

DIRITTO DEL LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALEdi **GIANLUCA PILLERA****Astensione dal lavoro, la Cassazione ridefinisce lo sciopero**

L'ordinanza della Sezione Lavoro della Corte di Cassazione 12.09.2024, n. 24473 stabilisce che l'assenza dal servizio decisa dai singoli dipendenti non può essere qualificata come sciopero legittimo.

Caso e decisione della Corte - Il caso in questione riguarda alcuni dipendenti di una società che si erano astenuti dal servizio in determinati giorni, subendo successivamente sanzioni disciplinari. La Corte d'Appello di Roma aveva inizialmente ritenuto illegittime queste sanzioni, ma la Cassazione ha ribaltato tale decisione.

I giudici supremi hanno stabilito che l'astensione dal lavoro, per essere considerata uno sciopero legittimo, deve possedere caratteristiche ben precise. Non è sufficiente la mera decisione individuale di non presentarsi al lavoro; è necessario che l'azione sia il risultato di una deliberazione collettiva e sia orientata a tutelare un interesse comune dei lavoratori.

Natura collettiva dello sciopero - La Corte ha posto l'accento sulla natura essenzialmente collettiva dello sciopero. Sebbene il diritto di scioperare sia riconosciuto al singolo lavoratore dall'art. 40 della Costituzione, la sua attuazione richiede una dimensione che va oltre la sfera individuale. Lo sciopero, per essere tale, deve essere espressione di una volontà condivisa e deve perseguire obiettivi che riguardano l'intera categoria o un gruppo significativo di lavoratori. Questa interpretazione mira a distinguere lo sciopero da altre forme di astensione dal lavoro, come l'assenza ingiustificata o il rifiuto individuale di prestare servizio. La Cassazione sottolinea che senza una base collettiva e una finalità comune, l'azione dei singoli non può godere delle tutele previste per lo sciopero.

Importanza della comunicazione formale - Un altro elemento chiave evidenziato dalla Corte è la necessità di una comunicazione ufficiale che segnali l'inizio dell'azione di sciopero. Questa formalità non è un mero adempimento burocratico, ma un passaggio fondamentale per qualificare l'astensione dal lavoro come sciopero legittimo. La comunicazione serve a rendere nota la volontà collettiva di scioperare, permettendo sia al datore di lavoro sia agli altri lavoratori di essere informati sulle ragioni e sulle modalità dell'azione. Inoltre, questa pratica contribuisce a differenziare lo sciopero da altre forme di assenza non programmate o non giustificate.

Conseguenze pratiche della sentenza - La decisione della Cassazione ha portato al rigetto del ricorso dei lavoratori e alla conferma delle sanzioni disciplinari imposte dall'azienda. I lavoratori e i sindacati dovranno in futuro prestare maggiore attenzione alle modalità con cui organizzano e comunicano le azioni di protesta. La spontaneità e l'improvvisazione, seppur talvolta comprensibili in situazioni di forte tensione lavorativa, rischiano di non trovare tutela giuridica se non inserite in un contesto di azione collettiva e formalmente strutturata. D'altro canto, i datori di lavoro avranno uno strumento in più per valutare la legittimità delle astensioni dal lavoro dei propri dipendenti, potendo distinguere con maggiore chiarezza tra scioperi legittimi e assenze non giustificate.