



TRIBUNALE ORDINARIO di MILANO

Sezione Lavoro CIVILE

Il Giudice dott.ssa Sara Manuela Moglia,
sciogliendo la riserva assunta all'udienza del 25 marzo 2021, ha pronunciato il
presente

DECRETO

Con ricorso ex art. 28 St. Lav. depositato telematicamente il 3 febbraio 2021, le
si
sono rivolte al Tribunale in funzione del giudice del lavoro formulando le seguenti
conclusioni:

"Accertare e dichiarare la natura antisindacale della condotta della convenuta consistente nella:

Agevolazione e sostegno della organizzazione per i motivi di cui al ricorso in violazione dell'art. 17 stat. lav. e l'applicazione della disciplina contrattuale dalla stessa stipulata.

Imposizione della visione e ascolto dei video messaggi dell'amministratore della società tramite l'inoltro a tutti gli dipendenti l'email aziendale utilizzata per le comunicazioni di servizio per diffondere opinioni e/o valutazioni di carattere sindacale della società convenuta e/o del suo amministratore;

Raccolta di dati di carattere sindacale degli dipendenti effettuata tramite la piattaforma e comunque acquisendo e trattando i dati dei lavoratori e/o le loro opinioni su temi di carattere sindacale.

e per l'effetto

2. Ordinare alla società convenuta di cessare tutte le forme di sostegno, promozione e agevolazione in favore dell'organizzazione sindacale e in particolare, ritenuta la violazione dell'art. 17 dello statuto dei lavoratori e ordinare alla convenuta di astenersi dall'applicare le condizioni economiche derogatorie della contrattazione collettiva rappresentativa affine di settore e nello specifico del CCNL Terziario Distribuzione e Servizi del contratto sottoscritto da

3. Ordinare alla società convenuta di astenersi dall'imporre la visione di video messaggi di carattere sindacale avvalendosi della email aziendale utilizzata per le comunicazioni di servizio di altro strumento di comunicazione utilizzato per trasmettere comunicazioni di servizio o lavoro;

4. Ordinare alla società convenuta di astenersi dal raccogliere e/o trattare dati di carattere sindacale dei propri dipendenti in generale dei lavoratori e collaboratori compreso il consenso a bozze di accordo contratti collettivi durante una trattativa e anche in un momento successivo.

5. Ordinare alla società convenuta e/o al suo amministratore di comunicare il provvedimento a tutti gli shopper della società tramite un analogo video messaggio del suo amministratore con le stesse modalità del video ritenuto antisindacale, nel quale viene data lettura del provvedimento adottato ovvero viene dato conto della avvenuta condanna della società per condotta antisindacale con lettura della parte dispositiva.

6. Ordinare la pubblicazione del provvedimento nella pagina web aziendale per una durata non inferiore a 30 giorni e con uno spazio non inferiore a 50% della pagina ed in ogni caso su tre quotidiani nazionali () per la durata di 3 giorni con dimensione non inferiore a 1/4 della pagina.

7. In ogni caso adottare ogni adeguata ed effettiva misura dissuasiva e idonea a determinare la cessazione degli effetti della condotta antisindacale descritta nel ricorso”.

La condotta denunciata è quella tenuta dal sig. _____, presidente del Consiglio di Amministrazione della società _____ nonché presidente dell'Associazione _____, in occasione del video messaggio del 24 gennaio 2021 che, per comodità di lettura, si trascrive

«Buongiorno a tutti, Sono _____, presidente di _____.
Ho voluto fare questo terzo video per aggiornarvi su quello che sta succedendo e darvi gli elementi per decidere cosa fare.

Come già sapete, il 30 dicembre 2020 abbiamo raggiunto un accordo per il contratto nazionale _____, ma per motivi che non riguardano la nostra volontà, _____ ci ha comunicato di non voler firmare questo accordo e di voler riaprire il tavolo, modificando quanto già concordato, purtroppo senza una certezza sulle tempistiche di chiusura.

