LAVORO

Fai la tua domanda all'esperto:esperto.lavoro@repubblica.it

Quando lo sciopero eccede: la ‘rivolta’ in magazzino punita con il licenziamento

a cura della redazione Economia



In un caso a Bologna i lavoratori hanno smesso all’improvviso l’attività e si sono impossessati dei macchinari: per il Tribunale giusto il licenziamento. Ma sulla sentenza non mancano i dubbi

Ascolta l'articolo

15 NOVEMBRE 2026 ALLE 10:00 3 MINUTI DI LETTURA

Il dibattito intorno alla legittimità di un'astensione collettiva dal lavoro ruota, da sempre, intorno al concetto dei limiti “interni” ed “esterni” al diritto di sciopero. I primi derivano dalla natura e finalità dell’istituto; i secondi, dalla necessità di

rispettare interessi di rango costituzionale, pari a quelli per i quali è consentita l'astensione. Una recente sentenza – spiega l'avvocato Tommaso Targa, dello studio Trifirò & Partners Avvocati – è emblematica perché affronta i consueti temi, applicandoli ad un caso particolare in cui, in ragione delle condotte abnormi tenute dai lavoratori (accertate dall'istruttoria svolta in primo grado), si è ritenuto che tali limiti siano stati superati.

La Corte d'Appello di Bologna – con la sentenza n. 735 del 22 ottobre 2026 - ha infatti ritenuto illecita una astensione collettiva dal lavoro che ha esondato dai limiti del diritto costituzionale allo sciopero per le modalità con cui è stata attuata. Siamo in un magazzino. Per protestare in relazione alla contestazione disciplinare ricevuta da un collega, un gruppo di dipendenti ha spontaneamente e improvvisamente deciso di interrompere la propria prestazione lavorativa, impossessandosi degli strumenti utilizzati per la movimentazione della merce ("commissionatori"), così impedendo anche agli altri colleghi il loro utilizzo e, quindi, provocando il blocco integrale dell'attività produttiva sino al termine del turno.

La sentenza ha dichiarato la legittimità del licenziamento intimato ai lavoratori che hanno partecipato alla protesta poiché lo sciopero non può essere attuato mediante una condotta violenta, tale dovendosi considerare l'impossessamento dei beni aziendali e la minaccia, rivolta ai colleghi, che volevano utilizzarli per lavorare. In questo modo, è stato superato l'esercizio di un diritto costituzionalmente garantito poiché la protesta ha inciso su altri diritti di rilevanza costituzionale: la libertà degli altri lavoratori e quella di iniziativa economica dell'impresa.

Fin qui possiamo dire che la sentenza è allineata all'orientamento consolidato della giurisprudenza e della dottrina. Sappiamo infatti che, nel corso degli anni, si è giunti a ritenere lecito lo sciopero svolto anche con modalità particolari. Ad esempio, lo sciopero "parziale", consistente in una riduzione quantitativa della prestazione lavorativa, con il solo limite che lo stesso non pregiudichi la produttività dell'azienda, ovvero non comporti la distruzione (anche parziale) o

una duratura inutilizzabilità degli impianti, mettendo in pericolo la loro integrità. E' stato però evidenziato che lo sciopero parziale è diverso dall'insubordinazione pura e semplice, consistente nel rifiuto di svolgere un singolo compito sgradito. Per analoghe ragioni, la giurisprudenza ammette lo sciopero "a singhiozzo" o "a scacchiera": il primo consiste nell'alternanza di momenti di astensione ad altri di svolgimento delle mansioni; il secondo prevede l'astensione di parte del personale, addetto a singoli reparti, quando ciò comporta l'inutilizzabilità della prestazione lavorativa negli altri reparti.

Queste forme di sciopero sono consentite laddove concordate tra i lavoratori coinvolti per aumentare il disagio in capo al datore di lavoro, diminuendo l'entità della riduzione della retribuzione da loro subita. Non può invece ritenersi lecita una condotta violenta, diretta a costringere a non lavorare anche coloro che vorrebbero, tanto più se tale costrizione viene attuata mediante l'impossessamento degli strumenti aziendali.

La sentenza in commento si è spinta oltre, con affermazioni meno allineate all'orientamento prevalente della giurisprudenza. Ha infatti affermato che la protesta dei lavoratori coinvolti nel caso in esame non sarebbe qualificabile in termini di sciopero anche perché priva di una "deliberazione collettiva preventiva" e in assenza del "perseguimento di un interesse collettivo", rappresentando una "protesta spontanea ed estemporanea volta a supportare le ragioni di un singolo lavoratore".

Sotto questo profilo, gli argomenti utilizzati dalla sentenza lasciano perplessi. Seppur con alcune oscillazioni, si tende a ritenere che uno sciopero non debba necessariamente essere proclamato da un'organizzazione sindacale: se così fosse, si dovrebbe giungere alla conclusione per cui i sindacati godono di un'esclusiva, mentre invece nel diritto di sciopero l'iniziativa, pur dovendo essere collettiva, può derivare anche da una spontanea aggregazione di lavoratori.

Anche sotto il profilo della finalità dell'astensione collettiva, è opinabile che la solidarietà nei confronti di un collega non possa rientrare tra i legittimi scopi perseguiti attraverso lo sciopero.

Al riguardo, sappiamo che inizialmente lo sciopero era considerato lecito solo se strumentale a rivendicazioni sindacali in senso stretto e, quindi, a migliorare le condizioni di lavoro (sciopero a fini contrattuali). Con l'evoluzione della giurisprudenza, però, è stato ritenuto lecito anche lo sciopero che persegue una finalità politica (ad esempio, lo sciopero economico, oppure quello contro leggi o scelte governative), così come il cosiddetto sciopero di solidarietà, diretto per l'appunto a contrastare iniziative ritenute illegittime nei confronti di un gruppo di lavoratori o anche un singolo.

In questo quadro, la prevalente giurisprudenza ammette lo sciopero di solidarietà a favore di un collega, laddove diretto a contestare una ingiustizia da lui asseritamente subita.

Ad oggi, possiamo quindi dire che lo sciopero – sotto il profilo della sua finalità - è sempre lecito, salvo che sia diretto a sovvertire l'ordinamento costituzionale, a impedire o ostacolare il libero esercizio dei poteri nei quali si esprime la sovranità popolare, oppure a perseguire finalità pretestuose, ovvero il soddisfacimento di contingenti esigenze di singoli lavoratori. In pratica, l'astensione collettiva dal lavoro non può comportare atti penalmente rilevanti (ad esempio, danneggiamenti e violenze), ovvero siano perseguiti scopi in contrasto con altri diritti costituzionalmente garantiti, come quello alla vita e alla libertà dell'iniziativa economica privata e di aderire o meno all'astensione collettiva.