



23552/04

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

## LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

Oggetto

## SEZIONE LAVORO

LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. Giuseppe IANNIRUBERTO - Presidente -

R.G.N. 23448/02

Dott. Giovanni MAZZARELLA - Consigliere -

Cron. 41501

Dott. Guido VIDIRI - Consigliere -

Rep.

Dott. Pasquale PICONE - Consigliere -

Ud. 09/11/04

Dott. Paolo STILE - Rel. Consigliere -

ha pronunciato la seguente

## SENTENZA

sul ricorso proposto da:

IDEAL CAMIN S.R.L., in persona del legale

rappresentante [redacted] C.F. [redacted], elettivamente

domiciliato in ROMA VIALE BRUNO BUOZZI 68, presso lo

studio dell'avvocato ALESSANDRO GAGLIARDINI,

rappresentato e difeso dall'avvocato MARINO MORIXE,

giusta delega in atti;

- ricorrente -

contro

[redacted] C.G. [redacted], elettivamente domiciliato in ROMA

VIALE GLORIOSO 13, presso lo studio dell'avvocato

2004 LIVIO BUSSA, che lo rappresenta e difende unitamente

5021 all'avvocato SERGIO ACQUILINO, giusta delega in atti;





- controricorrente -

avverso la sentenza n. 304/02 della Corte d'Appello di  
GENOVA, depositata il 18/04/02 R.G.N. 719/01;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica  
udienza del 09/11/04 dal Consigliere Dott. Paolo  
STILE;

udito l'Avvocato BUSSA ANDREA per delega BUSSA  
LIVIO;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore  
Generale Dott. Giuseppe NAPOLETANO che ha concluso per  
il rigetto del ricorso.

## SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con due separati ricorsi al Pretore di Savona, G.C. conveniva in giudizio la s.r.l. Ideal Camin della quale era stato dipendente, con mansioni di operaio categoria E, dal 1 giugno 1995.

Con il primo ricorso esponeva di essere stato licenziato verbalmente il 30 novembre 1995 e di aver impugnato il provvedimento espulsivo in data 7 febbraio 1996; di aver ripreso il lavoro, a seguito di invito del datore, in data 19 febbraio 1996; di essere rimasto creditore delle retribuzioni dei mesi di dicembre 1995, gennaio 1996 e di 18 gg. del mese di febbraio 1996.

Chiedeva quindi la condanna della convenuta a corrispondergli le suddette retribuzioni, oltre accessori, nonché il risarcimento del danno, derivante dall'illegittimo licenziamento, in misura non inferiore a 2,5 mensilità.

Con il secondo ricorso, depositato nella medesima data, esponeva che il 10 giugno 1996 era stato indetto uno sciopero, per lo stesso giorno, da parte dei dipendenti della società — tra i quali lo stesso ricorrente — e della CGIL di Savona, per protestare in ordine ai continui ed arbitrari spostamenti di orario da parte del datore, chiedendo un incontro per definire l'organizzazione del futuro lavoro; che nella medesima data la società lo sospendeva cautelativamente dal lavoro, licenziandolo quindi il 17 giugno 1996.

Assumeva l'illegittimità del licenziamento, di natura apparentemente disciplinare facendo riferimento all'art. 55 CCNL laterizi, ma in realtà privo di giusta causa perché determinato dalla partecipazione allo sciopero e quindi configurante condotta antisindacale, in quanto volto a limitare l'attività sindacale e reprimere il diritto di sciopero.

In ogni caso, nella fattispecie in esame, era stato violato il criterio della proporzionalità, ex art. 2106 c.c., tra il fatto contestato e la sanzione applicata,

tanto più che non poteva essere ritenuto leso l'elemento fiduciario, poiché lo sciopero era finalizzato alla ricerca di un dialogo col datore.

Chiedeva quindi la reintegrazione nel posto di lavoro e la condanna alla corresponsione delle retribuzioni maturate fino alla data della reintegra, ovvero alla corresponsione dell'indennità sostitutiva pari a 15 mensilità, oltre al risarcimento del danno.