L'ho già detto nei video precedenti e lo ripeto ora. Il settore è a rischio senza regole certe e l'unico modo per dare un futuro al settore e ad _____ è un accordo sindacale.

Questo accordo è importante, urgente e necessario.

Vorrei fare un po' di chiarezza sul percorso sindacale che c'è stato e su come siamo arrivati a questo punto. L'urgenza e l'importanza ci era nota da mesi e la scelta di _____ (e anche di _____), è stata fin dal primo giorno quella di fare il percorso con le sigle più rappresentative (_____).

Il tavolo è stato avviato a marzo 2020.

Naturalmente, in questa fase non erano stati ancora coinvolti gli shopper perché era importante capire se da parte delle sigle sindacali ci fosse disponibilità al confronto e ad un accordo.

Noi abbiamo chiarito da subito l'esigenza di un accordo quanto prima, ma è stato difficile trovare una quadra con i sindacati, arrivata solo dopo 9 mesi di lavoro.

A dicembre, d'accordo con _____, abbiamo deciso di coinvolgere voi shopper.

Le negoziazioni sono proseguite con, al tavolo, anche dei rappresentanti scelti da quelle decine di shopper.

Il 30 dicembre 2020 abbiamo raggiunto un accordo con il sindacato e i delegati degli shopper. Tutti voi avete il dettaglio e i contenuti, l'accordo non peggiora nulla rispetto alla situazione attuale, ma anzi vengono aggiunte delle importanti tutele come maternità, malattia, riposi, contributi per la formazione e anche diritti sindacali.

Ci permette anche di investire nella piattaforma per permettere una migliore distribuzione tra disponibilità inserite e incarichi.

Ad oggi [redacted] hanno conferito un mandato a [redacted] a sottoscrivere l'accordo nazionale, ma [redacted] – come detto – ha motivazioni sue (su cui non entro in merito), per voler riaprire il tavolo negoziale.

Ma oggi non siamo qui a parlare di altri, ma a parlare di voi.

Cosa succede oggi e quali sono i rischi se non raggiungiamo un accordo ora.

Il punto è che le aziende appartenenti ad [redacted], e nello specifico [redacted], hanno bisogno di un accordo e ne hanno bisogno in tempi brevi (in verità ne avevamo bisogno ieri).

Mi stacco un attimo da presidente di [redacted], e parlo di [redacted] (di cui sono amministratore): noi a oggi ancora non produciamo un utile, come è normale per una azienda che esiste da 5 anni ed è cresciuta molto rapidamente; finora abbiamo sempre fatto ricorso al finanziamento esterno, ma il problema è che con questa incertezza e sull'economia in generale, diventa molto più difficile trovare investitori che mettano soldi nell'azienda. La verità è che a breve, se non troviamo una soluzione, saremo costretti a ridurre sempre più la nostra presenza sul mercato, sul territorio; la realtà delle altre aziende è in parte diverse (perché sono più piccole e hanno problemi diversi), ma anche loro condividono la necessità e l'urgenza di trovare un accordo per regolamentare il settore.

Il paradosso è che in questo momento l'accordo c'è, è il frutto di un trattativa molto accesa, ci sono 1300 mandati a firmarlo, ma manca una volontà complessiva sindacale di apporre la firma

Le sigle rappresentative si sono sfilate; oggi tutti dicono che sono interessati, ma sono gli stessi soggetti con cui abbiamo parlato per mesi e che oggi rischiano, con il loro atteggiamento, di mettere in una situazione di sofferenza noi e voi.

C'è una nuova associazione di [redacted] (si chiama [redacted]) che vuole veicolare il consenso raccolto intorno all'accordo del 30 dicembre 2020 e sottoscrivere l'accordo nazionale che era stato condiviso e che è il risultato di una trattativa sindacale durata mesi, anche se con interlocutori diversi, e da ultimo proseguita e conclusa con [redacted].

Noi siamo disponibili a sottoscrivere con [redacted], ma solo se ci rendiamo conto che questa associazione rappresenta effettivamente e pienamente la volontà degli [redacted].

