



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE D'APPELLO DI BOLOGNA
Sezione per le controversie del lavoro

SENTENZA N. 545/2020
Depositata il 28 OTT. 2020
R.G. n. 196/2020
Cron. n. 2003/2020

composta dai Signori Magistrati:

Dott. Carlo Coco	Presidente rel.
Dott. Valeria Vaccari	Consigliere
Dott. Marcella Angelini	Consigliere

ha pronunciato la seguente

S E N T E N Z A

nella causa di appello iscritta al n. 196 / 2020 R.g.l., **reclamo** ai sensi dell'art. 1, co. 58 / 60, legge n. 92 / 2012, avverso la sentenza del Tribunale di Piacenza n. 17 / 9.4.2020, avente ad oggetto: impugnazione di licenziamento per g.c.,

promossa da:

Abdelghaffar Abdalla Abd Elhmiad Tarek (BDLTRK85L28Z336N), Ahmed Mohamed Elmitwalli Elalfi (HMDMMD63R23Z3P6K), Elhaddad Khaled Ezzat Awad Ali (LDHKLD68R01Z336M), Harbi Mohamed (HRBMMD66D22Z301E), Hashem Moustafa Ali Ibrahim Moustafa (HSMMTF74T14Z336W), Hassab Alla Maarouf (HSSMRF57C07Z336I), Ismaili Gezim (SMLGZM56D17Z100J), Mansour Farag Farag Elsheshtawi Ali (MNSFGF71R02Z336T), Mohamed Shoukrt Nagah Elsayed (MHMSKR81E30Z336H), Serhan Mohamed Zein Elabidin Mahmoud (SRHMMD92E16Z336V), Serria Elbadi Elshobban (SRRLDL81S14Z336C), Singh Amrit Pal (SNGMTP82R26Z222I), Singh Harvinder (SNGHVN82R06Z222V), Singh Kuldeep (SNGKDP76D01Z222NY), Singh Paramjit (SNGPMJ88L20Z222X), Singh Parminder (SNGPMN75L30Z222X),
rappresentati, difesi ed elettivamente domiciliati presso gli Avv. Jacobo Sanchez Codoni e Matteo Vricella del Foro di Brescia - **reclamanti**

nei confronti di:

SEAM Servizi Ambientali S.r.l., in persona del l.r.p.t.,

rappresentata e difesa dagli Avv. Gabriella Ricciardi, Lorenzo Ioele e Michele Miscione e presso quest'ultimo elettivamente domiciliata in Bologna - **reclamato**

posta in decisione all'udienza collegiale del 13.10.2020,
viste le conclusioni assunte dai procuratori delle parti, come in atti trascritte;
udita la relazione della causa fatta dal Presidente Dott. Carlo Coco;
esaminati gli atti e i documenti di causa,

Rilevato in fatto e ritenuto in diritto

Avverso la sentenza del Tribunale di Piacenza in epigrafe – che ha confermato, essenzialmente ricalcandone la motivazione, l'ordinanza emessa in data 23.8.2019, all'esito della fase sommaria del procedimento ex art. 1, co. 47 e ss., della legge n. 92 / 2012, portante accertamento della legittimità del licenziamento intimato in data 29.1.2019 per giusta causa da SEAM S.r.l. ai sedici sopra emarginati lavoratori, all'esito di sei successive contestazioni disciplinari – hanno proposto tempestivo reclamo – cui resiste, ritualmente costituita, la Società – i prefati ricorrenti, reiterando in via gradata le domande di tutela proposte ai sensi del novellato disposto dell'art. 18, commi 1, 4, 5 e 6, della legge n. 300 / 1970.

Antefatto e contesto di causa sono efficacemente sintetizzati nella sentenza impugnata come segue: *“nell'appalto di Seam presso il polo logistico GLS quasi tutti i 127 lavoratori in forza anteriormente al licenziamento disciplinare plurimo risulta(va)no iscritti a due sigle sindacali: Si Cobas e USB. Nella prima, che aveva un radicamento più risalente, militava la maggioranza dei lavoratori (64), alla seconda, cui appartengono tutti i ricorrenti, aderiva una folta minoranza (42), conquistata di recente grazie ad una politica sindacale “più” aggressiva nei confronti della parte datoriale, la quale, invece, con Si Cobas aveva stabilito, nel tempo, relazioni più accomodanti. La caratteristica precipua era però un'altra: la forte conflittualità e rivalità tra le due sigle sindacali, tanto che il predetto casus belli trae origine da una rissa avvenuta nel parcheggio esterno del polo logistico cui prendevano parte lavoratori iscritti all'una e all'altra delle due sigle sindacali contendenti e nella quale i Si Cobas, anche grazie ad un tirapugni da uno di loro proditoriamente indossato, avevano la meglio sicché tre dell'USB finivano medicati al pronto soccorso. Il tutto nasceva da un precedente diverbio lavorativo all'interno del posto di lavoro, in cui il violento indossatore del tirapugni, tale Ibrahima Aidara, aveva rimbrottato un collega dell'USB, tale Elmoghazi Nabil - poi astenutosi dalla rissa nel parcheggio -, perché un pacco malposizionato gli era caduto sui piedi. Verosimilmente, nell'occorso, in cui non si trascendeva a vie di fatto, volavano parole ingiuriose e minacce (poi, finito il lavoro, sfogate nella ripetuta rissa del parcheggio), ma, per comprendere meglio il contesto incendiario in cui cadeva l'alterco, mette conto rammentare che fino a poco tempo prima era stato necessario un muro divisorio all'interno dell'hub per tenere separati i lavoratori aderenti*

all'una e all'altra delle due sigle sindacali e che questo muro era stato abbattuto con un accordo aziendale programmaticamente pacificatorio, prevedente, inter alia, "clausole di raffreddamento" del conflitto con la parte datoriale, ovviamente non rispettate dalla proclamazione dello sciopero "immediato" e "ad oltranza". Invero, dopo la rissa nel parcheggio, l'incandescente conflitto si riaccendeva: i ricorrenti e il loro sindacato USB, pur protestando che mai e poi mai si auguravano il licenziamento di Ibrahima, si aspettavano, tuttavia, a tutela della incolumità dei lavoratori ed in adempimento dell'obbligo datoriale di sicurezza ex art. 2087 c.c., il suo allontanamento in altro "appalto", ma siccome Seam si limitava a sanzionarlo con la sospensione dal lavoro (e dalla retribuzione), sicché Ibrahima era riammesso in servizio, USB dava il là allo sciopero, così rivendicandone le ragioni: la "scrivente O.S con la presente dichiara lo sciopero immediato per tutti i lavoratori, perché non sussistono le condizioni di sicurezza ambientale in presenza di un lavoratore responsabile dell'aggressione ai danni di tre lavoratori, Vs dipendenti ... nel ribadire che la scrivente ha più volte espresso la sua contrarietà ai licenziamenti, si precisa che l'iniziativa messa in atto dai lavoratori in sciopero è finalizzata al solo scopo di far spostare il lavoratore in questione ad altro appalto", ossia, via da Piacenza atteso che quello presso il polo logistico GLS è (era) l'unico appalto piacentino di Seam".

Le condotte oggetto di contestazione disciplinare e di successivo licenziamento di 33 lavoratori iscritti all'O.S. USB, fra i quali i 16 ricorrenti (per gli altri è stato proposto distinto ricorso andando i medesimi soggetti alla disciplina del "Jobs Act" ed è stato altresì attivato dall'O.S. per i medesimi fatti procedimento ex art. 28 della legge n. 300 / 1970), conseguono agli episodi sopra descritti (alterco sul posto ed in orario di lavoro e rissa nel parcheggio adiacente al luogo di lavoro al termine del turno, conclusa con l'intervento della Polizia e con la medicazione presso il Pronto soccorso di due delle vittime di Ibrahima Aidara, con prognosi di 20 giorni) occorsi in data 31.10.2018.

