METODO GIURIDICO — IUS ET RATIO
ISSN 3103-7305
Rivista Scientifica Telematica di Diritto e Giurisprudenza • Edizione Ufficiale (Roma)
DIAMOND OPEN ACCESS • FASCICOLO A4

SEZ. II • GIURISPRUDENZA & OSSERVATORIO • DIRITTO SINDACALE
Anno I (Vol. 1), Fasc. 3 (2026) • Art. 7211 • pp. 1–11 • §§ 1–35

Limiti interni dello sciopero nel licenziamento per giusta causa

English Edition Title: Internal Limits of the Right to Strike and Summary Dismissal in Essential Services

Maria Di Giorgio [Autrice & Collaboratrice Scientifica]
Avvocata del Foro di Roma
Profilo Accademico e Bibliografia: https://www.metodogiuridico.it/autori/maria-di-giorgio/

Pubblicato il: 18 Nov 2026 • Revisione collegiale e verifica integrale fonti (Sez. II) • Testo integrale: pp. 1–11 (§§ 1–35)

ABSTRACT SCIENTIFICO
Il contributo esamina la sentenza n. 22927/2026 con cui la Cassazione, Sezione Lavoro, definisce i limiti interni dello sciopero nel licenziamento disciplinare intimato a un docente scolastico per adesione a un'astensione ad oltranza proclamata da un sindacato nei servizi pubblici essenziali. Ricostruendo il perimetro applicativo dell'art. 4, comma 1, della legge n. 146/1990, la Corte chiarisce che il divieto di sanzioni espulsive presidia le sole violazioni procedimentali dell'art. 2 (preavviso, comunicazioni e prestazioni indispensabili), senza estendersi alle condotte che snaturino il carattere collettivo dell'astensione rimettendo al singolo lavoratore la scelta discrezionale sui giorni di assenza. L'analisi indaga inoltre l'esclusione di una sospensione automatica per difetto di certificazione verde COVID-19, la correzione motivazionale sulla natura regolamentare e non disciplinare dell'esclusione dalle graduatorie provinciali per le supplenze ai sensi dell'O.M. n. 112/2022 e l'applicazione della ragione più liquida sulla nullità della notifica.

CITAZIONE UFFICIALE CONSIGLIATA (STANDARD ACCADEMICO AREA 12 — SCIENZE GIURIDICHE & OSCOLA)
M. Di Giorgio, Limiti interni dello sciopero nel licenziamento per giusta causa, in Metodo Giuridico (ISSN 3103-7305), Anno I, n. 3, 18 novembre 2026, art. 7211, pp. 1–11, DOI: 10.5281/zenodo.24334156, disponibile su https://www.metodogiuridico.it/2026/11/18/sciopero-limiti-interni-licenziamento-cassazione-22927-2026/.

OSCOLA: Maria Di Giorgio, 'Limiti interni dello sciopero nel licenziamento per giusta causa' (2026) 1(3) Metodo Giuridico (ISSN 3103-7305) Art 7211, 1–11 <https://www.metodogiuridico.it/2026/11/18/sciopero-limiti-interni-licenziamento-cassazione-22927-2026/> DOI: 10.5281/zenodo.24334156 accessed 23 November 2026.

DOI Persistente:	**10.5281/zenodo.24334156 (https://doi.org/10.5281/zenodo.24334156) — CERN DataCite / Zenodo**
Permalink Canonico:	https://www.metodogiuridico.it/2026/11/18/sciopero-limiti-interni-licenziamento-cassazione-22927-2026/
English Edition:	https://www.metodogiuridico.it/2026/11/18/sciopero-limiti-interni-licenziamento-cassazione-22927-2026/en/
AEA JEL Codes:	K31 (Diritto del lavoro e relazioni sindacali); J51 (Organizzazioni sindacali e contrattazione collettiva)
EuroVoc (UE):	MT 4426 rapporti di lavoro e diritto del lavoro • diritti sindacali [3564]; relazioni industriali [3209]; licenziamento [1646]
ECLI Pronunce:	**ECLI:IT:CASS:2026:22927CIV • ECLI:IT:CASS:2024:13181CIV • ECLI:IT:CASS:2024:13206CIV**

DIAMOND OPEN ACCESS • LICENZA CC BY-NC-ND 4.0 • ZERO APC
© 2026 Maria Di Giorgio. L'Autore conserva integralmente la titolarità dei diritti d'autore senza restrizioni. Distribuito con licenza Creative Commons Attribuzione - Non commerciale - Non opere derivate 4.0 Internazionale (CC BY-NC-ND 4.0). È consentita l'auto-archiviazione immediata senza embargo della presente versione editoriale (VoR) nei repository istituzionali (IRIS/CINECA, SSRN, OpenAIRE, Zenodo).