[redacted] ci ha chiesto di condividere il link del loro sito internet, dove potete iscrivervi all'associazione se lo riterrete.

Se a metà settimana comprenderemo che [redacted] vi rappresenta veramente, cioè solo se ci sarà un numero adeguato di iscrizioni, [redacted] sarà pronta a firmare l'accordo con [redacted].

[redacted] ci ha comunicato inoltre che scatteranno dei meccanismi democratici di elezione dei nuovi organi direttivi del sindacato stesso: quindi sarete Voi stessi ad eleggere il Consiglio direttivo di [redacted]. Quindi le persone che firmeranno saranno quelle da voi elette.

Un punto fondamentale: l'accordo relativo agli [redacted] è quello negoziato con [redacted] il 30.12.2020, non sarà cambiata una virgola; ricordo che è un accordo nazionale che regola tutta le aziende del settore.

So che ci sono state alcuni dubbi e preoccupazioni da parte di alcuni di voi sul tema compensi e in particolare sul "trattamento minimo di garanzia" settimanale che è il risultato di una mediazione voluta dal sindacato durante la fase negoziale e che è qualcosa in più per tutto il settore e non cambia la struttura di compensi e di minimi che applica [redacted] su ogni incarico.

State sicuri che le aziende dell'associazione [redacted] (inclusa) non hanno mai pensato di modificare in peggio l'attuale situazione

Infatti, parlo da Amministratore di [redacted], subito dopo la firma dell'accordo nazionale che vale per tutto il

settore, [redacted] è disponibile a sottoscrivere contestualmente un accordo aziendale che metta nero su bianco che la struttura dei compensi e i minimi che avete attualmente rimarranno quelli attuali e che al massimo possono essere rivisti al rialzo.

Questa non è una chiusura per [redacted], anzi.

Siamo certi che questa decisione di [redacted] possa essere uno stimolo in più a regolamentare positivamente con la partecipazione di tutti il settore che ci riguarda.

Queste sigle ci hanno recentemente scritto per riaprire il tavolo e noi questa mattina abbiamo mandato una convocazione per un nuovo tavolo.

Noi, e lo diciamo davvero anche per voi, non abbiamo però il tempo e lo spazio vitale per aprire un altro percorso di 9 mesi, e francamente nemmeno di ritardare la firma di altri giorni; è in gioco la sopravvivenza di [redacted] e anche delle altre aziende del settore e non possiamo permetterci altri ritardi; questo al sindacato è stato ripetuto molteplici volte.

Vi assicuro che con tutte le organizzazioni sindacali continueremo a dialogare (se, come speriamo, lo vorranno) per discutere le esigenze di eventuali nuovi accordi nell'interesse degli shopper e del settore. Ora però abbiamo bisogno di firmare l'accordo del 30 dicembre 2020: non si può mortificare la volontà di 1300 persone.

Con [redacted], se attraverso il suo sito raggiungerà un numero ampio di iscritti nelle prossime ore, noi saremo pronti a firmare subito l'accordo del 30 dicembre

Quest'accordo non sarà una fine ma sarà un inizio.

Già dal giorno dopo la firma saremo di nuovo al tavolo con tutte le sigle che lo vorranno, e anche con la nuova [redacted] (con i vostri rappresentanti da voi eletti) e potrà sedersi al tavolo con loro se lo vorrà, per ridiscutere l'accordo e trovare nuove soluzioni.

Spero che tutti voi shopper possiate comprendere il momento critico

[redacted] ci ha riferito che tutti gli shopper attivi, sia quelli che hanno già dato mandato per la firma dell'accordo sia quelli che non hanno ancora dato mandato, possono aderire iscrivendosi gratuitamente nelle prossime ore sul sito di [redacted]

Grazie a tutti e buona domenica»

A fronte della denuncia di antisindacalità gridata dalle sigle sindacali ricorrenti e della richiesta di tutela, la società resistente ha opposto plurime eccezioni preliminari e, nel merito, chiesto il rigetto del ricorso dissentendo dalle doglianze avversarie.

