

La Cassazione conferma che un'astensione dal lavoro non può essere qualificata come sciopero, se non è stata decisa ed attuata collettivamente per la tutela di interessi collettivi

di L. Pelliccia - 6 Dicembre 2024

Sullo sciopero e sul sotteso, e costituzionalmente garantito, diritto credo sia stato detto il classico “tutto e il contrario di tutto”.

Del resto, la storia di questo istituto è ampiamente risalente (e, sul punto, basti solo, tra gli altri, rammentare L. Gaeta, “*La lunga storia dello sciopero nei servizi pubblici*” in “*Scritti e ricordi dai luoghi del cuore*”, *Liber Amicorum* per Franca Borgogelli), che in Italia ha subito fasi e percorsi, intimamente legati ai diversi contesti storico-politici che hanno contraddistinto il nostro Paese sin dal c.d. Periodo Giolittiano, fino ai giorni odierni.

Sarebbe lungo, e non è certamente questo il giusto contesto, ripercorrere l'evoluzione di quello che è poi diventato il diritto sancito nella scarna enunciazione contenuta nell'art. 40 Cost. (“*Il diritto di sciopero si esercita nell'ambito delle leggi che lo regolano*”) e, quindi, in questa sede ci limitiamo a commentare una recentissima ordinanza della sezione lavoro della Corte di cassazione, la n. 24473 del 12.09.2024, che ha affrontato il tema di che trattasi da una particolare e interessante prospettiva, a ben vedere già affrontata in giurisprudenza.

I fatti e il contesto

In riforma della sentenza di *prime cure*, la Corte di appello di Roma ha dichiarato la legittimità di una sanzione disciplinare adottata nei confronti di diversi lavoratori a seguito della loro astensione dall'attività lavorativa per due giornate.

La Corte distrettuale ha infatti ritenuto che, in mancanza di una comunicazione sindacale che dichiarasse l'ora di inizio dello sciopero, svolto dai dipendenti indicati (nella specie, con la chiusura delle “piste” cui erano assegnati e l'apertura della sola “pista” da cui i viaggiatori transitavano senza pagare il viaggio), in assenza di una deliberazione collettiva che attribuisse il carattere di “sciopero” al comportamento adottato da detti lavoratori, quest'ultimo fosse da qualificarsi come una decisione di astensione dal lavoro assunta da singoli, priva quindi delle caratteristiche che sottengono alla manifestazione collettiva dello sciopero.

Da qui il ricorso per cassazione dei lavoratori interessati.

Nelle more della decisione del collegio di legittimità è però intervenuto un accordo conciliativo con il quale veniva definita la lite tra le stesse parti.

Il decisum

Sebbene questa evoluzione avuta dalla controversia, l'ordinanza in commento ha colto comunque l'occasione per affrontare alcune interessanti tematiche, evocate nei primi quattro motivi del ricorso: **a)** violazione degli artt. 3, co. 2, e 40 Cost., per aver la corte di merito escluso che il diritto di sciopero possa essere esercitato legittimamente in assenza di una proclamazione da parte di una organizzazione sindacale; **b)** omesso esame di un fatto decisivo con riguardo alle disposizioni aziendali inerenti all'esercizio del diritto di sciopero; **c)** violazione dell'art. 40 Cost., dell'art. 2697 cod. civ., e art. 421 c.p.c., per aver, la corte d'appello, ritenuto che, in una situazione di incertezza probatoria, l'onere datoriale fosse stato assolto; **d)** violazione dell'art. 7 della legge n. 300/1970, art. 2126 cod. civ., artt. 35 e 36 ccnl in relazione all'art. 1362 cod. civ., oltre all'errata interpretazione del codice disciplinare in ordine alla categorizzazione degli illeciti ed alla proporzionalità della sanzione.

Il collegio di *seconde cure*, nel riaffermare i (noti) principi relativi all'esercizio del diritto di sciopero e, parallelamente, all'assenza di specifici limiti al medesimo (che non siano quelli di tutela delle posizioni soggettive individuali, dell'incolumità personale e della libertà di iniziativa economica), ha statuito che, nel caso concreto, l'astensione dal lavoro posta in essere dai ricorrenti non fosse riconducibile al diritto di sciopero.

