

Diritto di sciopero e sanzioni disciplinari

di G. Gambino - 21 luglio 2025

Premessa

La pronuncia della Corte di Cassazione, qui commentata (sentenza n. 9526 dell'11 aprile 2025), va ad alimentare l'affascinante dibattito relativo alla legittimità delle azioni collettive dei lavoratori, tracciando un confine netto tra l'inadempimento individuale e l'esercizio di diritti costituzionalmente garantiti. La sentenza, che qui si commenta, fornisce spunti di riflessione risolutivi non solo per la comprensione delle dinamiche conflittuali in ambito lavorativo, ma anche per l'esegesi e l'applicazione dell'art. 4 della legge n. 604/1966 in tema di licenziamenti discriminatori.

Il caso

La vicenda trae origine dal licenziamento intimato ad un lavoratore, in qualità di sindacalista, e ad altri colleghi operai carrellisti, da parte di una società a responsabilità limitata.

La motivazione risiede sulla scorta del fatto che questi ha svolto le proprie prestazioni lavorative (nel mese di gennaio 2022) secondo i turni orari previsti dal CCNL Alimentari Industria, in luogo di quelli (a scorrimento) predisposti dal datore di lavoro sulla base dell'accordo di secondo livello stipulato con le organizzazioni sindacali nel 2018. Tale condotta era stata preannunciata nell'incontro con il consulente del lavoro della società nel dicembre 2021, per protestare contro l'intenzione aziendale di mantenere i turni orari previsti dall'accordo di secondo livello senza erogare la relativa indennità.

La Corte d'Appello di Napoli, in riforma della pronuncia del Tribunale della stessa sede, aveva inizialmente escluso che il suddetto comportamento integrasse l'esercizio del diritto di sciopero, mancando una programmazione concordata o coordinata dell'astensione, che si era, piuttosto, risolta in una generica e spontanea protesta di un gruppo di lavoratori.

Per l'effetto, aveva escluso la natura discriminatoria o ritorsiva del licenziamento, ritenendo che il lavoratore non avesse posto in essere una grave insubordinazione, ma un comportamento riconducibile alle sanzioni conservative previste dall'art. 69, n. 3, del CCNL. Per tale ragione, aveva applicato il regime sanzionatorio dettato dall'art. 18, comma 4, della legge n. 300 del 1970, con condanna alla reintegrazione nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria pari a dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

La decisione

La Cassazione, cionondimeno, con un'analisi incisiva e articolata in risposta al ricorso incidentale del lavoratore, ha ribaltato l'impostazione del giudice del gravame, accogliendo il primo motivo e chiarendo importanti principi. In primo luogo, la Suprema Corte ha evidenziato come la natura collettiva dell'azione messa in atto dai lavoratori non dipenda dalla mera molteplicità dei ricorsi intentati o da una formale proclamazione sindacale.

Al contrario, essa si evince dalla "*dimensione collettiva della questione disputata, dalla concordanza delle plurime condotte che si giudicano, dal contesto in cui si sono svolti i fatti, dalla sequenza cronologica degli eventi e dalla finalità delle azioni messe in atto dai lavoratori*".

La Corte ha correttamente rilevato l'intrinseca contraddizione della sentenza impugnata, che, pur riconoscendo la rilevanza collettiva della condotta dei lavoratori, la declassava ad un'ottica puramente individuale, negando il diritto al conflitto che ne costituiva la matrice.

La tesi circa la dimensione collettiva della protesta, sostenuta dai lavoratori, risulta pienamente e pacificamente riscontrata dalla Corte di Appello, che aveva evidenziato, in più punti, come la vicenda fosse scaturita "*dal contrasto anche collettivo, pur se non proprio sindacalmente organizzato, che intorno ad essa si è sviluppato*". Un punto fondamentale della pronuncia riguarda la nozione di sciopero.

