

Corte di Cassazione-Sezione Lavoro – 11 aprile 2025, n. 9538

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO CIVILE

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:
Dott. MANNA Antonio - Presidente
Dott. RIVERSO Roberto - Rel. Consigliere
Dott. AMENDOLA Fabrizio - Consigliere
Dott. BUFFA Francesco - Consigliere
Dott. BOGHETICH Elena - Consigliere

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso 12268-2024 proposto da:

Srl, in persona del legale rappresentante *pro tempore*,
elettivamente domiciliata in ROMA, , presso lo studio
dell'avvocato , rappresentata e difesa dagli avvocati

- ricorrente principale -

contro

domiciliati in ROMA PIAZZA CAVOUR presso LA CANCELLERIA
DELLA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE, rappresentati e difesi dall'avvocato

- controricorrenti - ricorrenti incidentali -

avverso la sentenza n. 1129/2024 della CORTE D'APPELLO di NAPOLI,
depositata il 11/03/2024 R.G.N. 2914/2023;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del
12/03/2025 dal Consigliere Dott. ROBERTO RIVERSO;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. RITA
SANLORENZO, che ha concluso per il rigetto di entrambi i ricorsi.

FATTI DI CAUSA

1.- La Corte di appello di Napoli, con la sentenza in atti n. 1129 del 2024, pubblicata l'11/3/2024, ha accolto il reclamo dei lavoratori avverso la sentenza del Tribunale di Napoli Nord che aveva rigettato la domanda con cui i medesimi lavoratori avevano chiesto di dichiarare illegittimi per illiceità del motivo, ritorsività e discriminatorietà i licenziamenti

irrogati loro dalla Srl nel marzo 2022 a seguito di una legittima protesta collettiva, configurabile quale esercizio del diritto di sciopero, atipico o meno.

2.- La Corte di appello in riforma della sentenza reclamata ha annullato i suddetti licenziamenti e condannato la Srl a reintegrare i predetti nel posto di lavoro ed al pagamento a loro favore di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto per 12 mensilità oltre accessori.

3.- A fondamento della sentenza, la Corte ha ricordato che, dopo due sanzioni conservative già irrogate per la medesima condotta, ai lavoratori fosse stato inflitto un licenziamento disciplinare per giusta causa per aver svolto un turno di lavoro diverso da quello disposto dalla parte datoriale (benché conforme alla disciplina del CCNL).

La Corte di appello ha accertato che quella messa in atto dai lavoratori reclamanti costituisse l'esito di una protesta collettiva (spontanea ma alquanto compatta) dipesa dal contrasto anche collettivo, pur se non proprio sindacalmente organizzato, che si era sviluppato attorno all'applicazione o meno della turnazione del contratto di secondo livello e della relativa indennità;

essendo pacifico che parte datoriale, secondo una sua interpretazione, avesse ritenuto di poter seguire detta turnazione, ma di non corrispondere a partire dal 2022 la relativa indennità che nell'architettura pattizia ad essa si sarebbe dovuta accompagnare, essendo il contratto aziendale che la prevedeva prorogato ed in vigore fino al 31.12.2022.

4.- La Corte ha escluso che ricorresse nel caso in esame una forma di esercizio del diritto di sciopero ex art. 40 della Costituzione, atteso che lo sciopero deve essere formalmente indetto da un soggetto sovraindividuale quale il sindacato, mentre nel caso in esame vi era stata solo una generica protesta di un gruppo di lavoratori (e non si comprendeva come e coordinata da chi).

5.- In secondo luogo era essenziale allo sciopero l'interruzione del sinallagma contrattuale perché non vi era sciopero senza sospensione della prestazione e della correlata obbligazione retributiva.

6. Inoltre, ad avviso della Corte territoriale, il comportamento dei lavoratori, pur costituendo esercizio di una protesta collettiva, fuoriusciva dai canoni di lotta ed anche di autotutela che l'ordinamento garantisce e non poteva perciò considerarsi lecito. Esso costituiva piuttosto un illecito disciplinare che tuttavia non integrava la previsione della grave insubordinazione (prevista come ipotesi di licenziamento al punto 17 dell'art. 70 del CCNL) in considerazione della complessità del contesto in cui era maturata la condotta e della portata oggettiva e soggettiva del comportamento dei lavoratori; soprattutto per la dimensione collettiva del

contrasto preceduta da un confronto parasindacale, pur essendo mancato l'intervento organico del sindacato.