In sintesi e per quanto documentato e concordemente riferito dalle parti, l'USB richiese all'azienda di garantire l'integrità psico-fisica dei lavoratori fuori e dentro il magazzino prendendo opportuni provvedimenti nei confronti dell'aggressore (portatore del tirapugni) Ibrahima Aidara; SEAM sanzionò quest'ultimo con soli due giorni di sospensione dal lavoro e dallo stipendio (nelle giornate del 2 e 5.11.2018) non presentandosi questi, peraltro, al lavoro fin oltre la metà del mese di novembre in assenza suggerita e giustificata, e comunque retribuita, dall'azienda (come accertato in sede di assunzione a teste di Ibrahima Aidara nel giudizio di opposizione e produzioni documentali connesse); quando il 14.11 si tenne presso l'azienda un'assemblea indetta dall'O.S. Si Cobas con la partecipazione di Ibrahima Aidara, i lavoratori affiliati ad USB indissero immediatamente uno sciopero spontaneo, nella stessa nottata formalizzato dall'O.S. (va precisato che i dipendenti di SEAM sono impiegati nell'unico turno di lavoro notturno, dalle ore 21 alle ore 6, oggetto dell'appalto presso l'hub di Piacenza); quando il 21.11 Ibrahima Aidara riprese

servizio, i lavoratori iscritti ad USB dichiararono uno sciopero articolato su più giorni e la sera stessa l'USB Lavoro Privato inviò via PEC a SEAM la proclamazione dello sciopero in ragione del rischio per la loro incolumità derivante dalla sua presenza; in data 22.11 USB Lavoro Privato inviò a SEAM nuova comunicazione portante motivazione e richieste poste a fondamento dello sciopero: *"1) la scrivente O.S. USB non contesta la scelta di comminare una sanzione di tipo conservativo al lavoratore in questione, sebbene reo di un'aggressione compiuta con l'uso di un'arma impropria e preceduta da atteggiamenti minacciosi agiti per lungo tempo nei confronti di numerosi colleghi all'interno del magazzino, poiché è nella cultura e nei valori di codesto sindacato la difesa del posto di lavoro. 2) La condivisione di spazi e tempi tra l'aggressore in questione e le sue vittime può rappresentare un fattore di insicurezza per tutte le maestranze costrette a subire la presenza di una persona che ha dimostrato concretamente di recarsi al lavoro armato e quindi con la premeditazione di compiere atti violenti. 3) La scrivente O.S. è firmataria di un accordo siglato nella primavera del corrente anno relativa a processi di raffreddamento e pacificazione tra i lavoratori, che pone al primo posto il rispetto delle regole e il rifiuto di qualunque forma di violenza. Rammentiamo che nel dibattito che ha informato la stesura di tale accordo vi era pure la proposta di assumere rigide censure contro i trasgressori di tali principi. Per tali ragioni consideriamo che l'evento accaduto sia stato fortemente lesivo del processo avviato. 4) Nello spirito di tale accordo e nel rispetto delle sue finalità, in coerenza con gli impegni che ci siamo assunti come USB, nel ribadire per l'ennesima volta la nostra contrarietà al licenziamento, richiediamo tuttavia lo spostamento ad altro turno o impianto in modo tale da evitare la compresenza ed il rischio per i lavoratori. 5) L'assenza dei provvedimenti da noi richiesti Vi rende inequivocabilmente responsabili penalmente e civilmente di qualunque incidente possa accadere, pertanto Vi diffidiamo dal proseguire nel Vostro comportamento";* seguirono ulteriori scioperi in data 23.11 (a oltranza, revocato il 28.11), 29 e 30.11, tenendosi in data 3.12 sul posto di lavoro l'assemblea indetta da USB cui seguiva dal 4.12 la regolare ripresa dell'attività lavorativa (tutte le iniziative degli scioperanti hanno avuto giorno per giorno copertura dal sindacato USB di riferimento).

Va ancora precisato in fatto, pur trattandosi di post factum rispetto alle questioni oggetto di causa, che, terminate le agitazioni, SEAM ha proceduto ad una riduzione del residuo personale dipendente e successivamente è receduta dal subappalto con Natana S.p.a. (appaltatore per conto di GLS) con effetto dal 2.5.2019 e le maestranze ancora in forza (compresi alcuni iscritti all'USB non interessati dalle presenti vicende e dalla mobilità) sono state assunte dal nuovo appaltatore in osservanza delle normative sul cambio-appalto (c.d. clausola sociale inserita nel C.c.n.l. applicato).

L'uniforme formulazione delle lettere di licenziamento è la seguente: *"Facciamo seguito alle nostre contestazioni relative ai fatti commessi in data 14.11.18, 21.11.18, 22.11.18, 23.11.18, 29 e 30.11.18, 3.12.18.*

In particolare il giorno 14.11.18 alle ore 21.15 circa, durante il Suo orario di lavoro, insieme ad altri dipendenti suoi colleghi, interrompeva arbitrariamente l'attività lavorativa, ovvero interrompeva la Sua prestazione lavorativa. Lei, in maniera del tutto volontaria e premeditata, d'accordo con alcuni suoi colleghi, non svolgeva la sua prestazione lavorativa, rimanendo all'interno del magazzino. All'interno del magazzino, poi, partecipava ad una protesta, inveendo contro altri colleghi. La foga di tali comportamenti ha determinato anche dei danni ad oggetti presenti in magazzino.

Il giorno 21.11.18 alle ore 22,30 circa, durante il suo orario di lavoro, insieme ad altri dipendenti suoi colleghi sostava in magazzino nei pressi della ribalta di scarico in attesa dei bilici in arrivo per procedere allo scarico di quest'ultimo e quindi allo smaltimento della merce. Lei, in maniera del tutto volontaria e premeditata, all'arrivo del primo bilico d'accordo con i suoi colleghi, non svolgeva la sua prestazione lavorativa, rimanendo all'interno del magazzino ed impedendo anche l'attività lavorativa degli altri suoi colleghi. Lei si poneva in gruppo con suoi colleghi davanti alle buche di scarico, partecipando ad una protesta, urlando sciopero impedendo agli altri di intraprendere la normale attività lavorativa.

Il giorno 22. 11.18 alle ore 21,19 circa, ad attività lavorativa già iniziata, la sigla sindacale USB, alla quale Lei è iscritto, inviava alla scrivente società proclamazione di sciopero. Lei, aderendo allo sciopero, interrompeva la sua prestazione lavorativa. Poco dopo, insieme ad altri dipendenti suoi colleghi, in maniera del tutto volontaria e premeditata si poneva nuovamente davanti alle buche di scarico del magazzino, impedendo, così, a dipendenti di altra ditta, non scioperanti ed operanti nel deposito, di intraprendere la loro normale attività lavorativa. Lei, celandosi dietro lo sciopero, per altro illegittimamente indetto dalla sigla sindacale alla quale è iscritto, operando dall'interno del magazzino, impediva che si realizzasse la normale attività lavorativa di altri lavoratori sia dipendenti della scrivente società che dipendenti di altre aziende.

Il giorno 23.11.18 alle ore 21.15 / 21.30 circa, ad attività lavorativa già iniziata, Ella, insieme ad altri dipendenti suoi colleghi, ed iscritti al sindacato USB, in maniera del tutto volontaria e premeditata, sospendeva l'attività lavorativa per tutta la durata del turno di servizio e si poneva davanti alle buche di scarico del magazzino, impedendo, così, a colleghi di lavoro non scioperanti ed aderenti a diversa sigla sindacale nonché a dipendenti di altra ditta, anche loro non scioperanti ed operanti nel deposito, di svolgere la loro normale attività lavorativa. Ancora una volta, Lei celandosi dietro lo sciopero, illegittimamente indetto dalla sigla sindacale alla quale è iscritto, pervenuta successivamente all'inizio della sospensione della prestazione, impediva che si realizzasse la normale attività lavorativa di altri lavoratori sia dipendenti della scrivente società che dipendenti di altre aziende. A riguardo come già evidenziato in precedenza l'iniziativa in questione non è qualificabile come sciopero perché non finalizzata alla tutela dell'interesse collettivo di categoria professionale ma contro un collega di lavoro, anche se iscritto ad altro

sindacato, per una infrazione da lui commessa e che è stata già punita dalla società con la sospensione disciplinare nel rispetto delle regole contrattuali del rapporto di lavoro. Essa inoltre è stata svolta con modalità illegittime intralciando il lavoro addirittura di dipendenti di altra ditta estranea completamente ai fatti. Per effetto del suo comportamento in uno a quello dei suoi colleghi la committente principale ha ridotto i volumi della merce da lavorare nella misura del 30 % danneggiando quindi la scrivente società.