La società si costituiva esponendo, quanto al primo ricorso, che tra le parti era stato posto in essere rapporto di lavoro tempo determinato, come risultava dalla richiesta inviata all' sezione circoscrizionale per l'impiego, sottoscritta dal ricorrente per accettazione, cosicché non era necessaria alcuna comunicazione della cessazione del rapporto trattandosi di scadenza naturale del contratto; che successivamente il ricorrente era stato riassunto a tempo indeterminato; che quindi nulla era dovuto per il periodo di tempo in cui non aveva lavorato, né a titolo di risarcimento danni; che comunque, essendo venuto meno il licenziamento, nessun danno si era prodotto.

In risposta al secondo ricorso, esponeva che la CGIL non aveva mai proclamato uno sciopero, né vi sarebbe stato motivo di farlo perché la società non aveva arbitrariamente e continuamente modificato gli orari; che, per necessità aziendali, la società aveva reso edotti i dipendenti del mutamento di orario; che il ricorrente aveva posto in essere un grave atto di insubordinazione, essendosi presentato la mattina del 10 giugno 1996 pretendendo di imporre al datore determinati orari di lavoro e, davanti al diniego, aveva ribadito che non aveva intenzione di accettare il nuovo orario e che in caso di mancato accoglimento delle sue pretese se ne sarebbe andato trascinando con sé gli altri dipendenti: aveva quindi cercato di far abbandonare il lavoro ad un collega, ma non essendovi riuscito se ne era andato, unitamente ad altri due dipendenti; che a seguito di tale condotta gli veniva inviata contestazione disciplinare, cui seguiva il licenziamento.

Chiedeva, quindi, il rigetto di tutte le domande.

Riuniti i procedimenti, il Tribunale di Savona (subentrato al Pretore) accoglieva le domande sia in ordine al pagamento delle retribuzioni dall' 1 dicembre 1995 al 18 febbraio 1996, non risultando l'apposizione per iscritto del termine al contratto di lavoro, sia in ordine alla dichiarazione di illegittimità del licenziamento in quanto intimato in seguito alla proclamazione e partecipazione ad uno sciopero, con conseguente ordine di reintegrazione del [redacted] C. nel posto di lavoro e di pagamento della ratribuzione globale di fatto dal 17 giugno 1996 alla data della reintegra, ovvero, in caso di opzione *ex art. 18 l. 300/70*, alla corresponsione della indennità sostitutiva in misura pari a 15 mensilità della retribuzione suddetta, con interessi e rivalutazione, oltre al risarcimento del danno in misura di 5 mensilità.

Avverso tale decisione, la società Ideal Camin S.r.l. proponeva appello deducendo, con riguardo alla prima questione, che il [redacted] C. non avrebbe disconosciuto nei termini il documento da lei prodotto dal quale si evinceva la natura di rapporto a termine, con la conseguenza che la cessazione del rapporto non era imputabile ad un licenziamento ma alla semplice scadenza del termine finale posto al rapporto.

In ordine alla seconda questione (relativa alla impugnazione del licenziamento intimato in data 17.6.1996), la società ribadiva la legittimità della risoluzione del rapporto lavorativo avvenuta per ragioni disciplinari a causa della grave insubordinazione messa in atto dal lavoratore nella mattinata del 10 giugno 1996.

Si costituiva l'appellato, contestando il gravame di cui chiedeva il rigetto.

Con sentenza del 22 marzo-18 aprile 2002, l'adita Corte d'appello di Genova rigettava il gravame, confermando l'impugnata decisione, anche in ordine alle argomentazioni adottate a sostegno della stessa.

Per la cassazione di tale pronuncia ricorre la Ideal Camin S.r.l. con due motivi.



Resiste il C. con controricorso.