Per cui, il diverso atteggiarsi dell'elemento soggettivo, non solo incideva sulla gravità, ma faceva uscire i fatti dall'alveo dell'insubordinazione per farla rientrare nella ipotesi dell'art. 69 n. 23 del CCNL, riferita al lavoratore che non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute e assistita da sanzione conservativa.

8.- Pertanto, a fronte del licenziamento illegittimo e tuttavia non discriminatorio o ritorsivo - una volta esclusa l'ipotesi dello sciopero - la condotta contestata era sussumibile in quella indicata dalla contrattazione collettiva punita con una sanzione conservativa, sia pure attraverso una clausola generale ed elastica; per cui, considerato l'indirizzo di legittimità in materia (Cass. n. 12745/2022), era consentita la sola tutela reale attenuata prevista dall'art. 18, comma 4, L.300/70 come mod. dalla L. n. 92/2012.

9.- Avverso la sentenza ha proposto ricorso per cassazione Srl con quattro motivi di ricorso ai quali hanno resistito i lavoratori con controricorso contenente ricorso incidentale con tre motivi.

Le parti hanno depositato memorie prima dell'udienza ed il procuratore generale ha comunicato una requisitoria scritta nella quale ha concluso per il rigetto del ricorso principale e del ricorso incidentale.

RAGIONI DELLA DECISIONE

Sintesi dei motivi del ricorso principale

1.- Con il **primo motivo** il ricorso deduce l'omesso esame (ex art. 360 n. 5 c.p.c.), per non aver la Corte di appello rilevato che, circa la mancata osservanza dei turni oggetto di contestazione, i lavoratori in sede disciplinare si erano giustificati sostenendo di non aver osservato i turni per difetto di comunicazioni della datrice e perché l'accordo di secondo livello del 22.0.12018 era scaduto.

2. Con il **secondo motivo** si lamenta la nullità della sentenza per violazione dell'art. 115 c.p.c. (art. 360 n. 4 c.p.c.), per avere la Corte posto a fondamento della propria decisione un'informazione inesistente relativa al carattere collettivo della protesta dei lavoratori contro la decisione aziendale di non corrispondere più, a partire dal gennaio 2022,

l'indennità per turni avvicendati prevista dall'accordo di secondo livello del 22.12.2018, ritenendo, altresì, di poterne ricavare la prova dalla mera pendenza di una pluralità di giudizi.

3. Con il **terzo motivo** si sostiene la violazione art. 2119 c.c. in relazione all'art. 70 punto 17 CCNL (art. 360 n. 3 c.p.c.), per avere la Corte di appello operato la sussunzione del fatto nell'ipotesi di insubordinazione non connotata da gravità con l'effetto di negare la riconducibilità della fattispecie alla nozione legale di giusta causa di licenziamento.

4. Con il **quarto motivo** si denuncia la violazione dell'art. 18 comma 4 L. 300/70, degli artt. 1362 e segg. c.c. in relazione all'art. 69 punto 3 CCNL (art. 360 n. 3 c.p.c.), per aver la Corte operato la sussunzione del fatto nell'ipotesi di mancata esecuzione del lavoro secondo le istruzioni ricevute, per la quale l'art. 69 punto 3 CCNL prevede l'applicazione di una sanzione conservativa, sulla scorta di una non corretta interpretazione della disposizione contrattuale che presuppone l'elemento soggettivo della colpa del lavoratore, mentre l'ipotesi dell'insubordinazione è connotata dall'elemento soggettivo del dolo del lavoratore.

Sintesi dei motivi del ricorso incidentale

1.- Con il **primo motivo** si deduce la violazione dell'art. 40 Cost., dell'art. 2119 c.c., (art. 360 n. 3 c.p.c.) perché - pur in presenza di una accertata condotta di astensione collettiva dalla prestazione lavorativa per i turni a scorrimento disposti dalla datrice di lavoro, concordata da più lavoratori - la Corte di appello non aveva dichiarato l'esistenza di una azione di protesta collettiva, riconducibile al diritto di sciopero atipico o meno, e non aveva dichiarato la nullità del licenziamento adottato per motivo illecito, ritorsivo, discriminatorio ai sensi dell'art. 4 legge n. 604/1966.

2.- Col **secondo motivo** si sostiene la violazione dell'art. 1460 c.c., dell'art. 1181 c.c. in relazione all'art. 1362 c.c., art. 2119 c.c. (ex art. 360 n. 3 c.p.c.) per non aver la Corte di appello rilevato la legittimità del rifiuto dei lavoratori di prestare l'attività lavorativa nei turni a scorrimento sicché la contestata "inadempienza" del lavoratore non poteva rilevare ai fini disciplinari.

