

## **Le associazioni di tendenza e l'art. 18. Un referendum "inutile"?**

di Stefano Bellentani \*  
(19 marzo 2003)

La sentenza n. 41 del 2003 della Corte costituzionale ha deciso per l'ammissibilità del referendum abrogativo dell'art. 8 della legge n. 604 del 1966, come sostituito dall'art. 2, comma 3 della legge n. 108 del 1990, di alcune parti dell'art. 18, primo, secondo e terzo comma, dello "Statuto dei lavoratori", legge 300 del 1970, come modificati dall'art. 1 della legge n. 108 del 1990, dell'art. 2 comma 1, e di una parte dell'art. 4 comma 1, della stessa legge n. 108 del 1990.

L'intento dei promotori del referendum è, in sostanza, quello di estendere anche ai lavoratori delle piccole imprese, ovvero quelle imprese che occupano meno di quindici lavoratori nella sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo in cui ha avuto luogo il licenziamento, la "garanzia reale", ora riservata ai lavoratori delle imprese medio - grandi, tutela assai più pregnante di quella "obbligatoria", dalla quale si differenzia per l'obbligo di reintegro, in capo al datore, del lavoratore illegittimamente licenziato. Sono esclusi dall'ambito di applicazione della "tutela reale" tanto alcune particolari categorie di lavoratori subordinati (lavoratori domestici, lavoratori in prova, dirigenti ed ultrasessantenni che, pur avendo già maturato il diritto alla pensione, abbiano deciso per proseguire il rapporto di lavoro; per tutti loro, il datore ha libertà di recedere dal rapporto), quanto coloro che lavorano per "datori di lavoro non imprenditori che svolgono senza fini di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, ovvero di religione o di culto".

Sulla deroga in questione, già sancita dall'art. 35 della legge 300 del 1970 prima della legge 108 del 1990, si era pronunciata la Corte costituzionale nel 1975. La sentenza n. 189 del 1975 aveva infatti ritenuto non lesiva del principio di uguaglianza l'esclusione dei datori di lavoro non imprenditori dalla tutela reale, a prescindere dalla consistenza numerica della loro organizzazione: "La profonda diversità di queste situazioni rispetto a quelle tipiche delle imprese industriali, commerciali, agricole - spiegò allora la Corte - giustifica la diversità della disciplina anche per quanto attiene alle garanzie di stabilità dei posti di lavoro dei dipendenti. Si tratta di valutazioni e scelte discrezionali di politica legislativa, relative a condizioni economico-sociali (...) che non sono censurabili sotto il profilo dell'art. 3 della Costituzione, in quanto fondate su presupposti obiettivi e razionalmente ammissibili, e nemmeno sotto il profilo dei principi costituzionali di tutela del lavoro e dei lavoratori, in quanto non può dirsi che confliggano direttamente con le enunciatriche degli artt. 4, 35 primo comma e 41 secondo comma".

Stabilita la legittimità costituzionale di una siffatta deroga, posta ora nel nostro ordinamento da quell'art. 4 primo comma della legge 108 del 1990 oggetto del quesito referendario, il punto da porre in evidenza è un altro: la norma in questione si riferisce al licenziamento illegittimo, e non menziona invece quello "ideologico", che interessa in maniera assai più pregnante le organizzazioni di tendenza come i partiti politici. Il "licenziamento ideologico", come messo in luce dalla sentenza n. 5832 del 1994 della Cass. civ., sez. lav., è in realtà o nullo oppure legittimo: nella prima ipotesi, spetterebbe in ogni caso la tutela reale; nella seconda, evidentemente, neppure quella obbligatoria.

Questo il problema, affrontato e risolto dalla Cassazione nel senso della legittimità del c.d. "licenziamento ideologico" posto in essere da partiti politici ed altre organizzazioni di tendenza. Ha sancito infatti la sentenza di Cass. civ., sez. lav., n. 5832 del 1994, che "in tema di organizzazioni di tendenza, il licenziamento ideologico, collegato cioè all'esercizio da parte del prestatore di lavoro di diritti costituzionalmente garantiti, quali la libertà di opinione, la libertà di religione, e, nel campo scolastico, la libertà di insegnamento, è lecito negli stretti limiti in cui esso sia funzionale a consentire l'esercizio di altri diritti costituzionalmente garantiti, quali la libertà dei partiti politici e dei sindacati (...), e nelle sole ipotesi in cui l'adesione ideologica costituisca requisito della prestazione".

