

N. 8282/17 R.G.L.



**TRIBUNALE DI MILANO**  
SEZIONE LAVORO  
**ORDINANZA EX ART. 1, CO. 49, LEGGE 92/2012**

Il Giudice del Lavoro, dott.ssa Chiara COLOSIMO, nel procedimento *ex art. 1, co. 47ss.*, Legge 92/2012 promosso

da

**AHMED Mahmoud**  
**CAMARA Siaka**  
**KHOUMA Djibril**  
**OKWOULISE Chukwunonyelu David**  
**PIRRONE Rocco**  
con l'Avv. Tagliabue

contro

**G. ACTION SECURITY s.r.l.**, con l'Avv. Di Matteo

letti gli atti,  
esaminati i documenti,

a scioglimento della riserva assunta il 22 settembre 2017,  
osserva,

**IN FATTO**

con ricorso *ex art. 1, co. 47ss.*, Legge 92/2012 depositato il 5 agosto 2017, i ricorrenti in epigrafe indicati hanno convenuto in giudizio avanti al Tribunale di Milano – Sezione Lavoro – G ACTION SECURITY s.r.l. (società che opera nel settore della vigilanza privata), impugnando i licenziamenti intimati per giusta causa e chiedendo al Tribunale:

in via principale, di:

- accertare e dichiarare la nullità, e comunque l'illegittimità, dei licenziamenti intimati da G ACTION SECURITY s.r.l. con distinte lettere datate 10/7/2017 e 13/7/2017, in quanto discriminatori per motivi sindacali e/o ritorsivi;
- conseguentemente, ai sensi dell'art. 18, co. 1-3, Legge 300/1970, condannare la società all'immediata reintegrazione nei posti di lavoro di cui in precedenza,





nonché al risarcimento del danno con il pagamento di un'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto (pari a € 1.029,16 quanto a Mahmoud AHMED, Siaka CAMARA e Djibril KHOUMA, a € 1.164,58 quanto a Chukwunonyelu David OKWOULISE, e a € 1.405,13 quanto a Rocco PIRRONE) dal giorno del licenziamento sino a quello della effettiva reintegrazione, e comunque in misura non inferiore a cinque mensilità, nonché al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dal momento del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione;

in via subordinata, di:

- accertare e dichiarare l'illegittimità e/o l'inefficacia e/o la nullità e/o l'annullabilità e/o l'infondatezza dei licenziamenti, stante la manifesta insussistenza del fatto contestato ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa;
- conseguentemente, ai sensi dell'art. 18, co. 4, Legge 300/1970, condannare la società all'immediata reintegrazione nei posti di lavoro di cui in precedenza, nonché al risarcimento del danno con il pagamento di un'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello della effettiva reintegrazione, nonché al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dal momento del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione;

in via ulteriormente subordinata, di:

- accertare e dichiarare l'illegittimità e/o l'inefficacia e/o la nullità e/o l'annullabilità e/o l'infondatezza dei licenziamenti, in quanto comunque ritenuti non ricorrenti gli estremi della giusta causa adottata da G ACTION SECURITY s.r.l.;
- conseguentemente, ai sensi dell'art. 18, co. 5, Legge 300/1970, condannare la società al pagamento di un'indennità nella misura massima di legge pari a 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, ovvero nella diversa misura ritenuta di giustizia;
- condannare, inoltre, la resistente al pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso in misura di € 593,74.





Il tutto oltre interessi e rivalutazione e, in ogni caso, con vittoria delle spese di lite da distrarsi a favore del procuratore costituito.

Si è costituita ritualmente in giudizio G ACTION SECURITY s.r.l., eccependo l'infondatezza in fatto e in diritto delle domande di cui al ricorso e chiedendo il rigetto delle avversarie pretese.

Con vittoria delle spese di lite.

Esperito inutilmente il tentativo di conciliazione e ritenuta la causa matura per la decisione, il Giudice ha invitato i procuratori alla discussione orale e, all'esito, si è riservato di decidere.

### IN DIRITTO

La domanda di condanna ai sensi dell'art. 18 Legge 300/1970 formulata dal ricorrente Chukwunonyelu David OKWOULISE non può essere accolta.

E' circostanza pacifica in giudizio che il ricorrente – originariamente assunto dalla convenuta con contratto di lavoro a tempo determinato – ha visto trasformato il rapporto in rapporto di lavoro a tempo indeterminato solo a decorrere dall'1 maggio 2015.

A far data dal 7 marzo 2015, per il caso di licenziamento illegittimo in rapporti sorti “*a decorrere dalla data di entrata in vigore*”, debbono trovare applicazione le tutele espressamente disciplinate dal Decreto Legislativo 23/2015.

Ai sensi dell'art. 1, co. 2, D. Lgs. 23/2015, “*le disposizioni di cui al presente decreto si applicano anche nei casi di conversione, successiva all'entrata in vigore del presente decreto, di contratto a tempo determinato o di apprendistato in contratto a tempo indeterminato*”.

Le domande formulate dall'odierno ricorrente non possono quindi essere accolte, con la conseguenza che deve ritenersi a priori escluso il sindacato in ordine alla lamentata illegittimità del licenziamento quivi impugnato.

\*\*\* \* \*\*\*

Relativamente alle posizioni degli altri ricorrenti, deve osservarsi quanto segue.