Il giorno 29 e 30 novembre Ella, insieme ai suoi colleghi, si poneva davanti alle buche di scarico, impedendo, così, a colleghi di lavoro non scioperanti ed aderenti a diversa sigla sindacale nonché a dipendenti di altra ditta, anche loro non scioperanti ed operanti nel deposito, di svolgere la loro normale attività lavorativa. Per l'ennesima volta Lei, celandosi dietro lo sciopero indetto dalla sigla sindacale alla quale è iscritto, pervenuta successivamente all'inizio della sospensione della prestazione, impediva che si realizzasse la normale attività lavorativa di altri lavoratori sia dipendenti della scrivente società che dipendenti di altre aziende. Per effetto del suo comportamento in uno a quello dei suoi colleghi la committente principale, come già detto, ha ridotto, in un primo tempo, i volumi della merce da lavorare nella misura del 30 % danneggiando quindi la scrivente società e per effetto dei comportamenti commessi il 29 ed il 30 novembre, i volumi sono stati completamente azzerati, il che comporta non solo un semplice danno ma il rischio concreto di dover chiudere il sito predetto di Piacenza licenziando tutti gli addetti.

Il giorno 03.12.18 dopo l'inizio del turno di servizio Ella ha partecipato ad una assemblea sul posto di lavoro legittimamente richiesta e che si è svolta nel rispetto delle norme che regolamentano tale istituto. Era infatti programmata una riunione presso la Prefettura di Piacenza con il sindacato USB oltre che con altri soggetti, e che ha ad oggetto le iniziative illegittime di questo sindacato a cui Ella ha partecipato. Orbene successivamente all'assemblea Ella, insieme ai suoi colleghi iscritti alla USB, ha effettuato una prestazione lavorativa volutamente rallentata per effetto della quale i volumi di lavoro ordinari non sono stati rispettati nei tempi di lavorazione che normalmente sono eseguiti. Tale comportamento costituisce una violazione dell'obbligo di diligenza nell'esecuzione della prestazione lavorativa ed un comportamento che comunque comporta una violazione degli obblighi di correttezza e buona fede. Per effetto di quanto sopra sono rimaste inevase e non lavorate 200 gabbie di merce determinando una riduzione ulteriore dell'ordinaria attività già ridotta dalla committenza per effetto delle illegittime iniziative da Lei assunte nel corso del mese di novembre 2018 e sopra specificate. Tale omissione ha posto nel nulla il nostro sforzo di recuperare volumi di merce da lavorare che erano stati negli scorsi giorni, prima ridotti e poi addirittura azzerati

A questo punto essendo fondati gli addebiti e avendo tenuto i comportamenti di cui alle contestazioni e sopra descritti Le comunichiamo che la società ha adottato il provvedimento del licenziamento. I comportamenti addebitati vanno qualificati, sia

disgiuntamente che congiuntamente, in termini di giusta causa a norma dell'art 2119 c.c. e per tanto il presente licenziamento ha effetto immediato”.

Il primo Giudice, recependo la prospettazione delle lettere di licenziamento e delle difese svolte da SEAM, ha così argomentato la legittimità dei provvedimenti espulsivi adottati:

“Rebus sic stantibus, non può essere avallato uno sciopero ad oltranza indetto al preciso scopo di indurre il datore di lavoro a emarginare un lavoratore ostile agli scioperanti, non solo perché autore di un atto di aggressione, ma anche perché iscritto ad una sigla sindacale rivale: si stenta a credere che se il tirapugni l’avesse usato un proprio iscritto, USB avrebbe scioperato per chiederne l’allontanamento, mentre, invece, è probabile che l’avrebbero fatto quelli del Si Cobas con le stesse modalità messe in atto dall’USB. La relazione sindacale conflittuale (sciopero) è funzionale alla tutela, quanto meno potenziale, dei lavoratori - tutti i lavoratori (ossia l’interesse ex latere prestatoris deve essere collettivo e indivisibile) - contro l’interesse del datore di lavoro. A tal fine è naturale - o entro i limiti della ratio storico sociale, che dir si voglia - lo sciopero indetto per opporsi all’esercizio di poteri datoriali, quali tipicamente quello disciplinare e lo jus variandi, che, nella specie, vengono in rilievo, mentre, invece, è del tutto innaturale - o contrario alla ratio storico sociale, che dir si voglia - lo sciopero indetto per sollecitare il potere datoriale contro un lavoratore o per pretendere che detto potere sia esercitato con modalità più penalizzanti. In tal caso, infatti, già a livello astratto e potenziale, l’interesse gioco-forza non è più collettivo e indivisibile, ma egoistico e divisivo, ancorché riferibile ad un gruppo, più o meno nutrito, di lavoratori. Ora, non sfugge che la difesa dei ricorrenti suggerisca il Si Cobas, ed il suo picchiatore Aidara Ibrahima, come un sindacato di comodo al soldo del datore di lavoro, ma l’attività assertiva, sul punto, è generica e priva di supporto probatorio, sicché il ripetuto sciopero, nella sostanza, risulta, piuttosto, una guerra per bande, con il datore di lavoro ridotto alla stregua di vaso di coccio tra vasi di ferro. E’ quanto ancora va ribadito all’esito dell’unico approfondimento istruttorio espletato in questa fase di opposizione per iniziativa officiosa del giudicante, atteso che il predetto tema è stato specificamente introdotto dalla difesa dei ricorrenti solo con le note conclusive. Invero, secondo il giudicante l’unico caso in cui - si ripete, nel solco della ratio storico sociale - può ammettersi uno sciopero come sopra caratterizzato è l’ipotesi in cui la protesta sia rivolta contro un lavoratore o più lavoratori o una organizzazione di lavoratori “al soldo” del datore di lavoro. Ma l’ipotesi non risulta nel caso asseverata. Vero che Aidara Ibrahima e il sindacato Si Cobas, nella vicenda, hanno avuto un trattamento di favore. In particolare, dall’escussione del primo, indotto a teste ex art. 421 c.p.c. e dalla documentazione prodotta dalle parti e allo stesso titolo acquisita risulta che Aidara, in realtà, è stato sanzionato con soli due giorni di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione (il 2.11 e il 5.11.2018) e che per tutto il restante periodo in cui non si è presentato al lavoro (fino ad oltre la metà di novembre), non stava espiciando alcuna sanzione ma, pur senza lavorare,

percepiva la retribuzione e, quindi, l'assenza era "giustificata" da Seam. Inoltre, quasi tutta la vicenda disciplinare è stata gestita da Seam direttamente con l'organizzazione sindacale, Si Cobas, di appartenenza del lavoratore, che si è limitato ad essere presente il giorno dell'audizione e doveva "rimanere a casa fino a quando il problema era sistemato", lucrando, come detto, più di qualche giorno di stipendio gratis. Questo post factum, però, non indizia sufficientemente la conclusione che Seam fosse complice dell'azione aggressiva di Aidara, essendo invece più verosimile che la parte datoriale, onde placare i lavoratori USB e non subire dai Si Cobas una protesta analoga a quella degli odierni ricorrenti - ossia, sostanzialmente, un prolungato fermo produttivo - già nell'immediatezza del fatto si sia acconciata ad una mediazione non trasparente con l'organizzazione sindacale "più forte". In altri termini, anche il post factum conferma una guerra per bande, con il datore di lavoro ridotto alla stregua di vaso di coccio tra vasi di ferro.

