



LAVORO E PREVIDENZA OGGI

L'imposizione della lingua straniera nei negoziati può costituire condotta antisindacale?

di *Chiara Aprea**

1. Premessa

L'[ordinanza n. 28790 del 31 ottobre 2025](#) affronta la questione relativa alla configurabilità o meno di una condotta antisindacale, nell'ipotesi in cui il datore di lavoro subordini l'avvio del negoziato finalizzato alla costituzione del Comitato Aziendale Europeo (CAE), all'utilizzo esclusivo della lingua inglese senza servizio di interpretariato. Il CAE costituisce l'organo di rappresentanza dei lavoratori nelle imprese di dimensioni rilevanti, nonché strumento di garanzie dei diritti dei lavoratori all'informazione e alla consultazione su materie di rilievo transnazionale.

2. La vicenda fattuale

La vicenda origina dalle modalità poste in essere dall'impresa per l'avvio del negoziato finalizzato alla costituzione del CAE. L'azienda, infatti, aveva previsto che le riunioni si tenessero in videoconferenza, con l'utilizzo esclusivo della lingua inglese, senza mettere a disposizione un servizio di interpretariato centralizzato.

Le organizzazioni sindacali reagivano a tale imposizione contestandola, ritenendo che imporre la sola lingua inglese, avrebbe compromesso inevitabilmente il pieno esercizio delle istanze sindacali, oltre che ostacolato il confronto ed impedito ai delegati di avvalersi della propria lingua madre. A giudizio dei sindacati, dunque, l'assenza di un adeguato servizio di interpretariato rendeva la partecipazione non effettiva, in contrasto con la finalità della disciplina sul CAE.

La Corte d'Appello di Firenze esaminava i motivi di impugnazione e accoglieva l'impostazione dei sindacati ritenendo che, pur essendo in sé legittima la modalità di riunione da remoto, l'imposizione dell'uso esclusivo della lingua inglese, in mancanza di un servizio di interpretariato, integrasse una condotta antisindacale. Di conseguenza, dichiarava costituito automaticamente il CAE ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. n. 113/2012, equiparando la condotta dell'azienda ad un rifiuto di avviare effettivamente il negoziato.

Avverso tale decisione, la società proponeva ricorso per Cassazione e contestava la qualificazione della condotta come antisindacale e, conseguentemente, l'applicazione del meccanismo di costituzione automatica del CAE.

3. La questione giuridica

La Cassazione condivide la soluzione adottata dai giudici di merito ed afferma che l'oggettiva antisindacalità della condotta datoriale, non consentiva una qualificazione diversa. In particolare, la pretesa di subordinare l'avvio del negoziato finalizzato alla costituzione del CAE all'uso esclusivo della lingua inglese, senza un servizio di interpretariato, costituiva condizione illegittima tale da svuotare di contenuto l'obbligo negoziale gravante sull'impresa. La responsabilità aziendale, invero, dev'essere letta alla luce della direttiva 2009/38/CE e del D.Lgs. n. 113/2012, che pongono a carico della direzione centrale l'onere di garantire condizioni e strumenti necessari all'istituzione

* Laureanda in giurisprudenza.

del CAE. Così inquadrata, la condotta datoriale, pur non integrando un rifiuto espresso, integrava un rifiuto implicito di avviare in modo effettivo il negoziato.

La Corte precisa che l'antisindacalità della condotta non risiede nella scelta di svolgere gli incontri in videoconferenza, -modalità ritenuta in sé ammissibile- bensì nell'imposizione della lingua inglese in assenza di un adeguato strumento di traduzione. Tale imposizione, di fatto, è suscettibile di incidere nel concreto sulle prerogative sindacali, nella misura in cui limita la possibilità di partecipazione effettiva dei rappresentanti ed è tale da condizionare la stessa individuazione dei componenti rappresentanti, inducendo indirettamente a privilegiare soggetti dotati di specifiche competenze linguistiche, piuttosto che altri maggiormente rappresentativi o più qualificati sotto il profilo della rappresentatività.

In tal modo la Corte ribadisce che il rifiuto di avviare il negoziato non deve necessariamente manifestarsi in forma esplicita, potendo esso emergere anche da comportamenti che, pur formalmente compatibili con l'obbligo negoziale, rendano concretamente impossibile lo svolgimento di un confronto effettivo. L'imposizione della sola lingua inglese senza interpretariato è stata quindi ritenuta idonea a comprimere le dinamiche di dialogo ed a contrastare la finalità della disciplina europea e nazionale in materia di informazione e consultazione dei lavoratori nelle imprese di dimensioni comunitarie.

Così inquadrata, tale impostazione si colloca nel consolidato orientamento giurisprudenziale che valuta la condotta antisindacale in base alla sua idoneità concreta a comprimere l'esercizio dell'attività sindacale. La giurisprudenza di legittimità ribadisce infatti che "quella che rileva è l'oggettiva antisindacalità di una condotta, nel senso che solo se vi sia reale lesione delle prerogative o della libertà sindacale può trovare applicazione il rimedio repressivo" (Cass. n. 789/2026; coerentemente, Cass. n. 1968/2004; Cass. n. 9589/2005).

È quindi stabilito, ancora una volta dalla decisione in esame, che ciò che rileva non è la mera osservanza formale degli obblighi previsti dalla legge, ma la concreta possibilità per le organizzazioni sindacali di esercitare i propri diritti in condizioni effettive di partecipazione e confronto. La decisione conferma pertanto una lettura sostanziale della disciplina relativa al CAE, evidenziando come gli strumenti organizzativi predisposti dalla società debbano essere valutati rispetto alla loro effettiva idoneità a garantire il corretto svolgimento dei lavori tra direzione e rappresentanti dei lavoratori.

4. Conclusioni

La pronuncia è coerente con la giurisprudenza che la precede secondo cui la condotta antisindacale non deve essere valutata esclusivamente nella sua dimensione formale, con riferimento alla mera violazione di previsioni normative o della contrattazione collettiva, bensì soprattutto nella sua dimensione sostanziale, verificando se, in concreto, sia stata posta in essere una lesione degli interessi che il legislatore tutela. Al fine di giungere ad una corretta valutazione della condotta datoriale, si rende dunque necessario un accertamento delle circostanze oggettive in cui il comportamento si è realizzato e la sua effettiva idoneità a ledere il corretto esercizio dell'attività sindacale. In più occasioni la stessa Corte di cassazione è ferma nel ritenere che l'antisindacalità va apprezzata tenendo conto della sua dimensione concreta e non solo della violazione formale degli obblighi giuridici. La decisione in esame conferma dunque una lettura sostanziale della nozione di condotta antisindacale, valorizzando la dimensione effettiva delle dinamiche di dialogo e partecipazione, rispetto ad una verifica che sia soltanto sul piano formale, del comportamento datoriale.