

## Il procedimento ex art. 28 St. lav. non si estende al committente in un appalto genuino

 Modulo24 Contenzioso Lavoro | 29 ottobre 2025 | di Luca Failla - Failla & Partners Studio Legale

---

Anche durante un conflitto collettivo, l'affidamento in futuro all'AI di alcune fasi del processo produttivo, volto ad assicurare la continuità del servizio, potrà essere oggetto di valutazione in sede giudiziaria perché potenzialmente incidente sull'equilibrio tra diritto di sciopero e libertà d'impresa?

### Il fatto

La vicenda trae origine dal recesso - comunicato dalla società committente - da un contratto di appalto avente ad oggetto, in particolare, servizi di logistica, con cessazione prevista per il 30 aprile 2025. L'appaltatrice, che occupava personale dedicato nella gestione delle attività in appalto, aveva avviato una procedura di licenziamento collettivo, mentre la committente aveva preannunciato l'assunzione diretta solo di una parte dei lavoratori già impiegati nell'appalto, procedendo in effetti, ad assumere quattordici di essi l'ultimo giorno di vigenza del contratto, con decorrenza dal 1° maggio 2025.

In tale contesto, l'organizzazione sindacale di riferimento proclamava uno sciopero dei dipendenti dell'appaltatrice per le giornate del 28, 29 e 30 aprile 2025. Durante l'astensione, la committente trovandosi nella necessità di proseguire una parte delle attività aveva pertanto deciso di impiegare propri dipendenti e mezzi propri per tali attività, senza alcun intervento e/o contestazione da parte dell'appaltatore.

Il sindacato proponeva quindi ricorso ex art. 28 dello Statuto dei lavoratori contro entrambe le società, lamentando una condotta antisindacale per avere - lato committente - sostituito i lavoratori scioperanti e per non avere - lato appaltatore - adottato alcuna iniziativa a tutela dell'efficacia dell'azione sindacale.

Con decreto motivato del 3 luglio 2025 il Tribunale di Ferrara aveva respinto il ricorso, ritenendo carente la legittimazione passiva della committente e infondata la domanda nei confronti dell'appaltatore. Tale decisione è stata quindi confermata con la sentenza n. 155 del 2 settembre 2025 qui in commento.

## LA MASSIMA

Il procedimento di repressione della condotta antisindacale può essere promosso esclusivamente nei confronti del datore di lavoro diretto, unico soggetto titolare degli obblighi derivanti dall'art. 28 St. lav.

Solo il datore di lavoro diretto è il titolare delle prerogative organizzative e disciplinari che possono incidere sull'attività sindacale e può essere destinatario dell'ordine di cessazione della condotta illegittima.

Nei casi di cessazione di un appalto, la sostituzione del personale in sciopero con personale del committente non integra una ipotesi di crumiraggio esterno quando l'appalto è legittimo e, senza procedere a nuove assunzioni, venga utilizzato personale interno già in forza e strumenti di lavoro del committente (nel caso di specie il committente aveva impiegato proprio personale durante uno sciopero indetto per la cessazione dell'appalto, senza che tale circostanza avesse avuto effetti diretti sull'efficacia dello sciopero).

**Tribunale di Ferrara, sez. lav., 2 settembre 2025, n. 155**

## I motivi della decisione

Ciò che emerge significativamente dal tenore della decisione, è il corretto richiamo da parte del giudice, alla giurisprudenza di legittimità in materia (Cass. n. 13860/2019; Cass. n. 3837/2016) la quale ha ribadito che il procedimento di repressione della condotta antisindacale può essere promosso esclusivamente nei confronti del datore di lavoro diretto, unico soggetto titolare degli obblighi derivanti dall'art. 28 St. lav. La norma, di natura speciale, non è suscettibile di interpretazione analogica e non può quindi estendersi a soggetti terzi estranei al rapporto di lavoro, quali i committenti in un appalto genuino, salvo il caso - non ricorrente nel caso di specie - di interposizione fittizia o esternalizzazione non autentica.