Con lettera del 4 luglio 2017, G ACTION SECURITY s.r.l. ha contestato a Siaka CAMARA quanto segue:

*“In data 01 Luglio 2017 la S.V. era regolarmente di riposo come preventivamente comunicatole dal coordinatore dei servizi. Pertanto, non esistevano particolari incombenze operative o specifiche turnazioni in capo alla Sua persona. Nella medesima giornata si sono verificate situazioni del tutto inaspettate e peculiari che*





*banno determinato una particolare criticità in capo alla gestione dell'intera turnazione operativa quotidiana per le quali sono occorsi dei cambi turni e/o reperimento di operatori di "riposo" al fine di poter sopperire alle mancanze creatasi e poter adeguatamente coprire le vacanze determinatesi all'ultimo momento. Lei che poteva, vista la Sua particolare condizione di servizio, essere impiegato, previa specifica richiesta a sopperire ad una eventuale vacanza operativa, come successivamente constatato, non è stato possibile raggiungerla in alcun modo visto che aveva già in essere altri impegni in solido con altri manifestanti. Per le motivazioni di seguito riportate il suo comportamento è idoneo ad integrare gli estremi della insubordinazione ed è indice del Suo disinteresse per l'azienda e per il cliente stesso per il quale l'azienda presta servizio. In ogni caso, nonostante la disponibilità dimostrata dall'azienda in questi mesi nel voler mantenere vivo un rapporto di massima correttezza con i propri dipendenti, assecondando le molteplici e svariate richieste formulate alle quali la stessa azienda, anche tramite terzi professionisti esterni, ha sempre fornito esaustivo riscontro - dimostrando la piena applicazione del CCNL in vigore - Lei ha posto in essere comportamenti in aperto contrasto con l'azienda, del tutto privi di fondamento e fortemente lesivi dell'immagine della stessa verso i clienti. La condotta complessiva contestatale costituisce gravissima violazione dei principali doveri derivanti dal Suo rapporto di lavoro con la scrivente, delle norme della contrattazione collettiva, nonché del rapporto di fiducia necessario fondamento per la sussistenza e la prosecuzione di un sereno rapporto di lavoro. In effetti l'addebito consiste nella Sua attiva e fattiva partecipazione a condotte volontarie poste in essere con le quali Lei, per mezzo anche di volantini "anonimi", ha voluto divulgare che: "...la GF Protection ....ormai è una scatola vuota..." - "...I lavoratori passano alla GActionGroup, dopo tanti anni di lavoro (anche quindici anni di anzianità) vedono peggiorare le loro condizioni di lavoro con l'applicazione del job'act..." - "...Calpestati nella dignità, truffati nei loro salari". Nondimeno, la portata lesiva e diffamatoria ai danni dell'azienda si appalesa sempre nel medesimo volantino da Lei distribuito dove è riportato "Contro prevaricazione e sfruttamento..." Ritenendo illegittimo il comportamento contestatole, dato dal fatto che trattasi, oltremodo, anche di asserzioni del tutto prive di veridicità e volutamente lesive ed oltraggiose. La invitiamo pertanto ad esporre eventuali ragioni di difesa entro cinque giorni dalla data di ricevimento della presente, che Le viene, preliminarmente, inoltrata per mezzo di posta elettronica. Vista la gravità del Suo comportamento provvediamo alla Sua sospensione cautelativa dal lavoro con decorrenza 5 luglio 2017, richiesta immediata di restituzione della divisa e di tutto il materiale aziendale in Suo possesso, fino ad ulteriori comunicazioni da parte nostra, restando impregiudicato ogni ulteriore diritto e rivalsa della scrivente" (doc. 19, fascicolo ricorrente).*

Con lettera del 4 luglio 2017, G ACTION SECURITY s.r.l. ha contestato a Djibril KHOUMA quanto segue:

*"In data 01 Luglio 2017 avrebbe dovuto prendere servizio presso il punto vendita Esselunga di Milano Lorenteggio, con turno 14:00/21:00 come preventivamente comunicate dal coordinatore dei servizi. Non si è invece presentato in servizio avvertendo i suoi superiori poco prima del turno. Al fine di coprire il servizio di assistenza presso il punto vendita di Milano Lorenteggio si è reso necessario sostituirla tempestivamente con un collega che era di riposo o stravolgendo la pianificazione giornaliera al fine di potere adeguatamente coprire la vacanza creatasi. Il suo comportamento ha innanzitutto arrecato un grave danno alla scrivente in virtù del costo sostenuto per sostituirla. In secondo luogo, consistendo in un'ingiustificata violazione delle disposizioni di servizio relative al Suo turno di lavoro - benché abbia avvertito della sua assenza poco prima del turno - il suo comportamento è idoneo ad integrare gli estremi della insubordinazione ed è indice del Suo disinteresse per l'azienda e per il cliente stesso per il quale l'azienda presta servizio. In ogni caso, nonostante la disponibilità dimostrata dall'azienda in questi mesi nel voler mantenere vivo un rapporto di massima correttezza con i propri dipendenti, assecondando le molteplici e svariate richieste formulate alle quali la stessa azienda, anche tramite terzi professionisti esterni, ha sempre fornito esaustivo riscontro - dimostrando la piena applicazione del CCNL in vigore - Lei ha posto in essere comportamenti in aperto contrasto con l'azienda, del tutto privi di fondamento e fortemente lesivi dell'immagine della stessa verso i clienti. La condotta complessiva contestatale costituisce gravissima violazione dei principali doveri derivanti dal Suo rapporto di lavoro con la scrivente, delle norme della contrattazione collettiva, nonché del rapporto di fiducia necessario fondamento per la sussistenza e la*