VERIFICA ONLINE

Metodo Giuridico
Ius et Ratio • ISSN 3103-7305

RIVISTA GIURIDICA ONLINE • ISSN 3103-7305
NOTA A SENTENZA • DIRITTO E GIURISPRUDENZA • 8 LUGLIO 2026

Limiti interni dello sciopero nel licenziamento per giusta causa

I confini tra tutela legale nei servizi pubblici essenziali e inadempimento individuale nella sentenza Cassazione, Sez. Lavoro, n. 22927 dell'8 luglio 2026

MG Maria Di Giorgio Diritto del Lavoro & Diritto Sindacale 8 Luglio 2026 Lettura 15 min

SCHEDA PRONUNCIA

ORGANO GIUDICANTE
Cassazione

ESTREMI PROVVEDIMENTO
Sez. Lavoro, sentenza 8 luglio 2026, n. 22927

NORME DI RIFERIMENTO
Costituzione della Repubblica Italiana, artt. 2, 35, 39 e 40 • Codice civile, artt. 2106 e 2119 • Legge 12 giugno 1990, n. 146, artt. 1, 2 e 4

DECISIONE
Rigetta il ricorso

PRINCIPIO DI DIRITTO / MASSIMA REDAZIONALE

Nei servizi pubblici essenziali, il divieto di sanzioni espulsive ex art. 4 della legge n. 146/1990 non copre l'astensione ad oltranza rimessa alla scelta individuale, estranea ai limiti interni dell'art. 40 Cost.

Stato della questione e quadro aggiornato al 18 novembre 2026: Con la sentenza n. 22927/2026, la Sezione Lavoro della Corte di Cassazione esclude l'operatività del divieto di sanzione espulsiva ex art. 4 l. n. 146/1990 quando l'astensione nei servizi pubblici essenziali violi i limiti interni costituzionali per durata ad oltranza e rimessione individuale della scelta di adesione.

ABSTRACT (ITALIANO)

Il contributo esamina la sentenza n. 22927/2026 con cui la Cassazione, Sezione Lavoro, definisce i **limiti interni dello sciopero nel licenziamento** disciplinare intimato a un docente scolastico per adesione a un'astensione ad oltranza proclamata da un sindacato nei servizi pubblici essenziali. Ricostruendo il perimetro applicativo dell'art. 4, comma 1, della legge n. 146/1990, la Corte chiarisce che il **divieto di sanzioni espulsive** presidia le sole violazioni procedimentali dell'art. 2 (preavviso, comunicazioni e prestazioni indispensabili), senza estendersi alle condotte che snaturino il **carattere collettivo dell'astensione** rimettendo al singolo lavoratore la scelta discrezionale sui giorni di assenza. L'analisi indaga inoltre l'esclusione di una sospensione automatica per difetto di certificazione verde COVID-19, la correzione motivazionale sulla **natura regolamentare e non disciplinare** dell'esclusione dalle graduatorie provinciali per le supplenze ai sensi dell'O.M. n. 112/2022 e l'applicazione della ragione più liquida sulla nullità della notifica.

ABSTRACT (ENGLISH)

Internal Limits of the Right to Strike and Summary Dismissal in Essential Services *— This article examines Judgment No. 22927/2026, in which the Labour Section of the Italian Supreme Court of Cassation addresses the internal boundaries of the right to strike in disciplinary dismissal proceedings involving a school teacher who joined an indefinite strike in essential public services. Construing Article 4(1) of Law No. 146/1990, the Court holds that the statutory bar on dismissal penalties applies solely to procedural breaches of Article 2 (advance notice, mandatory disclosures, and minimum indispensable services) and does not shield conduct that impairs the collective essence of industrial action by leaving individual employees free to choose when to abstain. The analysis further evaluates the denial of automatic employment suspension for lacking COVID-19 green certification, the doctrinal reclassification of removal from provincial substitute teaching lists under Ministerial Ordinance No. 112/2022 as a non-disciplinary regulatory requirement, and the dismissal-stage application of the most straightforward ground doctrine to defective service.*

Punti Chiave dell'Analisi

01.

Perimetro del divieto di licenziamento (art. 4 l. n. 146/1990):
la tutela contro le misure estintive copre le violazioni dei soli limiti esterni procedimentali dell'art. 2, commi 1–3, e non le astensioni incompatibili con il carattere collettivo ex art. 40 Cost.

02.

Astensione ad oltranza e scelta individuale:
una proclamazione sindacale continuativa che rimette al singolo lavoratore la facoltà di scegliere i giorni di astensione snatura il fenomeno collettivo e consente il recesso per giusta causa ex art. 2119 c.c.

03.

Disciplina emergenziale e sospensione del rapporto:
la mancanza di certificazione verde COVID-19 non operava quale causa automatica di sospensione *ipso iure* in assenza di comunicazione formale, controllo o provvedimento dirigenziale dal quinto giorno.

04.

Esclusione dalle GPS come requisito regolamentare:
la cancellazione dalle graduatorie provinciali ex art. 6, co. 2, lett. e), O.M. n. 112/2022 costituisce requisito di accesso non disciplinare, sottratto ai termini e ai limiti dell'art. 535 d.lgs. n. 297/1994.