Il Tribunale ha in particolare ritenuto insussistente un ruolo di datore sostanziale in capo alla committente, osservando che questa non esercitava alcun potere direttivo o disciplinare nei confronti del personale dell'appaltatrice e che il contratto non prevedeva penali idonee a configurare una posizione di supremazia economico-organizzativa di quest'ultima, tale da vanificare la legittimità e la genuinità dell'appalto. Nemmeno la circostanza dell'assunzione di parte del personale scioperante, con decorrenza successiva alla cessazione dell'appalto, è stata ritenuta idonea a far emergere un collegamento di tal genere: i lavoratori, infatti, risultavano assunti dal 1° maggio 2025.

Sul piano fattuale, è stato inoltre escluso che la committente avesse posto in essere un vero e proprio crumiraggio esterno, avendo impiegato soltanto personale già alle proprie dipendenze e utilizzato esclusivamente mezzi propri, senza procedere a nuove assunzioni né avendo proceduto al ricorso a lavoratori esterni o somministrati. Era inoltre emerso come lo sciopero avesse, peraltro, prodotto effetti significativi sull'attività produttiva, segno che la sostituzione non ne aveva neutralizzato l'efficacia.

Quanto alla posizione dell'appaltatrice, il Tribunale ha escluso la configurabilità di una condotta antisindacale omissiva: l'impresa, priva di poteri di ingerenza sull'organizzazione della committente, non avrebbe potuto legittimamente impedirne la riorganizzazione interna durante lo sciopero, pena il rischio di inadempimento contrattuale.

La pronuncia si inserisce nel solco dell'orientamento che, in nome del principio di tassatività dei procedimenti speciali, delimita con rigore l'ambito soggettivo dell'art. 28 St. Iav. Solo il datore di lavoro, quale titolare delle prerogative organizzative e disciplinari che possono incidere sull'attività sindacale, può essere destinatario dell'ordine di cessazione della condotta illegittima.

Ne discende che l'appaltante, in presenza di un appalto genuino, resta libero di organizzare i propri processi produttivi e logistici anche durante uno sciopero che coinvolga i lavoratori dell'appaltatore, purché non ricorra a manodopera esterna o a forme elusive del diritto di sciopero. Il bilanciamento con la libertà d'iniziativa economica di cui all'art. 41 Cost. è ben esplicitato dal Tribunale laddove riconosce all'azienda committente - proprio in nome della libertà di iniziativa economica costituzionalmente tutelata - la possibilità di limitare i danni derivanti dall'astensione collettiva utilizzando le proprie risorse interne.

Il ragionamento condivisibile del Tribunale ferrarese, fondato sulla nozione di genuinità dell'appalto e sulla non estensibilità del procedimento speciale a soggetti terzi, offre spunti di riflessione anche in relazione alle nuove forme di organizzazione del lavoro che vedono ormai la tecnologia entrare prepotentemente (e legittimamente) all'interno dei processi di razionalizzazione dell'attività produttiva e così anche nell'ambito dei processi di esternalizzazione di cui la logistica costituisce espressione tipica.

In un contesto produttivo sempre più automatizzato, nel quale sistemi di intelligenza artificiale e piattaforme digitali affiancano - fino, in taluni casi, a sostituire - le attività umane, quelle operative e alcuni dei processi decisionali che possono essere automatizzati, viene spontaneo chiedersi se l'affidamento in futuro all'AI di alcune fasi del processo produttivo, volto ad assicurare la continuità del servizio - in ipotesi

come nel caso di specie anche durante un conflitto collettivo - possa anch'esso essere oggetto di valutazione in sede giudiziaria perché potenzialmente incidente sull'equilibrio tra diritto di sciopero e libertà d'impresa.

La questione non è di poco conto ed impone un possibile ripensamento dei confini tradizionali tra libertà d'impresa, responsabilità datoriale e forme di tutela sindacale, risultando destinata a divenire anch'essa uno dei futuri campi di indagine sulle innovazioni giuridiche che la rivoluzione tecnologica in atto sta portando anche nel campo del diritto del lavoro.

---