3.- Con il **terzo motivo** del ricorso incidentale si denuncia la violazione degli artt. 91 e 92 c.p.c., dell'art. 111 Cost., comma 6 (ex art. 360, n.3 c.p.c.) in riferimento alla compensazione delle spese, nonostante la soccombenza della società.

4.- Ad avviso del Collegio il ricorso incidentale - deducendo la piena legittimità della condotta collettiva messa in atto dai lavoratori che la Corte di appello ha ritenuto costituire illecito disciplinare sia pure lieve - riveste priorità logica giuridica nella soluzione della controversia e deve essere pertanto esaminato in via pregiudiziale.

5.- I lavoratori ricorrenti hanno agito in giudizio sostenendo di aver svolto una legittima forma di protesta collettiva, integrante esercizio del diritto di sciopero "atipico o meno", ed hanno chiesto che venisse dichiarata la natura illecita, ritorsiva e discriminatoria del licenziamento loro intimato da Srl ai sensi dell'art. 4 legge n. 604/1966.

6.- La tesi risulta riproposta nel primo motivo di ricorso nel quale i lavoratori censurano l'impugnata sentenza evidenziando come risulti *per tabulas* che nel caso di specie la condotta da essi tenuta non potesse dare adito ad una mancanza di natura disciplinare del singolo lavoratore, ma integrasse una azione collettiva di inosservanza del turno di lavoro di scorrimento disposto dal datore di lavoro messa in atto da ben 11 lavoratori; cioè da tutti gli addetti per quel mese ed in quel turno allo scopo di contestare la volontà datoriale di non corrispondere più la relativa indennità.

7.- La tesi circa la dimensione collettiva della protesta, sostenuta dai lavoratori, risulta pienamente e pacificamente riscontrata dalla Corte di appello avendo la sentenza impugnata evidenziato, in più punti, come la vicenda, in oggetto scaturisse "dal contrasto anche collettivo, pur se non proprio sindacalmente organizzato, che intorno ad essa si è sviluppato"; avendo pure la Corte ricordato che "in tale contesto si è sviluppata una forma di protesta spontanea e alquanto compatta culminata in un'esecuzione dei turni diversa da quella ordinata," (pag. 6 della sentenza); ed altresì sottolineato come "l'ambito nel quale è maturato il contrasto ha assunto una dimensione collettiva, preceduta da un confronto parasindacale, pur essendo mancato l'intervento organico del sindacato" (il riferimento è all'incontro pure avvenuto in sede sindacale nel dicembre 2021).

8. - Da tale premesse si evince quindi come la natura collettiva dell'azione messa in atto dai lavoratori risulti non tanto dalla mera molteplicità dei ricorsi intentati dai lavoratori licenziati, come sostiene la difesa della ricorrente principale nel secondo motivo del proprio ricorso, bensì 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; così come la Corte di appello ha evidenziato nei punti sopra ricordati, ricollegando la natura collettiva del conflitto al "nucleo fattuale fondamentale (è) incontestato...dato dall'applicazione o meno della turnazione del contratto di secondo livello e della relativa indennità ivi prevista".

10.- Tuttavia la stessa Corte di appello, dopo aver escluso la ricorrenza di una fattispecie di sciopero (per mancanza della proclamazione da parte del sindacato e per la mancata astensione dalla condotta lavorativa), ha pure sostenuto che la condotta collettiva dei lavoratori si ponesse "comunque al di fuori dei canali di lotta ed anche di autotutela che l'ordinamento garantisce ed offre e non può considerarsi lecita" ed ha escluso quindi che il licenziamento potesse essere qualificato come discriminatorio (perché "maturato nell'ambito di un conflitto nemmeno sindacalmente organizzato") o ritorsivo (stante l'illecito disciplinare dei lavoratori).

In tal modo la Corte di appello non ha in realtà valorizzato sul piano oggettivo la natura collettiva della condotta in concreto realizzata, pur accertata e messa in chiara evidenza ai fini dell'identificazione dell'elemento soggettivo; e, cadendo in una intrinseca contraddizione, ha

riportato l'esercizio dell'azione di protesta collettiva sul terreno della condotta individuale perseguibile disciplinarmente, alla stregua di un inadempimento contrattuale.