01. INTRODUZIONE: LA PRONUNCIA CASSAZIONE, SEZ. LAVORO, N. 22927/2026

La sentenza n. 22927 dell'8 luglio 2026 della Corte Suprema di Cassazione, Sezione Lavoro [1], affronta un nodo centrale nell'equilibrio tra autotutela sindacale e responsabilità contrattuale. L'attenzione ricostruttiva si concentra sui **limiti interni dello sciopero nel licenziamento** intimato nei **servizi pubblici essenziali**. Quando un sindacato proclama un'astensione continuativa lasciando al singolo la scelta sui giorni di adesione, il vincolo costituzionale si dissolve. La copertura protettiva cade con esso.

Il punto di frizione coinvolge l'interpretazione sistematica dell'art. 40 Cost. e dell'art. 4 della legge n. 146/1990. Occorre stabilire fin dove operi lo **scudo contro le misure espulsive** nel contenzioso lavoristico. Nei settori destinati a garantire diritti primari della persona, quale l'istruzione scolastica, la legge ammette sole sanzioni conservative. Tale argine presuppone però una condotta pur sempre riconducibile a un'autentica **azione collettiva**, seppur viziata nel procedimento.

La decisione del 2026 traccia una linea netta tra illegittimità procedimentale e **inadempimento individuale**. L'analisi muove dagli addebiti disciplinari e dalle norme emergenziali sul green pass, per saggiare la tenuta del confine rispetto allo **sciopero occulto e spontaneo**. Essa esamina infine la qualificazione non disciplinare dell'esclusione dalle graduatorie e le ricadute difensive in giudizio.

02. LA VICENDA SCOLASTICA, I GRADI DI MERITO E L'INTRECCIO EMERGENZIALE

2.1 — Gli addebiti disciplinari, l'ammonimento dirigenziale e il rigetto nei gradi di merito

La vicenda riguarda il **licenziamento per giusta causa** intimato il 29 aprile 2022 a un docente di sostegno a tempo determinato in educazione musicale per l'a.s. 2021/2022 [1]. La contestazione poggiava su **tre addebiti distinti**. Il primo concerneva l'adesione nei giorni 10, 11, 12 e 15 novembre, e poi 25, 26, 29 e 30 novembre 2021, a uno **sciopero ad oltranza** indetto dalla O.S. FISI. Si aggiungevano l'ingresso del 24 novembre 2021 con elusione dei controlli sul green pass e toni irrispettosi verso una collega, nonché una falsa dichiarazione di residenza per un congedo straordinario. Seguiva l'esclusione permanente dalla seconda fascia delle **graduatorie provinciali (GPS)** e dalla terza fascia di istituto.

Il 10 novembre 2021 il docente aveva dichiarato di aderire allo sciopero per quattro giornate. Già l'11 novembre la dirigente lo avvisava dell'accertata illegittimità per durata e modalità, prospettando le conseguenze disciplinari. L'avviso restò inascoltato. Il lavoratore proseguì l'assenza il 12 e il 15 novembre, presentando il 24 novembre una seconda adesione per ulteriori quattro giorni. La **Commissione di Garanzia** rilevò che la proclamazione dal 1° al 15 novembre seguiva senza intervalli quelle dal 15 al 20 e dal 21 al 31 ottobre 2021. Poiché l'azione copriva un mese intero lasciando al singolo la scelta dei giorni, l'autorità la giudicò estranea all'art. 40 Cost.

Il Tribunale di Taranto, il 27 marzo 2023, e la Corte d'Appello di Lecce, con pronuncia del 28 febbraio 2025, rigettavano le impugnazioni. Entrambi i giudici negavano l'art. 4 della legge n. 146/1990 ed escludevano l'**affidamento incolpevole**, valorizzando i sei giorni di assenza successivi alla diffida. La reiterazione rendeva proporzionata la sanzione espulsiva. Gli ulteriori addebiti venivano così assorbiti, mentre la cancellazione dalle graduatorie era ricondotta all'art. 537 del d.lgs. n. 297/1994.

In cassazione, la Sezione Lavoro dichiara inammissibili il terzo e il quarto motivo di ricorso. Il terzo denunciava violazione dell'**immodificabilità della contestazione** ex art. 2106 c.c. e artt. 54 e 55-septies del d.lgs. n. 165/2001. La Corte osserva che i giudici di merito avevano incluso tutte le otto giornate nell'addebito, valutando l'avviso dell'11 novembre solo quale

aggravamento soggettivo. Inammissibile è pure il quarto motivo ex artt. 494 e 495 del d.lgs. n. 297/1994, rivolto contro accertamenti di fatto e privo di interesse sugli illeciti assorbiti.

2.2 — Il rapporto tra mancato possesso della certificazione verde e assenze ingiustificate

Nel primo motivo, il ricorrente deduceva che la mancanza di green pass valido dal 24 settembre al 29 novembre 2021 lo avesse già reso assente *ipso iure* senza rilievo disciplinare. A suo dire, la previa **sospensione automatica del rapporto** ex art. 1 del d.l. n. 127/2021 precludeva il licenziamento. L'eccezione non regge. La Sezione Lavoro ricostruisce la sequenza diacronica delle **norme emergenziali scolastiche**, escludendo qualsiasi automatismo.

