



LaBoUR & Law Issues
Rights | Identity | Rules | Equality

**Condotta antisindacale
e collaborazioni autonome:
tre decreti a confronto**

ANNAMARIA DONINI
Università di Genova

vol. 7, no. 1, 2021

ISSN: 2421-2695





Condotta antisindacale e collaborazioni autonome: tre decreti a confronto

ANNAMARIA DONINI

Università di Genova

Ricercatrice di Diritto del Lavoro

annamaria.donini@unige.it

ABSTRACT

The paper addresses the issue of the current ability of art. 28 Workers' Statute to safeguard the constitutional rights involved in industrial action. The analysis starts from three decisions of the Court of Florence, Milan and Bologna concerning digital platforms' conducts that the Trade Unions considered harmful to the freedom of association and to collective bargaining. Particular attention is also given to the legitimacy of Trade Unions to take legal action under art. 28 when the anti-union conduct affects autonomous workers (especially riders and shoppers).

Keywords: art. 28, act. n. 300/1970; digital platforms; riders; shoppers; freedom of association; collective bargaining.

<https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/13180>

Condotta antisindacale e collaborazioni autonome: tre decreti a confronto

SOMMARIO: 1. La tutela collettiva dei lavoratori delle piattaforme digitali e il campo di applicazione dell'art. 28 St. lav. – 2. I provvedimenti a confronto. – 3. L'accertamento della natura del rapporto di lavoro e la legittimazione attiva e passiva. – 4. Una diversa soluzione al problema.

1. La tutela collettiva dei lavoratori delle piattaforme digitali e il campo di applicazione dell'art. 28 St. lav.

Il sostegno all'attuazione dei principi costituzionali coinvolti nelle relazioni sindacali realizzata dall'art. 28 St. lav. ha contribuito in maniera rilevante a rendere credibile il programma statutario e a garantire la sua sopravvivenza nel tempo. Alcune recenti vicende giudiziarie, tuttavia, inducono a riconsiderare il tasso di effettività della norma negli attuali scenari economico-produttivi rispetto all'obiettivo di presidiare la regolarità del conflitto industriale a fronte di azioni capaci di pregiudicarlo.

Non è un caso che tali controversie abbiano riguardato il lavoro attraverso piattaforme digitali. Sul piano giuridico e su quello dei rapporti di fatto tra le parti, le forme organizzative adottate dalle piattaforme digitali esprimono infatti alcune delle tendenze più significative dei modelli odierni di organizzazione del lavoro: la frammentazione delle linee di produzione, l'estrema sostituibilità della manodopera, la mancanza di garanzie in merito alla quantità di lavoro disponibile e di conseguenza alla retribuzione e l'emersione di dinamiche concorrenziali tra i prestatori. Tutto ciò produce tensioni non solo sulla fattispecie della subordinazione, ma anche sul terreno della capacità dell'art. 28 St. lav. di salvaguardare lo spazio riconosciuto all'azione sindacale (libertà, azione sindacale, sciopero).

Con riguardo ai lavoratori delle piattaforme impegnati nel settore delle consegne a domicilio, la tutela collettiva ha percorso itinerari peculiari e si è espressa attraverso l'affermazione di strutture di sindacalismo “di base” o “informale” prive di natura associativa (rete *Riders por derechos*) ma dalla significativa capacità rappresentativa e di mobilitazione. Le associazioni sindacali tradizionali hanno in seguito condiviso le rivendicazioni emerse da questi gruppi sindacali “spontanei”, partecipando agli scioperi e alle faticose (e

spesso infruttuose) trattative per la stipula dei contratti collettivi, nonché ai momenti di confronto istituzionale⁽¹⁾.