Non vale a riportare l'astensione entro i limiti della giusta causa il rivendicato adempimento dell'obbligo di sicurezza incombente alla parte datoriale ex art. 2087 c.c. Intanto perché il datore non è obbligato a garantire l'incolumità dei dipendenti messa in pericolo da eventi che si consumano fuori dall'azienda e fuori dall'orario di lavoro ancorché in prossimità spaziale e in contiguità temporale con fatti accaduti durante il lavoro. In secondo luogo perché il datore di lavoro, lungi dall'essere inadempiente (sicché è fuori luogo l'invocazione dell'art. 1460 c.c.), nei limiti previsti dal contratto collettivo, che prevede la misura espulsiva solo per la rissa durante il lavoro (art. 32 lett. C) CCNL Logistica, Trasporto, Meri e Spedizioni), sanzionava, con la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, il dipendente che, fuori dall'orario e dal luogo di lavoro, la provocava e, quindi, stante il conseguente effetto dissuasivo, null'altro poteva e doveva fare per garantire l'incolumità dei lavoratori iscritti alla contrapposta sigla sindacale. A nulla, sotto questo profilo, rilevano le modalità poco trasparenti, dianzi cennate, del procedimento disciplinare nei confronti di Aidara Ibrahima, le quali, anzi, verosimilmente, avevano lo scopo e dovevano avere l'effetto di tranquillizzare gli uni - tenendo lontano Aidara dall'hub per oltre due settimane -, senza scontentare gli altri (Aidara stesso e i colleghi del Si Cobas). Lo sciopero "coperto" dalla proclamazione dell'USB (che, peraltro, giungeva sempre "a rimorchio", nella tarda serata e dopo un significativo lasso temporale dall'inizio della astensione) non era, dunque, tale, neanche sotto il profilo putativo, altro essendo eccedere nella autotutela collettiva, altro essendo strumentalizzare come astensione collettiva una mera prova di forza diretta ad affermare, nella relazione con la parte datoriale, il potere del sindacato a cui è iscritto il gruppo di lavoratori. Non tutti peraltro i lavoratori iscritti a USB nel sito produttivo, ma solo una parte, sia pure quella preponderante, considerando anche quelli, licenziati per la stessa causale, che hanno proposto ricorso ordinario per l'impugnativa ex artt. 2 e 3 D.Lgs n. 23/2015 in separato procedimento. D'altronde, che l'incolumità personale fosse lungi dal pericolare - e, dunque, questo fosse solo un pretesto - è dimostrato dal fatto che: l'"astensione" aveva luogo senza previo

allontanamento degli scioperanti dal sito e che Aidara Ibrahima era presente, insieme a tutti gli altri lavoratori, iscritti ai Si Cobas e anche all'USB, che non aderivano allo sciopero. Non è dunque discriminatorio o ritorsivo ed è invece sussistente, sia oggettivamente che soggettivamente, sia materialmente che giuridicamente, l'addebito disciplinare di "omesso svolgimento dell'attività" nelle date del 14.11 (allorchè Aidara Ibrahima, ancorché "sospeso" dal lavoro, partecipava ad un'assemblea indetta nell'hub dal sindacato Si Cobas) - 21.11 (allorchè Aidara, finita la "sospensione", riprendeva il lavoro) - 22.11 - 23.11 - 29.11 - 30.11 - 3.12.2018, perché non di adesione a "sciopero", ancorché "illegittimo" o "putativo", si tratta, ma di ingiustificata astensione dalla prestazione lavorativa. Questo è il "fatto" disciplinarmente contestato. La sua qualificazione o imputazione giuridica compete (non alle parti, ma) al giudice, che ritiene la misura espulsiva consentita dal contratto collettivo e proporzionata al fatto, senza che sia necessario verificare se le modalità esecutive dello "sciopero" abbiano o meno impedito l'attività di altri lavoratori ovvero l'esercizio dell'attività imprenditoriale (danno alla produttività e non solo alla produzione). Invero, contrariamente all'assunto dei ricorrenti, i fatti contestati rientrano tra le condotte punibili con una sanzione espulsiva sulla base delle previsioni del CCNL. È quanto dispone l'art. 32 lett. C) cit., il quale autorizza il licenziamento disciplinare "nel caso di assenza ingiustificata per almeno quattro volte nel periodo di un anno" ed assenti devono considerarsi i lavoratori che non si limitino alla sospensione o interruzione della prestazione (art. 32 lett. B) per motivi ingiustificati, ma proclamino di astenersi dal lavoro, talché, correttamente, dovrebbero abbandonarlo e non invece, come nella specie, indebitamente trattenerli".

La causa è stata istruita in primo grado essenzialmente sulla base delle produzioni documentali delle parti, soltanto in fase di opposizione e per iniziativa officiosa essendo stato assunto a teste il prefato Aidara.

Questa Corte, con ordinanza in data 27.7.2020, ha disposto l'assunzione dei testi indicati dalle parti con riferimento alle circostanze afferenti le sei giornate di agitazione oggetto di addebito, con assunzione di quattro testi all'udienza del 15.9.2020 ed acquisizione delle fotografie ritraenti i luoghi di svolgimento dei fatti.

Questa Corte non condivide l'assunto dell'illegittimità dello sciopero indetto dai lavoratori e formalizzato dall'O.S. USB nelle giornate di ritenuto abbandono ingiustificato del lavoro (21-22-23-29-30.11.2018) perché la richiesta sindacale di allontanamento dell'Aidara dal luogo e turno di lavoro trovava fondamento nel disposto dell'art. 2087 c.c., non rilevando a tal fine che la rissa si sia svolta nel parcheggio, peraltro immediatamente attiguo allo stabilimento e ad esso logisticamente e funzionalmente connesso (come emerso anche dalle testimonianze assunte), poiché non è contestato che il tirapugni era stato portato sul luogo di lavoro e che la rissa fu consequenziale all'alterco intervenuto all'interno e durante l'orario di lavoro, e dunque immanente è, nella presente fattispecie, l'occasione lavorativa della causale.

In primo luogo, non è fondato l'assunto secondo cui la richiesta degli scioperanti fosse tout court quella di licenziare il lavoratore loro ostile: la richiesta afferiva propriamente la tutela dell'incolumità dei lavoratori (v. supra indizione di uno, conformi le altre) e la richiesta di spostamento "ad altro turno o impianto" dell'aggressore, che non integra di per sé richiesta di esercizio di potere disciplinare, si traduce piuttosto nel rilievo dell'incompatibilità ambientale del prefato. In proposito, si nota incidentalmente, la giurisprudenza della Cassazione ha confermato che il trasferimento per incompatibilità aziendale, in quanto riconducibile alle "esigenze tecniche, organizzative e produttive" previste dall'art. 2103 c.c., è legittimo quando è motivato dalla necessità di porre rimedio ad uno stato di disorganizzazione e disfunzione dell'unità produttiva cui il lavoratore è addetto (v., inter plures, ord. n. 27226 / 2018).

In secondo luogo, diversamente da quanto affermato dal primo Giudice, non si tratta di verificare la "naturalità" delle pretese, ma di vagliare i limiti costituzionali al diritto di sciopero e a tale riguardo è pacifico che è "*privo di rilievo l'apprezzamento obiettivo che possa farsi della fondatezza, della ragionevolezza e dell'importanza delle pretese perseguite*", rilevando al contrario unicamente le modalità con le quali lo sciopero viene posto in essere (v. in tal senso, inter plures, Cass. sent. n. 23552 / 2004, 24653 / 2015, 4260 / 1984 e 6831 / 1987).

In terzo luogo, non è seriamente predicabile che gli scioperi in questione fossero volti a tutelare un interesse "*egoistico e divisivo, ancorché riferibile ad un gruppo, più o meno nutrito, di lavoratori*", dovendosi la valutazione giuridica muovere in generale ed in astratto e non a partire dal prospettato contesto di "guerra per bande", poiché non è l'arbitraggio di tale conflitto l'oggetto della causa. Se, dunque, le istanze poste a fondamento degli scioperi avrebbero potuto conseguire il risultato, in concreto, di maggior tutela dei lavoratori iscritti all'O.S. USB, perché in fatto è verso di essi che si erano rivolte le "attenzioni" dell'Aidara, tuttavia la condotta da questi tenuta si era manifestata, come tale, senza dubbio suscettibile di esporre a rischio l'incolumità della generalità dei colleghi e non solo di una parte di essi.

Il primo Giudice, recependo la prospettazione contenuta nella motivazione degli intimati licenziamenti, ha ritenuto l'estraneità della forma di agitazione alla "*ratio storico-sociale*" dello sciopero, cioè la violazione dei c.d. limiti interni dell'istituto, respingendo il ricorso sulla base della considerazione che l'azione di protesta messa in atto collettivamente dai lavoratori non fosse riconducibile nell'ambito del legittimo esercizio del diritto di sciopero integrando, invece, un mero inadempimento contrattuale da valutarsi soltanto sotto il profilo soggettivo / individuale.

