



TRIBUNALE DI MILANO

Sezione Lavoro

Il giudice, Dott.ssa Maria Grazia Florio,
ha pronunciato il seguente

DECRETO EX ART 28 L. 300/70

nel procedimento per condotta antisindacale iscritto al N.
5313/2021 R.G. promosso da:

con l'avv. DE MARCHIS CARLO, l'avv. BORALI
MAURIZIO e l'avv. CONTI SILVIA

RICORRENTE

contro:

, con l'avv. GIOVATI ANTONIO

RESISTENTE

Il Giudice,

letti gli atti e i documenti di causa,

sentiti i procuratori delle parti,

a scioglimento della riserva assunta in data 28-7-2021,

osserva quanto segue.

Con ricorso ex art. 28 St. L.,

di Milano ha convenuto

in giudizio

per sentire dichiarare

antisindacale il comportamento tenuto dalla società, consistito
in:

"a) Divulgazione su social ad opera del legale rappresentante della convenuta di messaggi di disprezzo del sindacato, dei suoi rappresentanti e della sua azione accompagnati da giudizi offensivi e lesivi dell'onore e del decoro quali "idioti ", associazioni che "affossano il paese" con espresso invito a prendere a calci i suoi rappresentanti e membri tali da determinare una discriminazione di carattere sindacale senza che venga espressa una "presa di distanza" da parte della convenuta.

b) Agevolazione sostegno e promozione della organizzazione BCD United per i motivi di cui al ricorso in violazione dell'art. 17 stat. lav. con le modalità descritte.

c) *Predisposizione all'interno della piattaforma intranet aziendale di una raccolta di dati di carattere sindacale dei lavoratori e comunque su opinioni su fatti non rilevanti in violazione dell'art. 8 stat. lav. con acquisizione e trattamenti di informazioni da parte dei responsabili aziendali di dati afferenti opinioni su temi di carattere sindacale o comunque su aspetti vietati dalla norma dello statuto",*

chiedendo conseguentemente al Tribunale di

"2. Ordinare alla società convenuta di astenersi dal porre in essere tramite suoi rappresentanti dalle condotte descritte nonché di cessare tutte le forme di sostegno, promozione e agevolazione in favore dell'organizzazione ed in particolare ritenuta la violazione dell'art. 17 dello statuto dei lavoratori e in particolare:

Ordinare alla società convenuta di astenersi dall'agevolare la visualizzazione di default del link della nella pagina intranet aziendale unitamente ai messaggi di sostegno.

Ordinare alla società convenuta di astenersi dal raccogliere e /o trattare dati di carattere sindacale e comunque di informazioni in violazione dell'art. 8 stat. lav. dei propri lavoratori

Ordinare alla società di comunicare tramite il suo legale rappresentante il provvedimento a tutti i lavoratori della società tramite pubblicazione nella pagina Intranet aziendale del provvedimento adottato per una durata non inferiore ai trenta giorni nonché la sua pubblicazione su tre quotidiani di tiratura nazionale (Il Fatto quotidiano, La Repubblica e il Corriere della Sera) per la durata di 3 giorni con dimensione non inferiore a 1/4 della pagina.

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

3. Disporre in ogni caso ogni opportuno provvedimento al fine di rimuovere gli effetti della dichiarata condotta discriminatoria."

Con vittoria delle spese di lite, da distrarsi in favore dei procuratori antistatari.

Si è costituita ritualmente in giudizio chiedendo il rigetto delle avverse pretese.

Tanto premesso, nel merito si osserva quanto segue.

Secondo l'art. 17 della legge 20 maggio 1970 n. 300, "*è fatto divieto ai datori di lavoro ed alle associazioni di datori di lavoro di costituire o sostenere, con mezzi finanziari o altrimenti, associazioni sindacali di lavoratori.*"

La norma assume portata generale rispetto all'individuazione dei possibili mezzi di supporto alle associazioni sindacali da parte dei datori di lavoro, ed è dunque suscettibile di vasta applicazione nella casistica concreta dei comportamenti potenzialmente antisindacali.

In via interpretativa, può infatti desumersi come la natura antisindacale di una condotta non sia individuabile in base a caratteristiche strutturali costanti ed invariate, bensì analizzando di volta in volta l'idoneità del comportamento a ledere gli interessi collettivi di cui l'organizzazione sindacale è portatrice.

Tanto detto sul piano oggettivo, per quanto riguarda l'elemento soggettivo non appare necessario l'accertamento in concreto di uno specifico intento lesivo: ciò in quanto la portata discriminatoria di una condotta antisindacale opera *ex se*, rilevando oggettivamente. Può dunque sorgere l'esigenza di una tutela della libertà sindacale anche in relazione ad un errore del datore di lavoro in merito alla lesività della propria condotta.

L'antisindacalità può configurarsi anche nel caso in cui il datore di lavoro ponga in essere comportamenti in sé leciti, quando questi presentino i caratteri dell'abuso del diritto, essendo indirizzati a fini diversi da quelli tutelati *ex lege*. Così, con riferimento all'offensività dei messaggi diffusi tramite *social network* dal legale rappresentante della convenuta, i Tweet riportati non rappresentano una mera manifestazione del pensiero, ma sono allo stesso tempo espressione di una diretta ostilità nei confronti delle organizzazioni sindacali, fra le quali senza dubbio la parte ricorrente.