Preliminarmente, [redacted] assume che le sigle ricorrenti avrebbero adito il Tribunale con uno strumento processuale (art. 28 st. lav.) inapplicabile al caso in esame.

Più propriamente, essendo la disposizione, pacificamente, prevista per la repressione delle condotte antisindacali poste in essere dal datore di lavoro, laddove l'asserita antisindacalità si ponga all'interno di un rapporto non riconducibile nell'alveo della subordinazione, l'azione di cui all'art. 28 st. Lav. sarebbe preclusa.

La tesi, quale logica conseguenza dell'applicazione pedissequa della norma dello Statuto, tuttavia non può essere condivisa per le ragioni che si andranno a esporre.

Il contenuto del messaggio diffuso dal sig. [redacted] e tacciato di antisindacalità così come i precedenti, di cui le parti hanno dato atto producendoli (messaggi del 7, 10 e 31 gennaio 2021), evidenziano, da parte del predetto e della società da lui rappresentata, un totale ed incondizionato riconoscimento delle organizzazioni sindacali quali indispensabili interlocutori nel dialogo contrattuale.

I reiterati inviti, con i quali il sig. [redacted] sollecita gli shoppers ad aderire ai sindacati, al fine di dar loro la legittimazione necessaria per sottoscrivere il contratto collettivo, sono l'evidente manifestazione di un atteggiamento certamente volto a riconoscere un ruolo fondamentale alle organizzazioni sindacali quali controparte nella contrattazione collettiva.

Questo riconoscimento risulta, nella fattispecie, di particolare importanza.

Va, invero, considerato che il presente ricorso viene promosso nei confronti della società operante con il marchio il cui oggetto sociale è la spesa per conto terzi.

Per realizzare tale attività, la società si avvale degli che, una volta data la loro adesione iniziale, ricevono la possibilità di entrare nella piattaforma digitale, danno la propria disponibilità in determinati slots (turni) ed in una determinata zona, quindi ricevono l'assegnazione degli ordini, che poi dovranno evadere recandosi nei supermercati stabiliti, effettuare le spesa per recapitarla ai destinatari finali.

Secondo la presentazione contenuta nel sito della società, il rapporto, che si instaura tra la società e gli shoppers, si inquadra nell'alveo della prestazione d'opera occasionale.

Benchè nel ricorso, le associazioni, evidenzino, da un lato, profili di ingerenza da parte della società e, dall'altra parte, forti limiti nella libertà organizzativa degli shoppers, le allegazioni non paiono sufficienti a qualificare il rapporto in termini di subordinazione, peraltro, non chiesta dai ricorrenti. Difetta, a riguardo, tra tutti l'obbligatorietà della prestazione: gli shopper, invero, non hanno l'obbligo di prenotarsi per determinati slots e, qualora non lo facciano, non viene allegata alcuna conseguenza sanzionatoria o penalizzante.

Ciò premesso e riprendendo quanto detto prima, risulta di particolare importanza il fatto che il sig. abbia riconosciuto come proprie interlocutrici le organizzazioni sindacali e, insistentemente, sollecitato la sottoscrizione di un contratto collettivo.

Pacifico deve, quindi, ritenersi il riconoscimento da parte del medesimo e, nel presente giudizio, della società resistente delle prerogative sindacali delle OOSS, pur nell'ambito di un rapporto non di natura subordinata.

Se per la società e per il suo amministratore ciò è riconosciuto e, nel presente giudizio, pacifico, il passo successivo che deve compiersi è il chiedersi quale tutela possano utilizzare queste organizzazioni allorquando ritengano lesi i loro diritti sindacali.

La risposta pare certa per quanto concerne la possibilità di avvalersi del rimedio ordinario, ovvero quello previsto dall'art. 414 c.p.c..

Meno pacifico può essere il ricorso allo strumento processuale che, nella specie, le organizzazioni ricorrenti hanno scelto.