La Cassazione ha ribadito che, secondo la giurisprudenza dominante, lo sciopero costituisce un atto a forma libera, non richiedendo la proclamazione da parte del sindacato, configurando un diritto la cui titolarità spetta individualmente ad ogni lavoratore, mentre il solo esercizio deve esprimersi in forma collettiva (cfr. Cass. n. 46/1984, n. 2840/1984, n. 5686/1987, n. 869/1992, n. 18368/2013, n. 24653/2015 e la recente pronuncia n. 13537/2024).

Tuttavia, ha anche osservato che non vi può essere sciopero senza l'astensione, almeno parziale, dal lavoro.

Nel caso di specie, i lavoratori avevano eseguito per intero l'attività lavorativa per la quale sono stati pure retribuiti in conformità alla prestazione resa e a termini del CCNL (al di fuori dei turni a scorrimento e senza la relativa indennità previsti invece dal contratto aziendale).

Ciò ha portato la Corte a concludere che tale condotta, pur non rientrando nella nozione di sciopero, costituisce comunque una forma di autotutela collettiva che non può essere considerata un illecito civile.

La Cassazione ha infatti sottolineato come la Costituzione (art. 39) e le fonti sovranazionali (Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea art. 28, Carta Comunitaria Europea dei Diritti Sociali Fondamentali dei Lavoratori art. 13, Carta Sociale Europea art. 6) tutelano non solo lo sciopero ma anche l'azione collettiva e l'attività sindacale in cui essa si estrinseca.

Il diritto di sciopero è soltanto una delle manifestazioni e delle forme di autotutela collettiva dei lavoratori in quanto parte della più ampia categoria delle azioni collettive protette dall'ordinamento. La libertà sindacale, protetta dall'art. 39 Cost., è intesa in senso ampio, abbracciando la libertà di scelta delle forme organizzative e delle modalità dell'azione, poiché il sindacato ha nel conflitto e nelle lotte rivendicative la sua ragione d'essere.

In tal senso, la tutela costituzionale della libertà sindacale (art. 39 Cost.) va oltre la mera forma dello sciopero in senso stretto, estendendosi a ogni espressione dell'autotutela collettiva dei lavoratori.

Ciò include quelle forme di protesta che, pur non comportando una totale astensione dal lavoro, manifestano un dissenso collettivo volto alla tutela di interessi professionali, purché ne vengano rispettati i limiti intrinseci.

Illuminante è l'affermazione che le forme di lotta organizzata (come l'astensione dal turno di lavoro predisposto dal datore di lavoro, con espletamento delle mansioni in orari differenti), costituiscono comunque espressione di un diritto costituzionalmente garantito e tutelato dalle fonti sovranazionali indicate, anche perché non hanno avuto alcuna attinenza con manifestazioni illecite dell'attività sindacale (come picchettaggio, occupazione di azienda, sabotaggio,

boicottaggio, blocco delle merci). Tali azioni, perseguendo la finalità di ottenere migliori condizioni di lavoro o il rispetto dei contratti collettivi, non consentono l'irrogazione di sanzioni disciplinari, né espulsive né conservative. Valgono per l'azione collettiva diversa dallo sciopero i medesimi limiti dettati per lo sciopero, costituiti dal rispetto delle posizioni soggettive concorrenti su un piano prioritario o quantomeno paritario, quali il diritto alla vita e all'incolumità personale nonché la libertà dell'iniziativa economica.

Conclusioni

Il provvedimento di che trattasi evidenzia vieppiù il principio secondo cui i licenziamenti intimati per finalità antisindacali sono illeciti e nulli ai sensi dell'art. 4 della legge n. 604/1966.

La giurisprudenza di legittimità ha precisato che nella categoria delle "*partecipazione ad attività sindacali*" sono da ascrivere tutte quelle azioni volte a far valere diritti dei lavoratori dipendenti, a condizione che esse non siano implementate con violenza o comportamenti decessivi penalmente rilevanti.