La dottrina e la giurisprudenza hanno chiarito, con indirizzo consolidato (v. pronunce sopra citate, cui adde Cass. sent. n. 5686 / 1987), che il diritto di sciopero - stante la mancata attuazione della disciplina legislativa prevista dall'art. 40 della Costituzione al di fuori della materia dei servizi pubblici essenziali (ex l. n. 146 / 1990, con previsione, peraltro, di sole sanzioni conservative in caso di violazione), tra i quali non rientra l'attività svolta da SEAM - non incontra limiti diversi da quelli propri

della ratio storico-sociale che lo giustifica e dell'intangibilità di altri diritti o interessi costituzionalmente garantiti (c.d. limiti esterni).

Sotto il primo profilo, non si ha sciopero se non in presenza di un'astensione dal lavoro decisa ed attuata in forma collettiva, a prescindere dall'indizione da parte di organizzazione sindacale, per la tutela di interessi collettivi anche di natura non salariale ed anche di carattere politico generale, purché incidenti sui rapporti di lavoro, mentre, sotto il secondo profilo, sono vietate le forme di attuazione dello sciopero che assumano modalità delittuose, in quanto lesive, in particolare, dell'incolumità e della libertà delle persone, o dei diritti di proprietà o della capacità produttiva delle aziende. Non assumono invece rilievo: l'apprezzamento obiettivo che possa farsi della fondatezza, della ragionevolezza e dell'importanza delle pretese perseguite; la mancanza di proclamazione formale, di preavviso al datore di lavoro, di tentativi di conciliazione e d'intervento dei sindacati; il fatto che lo sciopero arrechi danno al datore di lavoro, ostacolando, impedendo o riducendo la produzione dell'azienda, in quanto connaturale allo strumento di autotutela coattiva.

Nel caso in esame ricorre dunque senza dubbio la prima delle premesse condizioni ai fini della qualificazione come sciopero delle agitazioni poste in essere dai ricorrenti sotto l'egida del sindacato U.S.B., atteso che l'astensione dal lavoro è stata decisa ed attuata collettivamente per la tutela dell'interesse collettivo alla sicurezza sul posto di lavoro e all'incolumità dei lavoratori. Fondata si rivela pertanto la censura mossa dai reclamanti secondo cui il primo Giudice, vagliando lo sciopero non in base alle modalità di attuazione ma alle finalità che si riprometteva e perimetrando in modo errato la pretesa avanzata dai lavoratori e l'esigibilità del debito di sicurezza datoriale, quindi qualificandolo come arbitraria "prova di forza", *"confondeva incomprensibilmente l'esercizio del diritto di sciopero con la possibilità di ottenere il risultato che esso si prefigge, facendo derivare, dalla (pretesa) impossibilità di realizzare l'obiettivo, l'illiceità del comportamento dei lavoratori in sciopero"*.

Soltanto incidentalmente, in quanto trattasi di circostanza inessenziale ai fini della decisione, in punto di effettiva possibilità di allontanamento precauzionale o per incompatibilità dell'Aidara dallo stabilimento di Piacenza in questione (stante la testimonialmente riprovata assenza di altri turni e luoghi d'esercizio dell'attività di SEAM), va rilevato che l'intreccio societario esistente tra l'appaltatore del servizio presso GLS, Natana S.p.a., operante su tre diversi cantieri in Piacenza, e subappaltatore SEAM, operante presso il solo hub in questione, nella persona del comune socio di riferimento, Giovanni Attanasio, non è stato contestato ed ha avuto seguito col riassorbimento in Natana dell'appalto dismesso da SEAM, prima, e del residuo personale della seconda, poi, mentre lo stretto coordinamento operativo tra le due Società nello svolgimento dell'attività è stato testimonialmente riprovato.

Caducato, per le precedenti considerazioni, l'addebito disciplinare relativo all'illegittimità dell'astensione dal lavoro e all'inadempimento della prestazione lavorativa da parte dei ricorrenti nelle cinque giornate di sciopero del novembre 2018, occorre ora soffermarsi sulle modalità di svolgimento dello sciopero in tali

giornate, cioè sull'eventuale violazione in concreto perpetrata dei c.d. limiti esterni del diritto di sciopero, e, distintamente, sull'addebito di "rallentamento concertato della produzione" posto in essere, al di fuori di proclamazione di agitazione sindacale, nella giornata del 3.12.2018.

In fatto, va preliminarmente dato conto delle risultanze salienti dell'istruttoria testimoniale svolta nel presente grado d'appello, rilevandosi che le deposizioni (il cui testo è riportato in nota ¹) rese da Salvatore Circelli, responsabile del magazzino di

¹ Viene introdotto il teste CIRCELLI SALVATORE, NATO IL 2.10.1957 A BEDFORD (REGNO UNITO) E RESIDENTE A CAORSO, VIA TOGLIATTI 23 che presta il giuramento di rito.

A.d.r.: Sono responsabile del magazzino della GLS per il turno notturno, che è l'unico orario in cui si svolge il lavoro dalle 21 alle 6. Il mio compito è controllare l'andamento del lavoro. Il 14 novembre 2018 a inizio turno si è tenuta l'assemblea di SI COBAS. Non hanno partecipato all'assemblea i lavoratori di USB. SI COBAS e USB tengono assemblee separate e i lavoratori di ciascuna organizzazione non partecipano alle assemblee dell'altra. Ardara ha partecipato all'assemblea ed era venuto in azienda solo per questo. Non ci sono stati contatti fisici per l'accesso all'assemblea. Quando i lavoratori di USB si sono avveduti che Ardara era dentro i locali dove si svolgeva l'assemblea, hanno cominciato a rumoreggiare e a picchiare contro la porta. I lavoratori gridavano che non volevano Ardara nell'azienda. I due gruppi di lavoratori si sono fronteggiati cercando di accedere ovvero tenendo chiusa la porta del locale dell'assemblea: non sono venuti in contatto. E' stata chiamata la polizia, cosa che in questi casi di norma faccio io, ma non in questo caso. Terminata l'assemblea, i lavoratori di USB, che avevano dichiarato di essere in sciopero, sono transitati per il capannone davanti ai responsabili e agli altri lavoratori non in sciopero, e sono usciti fuori dal capannone stando nel piazzale antistante. Faccio presente che la polizia era arrivata quando i lavoratori erano ancora nel capannone. I lavoratori di SICOBAS erano presenti nel capannone per riprendere il lavoro, ma non potevano lavorare perché non arrivavano i camion. E' vero che il 14.11 è arrivato un solo camion e ha scaricato la merce.

A.d.r.: Oltre al camion che ha scaricato la merce, quella sera ne sono arrivati anche altri, prima che i responsabili di GLS dirottassero ad altri magazzini le consegne. Si tratta di più di un camion. Questi camion erano davanti alle "buche" di scarico, ma non procedettero allo scarico perché impediti a ripartire, per poter ulteriormente caricare, dai lavoratori in sciopero che stavano loro davanti. In realtà non si trattava di un vero e proprio picchetto, ma del fatto che gli scioperanti erano distribuiti davanti a tutte le buche. Il timore era quello che vi potessero essere scontri o un peggioramento della situazione. Quindi tali camion sono stati fatti defluire dalle forze dell'ordine. Gli scioperanti erano distribuiti in tutta l'area, ma non formarono un vero e proprio picchetto. Gli scioperanti sono rimasti qualche ora dall'inizio del turno nell'atteggiamento che ho detto. A tarda notte si sono allontanati. I lavoratori di COBAS sono rimasti all'interno dell'azienda, praticamente inoperosi fino quasi alla mattina per evitare contatti con gli scioperanti. Per i successivi giorni di sciopero 21-22-23-29 e 30 novembre i lavoratori di USB hanno indetto lo sciopero e hanno impedito lo scarico dei camion. Impedivano tale scarico, in tutte le serate, interponendosi tra la ribalta abbassata del camion che doveva scaricare e la buca di scarico da cui dovevano accedere i lavoratori non in sciopero mediante transpallet elettrici, i quali si arrestavano per non investire gli scioperanti. In queste serate dopo un po' che si era visto che i camion non potevano essere scaricati, i responsabili di GLS hanno provveduto a dirottare i camion in arrivo e a inviare i camion già arrivati e che non avevano scaricato presso altri magazzini. Naturalmente non abbiamo utilizzato le buche per il carico perché i mezzi non erano stati scaricati. Quando abbiamo provato a spostare le buche di scarico, gli scioperanti si sono spostati anche loro: ci abbiamo provato una sola volta con un camion, ma si è rivelato inutile. In seguito la disposizione dei responsabili di GLS di mandare i camion altrove veniva emanata verso l'una di notte. Gli scioperanti a seconda delle serate se ne sono andati alle 2 o anche più tardi. Fino a che non se ne andavano, tenevano l'atteggiamento che ho descritto. In occasione degli scioperi abbiamo chiesto ai lavoratori di USB di spostarsi dalle buche per consentire lo svolgimento del lavoro, ma non ci davano ascolto. Rispondevano che loro andavano avanti con la loro lotta. All'inizio dell'orario di lavoro, in genere sostavano in azienda una decina di camion da scaricare che erano arrivati già prima. Poi cominciava lo sciopero e quando ci si rendeva conto che non era possibile scaricare si cominciava a mandare via quelli già arrivati e a dirottare tutti quelli in arrivo. Le buche disponibili presso lo stabilimento erano 10 per lo scarico e 20 per il carico. A pieno regime di norma erano utilizzate 6 buche di scarico.