Il problema è, anzitutto, di natura letterale: la norma, invero, parla di "datore di lavoro", figura che, certamente non si rinviene nell'ambito di un rapporto in cui il lavoratore è un prestatore d'opera occasionale e non un lavoratore subordinato.

Ciò posto, si potrebbe obiettare che, mentre l'art 414 c.p.c. non riserva la propria operatività a determinate ipotesi soggettive, la lettera dell'art. 28 St. Lav., invece, pare delimitare la sua sfera di applicazione alle condotte antisindacali poste in essere da un datore di lavoro, quindi, nell'ambito di una subordinazione.

Se ciò è indubbio, occorre, tuttavia, considerare che la disposizione si colloca in un momento temporale e storico non recente e che, dal 1970, vi sono stati numerosi interventi legislativi, da ultimo l'art. 2, dlgs 81/15.

La norma recita così:

“A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalita' di esecuzione sono organizzate dal committente. Le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche qualora le modalita' di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali”.

La disposizione si colloca all'interno di una serie di interventi legislativi (decreti attuativi del JOB Act) con i quali si è inteso prendere consapevolezza delle numerose innovazioni, anche di carattere tecnologico che, negli ultimi anni, hanno caratterizzato il mondo del lavoro introducendo figure di lavoratori prima sconosciuti e forme di rapporti diversi da quelli tradizionali.

Riprendendo la disposizione in esame, laddove la stessa estende la disciplina del rapporto subordinato ai rapporti di collaborazione, l'estensione non può che riguardare ogni profilo, sia di carattere sostanziale che processuale.

Riduttivo sarebbe, invero, se il legislatore avesse riconosciuto ai collaboratori un diritto privo della possibilità di tutela.

A tale conclusione, si potrebbe replicare asserendo che i diritti estesi anche ai collaboratori potrebbero trovare sufficiente protezione attraverso la tutela ordinaria.

L'azione prevista dall'art. 28 st. lav. è uno strumento d'urgenza finalizzato ad offrire alle associazioni sindacali un rimedio immediato, quindi diverso da quello di cui all'art. 414 c.p.c..

Ciò premesso, non si ritiene che l'espressa menzione del datore di lavoro, di cui al citato art. 28, costituisca argomento sufficiente per sottrarre alle organizzazioni, che operano nell'ambito di rapporti di collaborazione, la tutela d'urgenza.

Questo proprio in forza del disposto di cui all'art. 2 dlgs 81/15 ed alla sua estensione alle forme di collaborazione nelle quali, è pacifico, la controparte del prestatore non è denominato datore di lavoro.

Sulla base di quanto detto, si ritiene di dissentire dal precedente giurisprudenziale citato dalla difesa resistente che, al contrario, circoscrive l'area di applicazione alle sole norme sostanziali, escludendo quelle processuali, quali l'art. 28 St. Lav.

Si tratta, invero, di una delimitazione che non si ritiene di poter rinvenire nella norma e che creerebbe delle distorsioni e distonie nel sistema.

Non pare poi possa essere messa in dubbio la possibilità di ricondurre il rapporto tra *... e gli shoppers* nell'ambito delle collaborazioni previste dall'art. 2.

Ed, invero, si tratta di prestazioni *prevalentemente personali, continuative e le cui modalita' di esecuzione sono organizzate dal committente mediante piattaforme anche digitali.*

Le allegazioni di parte, non contestate, consentono, invero, il riscontro di tali elementi.

Per tutto quanto sopra, la prima eccezione risulta superata.

Quanto alla seconda, ovvero al fatto che il sig. [redacted] avrebbe agito quale presidente [redacted] e non quale Presidente del Consiglio di Amministrazione di [redacted], l'eccezione risulta infondata e superabile sol che si leggano le prime battute del messaggio laddove il predetto si presenta nella sua duplice veste.

Posizione che ripete in più occasioni nel corso del messaggio, mentre ad un certo punto ("Mi stacco un attimo da presidente di [redacted] e parlo di [redacted] (di cui sono amministratore...");, sveste i panni del Presidente di [redacted], per parlare agli shopper solo quale Presidente del Consiglio di Amministrazione di [redacted], quindi in veste di controparte contrattuale del rapporto lavorativo con i prestatori d'opera..

