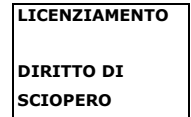




**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO**

Oggetto



R.G.N. 12247/2024

Cron.

Rep.

Ud. 12/03/2025

PU

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. ANTONIO MANNA	- Presidente -
Dott. ROBERTO RIVERSO	- Consigliere -
Dott. FABRIZIO AMENDOLA	- Consigliere -
Dott. FRANCESCO BUFFA	- Consigliere -
Dott. ELENA BOGHETICH	- Rel Consigliere -

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso 12247-2024 proposto da:

CATONE TRASPORTI S.R.L., in persona del legale rappresentante
pro tempore elettivamente domiciliato in ROMA,
CIRCONVALLAZIONE CLODIA 120, presso lo studio dell'avvocato
FABIO VETRELLA, rappresentata e difesa dagli avvocati MARIO
ROMANO, ENEA PIGRINI;

2025

1320

- ricorrente principale-

contro

PEPE FRANCESCO, domiciliato in ROMA PIAZZA CAVOUR presso
LA CANCELLERIA DELLA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE,
rappresentato e difeso dall'avvocato RAFFAELE FERRARA;

- controricorrente e ricorrente incidentale-



avverso la sentenza n. 1126/2024 della CORTE D'APPELLO di NAPOLI, depositata il 11/03/2024 R.G.N. 2923/2023; udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 12/03/2025 dal Consigliere Dott. ELENA BOGHETICH; udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. PAOLA FILIPPI che ha concluso per il rigetto di entrambi i ricorsi.

Numero registro generale 12247/2024

Numero sezionale 1320/2025

Numero di raccolta generale 9526/2025

Data pubblicazione 11/04/2025

FATTI DI CAUSA

1. La Corte di appello di Napoli, in riforma della pronuncia del Tribunale della stessa sede, ha ritenuto illegittimo il licenziamento intimato a Francesco Pepe in data 24.3.2022 dalla società Catone trasporti s.r.l. a fronte del mancato accertamento della grave insubordinazione contestata disciplinarmente dal datore di lavoro, con conseguente applicazione dell'art. 18, comma 4, della legge n. 300 del 1970 in considerazione della sussunzione della fattispecie in una ipotesi di sanzione conservativa prevista dal CCNL Alimentari Industria applicato in azienda.

2. La Corte territoriale ha rilevato che – anche stando all'esposizione contenuta nel ricorso introduttivo del giudizio – era risultato che il lavoratore (in qualità di sindacalista) e altri colleghi svolgenti la stessa mansione di operai carrellisti, avevano svolto alcune prestazioni di lavoro del mese di gennaio 2022 secondo i turni orari previsti dal CCNL e non secondo i turni (a scorrimento) predisposti dal datore di lavoro sulla base dell'accordo di secondo livello stipulato con le organizzazioni sindacali nel 2018, così come il Pepe aveva preannunciato 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 (concordata a suo tempo con le organizzazioni sindacali); la Corte ha, dapprima, escluso che il



suddetto comportamento integrasse l'esercizio del diritto di sciopero (mancando una programmazione concordata e coordinata dell'astensione, che si era, piuttosto, risolta in una generica e spontanea protesta di un gruppo di lavoratori), e, conseguentemente ha escluso la ricorrenza di un licenziamento discriminatorio o ritorsivo; successivamente, ha ritenuto altresì di escludere che il lavoratore avesse posto in essere una grave insubordinazione (punita, dal codice disciplinare, art. 70, punto 17 del CCNL, con il licenziamento senza preavviso), ed ha escluso, in ogni caso, la ricorrenza di una giusta causa di licenziamento, sia a fronte della peculiarità dello svolgimento dei fatti (posto che la prestazione eseguita su turni diversi da quelli indicati dal datore di lavoro era stata, comunque, dallo stesso accettata e retribuita) sia in considerazione della mancanza dell'elemento soggettivo della insubordinazione (visto l'inquadramento nella vicenda conflittuale); sussunto, infine, il comportamento nell'ambito delle sanzioni conservative previste dalle parti sociali (art. 69, n. 3, del CCNL che delinea l'ipotesi del lavoratore che non esegue il lavoro secondo le istruzioni ricevute), la Corte territoriale ha applicato il regime sanzionatorio dettato dall'art. 18, comma 4, della legge n. 300 del 1970, ordinando la reintegrazione nel posto di lavoro e condannando la società al pagamento di una indennità risarcitoria pari a 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

3. Per la cassazione di tale sentenza ha proposto ricorso la società con quattro motivi e il lavoratore ha resistito con controricorso, proponendo ricorso incidentale fondato su tre motivi. Entrambe le parti hanno depositato memoria.

