

dell'azienda sui motivi delle loro assenza.

Rilevava altresì le omissioni della sentenza in ordine alle eccezioni sollevate dalla società rispetto al fatto che le assenze non potevano trovare giustificazione all'adesione allo stato di agitazione stante l'infondatezza della stesso per difetto di interesse collettivo.

Chiede pertanto la riforma della sentenza con il rigetto delle domande avanzate dai lavoratori nel loro ricorso introduttivo.

Hanno resistito [REDACTED] e [REDACTED] chiedendo il rigetto del reclamo e la conferma della sentenza impugnata.

Il reclamo non può trovare accoglimento.

Con lettera 26.1.15 [REDACTED] e [REDACTED] dipendenti di [REDACTED] (in qualità di addetta al reparto cassa con mansioni di cassiera la prima ed in qualità di addetto al reparto scaffalatura con mansioni di commesso il secondo) venivano licenziati senza preavviso a seguito delle lettere di contestazione (del 16.12.14; 30.12.14 e 7.1.15 per [REDACTED] e del 5.12.14, 16.12.14, 30.12.14 e 7.1.15 per [REDACTED]) con le quali veniva loro contestata l'assenza ingiustificata al lavoro nelle giornate specificamente indicate. In particolare la società contestava che, malgrado fosse stata esposta in bacheca la tabella contenente la turnistica settimanale con l'indicazione della loro presenza nelle domeniche e nei giorni festivi indicati, non si presentavano al lavoro senza rendere alcuna giustificazione né alcun preavviso, neppure orale "violando l'obbligo di prestare la loro attività lavorativa e gettando l'azienda in un grave disservizio organizzativo". Nella lettera di licenziamento la società, richiamate le suddette lettere di contestazione, e ribadito il fatto che neppure nel corso dell'audizione tenutasi all'interno del procedimento disciplinare i lavoratori avevano inteso giustificare il loro comportamento, rilevava che le assenze nelle suddette giornate oltre ad essere ingiustificate erano "volute e preordinate e si pongono quale fermo e deciso atto di insubordinazione, rifiuto di adempiere ad un ordine legittimo del datore di lavoro e di consapevole condotta contraria alle norme di legge, di contratto ed agli interessi aziendali".

Ciò posto, va chiarito che:

in data 31.10.14 veniva dichiarato dai lavoratori di [REDACTED] aderenti a ADL (Associazione Sindacale Diritti Lavoratrici e Lavoratori) lo stato di agitazione e veniva proclamato lo sciopero del lavoro festivo e domenicale; la comunicazione era firmata oltre che dal rappresentante dell'associazione sindacale anche dalla sig.a [REDACTED] in qualità di RSA ed era sia affissa nella bacheca sindacale sia trasmessa alla società (doc. 5 e 6 atti reclamati);

a questa seguiva una comunicazione con cui l'azienda, richiamata "la dichiarazione di stato di agitazione e sciopero del lavoro festivo e domenicale per i dipendenti di [REDACTED] del 31.10.14", esprimeva la sua contrarietà all'iniziativa ribadendo la sua posizione;

il 3.11.14 aveva luogo l'assemblea sindacale retribuita prevista dalla convocazione del 31.10.14 nella quale erano affrontati i temi che avevano condotto alla proclamazione dello sciopero;

in data 19.12.14 l'organizzazione sindacale confermava e riaffermava lo stato di agitazione e lo sciopero dichiarato per tutte le domeniche e le giornate festive; anche questa comunicazione era affissa nella bacheca ed inviata alla direzione aziendale.

In tale situazione erano inviate le reiterate contestazioni (4 nell'arco di un mese) a [REDACTED] ed a [REDACTED] per assenza ingiustificata in quanto i due lavoratori, inseriti nei turni di lavoro per le giornate di domenica e festivi, non si presentavano al lavoro.

La società sostiene che gli odierni reclamati, richiesti di giustificare l'assenza, non davano



risposta mentre era loro preciso dovere fornire una spiegazione del comportamento tenuto e chiarire che questo era da collegarsi alla loro adesione allo sciopero indetto dall'organizzazione sindacale di riferimento.

In sostanza ciò che la società lamenta è il fatto che il tribunale abbia negato l'esistenza di un preciso obbligo dei lavoratori a giustificare l'assenza nel momento in cui ne erano richiesti dalla società

La tesi non è condivisibile in quanto, come già correttamente osservato dal tribunale, una volta proclamata l'astensione dal lavoro non vi era alcun obbligo da parte dei lavoratori di comunicare espressamente al datore che la loro assenza era conseguente alla adesione alla stessa; al contrario era ravvisabile un onere di comunicazione nel caso in cui l'assenza fosse stata determinata da altra ragione, per esempio una malattia, così da evitare la trattenuta retributiva.