Infine, va disattesa anche l'ultima eccezione preliminare, con cui si nega la legittimazione e/o interesse ad agire delle organizzazioni ricorrenti in quanto, volutamente e deliberatamente, si sono ritirate dalle trattative contrattuali, rifiutando la firma del CCNL.

Ed, invero, ciò che le stesse lamentano non è già il fatto di non essere parti dell'accordo collettivo, ma l'ingerenza del sig. [redacted], che è intervenuto nei rapporti tra shopper ed associazioni sindacali, cercando di indirizzare le scelte sindacali dei lavoratori verso un determinato sindacato e così ledendo il principio del pluralismo sindacale.

Superate le eccezioni preliminari, occorre ora passare al merito.

Riprendendo il contenuto del messaggio diffuso il 24 gennaio 2021 sulla piattaforma digitale in uso agli shoppers di [redacted], si ritiene che le doglianze dei ricorrenti siano fondate.

Il messaggio diffuso dal sig. [redacted] si inserisce nell'ambito del naturale conflitto sindacale e, a prescindere dalle finalità, si sostanzia in un intervento che sovverte gli equilibri tra organizzazioni sindacali, ma soprattutto rompe la necessaria distanza che ogni imprenditore deve avere nei confronti della organizzazioni sindacali dei lavoratori.

Pur dovendo dare atto delle motivazioni di tale intervento, motivazioni che emergono leggendo i precedenti messaggi che ricostruiscono la storia delle trattative contrattuali e che attengono alla decisione delle sigle oggi ricorrenti di recedere dalla firma, comunque il messaggio divulgato dal sig. [redacted], nella sua duplice veste, laddove invita gli shoppers ad aderire alla neo costituita [redacted], rappresenta un'indebita ingerenza del datore di lavoro nel campo della libertà sindacale e del necessario conflitto tra organizzazioni.

Questo il passaggio del messaggio nel quale l'intervento si fa più pregnante:

Le sigle rappresentative si sono sfilate; oggi tutti dicono che sono interessati, ma sono gli stessi soggetti in cui abbiamo parlato per mesi e che oggi rischiano, con il loro atteggiamento, di mettere in una situazione di sofferenza noi e voi.

C'è una nuova associazione di shopper (si chiama [redacted]) che vuole veicolare il consenso raccolto intorno all'accordo del 30 dicembre 2020 e sottoscrivere l'accordo nazionale che era stato condiviso e che è il risultato di una trattativa sindacale durata mesi, anche se con interlocutori diversi, e da ultimo proseguita e conclusa con [redacted].

Noi siamo disponibili a sottoscrivere con [redacted], ma solo se ci rendiamo conto che questa associazione rappresenta effettivamente e pienamente la volontà degli shopper. [redacted] ci ha chiesto di condividere il link del loro sito internet, dove potete iscrivervi all'associazione se lo riterrete.

L'ingerenza del sig. [redacted] risulta vieppiù concreta e pregnante laddove, al fine di sollecitare gli shoppers all'adesione a [redacted], lo stesso sottolinea quali siano i rischi della mancata sottoscrizione dell'accordo sindacale.

In tali passaggi del messaggio, anzitutto, il suo ruolo di Presidente del [redacted] di [redacted] è ancor più marcato in quanto parla delle possibili ripercussioni, del mancato accordo, sulla società; inoltre, il suo invito agli shoppers assume una portata più cogente in quanto, nel rappresentare possibili scenari che potrebbero coinvolgere le sorti della società e, quindi, il singolo rapporto di lavoro, utilizza un argomento, certamente, incisivo che fa leva sul senso di responsabilità dei lavoratori.