11.- Questa Suprema Corte deve premettere, anzitutto, che secondo la giurisprudenza oramai assestata lo sciopero costituisca un atto a forma libera, che non richiede la proclamazione da parte del sindacato, configurando esso un diritto la cui titolarità spetta individualmente ad ogni lavoratore, mentre il solo esercizio deve esprimersi in forma collettiva.

12.- Tuttavia, ad avviso del Collegio, non vi può essere sciopero senza l'astensione almeno parziale dal lavoro (v. Cass. n. 46/1984, n. 2840/1984, n. 5686/1987, n. 869/1992, n. 18368/2013, n. 24653/2015), come si evince anche dalla recente pronuncia n. 13537/2024 di questa Corte la quale ha osservato che "non vi è dubbio che, come acclarato a partire da Cass. 30 novembre 1980, n. 711, siano scioperi anche quelle forme anomale in cui non si realizza un'astensione del lavoro tout court, ma si hanno astensioni parziali o non totali (sciopero a scacchiera, a singhiozzo etc.)".

13.- Sicché, come risulta dalla giurisprudenza citata, lo sciopero deve concretarsi nell'astensione quanto meno di una parte della prestazione lavorativa, mentre nel caso in esame nessuna astensione parziale si è prodotta avendo i ricorrenti eseguito per intero l'attività lavorativa per la quale sono stati pure retribuiti in conformità alla prestazione resa ed a termini del CCNL (al di fuori dei turni a scorrimento e senza la relativa indennità previsti invece dal contratto aziendale).

14.- Tuttavia, sebbene non rientri nella nozione di diritto di sciopero, deve comunque riconoscersi, al contrario di quanto sostenuto dalla Corte territoriale, che la forma di autotutela collettiva messa in atto dai lavoratori non possa costituire un illecito civile e che siano illeciti i licenziamenti in oggetto che sono stati intimati per finalità antisindacali ai sensi dell'art. 4 legge 604/1966.

Ed invero, come si è detto, la sentenza impugnata, per sostenere la tesi dell'illiceità disciplinare (sanzionabile sia pure con una sanzione conservativa), muove da una evidente contraddizione costituita dall'aver riconosciuto, da una parte, la rilevanza collettiva della condotta dei lavoratori per i fini da essi perseguiti; e, nel contempo, dal declassamento della stessa condotta dal piano del conflitto collettivo ad una ottica puramente individuale che approda alla conclusione di negare il diritto al conflitto che ne costituiva la matrice.

Ed infatti va evidenziato come l'azione collettiva messa in atto dai lavoratori si sia dispiegata nell'ambito del fisiologico conflitto collettivo, attesa la pretesa della società di non rispettare la contrattazione collettiva pur formalmente e sostanzialmente in vigore; alla quale è seguita la protesta collettiva dei lavoratori.

15.- La Corte di appello, pur avendola riscontrata in modo certo negli atti processuali (cfr. Cass. n. 36353/2021), ha però omesso di valorizzare con coerenza che il fatto ascritto ai ricorrenti non sia stato frutto della scelta solitaria di ciascun lavoratore, ma il prodotto di una scelta collettiva e che sia stato quindi generato per adesione alle modalità di protesta concertata dai medesimi lavoratori.

16.- Essa ha pure errato a non rilevare che la stessa azione di protesta acquisita al *thema decidendum* potesse essere effettuata dai lavoratori collettivamente per finalità sindacali (ossia di miglioramento delle condizioni di lavoro anche sul piano retributivo) senza dover essere necessariamente promossa dal sindacato ed esprimersi nella forma dello sciopero.

17.- Sul piano del diritto positivo, la sentenza ha omesso di considerare che la Costituzione e le fonti sovranazionali tutelano non solo lo sciopero ma anche l'azione collettiva dell'attività sindacale in cui essa si estrinseca; posto che 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.

18.- Nel concetto di libertà sindacale, protetta dall'art. 39 della Costituzione, è insita una libertà ampia che spazia dalla libertà di scelta delle forme organizzative a quella di scegliere le modalità della propria azione, se è vero che il sindacato ha nel conflitto e nelle lotte rivendicative la sua ragion d'essere.

L'art. 28 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea prevede: "I lavoratori e i datori di lavoro, o le rispettive organizzazioni, hanno, conformemente al diritto comunitario e alle legislazioni e prassi nazionali, il diritto di negoziare e di concludere contratti collettivi, ai livelli appropriati, e di ricorrere, in caso di conflitti di interessi, ad azioni collettive per la difesa dei loro interessi, compreso lo sciopero".