prosecuzione di un sereno rapporto di lavoro. In effetti l'addebito consiste nella Sua attiva e fattiva partecipazione a condotte volontarie poste in essere con le quali Lei, per mezzo anche di volantini "anonimi", ha voluto divulgare che: "...la GF Protection ....ormai è una scatola vuota..." - "...I lavoratori passano alla GActionGroup, dopo tanti anni di lavoro (anche quindici anni di anzianità) vedono peggiorare le loro condizione di lavoro con l'applicazione del job'act..." - "...Calpestati nella dignità, truffati nei loro salari". Nondimeno, la portata lesiva e diffamatoria ai danni dell'azienda si appalesa sempre nel medesimo volantino da Lei distribuito dove è riportato "Contro prevaricazione e sfruttamento". Ritenendo illegittimo il comportamento contestato, dato dal fatto che trattasi, oltremodo, anche di asserzioni del tutto prive di veridicità e volutamente lesive ed oltraggiose, La invitiamo pertanto ad esporre eventuali ragioni di difesa entro cinque giorni dalla data di ricevimento della presente, che Le viene, preliminarmente, inoltrata per mezzo di posta elettronica. Vista la gravità del Suo comportamento provvediamo alla Sua sospensione cautelativa dal lavoro con decorrenza 5 luglio 2017, richiesta immediata di restituzione della divisa e di tutto il materiale aziendale in Suo possesso, fino ad ulteriori comunicazioni da parte nostra, restando in pregiudicato ogni ulteriore diritto e rinalsa della scrivente" (doc. 20, fascicolo ricorrente).

Con lettera del 6 luglio 2017, G ACTION SECURITY s.r.l. ha contestato a Mahmoud AHMED quanto segue:

*"Ai sensi e per gli effetti dell'art. 7, Legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modifiche, nonché della regolamentazione disciplinare collettiva ed aziendale, ed in particolare in combinato disposto con il CCNL per i dipendenti da istituti e imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari vigente, Le contestiamo, con la presente, i seguenti comportamenti non legittimi, non corretti, tutti in violazione degli obblighi contrattualmente assunti, volti esclusivamente ad arrecare disagi e a danneggiare l'immagine dell'azienda verso i propri clienti, in violazione dei principi di correttezza e buona fede, di diligenza e fedeltà nell'esecuzione del contratto e precisamente: 1) In data 01 Luglio 2017 Lei ha dichiarato di essere in infortunio, giusto certificato sanitario Inail avente numero di protocollo 515154403 datato 14/06/2017. Viceversa, Lei è stato visto dalle ore 14.45 circa sino alle ore 18.00 circa avanti al Punto vendita del cliente Esselunga, sito in Milano, Viale Lorenteggio, mentre svolgeva attività di contestazione nei confronti dell'azienda per motivi, peraltro illegittimi e con ciò determinando la fraudolenta simulazione della Sua dichiarazione di infortunio che data la specifica patologia occorsa "illo tempore", evidentemente, non è compatibile con la natura dell'attività da Lei svolta che, di fatto, si è concretizzata in una adesione piena e completa, unitamente ad altri partecipanti, nel porre in essere un "sit in" - formalizzatosi nel raggrupparsi davanti al punto commerciale, determinare un rallentamento del flusso di accesso clientelare e commerciale rendendolo alquanto difficile e poco fluido, nel distribuire volantini ed innalzare drappi inneggiando, contestualmente, in pregiudizio della classe datoriale per "diritti" violati e riconquista degli stessi. 2) A ciò si aggiunge che, l'ulteriore addebito disciplinare consiste nella Sua attiva e fattiva partecipazione a condotte volontarie poste in essere con le quali Lei, per mezzo anche di volantini "anonimi", ha voluto divulgare che: "...la Gf Protection ....ormai è una scatola vuota..." - "...I lavoratori passano alla GActionGroup, dopo tanti anni di lavoro (anche quindici anni di anzianità) vedono peggiorare le loro condizione di lavoro con l'applicazione del jobs act..." - "... Calpestati nella dignità, truffati nei loro salari". In conseguenza del predetto comportamento, tenuto da Lei e da altri Suoi colleghi, si è peraltro reso necessario l'intervento delle forze dell'ordine per mettere in sicurezza le entrate e le uscite del punto vendita, luoghi sensibili ed aperti al pubblico, ma non solo, la Sua attività si è concretizzata altresì nel dissuadere i clienti dall'acquistare presso il punto vendita Esselunga sopra indicato, così arrecando grave danno anche allo stesso cliente. Nonostante la disponibilità dimostrata dall'azienda in questi mesi nel voler mantenere vivo un rapporto di massima correttezza con Lei, assecondando le molteplici e svariate richieste formulate dal sindacato a cui Lei appartiene e alle quali la stessa azienda, anche tramite terzi professionisti esterni, ha sempre fornito esaustivo riscontro - dimostrando la piena applicazione del CCNL in vigore - Lei ha posto in essere comportamenti in aperto contrasto con l'azienda, dei tutto privi di fondamento e fortemente lesivi dell'immagine della stessa verso i clienti. La condotta complessiva contestata Le, costituisce gravissima violazione dei principali doveri derivanti dal Suo rapporto di lavoro con la scrivente, delle norme della contrattazione collettiva, nonché*