Questo il passaggio:

"Mi stacco un attimo da presidente di [redacted] (di cui sono amministratore): noi a oggi ancora non produciamo un utile, come è normale per una azienda che esiste da 5 anni ed è cresciuta molto rapidamente; finora abbiamo sempre fatto ricorso al finanziamento esterno, ma il problema è che con questa incertezza e sull'economia in generale, diventa molto più difficile trovare investitori che mettano soldi nell'azienda. La verità è che a breve, se non troviamo una soluzione, saremo costretti a ridurre sempre più la nostra presenza sul mercato, sul territorio; la realtà delle altre aziende è in parte diverse (perché sono più piccole e hanno problemi diversi), ma anche loro condividono la necessità e l'urgenza di trovare un accordo per regolamentare il settore".

L'intervento del sig. [redacted] si pone in contrasto con il precetto di cui all'art. 17 St. Lav.

La norma vieta all'imprenditore di sostenere, con qualsiasi mezzo, le associazioni sindacali dei lavoratori.

Il messaggio del sig. [redacted], del quale vanno sottolineate anche le modalità (diffusione sulla piattaforma digitale in uso agli shoppers con il titolo "importante") si ritiene integri proprio la condotta che la norma sopra richiamata intende reprimere. La stessa, finalizzata a raccogliere le adesioni dei lavoratori ad una specifica associazione, viola altresì il disposto dell'art. 8 st. lav., ovvero il divieto di raccogliere informazioni sulle scelte sindacali.

Ed, invero, con il suo messaggio il sig. [redacted], non solo, indirizza i lavoratori verso una determinata associazione, ma veicolando le adesioni, di fatto consente all'imprenditore di conoscere chi tra gli shopper ha seguito le sue indicazioni e chi le ha rifiutate.

Per tutte le ragioni sopra esposte, l'intervento del sig. [redacted] del 24 gennaio 2021 integra una condotta antisindacale contrastabile con l'azione promossa.

Antisindacalità che, come già accennato, non si ritiene esclusa per il fatto che le stesse sigle oggi ricorrenti hanno, deliberatamente deciso di ritirarsi dalle trattative non sottoscrivendo il contratto alla cui conclusione era finalizzato il messaggio incriminato.

Ed, invero, il recesso dalle trattative rappresenta pur sempre una facoltà del contraente e, nello specifico, è espressione di libertà sindacale; ciò che non è consentito, invece, è che l'imprenditore intervenga veicolando i lavoratori nelle loro scelte e ciò lo faccia, non solo mettendo a disposizione gli strumenti aziendali, ma esponendosi in prima persona e prospettando i rischi di una scelta non conforme al suo invito.

Per le ragioni sopra illustrate il ricorso va accolto.

Quanto ai provvedimenti da adottare, deve essere ordinato alla società di cessare i comportamenti illegittimi e di rimuoverne gli effetti.

Più specificatamente, deve essere ordinato alla società di cancellare dalla piattaforma digitale il messaggio del 24 gennaio 2021 e di comunicare con le stesse modalità un video messaggio nel quale si dà conto dell'adozione del presente provvedimento con lettura della parte dispositiva, nonché la pubblicazione dell'intero provvedimento sul sito aziendale.

Tali provvedimenti, si ritiene, siano sufficienti a ripristinare la libertà sindacali e il confronto tra le varie associazioni.

P.Q.M.

Il Tribunale di Milano, così decide:

accerta e dichiara la natura antisindacale della condotta della convenuta denunciata con il presente ricorso e, specificatamente del messaggio diffuso dal sig. _____ il 24 gennaio 2021, per gli effetti;

ordina alla società convenuta di cessare le condotte qui denunciate;

ordina alla società convenuta di comunicare il presente provvedimento e di dare lettura del dispositivo a tutti gli shopper della società tramite un analogo video messaggio del suo amministratore con le stesse modalità del video in data 24 gennaio 2021;

ordina la pubblicazione dell'intero provvedimento nella pagina web aziendale _____ ;

condanna la società alla rifusione delle spese processuali che liquida in € 4000 oltre accessori di legge con distrazione in favore dei difensori antistatari.

Si comunichi.

Milano, 28 marzo 2021

Il Giudice
dott.ssa Sara Manuela Moglia