L'avv. Sanchez chiede di essere autorizzato alla produzione di n. 8 fotografie che ritraggono la serie di buche di carico e scarico presenti presso i magazzini.

Tali foto vengono acquisite in quanto utili al chiarimento dello stato dei luoghi.

Il teste dichiara di riconoscere l'assetto risultante da tali foto, la presenza di 60 buche di carico e scarico, sempre precisando che le buche utilizzate erano 6-8-10 a seconda delle esigenze. Tutte le buche sono strutturalmente uguali. Alcune buche di scarico possono essere utilizzate da due camion contemporaneamente (tre buche) ma non le utilizziamo mai. Per quanto riguarda la giornata del 3 dicembre dopo l'assemblea, i lavoratori di USB hanno rallentato il lavoro azionando più volte il dispositivo di emergenza che blocca il funzionamento dei nastri trasportatori. Sono stati quelli che sono stati licenziati. Ho assistito direttamente a tali comportamenti perché ero io che riattivavo i nastri trasportatori dopo ogni interruzione. Le interruzioni erano continue, e questo è stato per l'intero arco del lavoro dalle 21 di sera alle 6 di mattina. Io ero lì a riattivare volta per volta i nastri trasportatori. Sono rimaste non lavorate 200 gabbie di merce. E' tantissimo rispetto a quanto normalmente lavorato. A.d.r.: L'intero stabilimento è "coperto" da impianti di videosorveglianza che riprendono i diversi lati dello stabilimento e sono installati anche sugli angoli: è coperta l'intera area di cui alle fotografie che mi sono state mostrate. La proprietaria dell'impianto di videosorveglianza è GLS.

Viene introdotta la teste CAVALLARO BARBARA, nata il 1.09.1970 a Salerno, residente in via Toscana 7 int. 5 a Pontecagnano Faiano (SA), la quale legge la formula di rito.

A.d.r.: All'epoca dei fatti ero dipendente SEAM con compiti di preposto all'appalto, quindi coordinavo i lavoratori dipendenti di SEAM. Nelle giornate oggetto di causa, sono sempre stata presente dall'inizio (alla fine del turno), perché si tratta di giornate agitate, mentre di norma il mio servizio finiva alle 2 di notte. La sera del 14 si tenne l'assemblea di SI COBAS con inizio poco dopo le 21. I lavoratori iscritti a USB cominciarono a rumoreggiare e cercarono di entrare nella sala dell'assemblea perché contestavano la partecipazione di Ardari. Fu rotta la porta. I lavoratori cominciarono a scioperare. Mi resi conto della situazione e chiamai subito la polizia. E in accordo con i responsabili di CLS decidemmo di dirottare i camion in arrivo e facemmo allontanare i 3-4 camion che erano lì in attesa di scaricare. Ciò avvenne alle 22-22,30. Un solo camion è stato scaricato alle 11. I 3-4 camion che si trovavano vicino alle bocche, hanno deciso di andarsene perché hanno visto che non era possibile lo scarico, anche se non c'era un impedimento fisico. I lavoratori o erano scioperanti, oppure erano quelli in assemblea, quindi nessuno lavorava. In condizioni normali, scaricano in contemporanea, tra le 21 e le 23, almeno 22 camion e altrettanti vengono caricati. Nell'arco del turno sono dai 90 ai 105. In contemporanea effettivamente possono operare 5 buche di scarico. Le buche di carico sono 18 e normalmente in uso 10, perché per ogni bilico che scarica, la merce viene distribuita per più destinazioni. Con riguardo agli scioperi nelle giornate dal 21 al 30 novembre 2018, faccio presente che presso il magazzino di CLS operava solo personale di SEAM. Non c'erano dipendenti di altre ditte, c'erano solo i responsabili notturni e gli autisti dei camion.

La testimone riconosce lo stato dei luoghi ritratto nelle fotografie che le vengono mostrate.

A.d.r.: Gli scioperanti impedivano le operazioni di carico e scarico. Gli scioperanti impedivano le operazioni di carico e scarico interponendosi tra il piano della buca e il pianale dei camion, impedendo l'accesso dei transpallet elettrici per scaricare. In queste serate abbiamo tentato io e i colleghi Circelli e Montanino, abbiamo cercato di convincere gli scioperanti a non impedire il lavoro degli altri, inutilmente. In queste serate è stata chiamata la polizia. I camion venivano dirottati altrove appena risultava chiara la situazione per il carico e lo scarico. Nella giornata del 3 dicembre il rallentamento del lavoro è stato operato dagli iscritti di USB, sia lasciando scorrere sul nastro trasportatore i pacchi senza lavorarli sia disattivando l'impianto tirando la corda "di sicurezza" (che sospendeva il funzionamento dell'impianto). Il risultato è stato l'accumularsi di 200e più gabbie di merce non lavorate. Si tratta comunque di quantità considerevoli.

A.d.r.: I comportamenti che ho descritto degli scioperanti sono stati tenuti dai signori oggi in causa. Sia all'interno che all'esterno dello stabilimento è presente l'impianto di videosorveglianza che riprende tutto il magazzino e le buche di carico e scarico, interno ed esterno che è di proprietà di GLS.

Viene introdotto il teste ELMITWALLI ELSAYED ELRAEIS FARAHAT nato in Egitto il 4.8.1979 il quale legge la formula di rito.

A.d.r.: Sono stato dipendente di SEAM e faccio parte dell'altro gruppo dei lavoratori licenziati. Sono iscritto al sindacato USB. E' vero che abbiamo indetto lo sciopero perché abbiamo visto che nell'assemblea SI COBAS c'era Aidar. Non abbiamo cercato con USB di entrare nella sala dell'assemblea. Non è vero che sia stata danneggiata una porta. Non c'è stato alcun contatto fisico. Dopo indetto lo sciopero siamo rimasti dentro al magazzino. Il 14 novembre non abbiamo impedito agli altri di lavorare. Noi siamo rimasti nell'area dello stabilimento. Noi ci siamo disposti davanti a 2 buche di scarico mentre tutte le altre buche potevano essere utilizzate. Non è vero che ci spostavamo da una buca all'altra per impedire il lavoro degli altri lavoratori non in sciopero. Il 14 novembre così come gli altri giorni di nostro sciopero, così come in occasione degli scioperi delle altre sigle sindacali, sempre, i responsabili di SEAM e di GLS hanno provveduto a dirottare i camion: venne fatto così in quella occasione come sempre. Dopodiché vennero da noi a comunicarci che non ci sarà lavoro e ci invitano ad andarcene procedendo alla chiusura del magazzino.