La locuzione "*partecipazione ad attività sindacali*" ha un contenuto esteso e inclusivo non solo delle attività esercitate da lavoratori sindacalisti, ma anche di condotte che, al di fuori delle iniziative di natura sindacale, siano in qualunque modo diretti a far valere posizioni e rivendicazioni dei lavoratori dipendenti, con il consenso espresso o tacito di questi ultimi e in contrapposizione al datore di lavoro. Ne discende che il giudice di merito è chiamato a compiere un'indagine scrupolosa per accertare la natura, l'oggetto e le modalità dell'attività sindacale posta in essere dal lavoratore e verificare se il suo licenziamento sia stato determinato da un intento di ritorsione.

Invero, come evidenziato dalla dottrina, il diritto del lavoro riconosce che l'azione dei lavoratori, anche se non formalmente riconducibile a una proclamazione sindacale, può configurarsi come espressione di rivendicazione collettiva quando mira a far valere posizioni inerenti il rapporto di lavoro, come il rispetto di accordi o la richiesta di indennità legate ai turni. L'interpretazione estensiva della "*partecipazione ad attività sindacali*" si correla strettamente alla funzione dei contratti collettivi di disciplinare le condizioni di lavoro e di tutelare gli interessi dei lavoratori, rendendo illecita ogni ritorsione del datore di lavoro contro tali forme di autotutela.

Per riassumere, la Cassazione ha dichiarato l'illiceità dei licenziamenti irrogati ai ricorrenti per ritorsione e rappresaglia avverso l'esercizio di diritti costituzionalmente garantiti all'azione collettiva e allo svolgimento di attività sindacale.

La sentenza impugnata è stata cassata in relazione al motivo accolto, e la causa rinviata alla Corte d'Appello di Napoli, in diversa composizione, la quale, preso atto dell'illegittimità dei licenziamenti, dovrà applicare l'art. 18, comma 1, dello Statuto dei Lavoratori.

Ciò giustifica la piena tutela del lavoratore licenziato ingiustamente, che ha diritto non solo alla reintegrazione, ma anche al risarcimento del danno subito.

In questo contesto, come già evidenziato dalla Cassazione in altre occasioni, è necessario "*saper far di conto*" in sede di determinazione dell'indennità risarcitoria da illegittimo licenziamento con la detrazione dell'*aliunde perceptum* e *percipiendum*. La quantificazione del risarcimento, infatti, deve tener conto di quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di

estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché di quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione.

A riguardo, la giurisprudenza consolidata e la dottrina specialistica rilevano la complessa problematica della quantificazione del danno nel licenziamento illegittimo.

In particolare, la detrazione dell'*aliunde perceptum* (quanto percepito da altre attività lavorative nel periodo di estromissione) e dell'*aliunde percipiendum* (quanto avrebbe potuto percepire con diligente ricerca di un'altra occupazione) richiede un'accurata indagine probatoria da parte del giudice. Si ribadisce, inoltre, la peculiarità del risarcimento del danno previdenziale, che, a differenza di quello retributivo, viene liquidato in misura piena, configurandosi come una lesione diretta del diritto alla copertura contributiva.

Tale problematica emerge sovente in sede di esecuzione a causa di condanne generiche. Questa pronuncia raffigura un interessante insegnamento per i datori di lavoro nella tutela dei diritti dei lavoratori. In essa viene evidenziato che la dialettica collettiva, anche quando non rappresentata sotto forma di sciopero in senso stretto, è esercizio di diritti fondamentali e non può essere sanzionata con licenziamenti ritorsivi, che, in giudizio, si rivelano nulli. La sentenza va annoverata quale pronuncia costituzionalmente orientata delle norme in materia di conflitto tra il capitale e il lavoro, a tutela dell'attività sindacale e delle azioni collettive.

Giovanni Gambino, dottore in giurisprudenza

Visualizza il documento: [Cass., 11 aprile 2025, n. 9526](#)