Al 24 settembre 2021 vigeva l'art. 9-ter del d.l. n. 52/2021, convertito dalla legge n. 87/2021 e modificato dal d.l. n. 111/2021. Non esisteva un obbligo vaccinale, poiché la certificazione verde restava acquisibile tramite **tampone salivare negativo** ex art. 9, comma 2, lett. c). La sospensione scattava solo al **quinto giorno di assenza**, verificabile quotidianamente e non esente da sanzioni. Anche il testo novellato dalla legge n. 133/2021 richiedeva al 29 novembre un provvedimento dirigenziale espresso. Dal 15 ottobre 2021, inoltre, l'art. 9-quinquies introdotto dal d.l. n. 127/2021 escludeva conseguenze disciplinari solo in presenza di **formale comunicazione preventiva** o controllo negativo all'ingresso, mai accertati nei gradi di merito.

Il rigetto mostra un nesso chiaro con l'analisi svolta su questa rivista in tema di controlli difensivi nel licenziamento disciplinare [D1]. In entrambi i casi si tenta di schermare la condotta materiale invocando una **regola di esenzione formale**. Quando però difettano i fatti tipizzati dalla norma, la tutela non opera. Qui, peraltro, il docente aveva imputato le assenze allo sciopero e non all'impedimento sanitario.

Disciplina emergenziale e sospensione dal servizio nel comparto scuola

Tra settembre e novembre 2021 il mancato possesso della certificazione verde COVID-19 non produceva una sospensione automatica permanente del rapporto scolastico: la misura richiedeva il raggiungimento del quinto giorno di assenza accertata quotidianamente e un provvedimento dirigenziale, mentre la clausola di esenzione disciplinare ex art. 9-quinquies d.l. n. 52/2021 presupponeva una formale comunicazione preventiva o un controllo negativo all'ingresso.

03. I LIMITI INTERNI DELLO SCIOPERO NEL LICENZIAMENTO DISCIPLINARE EX ART. 4 L. N. 146/1990

3.1 — Esegesi degli artt. 2 e 4 della legge n. 146/1990: perimetro del divieto di sanzioni espulsive

Il nucleo dogmatico della sentenza n. 22927/2026 [1] muove dal rinvio testuale che lega l'art. 4, comma 1, all'art. 2 della legge n. 146/1990. La legge non accorda un'immunità generale per ogni protesta sindacale. La garanzia opera invece dentro un **perimetro legale tassativo**. L'art. 4, comma 1, colpisce chi si astiene *«in violazione delle disposizioni dei commi 1 e 3 dell'articolo 2»* con *«sanzioni disciplinari proporzionate alla gravità dell'infrazione, con esclusione delle misure estintive del rapporto o di quelle che comportino mutamenti definitivi dello stesso»*. Tale riserva copre soltanto le **regole procedimentali esterne** nei servizi essenziali.

I primi tre commi dell'art. 2 delineano con esattezza questo **ambito protetto**. Il comma 1 impone un preavviso di almeno dieci giorni e l'obbligo scritto di indicare *«la durata e le modalità di attuazione, nonché le motivazioni,*

dell'astensione collettiva dal lavoro». Il comma 2 affida agli accordi collettivi il compito di stabilire prestazioni indispensabili, procedure conciliative e *«intervalli minimi da osservare tra l'effettuazione di uno sciopero e la proclamazione del successivo»*. Il comma 3 prescrive infine che promotori e prestatori *«sono tenuti all'effettuazione delle prestazioni indispensabili, nonché al rispetto delle modalità e delle procedure di erogazione»*.

Il sistema presuppone dunque un'astensione già conforme ai tratti minimi dell'art. 40 Cost. Se tali tratti sussistono ma l'azione viola i **limiti esterni procedimentali**, il dipendente soggiace a sole **sanzioni conservative**. Le eventuali sanzioni pecuniarie vengono poi versate dal datore di lavoro all'INPS. In presenza delle sole infrazioni ai commi 1–3 dell'art. 2, il recesso espulsivo resta precluso.

Quando invece la condotta esorbita a monte dalla nozione costituzionale di sciopero, riprende vigore l'art. 2119 c.c., coordinato nel pubblico impiego con gli artt. 55 e ss. del d.lgs. n. 165/2001. Nei contratti a termine, la norma consente di *«recedere dal contratto prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato»* in presenza di *«una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto»*. L'assenza reiterata lede allora il **vincolo fiduciario** e legittima la **risoluzione in tronco**.

3.2 — Proclamazione ad oltranza, scelta individuale e snaturamento del vincolo collettivo

Il secondo motivo di ricorso si articolava su due censure distinte. In primo luogo, il docente invocava l'**affidamento incolpevole** sui precedenti scioperi di ottobre e sull'art. 2, comma 7, della legge n. 146/1990. Questa doglianza cade per inammissibilità, poiché censura un accertamento di merito già negativo alla luce della diffida dell'11 novembre. In secondo luogo, il ricorrente contestava la disapplicazione dell'art. 4, riproponendo il tema dei limiti interni dello sciopero nel licenziamento per giusta causa.