*del rapporto di fiducia, necessario fondamento per la sussistenza e la prosecuzione di un sereno rapporto di lavoro. Nondimeno, la portata lesiva e diffamatoria ai danni dell'azienda si appalesa sempre nel medesimo volantino da Lei distribuito dove è riportato "Contro prevaricazione e sfruttamento...". Tanto premesso, l'azienda Le contesta formalmente la gravità del Suo comportamento che ha così determinato la perdita totale di fiducia nei Suoi confronti, tale da indurre/imporre la scrivente all'immediata contestazione della condotta da Lei posta in essere per i fatti verificatisi in data 1 luglio 2017. Ritenendo illegittimo il comportamento da Lei tenuto e contestato, La invitiamo pertanto ad esporre eventuali ragioni di difesa entro cinque giorni dalla data di ricevimento della presente, che Le viene, preliminarmente, inoltrata per mezzo di posta elettronica. Vista la gravità del Suo comportamento, negligente e lesivo del rapporto di fiducia con l'azienda, tenuto conto altresì che G Action Security opera da anni nel settore della sicurezza non armata, tutto ciò premesso determina l'invio della presente lettera di contestazione ed inizio di procedimento disciplinare, per Suo gravissimo inadempimento con contestuale richiesta di risarcimento danni?" (doc. 22, fascicolo ricorrente).*

Con lettera del 6 luglio 2017, G ACTION SECURITY s.r.l. ha contestato a Rocco PIRRONE quanto segue:

*"Ai sensi e per gli effetti dell'art 7, Legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modifiche, nonché della regolamentazione disciplinare collettiva ed aziendale, ed in particolare in combinato disposto con il CCNL per i dipendenti da istituti e imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari vigente, Le contestiamo, con la presente, i seguenti comportamenti non legittimi, non corretti, tutti in violazione degli obblighi contrattualmente assunti, volti esclusivamente ad arrecare disagi e a danneggiare l'immagine dell'azienda verso i propri clienti, in violazione dei principi di correttezza e buona fede, di diligenza e fedeltà nell'esecuzione del contratto e precisamente: 1) in data 01 Luglio 2017 Lei ha dichiarato di essere in malattia, giusto certificato sanitario avente numero di protocollo univoco 186683916, "conditio" di patologia prolungata sino a tutto il 09/07/2017 con certificato sanitario avente numero di protocollo univoco 188100586. Viceversa, Lei è stato visto dalle ore 14.45 circa sino alle ore 18.00 circa avanti al Punto vendita del cliente Esselunga, sito in Milano, Viale Lorenteggio, mentre svolgeva attività di contestazione nei confronti dell'azienda per motivi, peraltro illegittimi e con ciò determinando la fraudolenta simulazione della sua dichiarazione di malattia che, evidentemente, non è compatibile con la natura dell'attività da Lei svolta che, di fatto, si è concretizzata in una adesione piena e completa, unitamente ad altri partecipanti, nel porre in essere un "sit in" - formalizzatosi nel raggrupparsi davanti al punto commerciale, determinare un rallentamento del flusso di accesso clientela e commerciale rendendolo alquanto difficile e poco fluido, distribuendo volantini ed inneggiando in pregiudizio della classe datoriale per "diritti" violati e riconquista degli stessi. Ciò in evidente violazione di quanto stabilito dalle Sentenze della Cassazione numero 21938 del 06 Dicembre 2012 e numero 5809 del 08 Marzo 2013. A ciò si aggiunge che, l'ulteriore addebito disciplinare consiste nella Sua attiva e fittiva partecipazione a condotte volontarie poste in essere con le quali Lei, per mezzo anche di volantini "anonimi", ha voluto divulgare che: "...la GF Protection ....ormai è una scatola vuota...." - "...i lavoratori .....passano alla GActionGraup, dopo tanti anni di lavoro (anche quindici anni di anzianità) vedono peggiorare le loro condizioni di lavoro con l'applicazione del jobs act..." - "...Calpestati nella dignità, truffati nei loro salari". In conseguenza del predetto comportamento, tenuto da Lei e da altri Suoi colleghi, si è peraltro reso necessario l'intervento delle forze dell'ordine per mettere in sicurezza le entrate e le uscite del punto vendita, luoghi sensibili ed aperti al pubblico, ma non solo, la Sua attività si è concretizzata altresì nel dissuadere i clienti dall'acquistare presso il punto vendita Esselunga sopra indicato, così arrecando grave danno anche allo stesso cliente. Nonostante la disponibilità dimostrata dall'azienda in questi mesi nel voler mantenere vivo un rapporto di massima correttezza con Lei, assecondando le molteplici e svariate richieste formulate dal sindacato a cui Lei appartiene e alle quali la stessa azienda, anche tramite terzi professionisti esterni, ha sempre fornito esaustivo riscontro - dimostrando la piena applicazione del CCNL in vigore - Lei ha posto in essere comportamenti in aperto contrasto con l'azienda, del tutto privi di fondamento e fortemente lesivi dell'immagine della stessa verso i clienti. La condotta complessiva contestata, costituisce gravissima violazione dei principali doveri derivanti dal Suo rapporto di lavoro con la scrivente, delle norme della contrattazione collettiva, nonché del rapporto di fiducia,*