Non è tuttavia scontato, come testimoniano gli esiti dei procedimenti a cui è dedicato questo commento, che lavoratori delle piattaforme e sindacati possano beneficiare della protezione offerta dall'art. 28 St. lav. La questione si colloca all'interno del problema, di più ampia portata, relativo alla possibilità di estendere le norme dello Statuto, in particolare quelle attributive di diritti e prerogative sindacali, all'area del lavoro non subordinato⁽²⁾.

È noto che la Corte costituzionale, pochi anni dopo l'entrata in vigore dello Statuto, aveva riferito «le norme statutarie a tutela della libertà e dignità dei lavoratori e dell'esercizio delle libertà sindacali» a «tutti coloro che svolgono attività di lavoro subordinato» (C. cost. 8 luglio 1975, n. 189). Nel rigettare la questione di legittimità costituzionale in relazione agli artt. 14, 20, 27, e 28 St. lav., il Giudice delle leggi in seguito aveva affermato che lo strumento processuale volto a reprimere i comportamenti datoriali capaci di pregiudicare il diritto di svolgere attività sindacale costituisce una particolare forma di tutela «dettata con riguardo alla posizione dei lavoratori subordinati nell'organizzazione dell'impresa, in funzione del fatto che essi prestano con continuità la loro opera all'interno di una comunità organizzata di lavoro, caratterizzata da vincoli di dipendenza e subordinazione» (C. cost. 17 dicembre 1975, n. 241). La vicenda all'origine del giudizio di costituzionalità riguardava il Sindacato Ausiliari del Totocalcio a cui la Direzione di Genova del Coni-Totocalcio aveva negato l'autorizzazione allo svolgimento di un'assemblea sindacale. Il lavoro degli ausiliari del Coni presenta somiglianze rilevanti con gli odierni modelli *on demand*, tanto che l'argomentazione cui ricorre la Corte costituzionale si sostanzia nel fatto che i diritti di attività sindacale non competono a chi non sia inserito in maniera permanente nell'organizzazione aziendale ma sia invitato di volta in volta a prestare la propria opera, «senza obbligo di presentarsi al lavoro né sanzioni per l'ingiustificata assenza, e quindi

⁽¹⁾ La nascita del sindacalismo dei *riders* e le ragioni della scelta di questa forma aggregativa si possono leggere in G. Pacella, *Le piattaforme di food delivery in Italia: un'indagine sulla nascita delle relazioni industriali nel settore*, in *LLI*, 2019, 2, 179 ss.; M. Marrone, *Rights against the machine! Food delivery, piattaforme digitali e sindacalismo informale: il caso Riders Union Bologna*, *LLI*, 2019, 1, I.3 e anche Id., *Rights against the machine! Il lavoro digitale e le lotte dei riders*, Mimesis, 2021; L. Cini - B. Goldman, *Dal controllo alla mobilitazione. Le lotte dei ciclotattori e dei facchini della logistica in Italia*, *LLI*, 2020, 1, 4 ss.

⁽²⁾ Nel fascicolo di LD dedicato all'anniversario dello Statuto, v. F. Di Noia, *Sul campo di applicazione dello Statuto: nello specchio di Dorian Gray*, *LD*, 2020, 4, 697 ss. Sui limiti di effettività dell'art. 28 St. lav., M. Falsone, *Tecnica rimediata e art. 28 dello Statuto dei lavoratori*, *LD*, 2017, 3-4, 565 ss.

anche senza la possibilità per l'ente di contare stabilmente sulle [sue] prestazioni».

Interpreti e giudici, d'altra parte, hanno dovuto confrontarsi con la formulazione letterale dell'art. 28 che individua nel "datore di lavoro" il soggetto responsabile dei comportamenti antisindacali e il destinatario della condanna. La valorizzazione di questo aspetto ha portato ad escludere la configurabilità di condotte antisindacali poste in essere dalle associazioni dei datori⁽³⁾, oppure dagli organismi sindacali in caso di inadeguata rappresentanza degli interessi dei lavoratori⁽⁴⁾. In altre controversie, è stato ritenuto che il riferimento letterale al datore di lavoro quale legittimato passivo fosse in grado di limitare il raggio di azione dell'art. 28 St. lav. ai soli comportamenti implicanti un effetto limitativo dei diritti sindacali dei lavoratori subordinati⁽⁵⁾.