La struttura della proclamazione FISI del 29 ottobre 2021 chiarisce la decisione di rigetto. La terza tranche dal 1° al 15 novembre seguiva senza soluzione di continuità quelle dal 15 al 20 e dal 21 al 31 ottobre, totalizzando un mese intero. Ancora più decisiva risultava la facoltà concessa al singolo lavoratore di astenersi per una o più giornate ovvero per l'intero periodo di quindici giorni. Secondo la Commissione di Garanzia, tale **individualizzazione della scelta astensiva** violava sia i limiti esterni di continuità del servizio, sia i **limiti interni dell'art. 40 Cost.**. Dichiaratasi incompetente, l'autorità aveva così rimesso ai datori i rimedi sanzionatori ordinari per inadempimento.

Al punto 14 della motivazione, la Cassazione compie una precisa **scelta di economia decisoria**. Il Collegio dichiara espressamente di non voler stabilire in astratto se uno sciopero proclamato da un sindacato ma rimesso alla libera opzione del singolo integri propriamente un “non sciopero”. Per respingere il motivo basta un dato assorbente. La condotta risultava illecita per ragioni **più gravi delle violazioni procedimentali** ex art. 2, commi 1–3, snaturando il **carattere collettivo dell'astensione** e precludendo la **tutela conservativa**.

> *Quando la proclamazione sindacale frantuma l'astensione in una scelta individuale giorno per giorno, l'azione perde il proprio fondamento collettivo e lascia il lavoratore esposto alla giusta causa espulsiva.*

3.3 — Il discrimine rispetto allo sciopero occulto, allo sciopero spontaneo e ai doveri sindacali

Il principio enunciato nel 2026 acquista pieno rilievo nel confronto con gli arresti della Sezione Lavoro sulle deviazioni dalla fisiologia dello sciopero. Nelle sentenze gemelle del 14 maggio 2024, n. 13181[2] e n. 13206[3], venivano

esaminate le massicce assenze nella Polizia Locale di Roma nella notte tra il 31 dicembre 2014 e il 1° gennaio 2015. A fronte di 745 malattie oltre il quintuplo della media e del raddoppio dei permessi, la Corte ravvisò uno **sciopero occulto**. L'astensione dissimulata restava comunque soggetta alla legge n. 146/1990, risultando irrilevante il ricorso comunale alla pronta disponibilità.

La sentenza della Sezione Lavoro del 15 maggio 2024, n. 13537[4], definisce l'ulteriore profilo degli **obblighi di protezione sindacali**. La convocazione di assemblee tra le 21:00 e le 3:00 di Capodanno, poi revocate mantenendo lo stato di agitazione, integrava un'astensione surrettizia. In forza dell'art. 2 Cost., gravava sui sindacati un **dovere attivo di vigilanza** e pubblica dissociazione, sanzionato in concreto ex art. 4, comma 2, con 20.000 euro entro la forbice edittale da 2.500 a 50.000 euro. Nei casi del 2024 la **matrice collettiva unitaria** attirava dunque la sanzione sull'ente sindacale; nel 2026 l'incompetenza della Commissione sposta il peso sul singolo.

Una conferma speculare giunge fuori dai servizi essenziali dalla sentenza della Sezione Lavoro del 30 aprile 2025, n. 11347 [5]. Tre dipendenti su cinque si erano astenuti spontaneamente per meno di un'ora dopo le buste paga, senza proclamazione né preavviso. La Corte confermava la **nullità del licenziamento** ex art. 15 della legge n. 300/1970 con **tutela reintegratoria piena**. Fuori dalla legge n. 146/1990, lo sciopero spontaneo è legittimo se deciso collettivamente e innocuo per la produttività aziendale.

L'incrocio di questi indirizzi restituisce una geometria nitida. Nello sciopero spontaneo in settori ordinari, il **vincolo collettivo** supplisce alla mancanza di forme. Nello sciopero occulto o assembleare nei servizi essenziali, l'azione unitaria attiva la legge n. 146/1990. Nella proclamazione ad oltranza a scelta individuale, invece, la dissoluzione del fenomeno collettivo lascia spazio all'**inadempimento contrattuale del singolo**.

Sentenza / Autorità	Orientamento	Principio in Sintesi
Cassazione, Sez. Lavoro, n. 22927/2026	Esclude scudo art. 4	Nei servizi essenziali, l'astensione ad oltranza rimessa alla scelta individuale snatura il carattere collettivo dello sciopero e non beneficia del divieto di sanzione espulsiva ex art. 4, co. 1, l. n. 146/1990.
Cassazione, Sez. Lavoro, n. 11347/2025	Tutela reintegratoria	Fuori dai servizi essenziali, lo sciopero spontaneo attuato collettivamente è legittimo anche senza proclamazione o preavviso; il licenziamento è nullo ex art. 15 St. Lav.
Cassazione, Sez. Lavoro, n. 13181/2024	Sciopero occulto	Le assenze collettive per malattie fittizie a fini di protesta integrano sciopero nei servizi essenziali soggetto alla l. n. 146/1990 e alle sanzioni sindacali ex art. 4, co. 2.
Cassazione, Sez. Lavoro, n. 13206/2024	Conforme	La violazione dell'iter procedimentale ex art. 2 l. n. 146/1990 rende illecito lo sciopero occulto a prescindere dal concreto disservizio o dall'iscrizione sindacale degli aderenti.
Cassazione, Sez. Lavoro, n. 13537/2024	Obbligo dissociazione	Anche dopo la revoca formale di assemblee anomale, le OO.SS. che mantengono lo stato di agitazione rispondono ex art. 4, co. 2, se omettono vigilanza e dissociazione inequivoca.