L'art. 13 della Carta Comunitaria Europea dei Diritti Sociali Fondamentali dei Lavoratori stabilisce: "Il diritto di ricorrere, in caso di conflitti di interessi, ad azioni collettive comprende il diritto di sciopero, fatti salvi gli obblighi risultanti dalle regolamentazioni nazionali e dai contratti collettivi. Onde favorire la composizione delle vertenze di lavoro, occorre incoraggiare, conformemente alle prassi nazionali, l'istituzione e l'impiego, ai livelli appropriati, di procedure di conciliazione, mediazione ed arbitrato".

L'art. 6 della Carta Sociale Europea prevede che "Per garantire l'effettivo esercizio del diritto di negoziazione collettiva, le Parti [...] riconoscono: il diritto dei lavoratori e dei datori di lavoro d'intraprendere azioni collettive in caso di conflitti d'interesse, compreso il diritto di sciopero, fatti salvi gli obblighi eventualmente derivanti dalle convenzioni collettive in vigore".

19.- Inoltre, va considerato che, anche per l'azione collettiva diversa dallo sciopero, una volta che nel suo concreto attuarsi essa sia comunque avvenuta per uno dei fini collettivi chiariti

dalla giurisprudenza della Corte costituzionale (v. sentenze Corte cost. n. 29/1960, Corte cost. n. 123/1962, Corte cost. n. 290/1974; Corte cost. n. 165/1983), valgono 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 (Cass. n. 711/1980) cioè l'attività imprenditoriale quale concreto strumento di realizzazione del diritto costituzionale al lavoro per tutti i cittadini.

20.- Per cui, la forma di azione collettiva in discorso (costituita dall'astensione dal turno con espletamento delle mansioni in orari differenti) integra comunque una forma di azione collettiva tutelata dalla Costituzione e dalle fonti sovranazionali indicate, anche perché non ha (ed in concreto non ha avuto) alcuna attinenza con manifestazioni illecite dell'attività sindacale (come il picchettaggio, l'occupazione di azienda, il sabotaggio, il boicottaggio, il blocco delle merci).

21.- La risposta della datrice di lavoro a questa fisiologica dialettica collettiva sono stati però i licenziamenti disciplinari impugnati in questo giudizio.

22.- Senonché, sulla scorta di quanto fin qui osservato, l'esercizio di un'azione collettiva protetta dall'ordinamento, che senza trasmodare in atti violenti o in danneggiamenti, persegue la finalità di ottenere migliori condizioni di lavoro o il rispetto dei contratti collettivi, non può sfociare nei licenziamenti per giusta causa di massa irrogati ai partecipanti all'azione di autotutela perché gli stessi licenziamenti si rivelano, invece discriminatori e ritorsivi e, quindi, illeciti e nulli, essendo vietati ai sensi dell'art. 4 della legge 604/1966.

23. Ed invero, proprio con riferimento all'art. 4 della legge n. 604/1966 la giurisprudenza di legittimità ha da sempre chiarito che per "partecipazione ad attività sindacali" devono intendersi tutte quelle attività che siano dirette a far valere diritti o rivendicazioni dei lavoratori dipendenti purché non attuate con forme di violenza o comportamenti penalmente rilevanti.

24. Da epoca risalente questa Corte ha affermato che "nell'ambito dell'art. 4 della legge n. 604 del 1966, relativo alla nullità dei licenziamenti discriminatori, l'espressione "partecipazione ad attività sindacali" ha un significato ampio, comprensivo non solo delle attività esercitate da lavoratori sindacalisti, ma anche dei comportamenti che, al di fuori di iniziative assunte in sede sindacale, siano comunque diretti a far valere posizioni e relative rivendicazioni dei lavoratori dipendenti, con il consenso espresso o tacito di questi ultimi e in contrapposizione al datore di lavoro, cosicché deve essere considerato alla stregua di un licenziamento determinato dal motivo illecito considerato dalla disposizione in esame quello intimato ad un lavoratore per la sola ragione di avere assunto iniziative a sostegno di tutti i lavoratori, a prescindere dalla fondatezza o meno delle rivendicazioni stesse (sempreché esse non integrino veri e propri inadempimenti contrattuali da parte del lavoratore).

Ne consegue che il giudice di merito è chiamato a compiere, con un'analisi particolarmente incisiva, gli accertamenti necessari al fine conoscere la natura, l'oggetto e le modalità dell'attività sindacale posta in essere dal lavoratore e di verificare se il suo licenziamento sia stato determinato da un intento di ritorsione all'attività medesima (Cass. n. 2335/1996).