Nello specifico, in questa decisione di merito è stato infatti evidenziato che l'assenza di una deliberazione di natura collettiva di indizione dello sciopero cui far aderire liberamente i lavoratori portava ad escludere che l'astensione in questione fosse collocabile nel concetto di esercizio concreto del diritto in discussione.

L'ordinanza in commento premette che, con riguardo alla natura collettiva del diritto di sciopero la Suprema corte ha da tempo chiarito che lo sciopero è sì un diritto individuale del lavoratore, ma suscettibile di un esercizio collettivo, poiché diretto alla tutela di un interesse (parimenti) collettivo.

Di conseguenza, sebbene per l'attuazione del medesimo non sia richiesta una formale proclamazione, né una preventiva comunicazione al datore di lavoro (fatta salva l'eventuale particolare disciplina del codice di autoregolamentazione), è pur sempre necessario che l'astensione -totale o parziale che sia – del lavoro sia collettivamente concordata, “*a prescindere da chi prenda l'iniziativa della sua attuazione, in presenza di una situazione conflittuale implicante la tutela di un interesse collettivo (Cass. n. 6831/1987).*”

È l'interesse collettivo che, infatti, costituisce elemento determinante dell'esercizio del diritto di sciopero, pur nella sottolineatura che l'art. 40 Cost. attribuisce tale diritto personalmente ai

lavoratori, e che lo stesso non incontra (stante la mancata attuazione della disciplina legislativa prevista da detta norma) limiti diversi da quelli propri della *ratio* storico-sociale che lo giustifica e dell'intangibilità di altri diritti o interessi costituzionalmente garantiti.

Ed ecco allora che può quindi affermarsi che *“non si ha sciopero se non in presenza di un'astensione dal lavoro decisa ed attuata collettivamente per la tutela di interessi collettivi – anche di natura non salariale ed anche di carattere politico generale, purché incidenti sui rapporti di lavoro (Cass. n. 23552/2004).”*

Tra l'altro è stato ribadito che sussiste l'interesse del datore di lavoro ad agire per l'accertamento negativo della legittimità dell'astensione dal lavoro, proclamata dai rappresentanti sindacali, ove ne sia incerta la qualificabilità come sciopero nella sua accezione di astensione collettiva per finalità di carattere collettivo (v. Cass. n. 24653/2015).

Del resto, come si evince dai principi nel tempo affermati in sede di legittimità, gli elementi che qualificano l'astensione dal lavoro come sciopero legittimo sono costituiti dalla natura dell'interesse collettivo da tutelare e dunque dalla decisione concordata e preventiva circa l'adozione del comportamento di astensione dal lavoro.

Ed è pertanto la deliberazione collettivamente assunta che risulta funzionale a dar conto proprio della diffusività dell'interesse (anche se riferito solo ad un gruppo di lavoratori addetti ad una singola funzione) e della natura collettiva dell'azione dimostrativa.

Diversamente, *“qualora la decisione dell'astensione e delle modalità di esecuzione dello sciopero siano lasciate totalmente ai singoli interessati, senza una loro predeterminazione, il datore di lavoro potrebbe essere esposto alla seria impossibilità di prevenire eventuali rischi per la salute di tutti i lavoratori ovvero rischi sulla produttività aziendale (Cass. n. 23552/2004).”*

Ad avviso dell'ordinanza in commento, quindi, la valutazione sul punto offerta dal giudice d'appello, considerando il concreto atteggiarsi delle modalità decisorie dell'astensione in questione, solo successivamente comunicata dai lavoratori ai rappresentanti sindacali (e pertanto priva della valenza effettivamente collettiva), risulta del tutto coerente (sia con i principi in precedenza enucleati, sia) con la qualificazione di semplice astensione individuale dal lavoro.

Conseguenza di ciò è anche la circostanza che, una volta risultata corretta l'esclusione dello sciopero, ogni differente qualificazione non potrebbe che portare all'evidenza della illegittima mancata prestazione e assenza, sebbene solo temporanea, dal posto di lavoro.

Luigi Pelliccia, avvocato in Siena e professore a contratto di diritto della sicurezza sociale nell'Università degli Studi di Siena

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 12 settembre 2024, n. 24473](#)