04. ESCLUSIONE DALLE GRADUATORIE SCOLASTICHE ED ECONOMIA PROCESSUALE SULLA NOTIFICA

Il quinto motivo investiva la legittimità del provvedimento che aveva escluso il docente dalle GPS e dalle graduatorie di istituto. La difesa denunciava violazione dell'art. 535 del d.lgs. n. 297/1994 e dell'art. 55-quater, comma 1, lett. b), del d.lgs. n. 165/2001. A suo dire, la cancellazione costituiva una **sanzione disciplinare autonoma**, tardiva oltre i centoventi giorni e inapplicabile a rapporto estinto. Il ricorso richiamava anche il d.P.R. n. 487/1994, il cui art. 2 non includeva il licenziamento tra le cause ostative generali.

La sentenza n. 22927/2026 [1] rigetta la censura, operando però una netta **correzione della motivazione** d'appello. Licenziato da un contratto a termine ai sensi degli artt. 55 e ss. del d.lgs. n. 165/2001, il ricorrente non era stato colpito dalle sanzioni dell'art. 535 del d.lgs. n. 297/1994. L'esclusione non discendeva dunque dall'art. 537 di tale decreto, come affermato dalla Corte territoriale. Essa derivava invece dall'art. 6, comma 2, lett. e), dell'O.M. n. 112 del 6 maggio 2022, che preclude le graduatorie a chi sia stato **licenziato per giusta causa** o giustificato motivo soggettivo.

La Corte legittima la fonte richiamando la sentenza della Sezione Lavoro del 7 maggio 2024, n. 12416 [6]. Come chiarito rispetto all'O.M. n. 60/2020, le ordinanze adottate ex art. 2, comma 4-ter, del d.l. n. 22/2020 hanno **natura regolamentare sostitutiva** del regolamento previsto dalla legge n. 124/1999. Tale qualificazione formale è decisiva. Essa abilita l'amministrazione a fissare **requisiti di accesso aggiuntivi** rispetto al d.P.R. n. 487/1994.

Sotto il profilo sostanziale, la preclusione risponde a un'esigenza di difesa avanzata del servizio scolastico. La funzione educativa poggia infatti sull'elevato affidamento richiesto alle mansioni del personale docente. Qualificata l'esclusione dalle GPS come **requisito regolamentare di accesso** e non come punizione disciplinare, cadono le eccezioni su tardività, cessazione del rapporto e posteriorità dell'O.M. n. 112/2022.

Sul piano processuale, infine, il ricorso risultava affetto da nullità della notifica, eseguita presso l'Avvocatura Distrettuale di Lecce anziché presso l'Avvocatura Generale dello Stato ex art. 11 del R.D. n. 1611/1933. Richiamando il principio della **ragione più liquida** espresso da Cassazione Civile, ordinanza 18 aprile 2019, n. 10839[7], la Corte omette la rinnovazione al Ministero intimato. Il rigetto nel merito rende l'adempimento ininfluente e lesivo della **ragionevole durata del processo**.

05. RILIEVI CRITICI, FATTISPECIE DI CONFINE E DIFESA NEL CONTENZIOSO

5.1 — Demarcazione tra ratio decidendi, zona grigia del non sciopero e asimmetria sanzionatoria

Isolando la *ratio decidendi* della sentenza n. 22927/2026[1], la premessa maggiore poggia con rigore sull'art. 4, comma 1, della legge n. 146/1990. Poiché la norma limita lo scudo alle infrazioni dell'art. 2, commi 1 e 3, resta coerente negarlo quando manchi il vincolo collettivo dell'art. 40 Cost. Tuttavia, la scelta al punto 14 di lasciare impregiudicata la qualifica di “non sciopero” crea una tensione sistematica. Se la Commissione si dichiara incompetente, svaniscono le **sanzioni collettive sindacali** previste dall'art. 4, comma 2.

Emerge così una netta **asimmetria sanzionatoria** rispetto alla giurisprudenza sullo sciopero occulto. Nelle sentenze n. 13181/2024[2] e n. 13537/2024[4], l'inquadramento nella legge n. 146/1990 permetteva di colpire le sigle sindacali con sanzioni di 20.000 euro — per organizzazione occulta nella prima pronuncia e per omessa vigilanza nella seconda — tutelando i dipendenti dal licenziamento. Qui, invece, il rifiuto della Commissione di esaminare l'atto risparmia l'ente proclamante e sposta l'intero **rischio espulsivo sul lavoratore**. Manca ancora un chiarimento nomofilattico sulla **responsabilità dell'organizzazione sindacale** per indizioni prive di copertura legale.