*necessario fondamento per la sussistenza e la prosecuzione di un sereno rapporto di lavoro. Nondimeno, la portata lesiva e diffamatoria ai danni dell'azienda si appalesa sempre nel medesimo volantino da Lei distribuito dove è riportato "Contro prevaricazione e sfruttamento...". Tanto premesso, l'azienda Le contesta formalmente la gravità del Suo comportamento che ha così determinato la perdita totale di fiducia nei Suoi confronti, tale da indurre/imporre la scrivente all'immediata contestazione della condotta da Lei posta in essere per i fatti verificatisi in data 1 luglio 2017..." (doc. 23, fascicolo ricorrente).*

All'esito dei procedimenti disciplinari così avviati, la società ha intimato ai lavoratori il licenziamento per giusta causa, ritenendo irrimediabilmente leso il vincolo fiduciario.

Siaka CAMARA, Djibril KHOUMA, Mahmoud AHMED e Rocco PIRRONE impugnano i suddetti licenziamenti deducendone, in via principale, la natura ritorsiva e discriminatoria in quanto intimati all'esito e in ragione di uno sciopero.

La doglianza dei lavoratori è fondata.

\*\*\* \* \*\*\*

L'1 luglio 2017, tra le 14:00 e le 18:00, i ricorrenti si sono trovati dinanzi al Centro Commerciale di Esselunga (committente della convenuta in ragione di un contratto di appalto per servizi di vigilanza) di via Lorenteggio a Milano, insieme ad altri lavoratori, e hanno manifestato contro la convenuta dolendosi delle condizioni di lavoro.

Nell'occasione, i dipendenti di G ACTION SECURITY s.r.l. hanno distribuito un volantino con un testo del seguente tenore: *"I lavoratori della GFPROTECTION & GACTIONGROUP IN LOTTA: TANTE ATTIVITÀ COMMERCIALI UTILIZZANO QUESTE SOCIETÀ CHE SFRUTTANO I LAVORATORI. I lavoratori della GFPROTECTION, che ormai è una scatola vuota, passano alla GACTIONGROUP, dopo tanti anni di lavoro (anche quindici anni di anzianità) vedono peggiorare le loro condizioni di lavoro con l'applicazione del job's act, maggiore flessibilità e peggior condizione di lavoro in termini di orario. Per questo si sono uniti ed organizzati nella si cobas per far valere i propri diritti. Calpestati nella dignità, tuffati nei loro salari. ORA BASTA! Questi lavoratori della sicurezza lottano per: \*contro il jobs act e licenziamenti facili; \*per l'applicazione ed il rispetto del contratto nazionale; \*il rispetto delle norme di sicurezza in particolare sui carichi di lavoro. SE TOCCANO UNO TOCCANO TUTTI! Sconfiggendo la paura, hanno dimostrato che è possibile organizzarsi e lottare. Adesso serve il tuo sostegno. Occorre il tuo aiuto. Occorre che altri lavoratori, altri cittadini, facciano sentire la loro voce a sostegno di questi lavoratori... Sostenere questa lotta significa sostenere la DIGNITA' di tutti i lavoratori ed il diritto ad*





*un'esistenza migliore. CONTRO PREVARICAZIONE SFRUTTAMENTO! CONSEGNA QUESTA DENUNCIA A ESSELUNGA! Si tratta di consegna le casse il testo sottostante. Alla Direzione Esselunga di Lorenteggio (MI) IO SONO DALLA PARTE DEI LAVORATORI SOLIDALE con i lavoratori della GFPROTECTION e GACTION, in appalto con mansioni di sicurezza presso tutti i negozi di Esselunga. Per oggi mi unisco la denuncia, da domani non comprerò più nei vostri negozi. Un cliente non indifferente” che (doc. 17, fascicolo ricorrenti).*

A seguito della partecipazione alla manifestazione, gli odierni ricorrenti hanno ricevuto le lettere di contestazione disciplinare sopra richiamate.

I fatti, per come appena riassunti, possono ritenersi pacifici tra le parti.

\*

Prima di passare all'esame nel merito della questione, pare necessario rammentare che l'art. 40 Costituzione stabilisce che *“il diritto di sciopero si esercita nell'ambito delle leggi che lo regolano”*.

L'art. 15, co. 1, dello Statuto dei Lavoratori sancisce che *“è nullo qualsiasi patto od atto diretto a:... b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero”*.

La Corte di Cassazione ha chiarito che *“con la dizione “sciopero” va intesa un'astensione collettiva dal lavoro, disposta da una pluralità di lavoratori, per il raggiungimento di un fine comune, rimanendo estranea a tale nozione qualsiasi delimitazione attinente all'ampiezza della astensione. Ogni individuazione di una sua misura, normale o non, deve ritenersi estranea alla nozione di sciopero in assenza di una norma che la preveda. Un'illegittimità delle forme c.d. anomale di sciopero appare insostenibile facendo ricorso alle c.d. clausole generali, quali la buona fede o l'abuso del diritto. Pertanto, limiti all'esercizio del diritto di sciopero possono rinvenirsi soltanto in norme che tutelino posizioni soggettive concorrenti, su un piano prioritario o quanto meno paritario con quel diritto, onde l'eventuale illegittimità dello sciopero dev'essere accertata caso per caso dal giudice, in relazione alle concrete modalità di esercizio del diritto di sciopero ed ai parimenti concreti pregiudizi o pericoli cui vengono esposti il diritto alla vita, all'incolumità delle persone e all'integrità degli impianti produttivi?”* (Cass. Civ., Sez. Lav., 30 gennaio 1980, n. 711).