Nel solco di una rinnovata propensione del sindacato a fare del ricorso in giudizio un mezzo di lotta collettiva⁽⁶⁾, alcune organizzazioni sindacali di categoria hanno percorso la via dell'azione in giudizio per la tutela degli interessi collettivi dei lavoratori impegnati nel settore delle consegne a domicilio (di cibo

⁽³⁾ Opinione generalmente condivisa dalla giurisprudenza, si veda in merito G. Villani, *La condotta antisindacale, Aspetti processuali*, in C. Zoli (a cura di), *Le Fonti, Il diritto sindacale*, in F. Carinci (diretto da), *Diritto del lavoro. Commentario*, Utet, 2007, 544 ss.; ma ad esempio criticata da M.G. Garofalo, *Interessi collettivi e comportamento antisindacale dell'imprenditore*, Jovene, 1979, 64 ss.

⁽⁴⁾ Trattandosi di una «fattispecie di illecito per così dire unilaterale», R. Scognamiglio, *Condotta antisindacale, I. Disciplina sostanziale, Enc. giur.*, VIII, 1988, 3. V. anche U. Romagnoli, sub art. 28, in *Statuto dei diritti dei lavoratori*, Zanichelli-II Foro Italiano, 1972, 416 s. e Cass. 25 luglio 1984, n. 4381, *FI Rep*, 1984, voce "Sindacati", 148. Per una lettura del *duty of fair representation* del sindacato in relazione al livello di istituzionalizzazione del sistema di relazioni sindacali, M. Barbieri, *Conflitti di interessi e interessi in conflitto nel diritto del lavoro*, in R. Sacchi (a cura di), *Conflitto di interesse e interessi in conflitto in una prospettiva interdisciplinare*, Giuffrè, 2020, 516 ss.

⁽⁵⁾ In particolare, la nota vicenda decisa da Cass. 24 settembre 2015, n. 18975, *DJ*, che ha negato la possibilità di ricorrere all'art. 28 St. lav. per la lesione dei diritti sindacali dei medici collaboratori coordinati e continuativi, essendo impossibile individuare un datore di lavoro; Cass. 19 marzo 1986, n. 1914, *DJ* ritiene inammissibile l'azione da parte di un sindacato che rappresenti promiscuamente agenti autonomi e agenti parasubordinati, ma lascia tuttavia intendere che l'esito potrebbe essere diverso se il sindacato rappresentasse solo gli agenti parasubordinati. Si segnala altresì Cass. 1° aprile 2005, n. 6820, *DJ* che ha escluso che il committente possa rispondere della condotta antisindacale posta in essere dall'appaltatore.

⁽⁶⁾ Si vedano le analisi di O. Razzolini, *Azione sindacale e tutela giurisdizionale*, Franco Angeli, 2018, in part. 83 ss.; A. Lassandari, *L'azione giudiziale come forma di autotutela collettiva*, *LD*, 2014, 3-4, 314 ss. e i contributi contenuti in *Sindacato e processo (a cinquant'anni dallo Statuto dei lavoratori)*, a cura di O. Razzolini - S. Varva - M. Vitaletti, *GC.com*, 2020. Per l'uso strategico delle azioni in giudizio negli anni '70, v. i due volumi di T. Treu, *Sindacato e magistratura nei conflitti di lavoro. I. L'uso politico dello Statuto dei lavoratori; II. Lo Statuto de lavoratori. Prassi sindacali e motivazioni dei giudici*, Zanichelli, 1975- 1976.