Uno stress-test su una **fattispecie di confine** evidenzia un secondo nodo critico. In ogni sciopero su più giornate, il singolo resta libero di aderire anche a un solo turno. La perdita della natura collettiva deriva allora non dalla libertà individuale di partecipazione, ma dall'assenza di limiti unitari di durata nell'indizione. Nel giudizio in esame, la Corte non ha dovuto valutare se le sole due giornate del 10 e 11 novembre, precedenti alla diffida, bastassero da sole per il recesso in un contratto a termine. Senza la prosecuzione successiva all'avviso, l'analisi sui **limiti interni dello sciopero nel licenziamento** avrebbe imposto un vaglio severo dell'affidamento iniziale.

È proprio la reiterazione dell'assenza per sei giorni dopo la diffida a chiudere il giudizio sulla **lesione del vincolo fiduciario**. Lo snodo dialoga con quanto osservato su questa rivista in materia di violazione delle procedure aziendali e licenziamento[D2], ove la condotta intenzionale reiterata isola la giusta causa da termini esterni. In linea con lo studio sui controlli difensivi nel licenziamento disciplinare[D1], la **materialità dell'inadempimento reiterato** guida la decisione quando difettino le condizioni dello schermo protettivo.

5.2 — Quando opera lo scudo contro il recesso e come impostare la difesa nel contenzioso lavoristico?

Lo scudo contro il licenziamento disciplinare nei servizi pubblici essenziali opera soltanto quando l'astensione conserva natura collettiva ai sensi dell'art. 40 Cost. e viola i soli vincoli procedimentali di preavviso, comunicazione o prestazioni indispensabili ex art. 2 l. n. 146/1990; fuori dai servizi essenziali basta invece il carattere collettivo anche spontaneo.

Un rigoroso *distinguishing* separa tre ipotesi contigue. Nei settori estranei ai servizi essenziali, lo sciopero spontaneo privo di proclamazione sindacale resta protetto dall'art. 15 della legge n. 300/1970 e rende **nullo il licenziamento**, come ribadito da Cassazione, Sez. Lavoro, n. 11347/2025[5]. Nei servizi essenziali, se la proclamazione rispetta l'unità collettiva ma viola i termini dell'art. 2, opera il **divieto di misure estintive** ex art. 4. Tale tutela non trova invece applicazione quando la sigla frantumi l'astensione in una sequenza ad oltranza rimessa alla **discrezionalità individuale** del lavoratore.

Nel contenzioso lavoristico, il difensore del prestatore deve anzitutto verificare se la delibera della Commissione di Garanzia censuri soli vizi procedimentali ovvero escluda l'art. 40 Cost. Occorre allora provare tempestivamente l'**affidamento incolpevole** e interrompere l'astensione dopo la diffida datoriale. Chi eccepisca una preesistente sospensione legale assolve il proprio **onere della prova** documentando la comunicazione preventiva o l'accertamento negativo all'ingresso. Dal lato datoriale, la tenuta del recesso ex art. 2119 c.c. e dell'esclusione dalle GPS esige una **contestazione disciplinare completa**, l'avviso formale al dipendente e il puntuale richiamo alle ordinanze sostitutive.

Distinguishing tra sciopero spontaneo, violazione procedimentale ed esorbitanza dai limiti interni

Fuori dai servizi essenziali lo sciopero spontaneo collettivo è protetto dalla nullità del recesso ex art. 15 St. Lav.; nei servizi essenziali la mera violazione procedimentale ex art. 2 l. n. 146/1990 consente solo sanzioni conservative ex art. 4; l'astensione ad oltranza rimessa alla scelta del singolo fuoriesce invece dai limiti interni dell'art. 40 Cost. e apre al licenziamento per giusta causa.

06. CONCLUSIONI: L'EQUILIBRIO TRA GARANZIA COSTITUZIONALE E RESPONSABILITÀ CONTRATTUALE

Con la pronuncia n. 22927/2026, la Sezione Lavoro[1] ridefinisce la linea di confine tra tutela sindacale e sinallagma contrattuale nel pubblico impiego. L'indagine sui **limiti interni dello sciopero nel licenziamento** mostra che l'immunità ex art. 4 della legge n. 146/1990 protegge le deviazioni procedimentali di un'azione unitaria. Essa non può invece coprire astensioni frammentate a discrezione del singolo. Il sindacato giudiziale muove così dalla forma della proclamazione alla **sostanza collettiva dell'iniziativa**.

Nel quadro degli artt. 35, 39 e 40 Cost., la continuità dei servizi pubblici essenziali e del diritto allo studio impone responsabilità sia ai sindacati, sia ai lavoratori. Quando la reiterazione delle assenze dopo un richiamo dirigenziale recide la fiducia ex art. 2119 c.c., il **recesso per giusta causa** si salda ai **requisiti regolamentari di accesso** alle graduatorie scolastiche. La tenuta delle garanzie lavoristiche resta così ancorata al rispetto effettivo della matrice collettiva dello sciopero.

FONTI UTILIZZATE

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Costituzione della Repubblica Italiana, artt. 2, 35, 39 e 40

— Tutela del lavoro, libertà sindacale e diritto di sciopero nei limiti delle leggi regolatrici.