Entrambe le parti hanno presentato memorie *ex art. 378 c.p.c.*

### MOTIVI DELLA DECISIONE

Con il primo motivo, la società ricorrente, denunciando violazione degli artt. 2086, 2094, 2104 e 2119 c.c. e dell'art. 41 della Costituzione, nonché omessa o insufficiente o illogica motivazione circa un punto decisivo della controversia prospettato dalle parti, lamenta il mancato rispetto, da parte del Giudice *a quo*, dei richiamati articoli del codice civile e della Costituzione, in quanto -a suo dire- sarebbe stato violato il principio della libertà di impresa e quello della insindacabilità della determinazione datoriale circa le modalità di espletamento della prestazione lavorativa .

Più specificamente, la Società sostiene che il datore di lavoro sarebbe libero da ogni vincolo nel determinare l'orario di lavoro da assegnare ai dipendenti, con la conseguenza logica che l'orario stabilito dal datore di lavoro non può in alcun modo essere messo in discussione. Da ciò conseguirebbe, inoltre, che la proposta da parte del C. di un diverso orario -proposta, avente il carattere, ad avviso della ricorrente, di una vera e propria "imposizione"- a cui era seguito il suo allontanamento dall'azienda, costituirebbe un atto di insubordinazione che legittimerebbe la risoluzione del rapporto lavorativo.

Nella specie, peraltro, non si tratterebbe di esercizio del diritto di sciopero, ma di abbandono del posto di lavoro, come forma di contestazione rispetto alle determinazioni aziendali. La CGIL -osserva la Società- si era occupata della questione "solo ad insubordinazione avvenuta e solo per cercare di porvi una toppa", non avendo la stessa mai proclamato alcun legittimo sciopero

Il motivo è infondato.

Va preliminarmente osservato che -secondo l'orientamento di questa Corte, cui va prestata adesione- in tema di orario di lavoro, i limiti allo "ius variandi"

dell'imprenditore nei contratti di lavoro part time - nei quali la programmabilità del tempo libero (eventualmente in funzione dello svolgimento di un'ulteriore attività lavorativa) assume carattere essenziale che giustifica l'immodificabilità dell'orario da parte datoriale - non sono estensibili al contratto di lavoro a tempo pieno, nel quale un'eguale tutela del tempo libero del lavoratore si tradurrebbe nella negazione del diritto dell'imprenditore di organizzare l'attività lavorativa, diritto che può subire limiti solo in dipendenza di accordi che lo vincolino o lo condizionino a particolari procedure (Cass. 16 aprile 1993 n. 4507).

Pertanto, sotto questo profilo, appare fondata la critica formulata dalla società ricorrente alla decisione impugnata, laddove si afferma che non sussiste un potere pienamente discrezionale del datore di lavoro di determinare o di variare unilateralmente la collocazione temporale della prestazione lavorativa, sebbene non sussista in linea generale un diritto soggettivo del dipendente alla stabilità dell'orario di lavoro, che può essere legittimamente variata previo accordo sindacale o con i lavoratori addetti all'attività d'impresa.

Senonché, la tesi del Giudice d'appello sul punto finisce con l'aver un ruolo del tutto marginale nell'*iter* argomentativo posto a base della decisione, con conseguente irrilevanza della fondatezza o meno della critica ad essa mossa.

Ed invero, preliminare, nell'ordine logico, non è la questione - e la relativa soluzione - della discrezionalità totale o limitata dell'imprenditore nella determinazione dell'orario di lavoro, bensì quella articolantesi nel dilemma se il comportamento del C. sia da considerarsi oppure no espressione del diritto di sciopero.

Giova a questo punto rammentare che, secondo l'orientamento di questa Corte (Cass. 27 luglio 1984 n. 4260; Cass. 8 agosto 1987 n. 6831), avallato dalla dottrina, il diritto di sciopero, che l'art. 40 cost. attribuisce direttamente ai lavoratori, non incontra - stante la mancata attuazione della disciplina legislativa prevista da detta