Il Supremo Collegio, inoltre, ha affermato che *“il diritto di sciopero non è suscettibile di delimitazione in relazione alla sua forma, normale od anomala, di esercizio o alla entità del*





*conseguente danno alla produzione, attesa l'estraneità di tale delimitazione alla comune nozione di sciopero quale presupposta e recepita dall'art. 40 cost.; ma, al pari di qualsiasi diritto, incontra i limiti cosiddetti esterni che sono posti dalla concorrente tutela giuridica, su un piano prioritario o, quanto meno, paritario, di posizioni soggettive con esso eventualmente confliggenti, quali il diritto alla vita e all'incolumità personale o alla produttività dell'azienda, ossia il diritto dell'imprenditore di continuare ad esercitare la libertà di iniziativa economica. Conseguenza quindi che anche il cosiddetto sciopero articolato (quale lo sciopero a singhiozzo) è legittimo quando risultino rispettati tali limiti esterni, limiti che invece devono ritenersi superati allorché le ripetute interruzioni dell'attività produttiva nell'arco della stessa giornata, in corrispondenza con le ripetute astensioni dal lavoro dei dipendenti in sciopero, implicano pregiudizio, anche solo potenziale, per la vita o l'incolumità delle persone oppure per l'integrità o la funzionalità degli impianti?" (Cass. Civ., Sez. Lav., 4 aprile 1987, n. 3303).*

Recentemente, il Giudice di Legittimità ha ribadito che *"il diritto di sciopero, quale che sia la sua forma di esercizio e l'entità del danno arrecato, non ha altri limiti, attesa la necessaria genericità della sua nozione comune derivante dal precetto costituzionale di cui all'art. 40 Cost e la mancanza di una legge attuativa, se non quelli che si rinvencono in norme che tutelano posizioni soggettive concorrenti, su un piano prioritario, come il diritto alla vita o all'incolumità personale, o, quantomeno, su un piano paritario, come il diritto alla libertà di iniziativa economica, sicché esorbitano da tali limiti, e sono illegittime, le modalità di attuazione dello sciopero rimesse totalmente agli interessati (nella specie, lasciando nella facoltà del singolo lavoratore quando e per quanto tempo astenersi dal lavoro) senza alcuna predeterminazione, atteso che ne snaturano la forma e la finalità tipicamente collettive, esponendo il datore di lavoro ai pregiudizi derivanti dall'impossibilità di prevenire i rischi alla produttività e all'organizzazione gestionale dell'azienda"* (Cass. Civ., Sez. Lav., 3 dicembre 2015, n. 24653).

Lo sciopero si attua mediante comportamenti di astensione di una pluralità di lavoratori dall'esecuzione della prestazione lavorativa, finalizzata alla determinazione di una situazione di tensione sulla controparte in prospettiva della tutela di un interesse collettivo.

Giova evidenziare che il diritto di sciopero, per quanto diritto a esercizio necessariamente collettivo, è un diritto individuale la cui titolarità deve essere riconosciuta in capo a ciascun singolo lavoratore.





Tale rilievo è fondamentale poiché consente di evidenziare come l'esercizio del diritto di sciopero non possa in alcun modo essere condizionato o limitato dalle scelte delle associazioni sindacali, anche se quelle cui i lavoratori formalmente aderiscono.

Ciò significa, più nello specifico, che lo sciopero può essere proclamato da una moltitudine di lavoratori indipendentemente dall'iniziativa di un sindacato (o, altresì, a dispetto del dissenso del sindacato), e che l'eventuale tregua dichiarata dall'associazione sindacale non può vincolare i singoli lavoratori.

Strumento tipico, e costituzionalmente garantito, di espressione della conflittualità nel sistema delle relazioni di lavoro, lo sciopero ha il suo tratto qualificante nell'astensione dall'attività lavorativa: esso costituisce un diritto soggettivo del lavoratore e consiste, per l'appunto, nel diritto di astenersi dal lavoro.

Ne consegue che il rifiuto della prestazione operato in tale specifico ambito non può in alcun modo costituire un inadempimento.

Ciò che rileva ai fini della configurabilità del legittimo esercizio del diritto di sciopero è che lo stesso abbia natura collettiva e si caratterizzi per l'astensione dall'intera prestazione lavorativa, non essendo ammissibile il rifiuto di una parte soltanto delle mansioni (*ex multis*, Cass. Civ., Sez. Lav., 5 dicembre 2014, n. 25817).

Concretizzandosi nell'astensione dal lavoro, lo sciopero è per eccellenza destinato a provocare il blocco dell'attività lavorativa e disfunzioni organizzative. Rientrano nello sciopero, peraltro, anche quei comportamenti che normalmente lo accompagnano: attività di propaganda, proselitismo, picchettaggio, e simili.

Sotto questo profilo, d'altronde, giova rammentare che il Supremo Collegio, nella già citata sentenza del 30 gennaio 1980, n. 711, ha chiarito che lo sciopero è tutto ciò che la prassi sociale dimostra di considerare tale.