Nessun dubbio si pone in ordine alla legittimità dello sciopero proclamato da ASL in quanto diretto a tutelare un interesse professionale collettivo dei lavoratori (rappresentato nel caso specifico dalla richiesta aziendale di prestazione lavorativa anche la domenica ed i festivi con differente regolamentazione rispetto al passato) e non a perseguire finalità pretestuose e il soddisfacimento di contingenti esigenze di singoli lavoratori.

L'esercizio del diritto di sciopero non può essere subordinato a forme o restrizioni atteso che esso, quale che sia la sua forma di espressione e l'entità del danno arrecato, non ha altri limiti se non quelli che si rinvengono 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 e tali da pregiudicare la produttività dell'azienda ovvero da comportare la distruzione o la duratura inutilizzabilità degli impianti (Cass. 23552/2004; 11147/99).

Tale situazione non è certamente ravvisabile nel caso in esame ove erano determinate sia le modalità di azione costituite dall'astensione dal lavoro in tutte le giornate di domenica e festive sia la previsione di durata ad oltranza costituendo ciò un punto di forza della pressione sindacale dato l'avvicinarsi del periodo natalizio; peraltro l'eventuale danno che l'azienda avrebbe potuto subire in termini di disservizio è da ritenersi connaturato alla funzione di autotutela coattiva propria dello sciopero stesso.

Né alcun rilievo assume il fatto che allo sciopero abbiano partecipato soltanto pochi lavoratori atteso che la legittimità dell'indizione e del suo successivo svolgimento vanno collegati al fatto che esso sia stato collettivamente concordato a prescindere poi dall'effettiva partecipazione numerica.

Considerato che [REDACTED] era stata tempestivamente informata della proclamazione dello sciopero con la comunicazione del 31.10.14 alla quale aveva risposto ribadendo la propria scelta organizzativa e dimostrando così di non voler avviare alcuna trattativa sul punto; che lo stato di agitazione era stato ribadito con la comunicazione inviata poco più di un mese dopo, che la prima comunicazione sindacale era sottoscritta anche dalla sig. [REDACTED] nella sua posizione di RSA, non può non ravvisarsi la natura ritorsiva sia delle lettere di contestazione con cui la società richiedeva in maniera insistente ai due lavoratori (di cui una RSA) di giustificare un'assenza che essa già sapeva essere determinata dalla loro adesione allo sciopero sia della conseguente intimazione di licenziamento ove, pur richiamando le contestazioni, veniva sanzionato un comportamento qualificato come "insubordinazione" mentre i due dipendenti si erano limitati ad esercitare il loro diritto di sciopero.

Il collegamento tra l'assenza e lo sciopero emerge altresì con evidenza dal fatto che il sindacato aveva già più volte contestato lo svolgimento del lavoro domenicale e festivo; che il movente dello stato di agitazione era rappresentato proprio da tale imposizione aziendale, che



lo stesso ██████ nel corso di un precedente procedimento disciplinare determinato sempre da un'assenza dal lavoro nel turno di domenica ma in epoca precedente all'indizione dell'astensione, aveva espresso il suo rifiuto a svolgere la prestazione di domenica e nei giorni festivi.

Appare quindi chiaro che il comportamento aziendale integrava un'ingiusta ed arbitraria reazione ad un comportamento legittimo dei lavoratori del quale ██████ era perfettamente consapevole.

Evidente è quindi la violazione dei principi di correttezza e buona fede da parte della reclamante stante l'utilizzo di uno strumento quale quello del procedimento disciplinare reiterato per pervenire ad una valutazione solo apparentemente idonea a giustificare il recesso per giusta causa.

L'azienda invero utilizzava in maniera abnorme lo strumento della contestazione per attribuire addebiti che sapeva essere insussistenti in quanto le assenze non richiedevano di essere giustificate costituendo esercizio del diritto di sciopero e quindi perveniva al licenziamento dei dipendenti servendosi di un motivo costruito appositamente e dal contenuto palesemente ritorsivo e discriminatorio.

Che peraltro questo sia stato l'unico motivo del licenziamento emerge con chiarezza proprio dall'esame del complessivo comportamento aziendale.

Alla luce di quanto esposto, assorbita ogni altra questione, il reclamo va rigettato.

Le spese seguono la soccombenza e si liquidano come da dispositivo tenuto conto del valore della controversia .

Va altresì dovuto da parte della reclamante il versamento dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato di cui all'art. 13 co. 1 quater DPR 115/01 così come modificato dall'art. 1 co.7 L. 228/12

P.Q.M.

Respinge il reclamo contro la sentenza 2787/15 del giudice del lavoro del tribunale di Milano; condanna la società reclamante al pagamento delle spese del grado che liquida in € 5.500,00 oltre accessori e spese generali;

dichiara dovuto il versamento da parte dell'appellante dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato di cui all'art. 13 co. 1 quater DPR 115/01 così come modificato dall'art. 1 co.7 L. 228/12

MILANO 23.3.16

GIUDICE EST.
CARLA BIANCHINI

PRESIDENTE
LAURA CURCIO