Logica conseguenza di un tale assunto è la conclusione per cui la prevalenza della tutela dell'ideologia del lavoratore, rispetto a quella dell'associazione di tendenza per la quale egli presta lavoro, segnerebbe un'inaccettabile prevaricazione della libertà di una tale associazione, costretta a mantenere in organico un lavoratore "dissidente".

A giustificazione della legittimità del licenziamento per mancanza di "adesione ideologica", viene in soccorso un'altra decisiva considerazione: nel rapporto tra organizzazioni di tendenza e lavoratore, la "tendenza" entra a fare parte della causa del contratto di lavoro. Questo significa che il lavoratore con opinioni difformi dalla propria organizzazione, viene

meno, per ciò stesso, agli impegni contrattuali.

L'orientamento della sentenza n. 5832 del 1994 è confermato in tutta una serie di sentenze successive della Cassazione; così, ad esempio, la sentenza di Cass. civ., sez. lav., n. 13721 del 2001, nella quale, con riferimento sempre all'art. 4 della legge 108 del 1990, è spiegato che "la ratio della norma è quella di agevolare determinate attività le quali (...) non perseguono precipuamente fini di lucro, essendo (...) caratterizzate da vincoli di solidarietà di tipo professionale, ideologico, religioso, politico o sindacale. Tali vincoli si riflettono necessariamente nella stessa attività economica, la quale, in quanto strumentale rispetto alla realizzazione degli scopi, non lucrativi né speculativi, esige e giustifica un regime di maggiore flessibilità, rispetto al più rigido regime generale di tutela reale. Coerente con questa ratio è, per un verso, la tendenza a considerare giustificato lo scioglimento del rapporto di lavoro quando il lavoratore assuma comportamenti o manifesti opzioni incompatibili con l'ideologia che connota l'organizzazione produttiva; per altro verso, si spiega l'adozione di un correttivo (...) costituito dalla circostanza che la prestazione di lavoro abbia una stretta connessione con il perseguimento degli scopi "qualificanti" dell'organizzazione di tendenza (essendo all'evidenza diverso il trattamento di chi collabora al giornale di un partito politico (...) rispetto a quello da riservare a chi sia addetto, per esempio, alla pulizia dei locali)".

Ne consegue pertanto che qualora la prestazione del lavoratore richieda, per essere eseguita con correttezza e al fine di conseguire gli scopi perseguiti dal partito politico (o dall'altra organizzazione di tendenza in cui egli lavora), l'adesione ideologica al partito stesso, il licenziamento sia legittimo, e non trovino di conseguenza spazio né la tutela reale né quella obbligatoria.

In questo senso, quale che sia l'esito della consultazione referendaria (sulla quale, peraltro, già aleggia lo spettro del mancato raggiungimento del quorum), la situazione per i partiti politici non muta in maniera particolarmente significativa, in quanto essi potranno liberamente, anche in caso di successo del referendum, licenziare "il lavoratore che assuma comportamenti o manifesti opzioni incompatibili con l'ideologia che connota l'organizzazione produttiva". Questo, sia ben chiaro, a patto che le mansioni del lavoratore non siano di natura tale da non giustificare il requisito essenziale dell'adesione ideologica. Così, secondo l'esempio della Cassazione, il caso del lavoratore addetto alla pulizia dei locali. In una tale ipotesi, è ben evidente che le opinioni politiche del lavoratore non sono di importanza alcuna per lo svolgimento della sua mansione.

Il criterio necessario per distinguere le mansioni per le quali si reputi necessaria l'adesione ideologica dalle mansioni per le quali essa non lo sia, è quello dettato dalla citata sentenza della Cassazione civ., sez. lav., n. 5832 del 1994, poi ribadito in successive pronunce, fra cui, con chiarezza, nella sentenza di Cass. civ., sez. lav., n. 7176 del 1996, in cui si ripete l'assunto che definisce "lecito" il licenziamento ideologico "negli stretti limiti in cui esso sia funzionale a consentire l'esercizio di altri diritti costituzionalmente garantiti, quali la libertà dei partiti politici". In ogni altra ipotesi, rimane evidentemente in capo al lavoratore la più ampia libertà di opinione.

\* dottorando di ricerca in "Diritto Costituzionale" (Università di Bologna) e cultore della materia in "Dottrina dello Stato" (Università di Modena e Reggio Emilia) - [s.bellentani@libero.it](mailto:s.bellentani@libero.it)