

## Estensione ad altre, continenti, forme di autotutela collettiva delle tutele del diritto di sciopero

di M. Caro - 9 ottobre 2025

Le due sentenze in commento (11 aprile 2025, n. 9538 e 9 maggio 2025, n.12269) ribadiscono i principi già posti dalla sentenza n. 9526, dello scorso 11 aprile 2025 (che si può leggere sempre in [www.rivistalabor.it](http://www.rivistalabor.it), 21 luglio 2025, con nota di Gambino, *Diritto di sciopero e sanzioni disciplinari*) e sono l'occasione per ritornare sul tema delle forme di autotutela collettiva, con riferimento anche allo sciopero.

La vicenda è la medesima: un gruppo di lavoratori, tra i quali un sindacalista, constatato che la società datrice di lavoro di lavoro aveva cessato di corrispondere l'indennità di turno prevista da un accordo sindacale di secondo livello che aveva introdotto turni di lavoro a scorporamento, dapprima preannuncia che per protesta avrebbe ripreso a osservare la turnazione prevista dal contratto nazionale di lavoro e quindi, constatato il perdurare della condotta aziendale, mette in atto tale proposito.

La società datrice di lavoro, attribuita valenza individuale all'iniziativa, che qualifica come insubordinazione, sanziona ciascun lavoratore con il licenziamento in tronco; donde l'impugnazione dei recessi, in tesi in quanto intimati per rappresaglia all'esercizio del diritto di sciopero.

Ne nascono una serie di giudizi, tutti caratterizzati dal medesimo esito; in particolare, il Giudice di secondo grado esclude ogni volta che la condotta dei singoli lavoratori avesse integrato esercizio del diritto di sciopero, ma annulla in ogni caso i licenziamenti, ritenendo che la peculiarità della vicenda non potesse comportare l'inesistenza dell'elemento soggettivo necessario a integrare la nozione di giusta causa e, al contempo, che la condotta addebitata a ciascun lavoratore avesse integrato una fattispecie contrattuale – non eseguire il lavoro secondo le istruzioni ricevute – sanzionata con sanzione conservativa.

In particolare, la Corte d'Appello aveva riconosciuto la dimensione collettiva della contestazione, stante la concordanza delle plurime condotte dei lavoratori, ma aveva concluso che la forma di protesta prescelta si ponesse *“comunque al di fuori dei canali di lotta e anche di autotutela che l'ordinamento garantisce”* e che pertanto i licenziamenti non potessero essere qualificati come discriminatori, in quanto intimati *“nell'ambito di un conflitto nemmeno sindacalmente organizzato”*, o ritorsivi, stante la condotta ritenuta disciplinarmente rilevante di ciascun lavoratore.

Sia la società datrice di lavoro, sia i lavoratori, ricorrono in Cassazione: questi ultimi sostengono di aver messo in atto una legittima forma di protesta collettiva, integrante esercizio del diritto di sciopero atipico; donde la giuridica impossibilità di qualificare come mancanza disciplinare la condotta del singolo lavoratore partecipante all'iniziativa.

I Giudici di legittimità, con le due pronunce in commento, ripercorrendo lo stesso *iter* argomentativo della sentenza del precedente aprile, accolgono la tesi dei lavoratori, dissentendo soltanto in punto di qualificazione della forma di protesta dai medesimi messa in atto in termini di sciopero (atipico).

La motivazione delle decisioni, richiamando un orientamento definito come “*assestato*”, premette innanzitutto che lo sciopero “*costituisce un atto a forma libera*” e che la titolarità del relativo diritto è individuale (onde non è necessaria la proclamazione sindacale), il “*solo esercizio*” dovendosi esprimere in forma collettiva; dopo di che, la motivazione prosegue precisando che “*non vi può essere sciopero senza l’astensione almeno parziale dal lavoro*” ma, esclusa per tal motivo la qualificazione della condotta dei lavoratori in termini di sciopero, riconosce che “*la forma di autotutela collettiva messa in atto non possa costituire un illecito civile*” e non possa essere declassata – come avevano fatto i Giudici di secondo grado – a un’ottica puramente individuale, essendosi “*dispiegata nell’ambito fisiologico del conflitto collettivo*”: il fatto ascritto a ciascun lavoratore – puntualizza la motivazione – non era stato il frutto di una scelta solitaria, ma “*il prodotto di una scelta collettiva, generato per adesione alle modalità di protesta concertate dai medesimi lavoratori*” e finalizzato, pur in assenza di una promozione da parte del sindacato e dell’indizione di uno sciopero, a realizzare finalità sindacali, e cioè al miglioramento delle condizioni di lavoro, anche sul piano retributivo.

La sentenza impugnata è stata per tal motivo censurata per aver omesso di considerare che “*la Costituzione e le fonti sovranazionali tutelano non solo lo sciopero ma anche l’azione collettiva e l’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*”.

La nozione di libertà sindacale *ex art. 39 Cost.* abbraccia una libertà ampia che spazia “*dalla libertà di scelta delle forme organizzative a quella di scegliere le modalità della propria azione*”; del pari, l’art. 28 della Carta dei diritti fondamentali dell’Unione Europea sancisce il diritto dei lavoratori, in quanto tali, di ricorrere, in caso di conflitti, “*ad azioni collettive per la difesa dei loro interessi, compreso lo sciopero*” (la motivazione della sentenza richiama, nell’ordine, anche gli art. 13 e 6 della medesima fonte, i quali riferiscono anch’essi al singolo lavoratore il diritto di ricorrere, in caso di conflitto di interessi, ad azioni collettive).

La motivazione delle sentenze in commento si chiude ricordando come anche per l’azione collettiva diversa dallo sciopero valgano i medesimi limiti dettati per lo sciopero (il rispetto delle posizioni soggettive concorrenti, quali il diritto all’incolumità personale e la libertà dell’iniziativa economica), anche in punto di modalità non consentite di esercizio (picchettaggio, occupazione dell’azienda, sabotaggio, boicottaggio, blocco delle merci); limiti, nel caso di specie non superati, donde la liceità della protesta collettiva e, per contro, l’illeceità dei licenziamenti per giusta causa di massa intimati ai partecipanti all’azione di autotutela, aventi natura discriminatoria e ritorsiva *ex art. 4, l. n. 604/1966*, posto che tale norma, con l’espressione “*partecipazione ad attività sindacali*” ha un significato ampio, comprensivo dei comportamenti dei lavoratori che, pur al di fuori di iniziative assunte in sede sindacale, siano diretti a far valere loro posizioni e rivendicazioni collettive.

Compito del Giudice di merito è allora “*compiere, con un’analisi particolarmente incisiva, gli accertamenti necessari al fine di 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 dell’attività medesima*”.

Nel caso di specie, le sentenze, senza operare il rinvio al Giudice di merito, dichiarano illeciti i licenziamenti in quanto intimati per ritorsione e rappresaglia avverso l'esercizio di diritti costituzionalmente garantiti all'azione collettiva e allo svolgimento di attività sindacale.

Michele Caro, avvocato in Massa

Visualizza i documenti: [Cass., 11 aprile 2025, n. 9538](#); [Cass., 9 maggio 2025, n. 12269](#)