Analogamente, costituisce comportamento antisindacale, per contrarietà al divieto di discriminazione di cui agli artt. 15 e 16 S.L., nonché ai principi di correttezza e buona fede, la decisione unilaterale del datore di lavoro di concedere ad un particolare sindacato un trattamento di miglior favore rispetto a quello contrattualmente previsto.

Applicando tali principi, si è affermato che *"In tema di sindacati di comodo, la norma dell'art. 17 della legge n. 300 del 1970 intende vietare - a difesa del diritto di associazione sindacale garantito dall'art. 14 della stessa legge - atti del datore di lavoro destinati a provocare l'assoggettamento di un sindacato alla volontà padronale, sia costituendolo, o favorendone la costituzione, sia sostenendolo con mezzi finanziari o altrimenti, ivi compresa la discriminatoria attribuzione di particolari privilegi non giustificata dalla forza contrattuale del sindacato beneficiario; tale norma, pertanto, non esclude la legittimità di clausole della contrattazione collettiva che impongano al datore di lavoro un'erogazione in favore di organizzazione sindacale la cui azione risulti - in base alla valutazione del giudice del merito - non fatta oggetto di limiti o condizionamenti da parte del datore di lavoro o, comunque, indipendente da essi."* (cfr. CdA di Milano, sez. L, 18.3.2021).

Tanto premesso in via generale, nel caso di specie si osserva quanto segue.

La convenuta ha consentito l'inserimento, nella pagina di accesso del sito intranet aziendale, di un *link* di richiamo al gruppo

contestandone la natura sindacale e rappresentando che tale gruppo avrebbe come solo scopo la costituzione di un canale di dialogo fra i lavoratori aderenti ed il datore di lavoro.

Questo elemento va letto congiuntamente alle comunicazioni aziendali diffuse a tutti i lavoratori, le quali nel proprio contenuto mostrano il significato di chiaro *endorsement* al gruppo

Si pensi, in via esemplificativa, alla comunicazione del 7.4.2021, dove il punto 4 va letto unitamente al punto 5: *"4. Il rappresentante di tale gruppo potrà essere invitato*

dall'azienda alle riunioni periodiche con le altre rappresentanze sindacali ... 5. ... fino a quando il gruppo che rappresenta avrà un numero di aderenti significativo." Ciò è pure confermato dalla comunicazione inviata dalla responsabile HR della convenuta: "Solo dopo aver verificato l'effettiva adesione di un congruo numero di partecipanti, verrà ufficializzato il "gruppo" e la sezione creata verrà "ceduta" in utilizzo al Rappresentante eletto per le comunicazioni agli aderenti e a tutti i dipendenti."

Oltre agli elementi appena esposti, nelle comunicazioni dell'azienda si prevede espressamente che il datore di lavoro si propone come portatore degli interessi del gruppo nell'ambito dei confronti con le OO.SS, in tal modo scavalcando i limiti legali delle prerogative sindacali previste dallo Statuto dei Lavoratori. E' pacifico, infatti, che non abbia diritto di partecipare alle trattative, elemento fortemente divergente dal messaggio del legale rappresentante della società: "Sarà quindi direttamente l'azienda a tenere in considerazione le preferenze e volontà del Gruppo durante le discussioni con le rappresentanze sindacali".

Ne discende come la condotta di parte convenuta appena analizzata debba essere valutata come oggettivamente discriminatoria, poiché idonea ad incidere negativamente sulla libertà del sindacato e sulla sua capacità di negoziazione, minandone la credibilità e l'immagine anche sotto il profilo della forza aggregativa in termini di acquisizione di nuovi consensi.

*

Va invece respinto il ricorso sotto il profilo della violazione dell'art. 8 St. L.. Sul punto, appare arduo ritenere che chi non si unisca tramite la intranet a a contrario, possa essere ritenuto iscritto o meno ad una specifica organizzazione sindacale.

Non è peraltro chiaro, in proposito, quali dati di carattere sindacale sarebbero stati raccolti tramite il "tasto di adesione", posto che i lavoratori non aderenti potrebbero in ipotesi anche non appartenere ad alcuna organizzazione sindacale (e del pari non

sarebbe automaticamente esclusa, per i lavoratori aderenti, l'associazione ad un sindacato).

P.Q.M.

Il Giudice,

visto l'art. 28 St. L.:

- accerta e dichiara l'antisindacalità della condotta di
consistita nella divulgazione tramite *social network* di messaggi di disprezzo del sindacato ad opera del legale rappresentante della convenuta, e nell'agevolazione e promozione della organizzazione
- ordina a la cessazione dei predetti comportamenti e di qualunque condotta, in qualsiasi forma, tale da costituire violazione dell'art. 17 St. L.;
- ordina la pubblicazione del presente decreto nella pagina di accesso della intranet aziendale per una durata non inferiore a trenta giorni, e sul Corriere della Sera per la durata di 3 giorni dalla data di deposito;
- rigetta nel resto il ricorso;
- condanna la società convenuta al pagamento delle spese di lite in favore della parte ricorrente, liquidate in euro 3.000,00 oltre accessori come per legge, da distrarsi in favore dei procuratori antistatari.

Decreto provvisoriamente esecutivo.

Milano, 11.8.2021

Il Giudice

(dr.ssa Maria Grazia Florio)