A fronte del legittimo esercizio del diritto di sciopero, è fatto divieto al datore di lavoro di porre in essere comportamenti che possano “*impedir[ne] o limitar[ne] l'esercizio*”: una simile condotta costituirebbe comportamento antisindacale giusto il disposto di cui all'art. 28 Statuto dei Lavoratori.

Orbene, se questi sono i principi cui deve farsi riferimento, non può revocarsi in dubbio che l'iniziativa adottata dai lavoratori l'1 luglio 2017, tra le 14:00 e le 18:00, fosse a tutti gli effetti uno sciopero.





I lavoratori coinvolti nella manifestazione, infatti, hanno dato vita a un'iniziativa collettiva rifiutando integralmente la prestazione, e hanno formulato precise rivendicazioni in ordine alle condizioni lavorative. Le doglianze relative alla situazione occupazionale, d'altronde, sono state formalizzate nel volantino distribuito davanti alla sede Esselunga.

Peraltro, in termini di sciopero deve essere qualificata la vicenda per cui è causa indipendentemente dal fatto che l'iniziativa risulti riconducibile, direttamente o indirettamente, a uno o più sindacati. Nel caso di specie, comunque, è lo stesso volantino a dar conto del fatto che le rivendicazioni sono quelle proprie dei lavoratori *“uniti ed organizzati nella si cobas per far valere i propri diritti”*.

La produzione documentale delle parti prova che la manifestazione è stata organizzata all'esito di una trattativa tra Si Cobas e l'odierna convenuta culminata, come da comunicazione del 12 giugno 2017, con la proclamazione di uno *“stato di agitazione e di sciopero dipendenti società G ACTION. Appalto presso i punti vendita ESSELUNGA SPA”* (doc. 13, fascicolo ricorrenti).

Sul fatto che la vicenda in esame vada inquadrata nell'ambito della disciplina legale dello sciopero non può, pertanto, esservi dubbio alcuno.

\*

Quanto appena osservato porta ad affermare la natura ontologicamente ritorsiva e discriminatoria dell'iniziativa disciplinare datoriale per come cristallizzata nelle lettere di contestazione.

Nell'addebitare ai dipendenti una pretesa *“insubordinazione”* consistita nel non essersi presentati in servizio per il turno, nell'aver creato problematiche e disfunzioni organizzative, nell'aver costretto l'azienda a cercare sostituzioni stravolgendo la pianificazione giornaliera, nel non essersi resi reperibili per effettuare le sostituzioni necessarie in ragione dello sciopero, G ACTION SECURITY s.r.l. sta contestando ai dipendenti l'inadempimento che costituisce esercizio del diritto di sciopero.

Ancora, nell'addebitare ai lavoratori una condotta lesiva e diffamatoria per il fatto di aver distribuito volantini con scritto che *“GF Protection... ormai è una scatola vuota... I lavoratori passano alla GActionGroup, dopo tanti anni di lavoro... vedono peggiorare le loro condizione di lavoro con l'applicazione del jobs act... Calpestati nella dignità, truffati nei loro salari... Contro prevaricazione e sfruttamento...”*, il datore di lavoro contesta ai dipendenti





– per poi porla a fondamento del provvedimento espulsivo – la forma più tipica, seppur severa, della dialettica nel conflitto sindacale.

A dispetto di quanto affermato in memoria, dunque, il fatto oggetto di contestazione altro non è se non quello della partecipazione allo sciopero.

Sotto questo profilo, è del tutto irrilevante che i lavoratori licenziati fossero di turno (Djibril KHOUMA), a riposo in reperibilità (Mahmoud AHMED), assenti per malattia (Mahmoud AHMED – cfr. docc. 6-8, fascicolo convenuta) o infortunio (Rocco PIRRONE – cfr. docc. 18-20, fascicolo convenuta): lo sciopero è e resta un diritto, indipendentemente dal tempo e dal luogo in cui viene proclamato.

Avuto specifico riguardo alle posizioni di Mahmoud AHMED e Rocco PIRRONE, G ACTION SECURITY s.r.l. ha inteso contestare la “*fraudolenta simulazione*” delle condizioni fisiche patologiche che ne stavano determinando l’assenza dal lavoro; tuttavia, la mera partecipazione alla manifestazione non può in alcun modo assurgere a prova dell’insussistenza della deteriorata condizione fisica.

Né può aprioristicamente affermarsi che l’assenza per malattia o infortunio impedisce al dipendente di prendere parte a iniziative di questo genere. La società, peraltro, non ha chiesto di provare l’incompatibilità tra la prima e la presenza allo sciopero e neppure ha lamentato la violazione degli specifici obblighi posti a carico del lavoratore assente per ragioni di salute.

Ancora, G ACTION SECURITY s.r.l. ha contestato a Djibril KHOUMA e Rocco PIRRONE che, nel corso della manifestazione, si sarebbe reso “*necessario l’intervento delle forze dell’ordine per mettere in sicurezza le entrate e le uscite del punto vendita, luoghi sensibili ed aperti al pubblico*”. Sul punto, tuttavia, il datore di lavoro non ha formulato nessuna specifica istanza istruttoria.