A.d.r.: Nelle giornate dal 21 al 30 novembre noi ci siamo limitati a sostare davanti a un paio di buche rispetto alle 60 che c'erano. Faccio presente che gli scioperanti erano 33 e le buche sono 60. Anche volendo non sarebbe stato possibile bloccarle tutte. Non è vero che noi ci siamo spostati da una buca all'altra a seconda di quelle che venivano aperte. Faccio però presente che in realtà il problema non si è posto perché i responsabili di Seam e GLS hanno subito dirottato i camion altrove. Quindi non c'era niente né da scaricare e né da caricare. Quando viene indetto uno sciopero, anche i camion già in attesa alle 21 vengono inviati altrove. Non è vero che nel turno del 3 dicembre noi abbiamo rallentato il lavoro. Si procedeva secondo il normale andamento a "catena di montaggio" per cui se i pacchi erano troppi, il lavoro si arrestava per quello. Non è vero che noi lavoratori abbiamo attivato apposta il dispositivo di sicurezza che bloccava la corsa del nastro trasportatore. Alla fine di ogni turno resta un certo numero di gabbie non lavorate, a seconda delle giornate. Confermo che noi lavoratori non abbiamo rallentato apposta le lavorazioni il 3 dicembre 2018.

Riconosco il magazzino dove lavoravamo nelle 8 foto che mi vengono esibite. Confermo che le aree interne ed esterne del magazzino sono controllate con impianto di videosorveglianza.

Viene introdotto il teste Sig. Roberto Montanari nato a Modena il 18.02.1956, il quale legge la formula di rito.

Adr: Ero funzionario del sindacato USB settore logistica, fino al 1.8.2020 quando sono andato in pensione. Ho seguito la vertenza per cui è causa. Ero presente all'assemblea del 3.12.18 presso il magazzino di GLS. Nelle giornate di novembre sono stato sempre in contatto con i delegati dei nostri iscritti e in quella occasione sono stato anche presente nell'area esterna al magazzino in due serate. Confermo i contatti tenuti per l'indizione, volta per volta, degli scioperi. Tengo a precisare che nessun blocco degli accessi e delle lavorazioni era avallato dal sindacato sia perché si trattava di periodo di vigenza dei decreti Salvini e quindi forme di sciopero eccessive avrebbero esposto a rischio il rinnovo dei permessi di soggiorno dei lavoratori, che sono extra comunitari e padri di famiglia. Inoltre il sindacato USB non pone ostacoli per precisa scelta politica al diritto al lavoro degli altri lavoratori. Faccio presente che nelle due occasioni in cui sono stato sul piazzale antistante l'azienda ho visto che i camion circolavano in entrate e uscita regolarmente e dal mio punto di vista si vedeva il personale che caricava i camion

GLS, indotto da SEAM, e da Barbara Cavallaro, dipendente SEAM preposta all'appalto, Elmitwalli Elsayed, dipendente SEAM licenziato impugnante in altra causa, e Roberto Montanari, funzionario del sindacato USB, indotti dai ricorrenti, appaiono, in sintesi, sostanzialmente concordanti sui seguenti punti: indetti gli scioperi all'inizio del turno di lavoro (poco più tardi nella serata del 14.11, stante l'antefatto dell'assemblea tenuta dall'altra sigla sindacale, SiCobas), i lavoratori non abbandonarono lo stabilimento ma rimasero e circolarono rumoreggiando al suo interno per un certo tempo; un solo camion ha scaricato la merce nella serata del 14.11; gli altri camion che il giorno 14.11 e nelle serate seguenti ad inizio turno si erano avvicinati allo stabilimento, fermandosi sul piazzale o entrando, erano stati prestamente dirottati presso altri hub di Natana e GLS e così pure tutti quelli di programmato arrivo; l'iniziativa del dirottamento, cui s'accompagnava la chiamata ed intervento della Polizia, era presa concordemente da Circelli e Cavallaro e corrispondeva alla prassi aziendale, non potendosi bloccare l'intensa attività di trasporto e smistamento merci del corriere GLS (con 90 / 105 camion scaricati / caricati per turno), oltre che rispondere all'esigenza di evitare l'aggravamento della situazione, stanti i su descritti antefatti e il clima di tensione fra i lavoratori; non vi furono atti di violenza da parte dei lavoratori su persone o cose; in tali serate nella prima fase del turno in presenza dei pochi camion acceduti ai punti di scarico / carico gli scioperanti ostacolarono dette operazioni interponendosi, qualcuno, non in guisa di picchetto, fra il pianale dei mezzi e la piattaforma di carico, così dissuadendo gli addetti, onde evitare investimenti, ad accedere coi transpallet sui mezzi; fu fatto il tentativo di spostare ad altra piattaforma (c.d. "buche") lo scarico / carico merci ma gli scioperanti si spostarono avanti a quelle così attivate; le "buche" potenzialmente utilizzabili erano sessanta (v. corredo fotografico) e ciascuna poteva servire anche due camion, di talché non erano certamente presidiable dai trentatré lavoratori licenziati in conseguenza dei fatti (fra i quali gli odierni sedici ricorrenti); le condotte dissuasive / impeditive degli scioperanti e i tentativi di attivazione di "buche" alternative furono posti in essere in un numero ridottissimo di casi perché in ogni

con i mezzi di movimentazione merci. Quello che ho riferito di aver visto riguarda l'orario intorno alla mezzanotte, poiché era in quell'arco orario che io visitavo quelle tipologie di impianti.

Riconosco lo stato dei luoghi di cui alle 8 fotografie che mi vengono mostrate; nelle due occasioni in cui mi sono recato presso il magazzino effettivamente si rilevava una diminuzione del traffico di camion e conseguentemente dei volumi di lavoro, poiché circolavano alcuni camion a fronte dell'attività continua e dei tanti camion che avviene normalmente.

ADR: nel settore della logistica è del tutto normale che in presenza di qualsiasi problema, sia di carattere sindacale che di carattere tecnico (per esempio una buca in una strada di accesso), immediatamente il traffico venga dirottato su altri magazzini. Confermo di non poter precisare i due giorni in cui vi era sciopero ed io ero nella via di fronte all'azienda. Confermo che il 3 dicembre ho partecipato all'assemblea di USB presso il magazzino. L'assemblea ha normalmente durata di un'ora.

L'avv. loeie chiede, passaggio di attendibilità del teste, se sia vero che è lui ad aver lasciato la procura per il ricorso per comportamenti antisindacale e proposto nei confronti di SEAM e pendente a Piacenza.

Il teste risponde sì è vero.

serata appena si configurava lo stato di agitazione veniva prestamente emesso l'ordine di dirottamento dei camion ad altri hub.

Le prove testimoniali trovano conferma nelle videoregistrazioni relative alla serata del 14.11.2018 prodotte dai ricorrenti ed ex adverso non specificamente contestate (SEAM si limita a dire, non avendoli probabilmente neppure visionati, che "avranno esibito ciò che gli pareva", senza contrapporre peraltro più completo filmato degli eventi in esame).

Dai quattro filmati si evince che i lavoratori, in numero assai inferiore a trentatré, girano con le mani in tasca e rumoreggiano nell'ampio capannone. Non ci sono picchetti e neppure addensamento avanti a una "bocca" di carico / scarico. Circolano vicini ma alla spicciolata al centro del capannone senza precisa meta e non in forma di corteo interno. Si vedono diverse "bocche" chiuse sul lato più vicino, ma si scorgono aperte quelle sul lato opposto. Sul lato più vicino viene chiusa una delle "bocche" ma sembra volontariamente da un non scioperante. Non vi sono battibecchi fra lavoratori (e men che meno confronto fisico): non emerge che vi siano i non scioperanti (probabilmente sul lato opposto). Nel terzo e quarto filmato si vede un gruppo di lavoratori che discute con un delegato sindacale (italiano, anziano coi capelli bianchi): questi parla in modo pacato e pacati sono i lavoratori che l'ascoltano e dice e ripete che non si deve interrompere il filo dei rapporti con l'azienda. Altrettanto pacatamente parla poi con gli scioperanti un Funzionario di Polizia il quale dice *"se ... fate bene a scioperare ... ma la questione sarà decisa dal giudice"* (pare riferirsi all'aggressione dell'Aidara) e fa presente che *"una cosa è lo sciopero e altra cosa è il blocco"*, evidentemente minacciato ma non attuato nel frangente.