Codice civile, artt. 2106 e 2119

— Proporzionalità delle sanzioni disciplinari e recesso per giusta causa nel contratto a tempo determinato.

Legge 12 giugno 1990, n. 146, artt. 1, 2 e 4

— Disciplina dello sciopero nei servizi pubblici essenziali, preavviso e regime delle sanzioni disciplinari e sindacali.

Legge 20 maggio 1970, n. 300, art. 15

— Nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio connesso alla partecipazione allo sciopero.

D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, artt. 54, 55 e ss., 55-quater e 55-septies

— Responsabilità disciplinare e licenziamento nel pubblico impiego contrattualizzato.

D.Lgs. 16 aprile 1994, n. 297, artt. 494, 495, 535 e 537

— Sanzioni disciplinari e ordinamento del personale docente scolastico.

D.L. 22 aprile 2021, n. 52, conv. legge 17 giugno 2021, n. 87, artt. 9, 9-ter e 9-quinquies

— Impiego delle certificazioni verdi COVID-19 e presupposti della sospensione dal servizio scolastico.

D.L. 8 aprile 2020, n. 22, conv. legge 6 giugno 2020, n. 41, art. 2, comma 4-ter, e O.M. 6 maggio 2022, n. 112, art. 6, comma 2, lett. e)

— Potestà regolamentare sostitutiva per le graduatorie provinciali per le supplenze e cause di esclusione.

R.D. 30 ottobre 1933, n. 1611, art. 11

— Foro erariale e notificazione degli atti introduttivi presso l'Avvocatura Generale dello Stato.

GIURISPRUDENZA CITATA

1. **Cassazione, Sez. Lavoro, sentenza 8 luglio 2026, n. 22927**

— Esito: rigetta il ricorso. Punto: esclude l'applicazione del divieto di sanzione espulsiva ex art. 4 l. n. 146/1990 all'astensione ad oltranza rimessa alla scelta individuale e qualifica l'esclusione dalle GPS ex O.M. n. 112/2022 quale requisito regolamentare non disciplinare.

2. **Cassazione, Sez. Lavoro, sentenza 14 maggio 2024, n. 13181**

— Esito: rigetta il ricorso. Punto: qualifica come sciopero occulto nei servizi pubblici essenziali l'astensione collettiva attuata tramite certificazioni mediche fittizie e conferma la sanzione alle OO.SS. ex art. 4, comma 2, l. n. 146/1990.

3. **Cassazione, Sez. Lavoro, sentenza 14 maggio 2024, n. 13206**
— Esito: rigetta il ricorso. Punto: ribadisce l'irrilevanza del concreto disservizio o della formale iscrizione sindacale degli aderenti quando lo sciopero occulto nei servizi essenziali violi l'iter dell'art. 2 l. n. 146/1990.

4. **Cassazione, Sez. Lavoro, sentenza 15 maggio 2024, n. 13537**
— Esito: accoglie il primo motivo, cassa la sentenza impugnata e, decidendo nel merito, rigetta l'originaria domanda. Punto: sancisce il dovere attivo delle OO.SS. di vigilare e dissociarsi inequivocabilmente da proteste illegittime nei servizi essenziali ai sensi dell'art. 4, comma 2, l. n. 146/1990.

5. **Cassazione, Sez. Lavoro, sentenza 30 aprile 2025, n. 11347**
— Esito: rigetta il ricorso. Punto: afferma la legittimità dello sciopero spontaneo privo di proclamazione e preavviso fuori dai servizi pubblici essenziali e conferma la nullità del licenziamento ex art. 15 St. Lav.

6. **Cassazione, Sez. Lavoro, sentenza 7 maggio 2024, n. 12416**
— Esito: accoglie il ricorso, cassa la sentenza impugnata e, decidendo nel merito, rigetta le domande di Alberto Romani. Punto: riconosce natura regolamentare sostitutiva alle ordinanze ministeriali sulle GPS adottate ex art. 2, comma 4-ter, d.l. n. 22/2020.

7. **Cassazione Civile, ordinanza 18 aprile 2019, n. 10839**
— Esito: rigetta il ricorso principale. Punto: esenta la Corte dalla regolarizzazione del contraddittorio per il principio della ragione più liquida quando il ricorso risulti infondato nel merito.

DOTTRINA RICHIAMATA

D1. Metodo Giuridico, *Controlli difensivi nel licenziamento e principio di non contestazione*. Analisi sul rapporto tra limiti operativi delle regole di garanzia e accertamento sostanziale della giusta causa ex art. 2119 c.c.

D2. Metodo Giuridico, *Violazione delle procedure aziendali e licenziamento del gestore*. Approfondimento sul rilievo dell'elemento soggettivo intenzionale nella lesione del vincolo fiduciario e sull'autonomia del potere disciplinare rispetto a meccanismi esterni.

MG

Maria Di Giorgio

AUTORE • METODO GIURIDICO

Avvocata del Foro di Roma

Si occupa di diritto del lavoro e della previdenza sociale, nonché di diritto civile e delle successioni. Per Metodo Giuridico analizza la giurisprudenza di legittimità in materia lavoristica, previdenziale, successoria e civilistica.