25. Anche la successiva sentenza 7331/1998 ha affermato che: "In tema di nullità dei licenziamenti discriminatori ai sensi dell'art. 4 legge n. 604 del 1966, l'espressione "attività sindacali" va intesa in senso ampio, comprensiva cioè non solo dell'attività esercitata per conto di un sindacato da parte dei suoi esponenti, ma anche di quei comportamenti che, al di fuori di iniziative formalmente assunte in sede sindacale, siano comunque diretti a far valere posizioni e relative rivendicazioni dei lavoratori dipendenti, con il consenso espresso o tacito di questi ultimi e in contrapposizione col datore di lavoro; il relativo accertamento è rimesso al giudice di merito ed è insindacabile in sede di legittimità se sorretto da adeguata motivazione".

Con la sentenza n. 9950/2005 è stato inoltre ribadito che "Il licenziamento determinato da motivi sindacali è viziato da nullità ai sensi dell'art. 4 della legge 15 luglio 1966 n. 604 - la cui previsione è applicabile, a norma dell'art. 11 della stessa legge nel testo risultante dalla sentenza della Corte costituzionale n. 174 del 1971, a tutti i rapporti di lavoro, indipendentemente dalle dimensioni dell'azienda e, quindi, anche in mancanza di garanzia di stabilità reale - ed è idoneo a ledere l'interesse collettivo alla libertà ed all'attività sindacale, risultando perciò perseguibile dal sindacato con il procedimento previsto dall'art. 28 della legge 20 maggio 1970 n. 300; al cui esperimento non osta l'inapplicabilità dell'art. 18 di tale legge, atteso che a determinare la rimozione (e la cessazione degli effetti) della condotta antisindacale integrata dal detto licenziamento è idoneo, pur nell'inerzia del lavoratore interessato (la cui eventuale azione, ancorché coincidente nell'oggetto materiale, è ontologicamente distinta da quella del sindacato), l'accertamento della nullità del recesso del datore di lavoro e quindi della persistente validità ed efficacia del rapporto di lavoro, con applicabilità (in danno del detto datore) dei principi della *"mora credendi"*.

26.- Pertanto, in presenza di una situazione conflittuale implicante la tutela di un interesse collettivo, le forme di lotta organizzata (come l'astensione dal turno di lavoro predisposto dal datore di lavoro), decise ed attuate collettivamente sono pur sempre espressione d'un diritto costituzionalmente garantito e, quindi, non consentono l'irrogazione di sanzioni disciplinari, né espulsive, né conservative.

27. Per i motivi esposti deve essere quindi dichiarata 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, ed in violazione dell'art. 4 L. 604/1996.

28.- Il primo motivo di ricorso incidentale va quindi accolto, mentre vanno dichiarati assorbiti gli altri. Le sopra esposte ragioni dell'accoglimento dello stesso motivo determinano anche il rigetto dei motivi di ricorso principale, che postulano l'illiceità della condotta ascritta individualmente ai singoli lavoratori, il loro inadempimento contrattuale e l'esistenza d'una giusta causa.

29.- La sentenza deve essere quindi cassata in relazione al motivo accolto e la causa rinviata alla Corte territoriale, indicata nel dispositivo la quale, in diversa composizione, preso atto della illiceità dei licenziamenti, dovrà applicare l'art. 18 co. 1 Stat. e provvedere sulle relative conseguenze nonché sulle spese del presente giudizio di cassazione.

30. Sussistono le condizioni di cui all'art. 13, comma 1 quater, D.P.R.115 del 2002 per la ricorrente principale.

P.Q.M.

La Corte

– accoglie il primo motivo di ricorso incidentale, assorbiti gli altri.

– rigetta il ricorso principale;

–cassa la sentenza impugnata in relazione al motivo accolto e rinvia la causa alla Corte d'Appello di Napoli, in diversa composizione, anche per le spese del presente giudizio di cassazione.

Ai sensi dell'art. 13 comma 1 quater del D.P.R. n. 115 del 2002 dà atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento da parte della ricorrente principale dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello previsto per il ricorso a norma dell'art. 13 comma 1 bis del citato D.P.R., se dovuto.

Così deciso in Roma, alla pubblica udienza del 12 marzo 2025.

Depositato in Cancelleria l'11 aprile 2025.