Come si vede, non vi fu danno alla capacità produttiva dell'azienda ma alla produzione. Come si vede, per la concorrente ragione dell'interesse aziendale a non fermare l'attività del corriere e della necessità di evitare il riacutizzarsi di tensioni fra i lavoratori e il ripetersi di episodi pericolosi (per inciso, in occasione di agitazione risalente a mesi prima uno scioperante era stato investito da un camion), l'addebitato impedimento agli altri lavoratori dipendenti di SEAM, oltre che agli autisti dei camion, allo svolgimento delle loro prestazioni – e quindi la violazione del limite esterno al diritto di sciopero costituito dal non tradursi nel conculcare la libertà di lavoro dei non scioperanti – ebbe un principio di attuazione nelle serate in questione ma rimase allo stato embrionale ed è dubbio ritenere che, nel caso concreto, abbia ecceduto il carattere dell'azione dimostrativa e dissuasiva che normalmente s'accompagna all'agitazione sindacale, atteso che i predetti comportamenti di alcuni soltanto dei lavoratori conseguirono un immediato effetto dissuasivo con il pronto dirottamento altrove della produzione.

Quanto precede tenuto conto della soglia di rilevanza delle condotte usualmente associate allo sciopero come ricostruita, sempre su basi storico-sociali, dalla giurisprudenza, laddove trovasi affermato (v., inter plures, Cass. sent. n. 7518 / 2010) che *"la condotta del lavoratore, il quale, in occasione di uno sciopero, abbia cercato di impedire l'accesso ai locali dell'azienda da parte di un altro lavoratore,*

strattonandolo e facendolo arretrare, senza, tuttavia, giungere al compimento di atti di violenza fisica o di percosse, pur costituendo un illecito non integra i requisiti di gravità idonei a ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario sotteso al rapporto di lavoro e a giustificare l'irrogazione della massima sanzione, tanto più ove rilevi, sotto il profilo intenzionale, lo stato di elevata tensione delle relazioni sindacali al momento dei fatti, nonché, quanto all'apparato sanzionatorio stabilito dal c.c.n.l. applicabile (nella specie, l'art. 25 del c.c.n.l. dei metalmeccanici), la previsione del licenziamento per infrazioni connotate da superiori livelli di gravità, quali la rissa in azienda ovvero il danneggiamento volontario del materiale aziendale”.

Dirimente, tuttavia, ai fini dell'accertamento dell'insussistenza della giusta causa, o del giustificato motivo soggettivo, degli intimati licenziamenti è la circostanza che, a fronte di condotte specifiche imputabili a un numero assai ridotto di scioperanti con riguardo a un numero assai ridotto di episodi (e ciò vale anche per l'embrionale ed altrimenti assolutamente indeterminato, anche nella sua oggettività, danneggiamento lamentato in occasione dell'assemblea del sindacato SiCobas all'inizio del turno di lavoro del 14.11.2018), non vi è stata da parte datoriale alcuna offerta di prova ai fini dell'indispensabile individualizzazione delle responsabilità, né l'identificazione dei responsabili è stata perseguita con la capitolazione delle prove testimoniali (la cui formulazione generica e cumulativa ricalca le contestazioni disciplinari e non è conforme alla prescrizione dell'art. 244 c.p.c. e la cui ammissione ha avuto luogo avvalendosi del disposto dell'art. 421 c.p.c.), né l'identificazione dei responsabili è stata conseguita con le testimonianze assunte (tale valore, nella loro genericità, non può annettersi alle deposizioni del Circelli, quando dichiara, a proposito dell'episodio del 3.12, che *“Sono stati quelli che sono stati licenziati”*, o della Cavallaro, quando dichiara che *“I comportamenti che ho descritto degli scioperanti sono stati tenuti dai signori oggi in causa”*). Un'inerzia probatoria tanto più colpevole laddove i testi hanno concordemente affermato la (ovvia) presenza di impianto di videosorveglianza a copertura dell'intera area dello stabile e sue pertinenze, con indubbia possibilità di acquisizione da parte di SEAM dei relativi supporti, in ragione del rapporto di collaborazione in essere con la proprietaria GLS e tanto più alla luce dell'avvenuto intervento in loco, sollecitato in tutte le serate in esame, delle Forze dell'ordine.

La genericità e generalizzazione delle contestazioni, anche se disciplinarmente rilevanti, si traduce nell'insussistenza del fatto contestato, sub specie di assoluto difetto di prova della commissione di questo da parte dei lavoratori singolarmente licenziati, atteso che la responsabilità per fatti specifici commessi in occasione di una agitazione sindacale non è imputabile collettivamente ed impersonalmente ai partecipanti allo sciopero e nella fattispecie è palese la discrasia fra il limitato numero di lavoratori cui sono imputabili condotte integranti violazione dei limiti esterni del diritto di sciopero e il numero di lavoratori licenziati (trentatré fra cui i sedici qui in causa).

Si tratta di aporia che indizia ma che tuttavia non legittima l'assunto di parte reclamante in punto di ritorsività, di discriminatorietà e di movente antisindacale dei licenziamenti, non potendosi questo desumere dall'annullamento del provvedimento in presenza dei fatti in sé contestati e dell'accertamento della sussistenza e dell'illegittimità della sorta di "rallentamento concertato della produzione" attuato in occasione del turno di lavoro del 3.12.2018 (quale attendibilmente ricostruito dal teste Circelli ed in modo inverosimile e incongruo contrastato ex adverso) sebbene anche quest'ultimo addebito sia viziato dalla predetta mancata personalizzazione della responsabilità e dal ricadere fra le condotte punibili soltanto con sanzione conservativa.

Per quanto precede trova applicazione a favore dei ricorrenti la tutela prevista dal novellato disposto dell'art. 18, co. 4, della legge n. 300 / 1970, come da pronuncia di cui al dispositivo, con condanna di SEAM al pagamento a ciascuno dei lavoratori di un'indennità risarcitoria determinata in ragione di dodici mensilità della retribuzione globale di fatto, senza decurtazioni in difetto di qualsiasi deduzione / allegazione in punto di aliunde perceptum vel percipiendum (peraltro da escludersi in via presuntiva alla luce delle condizioni economiche e locali di contesto e delle condizioni personali dei lavoratori).

Le spese del giudizio, compensate in ragione di un terzo alla luce dell'accoglimento della domanda subordinata attorea, vanno nel restante poste a carico di SEAM Servizi Ambientali S.r.l. e in tale ridotta misura sono liquidate in dispositivo in applicazione dei parametri per attività e valore ex D.m. n. 55 / 2014, osservato in particolare il disposto dell'art. 4, co. 2.

P. Q. M.

La Corte, ogni diversa e contraria domanda, eccezione ed istanza disattesa, assorbita e respinta, definitivamente decidendo,

in riforma dell'impugnata sentenza e in parziale accoglimento del reclamo, accerta e dichiara l'illegittimità, ai sensi del novellato disposto dell'art. 18, co. 4, della legge n. 300 / 1970, dei licenziamenti intimati ai ricorrenti in epigrafe generalizzati per insussistenza della giusta causa e del giustificato motivo soggettivo, per insussistenza del fatto contestato, in difetto di prova della commissione da parte loro;

annulla, per l'effetto, i licenziamenti intimati e condanna SEAM Servizi Ambientali S.r.l. alla reintegrazione dei prefati nel posto di lavoro e al pagamento a favore di ciascuno di un'indennità risarcitoria commisurata a dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto;

condanna SEAM Servizi Ambientali S.r.l. al versamento per ciascuno dei ricorrenti dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione;

compensa fra le parti per un terzo le spese del giudizio, che pone nel restante a carico di SEAM Servizi Ambientali S.r.l. e in tale ridotta misura liquida a favore dei reclamanti, e per essi dei difensori antistatari, per compensi, in euro 6'000,00 per la fase sommaria di primo grado, in euro 8'000,00 per il giudizio di opposizione ed in euro 10'000,00 per il presente giudizio di appello, oltre rimborso spese forfettarie 15 %, iva e cpa come per legge.

Così deciso in Bologna il 13.10.2020

Il Presidente est.

Dott. Carlo Coco



IL FUNZIONARIO GIUDIZIARIO
dr.ssa Cinzia Bononi



[minuta depositata il 23.10.2020]