Anche nel corso della discussione, la società ha lamentato di aver ricevuto dalla committente Esselunga s.p.a. la disdetta del contratto di appalto in ragione dei fatti per cui è causa. Senonché, in proposito, pare sufficiente osservare che la lettera di recesso dal contratto di appalto non reca indicazione alcuna delle motivazioni che vi sono sottese (cfr. doc. 22, fascicolo convenuta) e che nulla sul punto l’azienda ha chiesto di provare.

G ACTION SECURITY s.r.l., infine, ha reiteratamente sottolineato che lo sciopero è avvenuto all’esito di una lunga trattativa con il sindacato Si Cobas, nel





corso della quale si era resa più volte disponibile ad “*andare incontro*” alle richieste dei lavoratori e ad avviare un confronto costruttivo: anche ove provata, la circostanza sarebbe del tutto inidonea a incidere sulla legittimità dello sciopero, che è e resta diritto individuale del singolo lavoratore, liberamente esercitabile indipendentemente dall’esistenza e dallo stato di trattative con la controparte datoriale.

\*\*\* \* \*\*\*

Alla luce di quanto sin qui osservato, deve ritenersi che G ACTION SECURITY s.r.l., contestando ai ricorrenti i fatti di cui alle richiamate lettere di avvio del procedimento disciplinare, ha inteso sanzionare la loro partecipazione attiva allo sciopero.

Così operando, la parte datoriale ha posto in essere un’indebita e illegittima reazione a fronte dell’esercizio di un diritto fondamentale dei lavoratori.

L’esercizio del diritto costituzionalmente garantito, come sopra anticipato, non consente in alcun modo di qualificare la condotta dei dipendenti in termini di inadempimento e, ancor meno, in termini di mancanza idonea a ledere in modo irreversibile il vincolo fiduciario.

Per questi motivi, il licenziamento intimato a Mahmoud AHMED Siaka CAMARA, Djibril KHOUMA e Rocco PIRRONE è ritorsivo e discriminatorio, e quindi nullo *ex art.* 18, co. 1, Legge 300/1970.

G ACTION SECURITY s.r.l., pertanto, deve essere condannata all’immediata reintegrazione dei suddetti lavoratori nel posto di lavoro e nelle mansioni di cui in precedenza, o altre equivalenti.

La convenuta, inoltre, deve essere condannata a risarcire agli stessi il danno determinato nella retribuzione mensile globale di fatto (pari a € 1.029,16 quanto a Mahmoud AHMED, Siaka CAMARA e Djibril KHOUMA, e a € 1.405,13 quanto a Rocco PIRRONE, come dedotto in ricorso e non utilmente contestato) da corrispondersi dalla data del licenziamento a quella di effettiva reintegrazione – detratto l’*aliunde perceptum* – e, comunque, in misura non inferiore a cinque mensilità, oltre interessi e rivalutazione.

G ACTION SECURITY s.r.l. deve essere condannata, infine, a versare – sulle posizioni di tutti e quattro i lavoratori – i contributi assistenziali e previdenziali dal momento del licenziamento al momento dell’effettiva reintegrazione.





\*\*\* \* \*\*\*

La condanna al pagamento delle spese di lite segue la soccombenza e, pertanto, la società convenuta deve essere condannata al pagamento delle stesse liquidate come in dispositivo.

Stante la peculiarità della questione di diritto posta a base del rigetto della domanda, invece, debbono essere integralmente compensate le spese di lite tra Chukwunonyelu David OKWOULISE e parte convenuta.

Ordinanza immediatamente esecutiva *ex art.* 1, co. 49, Legge 92/2012.

### **P.Q.M.**

rigetta la domanda formulata *ex art.* 18 Legge 300/1970 da Chukwunonyelu David OKWOULISE.

Accerta e dichiara la natura ritorsiva e discriminatoria, e quindi nullità, dei licenziamenti intimati a Mahmoud AHMED, Siaka CAMARA, Djibril KHOUMA e Rocco PIRRONE.

Per l'effetto, ordina a G ACTION SECURITY s.r.l. l'immediata reintegrazione dei lavoratori nel posto e nelle mansioni di cui in precedenza, o altre equivalenti.

Condanna la convenuta a risarcire a Mahmoud AHMED, Siaka CAMARA, Djibril KHOUMA e Rocco PIRRONE il danno determinato nelle retribuzioni globali di fatto (pari a € 1.029,16 quanto a Mahmoud AHMED, Siaka CAMARA e Djibril KHOUMA, e a € 1.405,13 quanto a Rocco PIRRONE) maturate dalla data del licenziamento a quella di effettiva reintegrazione – detratto *l'aliunde perceptum* – e, comunque, in misura non inferiore a cinque mensilità, oltre interessi e rivalutazione.

Condanna la convenuta a versare, in favore di Mahmoud AHMED, Siaka CAMARA, Djibril KHOUMA e Rocco PIRRONE, i contributi assistenziali e previdenziali dal momento del licenziamento al momento dell'effettiva reintegrazione.

Condanna G ACTION SECURITY s.r.l. alla rifusione delle spese di lite che liquida in complessivi € 14.000,00 oltre accessori come per legge, da distrarsi a favore del procuratore costituito.

Compensa le spese di lite tra Chukwunonyelu David OKWOULISE e parte convenuta.

Ordinanza immediatamente esecutiva *ex lege*.





**MANDA**

alla Cancelleria per la tempestiva comunicazione alle parti costituite.

Milano, 27 settembre 2017

IL GIUDICE DEL LAVORO  
dott.ssa Chiara COLOSIMO

