del datore di lavoro, che in occasione dello sciopero aveva adibito personale di qualifica superiore alle mansioni inferiori del personale astenutosi dal lavoro)”;
- vi è poi la **sentenza della Suprema Corte n. 26368 del 16.12.2009**, per cui “Il comportamento antisindacale del datore di lavoro, in relazione ad uno sciopero indetto dai lavoratori, è configurabile allorché il contingente affidamento delle mansioni svolte dai lavoratori in sciopero al personale rimasto in servizio, nell’intento di limitarne le conseguenze dannose, avvenga in violazione di una norma di legge o del contratto collettivo, in particolare dovendosi accertare, da parte del giudice di merito, ove la sostituzione avvenga con lavoratori di qualifica superiore o interinali, se l’adibizione dei primi a mansioni inferiori avvenga eccezionalmente, marginalmente e per specifiche ed obiettive esigenze aziendali (non configurandosi, in tal caso, alcuna violazione dell’art. 2103 cod. civ.), e l’utilizzazione dei secondi rispetti o meno la programmazione prevista anteriormente alla proclamazione dello sciopero nella misura corrispondente alle concrete esigenze produttive e organizzative dell’azienda”;
- infine, per la **pronuncia di legittimità n. 12811 del 03.06.2009**, nel caso “della proclamazione di uno sciopero da parte delle organizzazioni sindacali di categoria, può escludersi il carattere antisindacale della condotta del datore di lavoro che, nell’intento di limitarne le conseguenze dannose, disponga l’utilizzazione del personale rimasto in servizio mediante l’assegnazione a mansioni inferiori, solo ove tali mansioni siano marginali e funzionalmente accessorie e complementari a quelle proprie della posizione dei lavoratori così assegnati, dovendosi ritenere, diversamente, che la condotta del datore di lavoro sia lesiva dell’interesse collettivo del sindacato per aver fatto ricadere sui lavoratori non scioperanti le conseguenze negative dello sciopero attraverso il compimento di atti illegittimi, perchè posti in essere in violazione dell’art. 2103 cod. civ.”.