norma - limiti diversi da quelli propri della ratio storico-sociale che lo giustifica e dell'intangibilità di altri diritti o interessi costituzionalmente garantiti. Pertanto, sotto il primo profilo, non si ha sciopero se non in presenza di un'astensione dal lavoro decisa ed attuata collettivamente per la tutela di interessi collettivi - anche di natura non salariale ed anche di carattere politico generale, purché incidenti sui rapporti di lavoro - e, sotto il secondo profilo, ne sono vietate le forme di attuazione che assumano modalità delittuose, in quanto lesive, in particolare, dell'incolumità o della libertà delle persone, o di diritti di proprietà o della capacità produttiva delle aziende; sono, invece, privi di rilievo l'apprezzamento obiettivo che possa farsi della fondatezza, della ragionevolezza e dell'importanza delle pretese perseguite nonché la mancanza sia di proclamazione formale sia di preavviso al datore di lavoro sia di tentativi di conciliazione sia d'interventi dei sindacati, mentre il fatto che lo sciopero arrechi danno al datore di lavoro, impedendo o riducendo la produzione dell'azienda, è connaturale alla funzione di autotutela coattiva propria dello sciopero stesso.

A tali principi si è richiamata l'impugnata sentenza, evidenziando anche, in maniera implicita ma non per questo poco chiara, l'esistenza di un interesse collettivo formalizzato dalla presenza di tre dei sei lavoratori dipendenti della società e dall'invio della comunicazione dello sciopero da parte della CGIL di Savona alle ore 9,45 della medesima giornata.

Alla luce di quanto precede, l'impugnata sentenza, oltre a risultare immune dalle violazioni denunciate e da vizi di motivazione, si appalesa, contrariamente a quanto si assume, informata all'esatto principio di diritto, correlativo ai connaturali limiti di liceità dello sciopero quale è delineato secondo la comune nozione presupposta dal precetto costituzionale (art. 40 Cost.). E cioè al principio che lo sciopero è legittimo se realizzi una astensione dal lavoro intesa a tutelare un interesse professionale collettivo dei lavoratori, giusta il suaccennato

accertamento compiuto dal Giudice di merito e da ritenere insindacabile in questa sede perche' validamente sostenuto da corretta motivazione, e non, invece, a perseguire finalita' pretestuose e il soddisfacimento di contingenti esigenze di singoli lavoratori.

Quindi l'accertamento — adeguatamente motivato dalla Corte d'appello di Genova— in ordine alla esistenza, nella specie, dell'esercizio del diritto di sciopero, oltre a far venir meno l'applicabilità delle norme indicate nell'esaminato motivo di impugnazione, rende superfluo l'esame del secondo motivo, con cui la società, denunciando violazione degli artt. 4 l. n. 604/1966, 15 l. n. 300/1970, 3 l.n. 108/1990 e 2697 c.c., nonché vizio di motivazione, insiste, tra l'altro, nel sostenere la proporzionalità della sanzione applicata alla (pretesa) condotta antiggiuridica del c., dolendosi, al contempo, della erronea interpretazione, fornita dal Giudice di merito, alla normativa contrattuale collettiva riguardante i casi di licenziamento (artt. 54 e 55 CCNL laterizi).

Il ricorso va, pertanto, rigettato.

Ricorrono giusti motivi per compensare fra le parti le spese del presente giudizio.

P.Q.M.

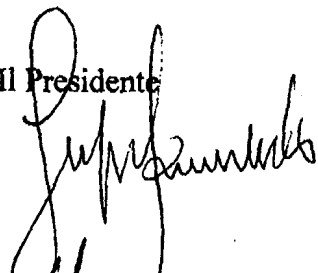
La Corte rigetta il ricorso e compensa le spese del presente giudizio.


Roma 9 novembre 2004.

Il Consigliere est.



Il Presidente



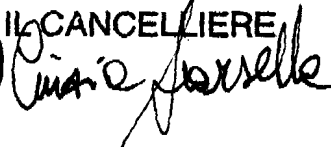
  
IL CANCELLIERE

Depositato in Cancelleria

oggi, 97 DIC. 2004



IL CANCELLIERE



ESENTE DA IMPOSTA DI BOLLO, DI REGISTRO, E DA OGNI SPESA, TASSA O DIRITTO AI SENSI DELL'ART. 10 DELLA LEGGE 11-8-73 N. 533