

# Sciopero illecito se pregiudica la produttività dell'azienda

## Licenziamenti

In caso di conflittualità tra sindacati il datore di lavoro deve essere neutrale

**Angelo Zambelli**

L'esercizio del diritto di sciopero deve ritenersi illecito se, ove non effettuato con gli opportuni accorgimenti e cautele, appare «idoneo a pregiudicare irreparabilmente non la produzione, ma la produttività dell'azienda». Lo ha ribadito la Cassazione, con ordinanza 6787 del 14 marzo 2024, in relazione a una fattispecie in cui 16 dipendenti erano stati licenziati per aver aderito a uno sciopero proclamato a seguito della richiesta, da parte dell'organizzazione sindacale di appartenenza, dell'allontanamento dal luogo e dal turno di lavoro di altro lavoratore ritenuto responsabile di un'aggressione, richiesta che, tuttavia, era rimasta inascoltata dalla società datrice di lavoro. Alla base dei licenziamenti quest'ultima aveva posto l'illegittimità delle giornate di sciopero proclamate, ritenute «abbandono ingiustificato dal lavoro».

La Corte di merito, riformando la sentenza di primo grado, aveva accolto la domanda di impugnazione dei licenziamenti promossa dai lavoratori, dichiarando l'insussistenza della giusta causa e condannando la società, tra l'altro, alla reintegrazione dei dipendenti nel posto di lavoro. E ciò sulla base del fatto che, da un lato, la richiesta sindacale di allontanamento di altro lavoratore trovava fondamento nell'esigenza di «piena tutela della sicurezza sul lavoro ai sensi dell'art. 2087 c.c.» e, dall'altro, che non erano stati superati «i c.d. limiti esterni dell'esercizio del diritto di sciopero, avendo l'azione collettiva causato un danno alla produzione, ma non alla capacità produttiva dell'azienda». La decisione, pertanto, veniva impugnata dalla società per violazione delle disposizioni di cui agli articoli 40 della Costituzione e 2119 del Codice civile.

La Corte di legittimità, dal canto suo, individua la questione di diritto nella distinzione - radicata nella giurisprudenza delle Sezioni Unite - tra «danno alla produzione» e «danno alla produttività», ove per produttività dell'azienda si intende «la possibilità per l'imprenditore di continuare a svolgere la sua iniziativa economica». A titolo esemplificativo - chiarisce la Cassazione - si ha un «danno alla produttività» ogniqualvolta l'esercizio del diritto di sciopero «comporti la distruzione o una duratura inutilizzabilità degli impianti, con pericolo per l'impresa come organizzazione istituzionale [...], con compromissione dell'interesse generale alla preservazione dei livelli di occupazione».

Ciò premesso, la Corte Suprema non rinviene alcuno di tali elementi nello sciopero oggetto della fattispecie in commento, le cui modalità di esercizio hanno determinato, piuttosto, solo un «danno alla produzione» che, a differenza del «danno alla produttività», è «connaturale alla funzione di autotutela coattiva propria dello sciopero stesso» e, pertanto, inidoneo a travalicare i limiti del diritto di sciopero. Ne consegue che il licenziamento intimato ai 16 lavoratori è da ritenersi - conclude la Cassazione - una «punizione collettiva per l'esercizio del diritto di sciopero», e ciò a maggior ragione se si considera che non spetta alla parte datoriale «valutare la fondatezza, ragionevolezza, importanza delle pretese perseguite», dovendo, piuttosto, il datore di lavoro - in caso di conflitto collettivo «fra organizzazioni rappresentative di opzioni e visioni differenti degli interessi dei lavoratori» - conservare un atteggiamento di rigorosa neutralità.