4. La Procura generale ha comunicato memoria con cui ha chiesto il rigetto di entrambi i ricorsi.



RAGIONI DELLA DECISIONE

Numero registro generale 12247/2024

Numero sezionale 1320/2025

Numero di raccolta generale 9526/2025

Data pubblicazione 11/04/2025

1. Con il primo motivo di ricorso principale si denuncia, ex art. 360, primo comma, n. 5 c.p.c., omesso esame di un fatto decisivo oggetto di discussione tra le parti, avendo la Corte territoriale omesso di valutare le dichiarazioni rilasciate dal lavoratore durante le due audizioni personali di marzo 2022 (ove dichiarava di aver osservato la turnazione in quanto il referente aziendale non aveva mai comunicato la variazione di turno) nonché la dichiarazione rilasciata dallo stesso in sede di interrogatorio libero (ove dichiarava, cambiando versione dei fatti, di conoscere i turni dell'azienda ma di aver avuto comunicazione orale del referente aziendale di osservare i turni ordinari, diversi da quelli a scorrimento), ciò che avrebbe determinato senz'altro una soluzione diversa della controversia.
2. Con il secondo motivo si denuncia nullità della sentenza per violazione dell'art. 115 c.p.c., ex art. 360, primo comma, n. 4 c.p.c., essendo, la Corte territoriale, giunta alla configurazione di una protesta collettiva dei lavoratori senza che vi fossero elementi probatori a supporto ed essendo insufficiente, in tal senso, la pendenza di una pluralità di giudizi.
3. Con il terzo motivo di ricorso si denuncia violazione degli artt. 2119 c.c. e 70, punto 17, del CCNL Alimentari Industria di luglio 2020 (ex art. 360, primo comma, n. 3, c.p.c.) avendo, la Corte territoriale, effettuato una valutazione illogica del comportamento del lavoratore, che - anche a voler ipotizzare un inadempimento datoriale (consistente nella mancata erogazione dell'indennità per turni a scorrimento) - deve ritenersi grave e non giustificato nemmeno nell'ottica delle reazioni consentite dall'art. 1460 c.c.
4. Con il quarto motivo di ricorso si denuncia violazione e falsa applicazione degli artt. 18, comma 4, della legge n. 300 del 1970,



1362 e ss. c.c. in relazione all'art. 69, punto 3, del CCNL Alimentari Industria, ex art. 360, primo comma, n. 3 c.p.c. avendo, la Corte territoriale, sussunto la condotta in una ipotesi colposa (non dolosa, elemento che incontrovertibilmente connota la fattispecie in oggetto) di inadempimento. Invero, il punto 3 dell'art. 69 prevede una sanzione disciplinare conservativa ove il lavoratore "non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute oppure lo esegua con negligenza", condotte entrambe caratterizzate da un profilo di colpa, non di intenzionale disobbedienza (come si è verificato nel caso di specie); inoltre, tutte le ipotesi incluse dalle parti sociali nelle sanzioni conservative sono oggettivamente meno gravi della insubordinazione, che assume diverso peso specifico nel sinallagma contrattuale in quanto violazione dei doveri fondamentali del dipendente.

5. Con il primo motivo di ricorso incidentale si denuncia violazione e falsa applicazione degli artt. 40 Cost. e 2119 c.c., ex art. 360, primo comma, n. 3 c.p.c., avendo, la Corte territoriale, erroneamente escluso di sussumere la fattispecie in una forma di sciopero, anche atipica, non esistendo una definizione astratta di tale fenomeno (dovendone desumere le caratteristiche e le modalità di esercizio dalla pratica sociale) e non operando, pacificamente, nel caso di specie l'unico limite esterno univocamente riconosciuto ossia quello del danno alla produttività dell'impresa; del tutto irrilevanti erano, pertanto, le definizioni astratte del diritto di sciopero, posto che - in sintesi - altri 10 lavoratori si erano astenuti, al pari del Pepe, di effettuare i turni orari a scorrimento (effettuando una diversa modalità oraria di prestazione), non assumendo alcun rilievo l'accettazione della prestazione da parte del datore di lavoro e la retribuzione dell'attività.



6. Con il secondo motivo di ricorso si denuncia violazione e falsa applicazione degli artt. 1460 e 1181 c.c., in relazione agli artt. 1362 e 2119 c.c.: dovendosi ritenere pacifico che la società non avrebbe e non ha più corrisposto l'indennità di turno. Non è condivisibile la ricostruzione svolta dalla Corte territoriale che ha ritenuto di sussumere i fatti nell'ambito dell' art. 1460 c.c. in quanto i lavoratori avrebbero, allora, dovuto non eseguire alcuna prestazione, invece che eseguirne un'altra da loro scelta, pur conforme al CCNL. L'accettazione della prestazione, seppur diversa, da parte della società ha comportato la decadenza dall'esercizio del potere disciplinare.
7. 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.
8. 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.
9. 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 Catone Trasporti S.r.l. ai sensi dell'art. 4 legge n. 604/1966.
10. 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.

11. 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).

12. 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"

13. 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.

14. Questa Suprema Corte premette, anzitutto, che - secondo la giurisprudenza oramai assestata - lo sciopero costituisce 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.

15. 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.)".

16. 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).

17. 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.

18. 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.

19. 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.

20. 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 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.

21. 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”.

22.- 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.

Numero registro generale 12247/2024

Numero sezionale 1320/2025

Numero di raccolta generale 9526/2025

Data pubblicazione 11/04/2025

23.- 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).

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

25. 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, persegua 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.

26. 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.

27. 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).

28. Anche la successiva sentenza n. 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*".

29. 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.

30. 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.

31. 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.

32. 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.

33. Sussistono le condizioni di cui all'art. 13, comma 1 quater, d.P.R.115 del 2002 nei confronti del 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. 30 maggio 2002, n. 115, nel testo introdotto dall'art. 1, comma 17, della legge 24 dicembre 2012, n. 228, dà atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento, da parte del ricorrente principale, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato, pari a quello previsto per il ricorso, a norma del comma 1-bis dello stesso art. 13, se dovuto.



Così deciso in Roma alla pubblica udienza del 12 marzo 2025. Numero sezionale 1320/2025

Il Consigliere estensore

Il Presidente

dott.ssa Elena Boghetich

dott. Antonio Manna