o di beni) organizzate dalle piattaforme digitali, non ritenendo ostativa la natura non subordinata dei rapporti di lavoro coinvolti. Alcuni organismi locali delle federazioni nazionali di categoria operanti nel settore terziario e commercio (Filcams Commercio, alberghi, mense e servizi; UilTucs Terziario, turismo, commercio, servizi), trasporto (Filt) e a tutela del lavoro atipico anche non subordinato (Nidil, UilTemp), hanno agito in giudizio con il procedimento *ex art. 28 St. lav.* per la repressione di alcune situazioni ritenute lesive del libero esercizio dell'autotutela collettiva (Trib. Firenze, 9 febbraio 2021; Trib. Milano, 28 marzo 2021; Trib. Bologna, 14 aprile 2021)⁽⁷⁾.

2. I provvedimenti a confronto

Le vicende esaminate nelle pronunce di Firenze, Milano e Bologna consentono di gettare uno sguardo su diversi aspetti delle relazioni sindacali nel settore del lavoro organizzato dalle piattaforme digitali – i problemi di rappresentatività degli organismi sindacali, le difficoltà nella conclusione di accordi collettivi, l'azione sussidiaria svolta dai contratti di settori affini, il rapporto tra azione normativa di origine legislativa e di matrice negoziale –, ma si estendono anche a problematiche tradizionali delle relazioni industriali, come la reazione dell'ordinamento a fronte del sostegno al sindacato da parte degli imprenditori o delle loro associazioni.

Il Tribunale fiorentino deve verificare la liceità della condotta di una nota società di consegna di cibo a domicilio che aveva imposto ai propri *riders* l'accettazione delle condizioni previste dal "Ccnl riders" firmato il 15 settembre 2020 da Assodelivery e Ugl, pena la cessazione dei rapporti di collaborazione autonoma. Secondo gli organismi operanti nella provincia di Firenze di Nidil, Filt e Filcams Cgil, la società avrebbe violato gli obblighi di consultazione e informazione in merito alle decisioni organizzative capaci di coinvolgere la generalità dei lavoratori, al contempo compromettendo il ruolo e l'immagine delle organizzazioni sindacali. Da quanto riportato nel provvedimento, la contestazione del sindacato si articola attorno al possibile contrasto con l'art. 17 St. lav. dei rapporti tra Assodelivery e Ugl e al conseguente *vulnus* di rappresentatività che colpirebbe l'accordo collettivo da questi concluso.

⁽⁷⁾ Il testo dei decreti è inserito alla fine del commento. Si segnalano altresì i provvedimenti originati dai ricorsi degli organismi locali delle medesime Federazioni aventi ad oggetto l'accertamento della discriminazione sindacale "per convinzioni personali": Trib. Bologna, 31 dicembre 2020 e Trib. Palermo, 12 aprile 2021. Alla discriminazione sindacale su base algoritmica accertata dal Trib. Bologna è dedicata la sezione Idee di questo fascicolo.

Il Tribunale di Milano e il Tribunale di Bologna sono invece chiamati a pronunciarsi sulla medesima vicenda⁽⁸⁾. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione di una società che si occupa di spesa per conto terzi aveva cercato di indurre i lavoratori, con un accorato videomessaggio, ad aderire al sindacato Unione Shopper Italia. Tale sindacato si era mostrato disponibile a firmare il contratto collettivo, frutto di una lunga e articolata trattativa svolta inizialmente con le organizzazioni sindacali di categoria riconducibili a Cgil, Cisl e Uil e poi proseguita solo con Fisascat – Cisl, dopo che quest'ultima aveva deciso di non firmare. La sollecitazione ad aderire al sindacato, per esplicita ammissione del Presidente, era motivata dal fatto che soltanto con l'applicazione di quel contratto collettivo la società sarebbe potuta rimanere competitiva sul mercato. In questo caso, secondo le organizzazioni sindacali ricorrenti davanti ai due Tribunali (organismi locali delle associazioni di categoria di Cgil e Uil e non di Cisl), la sponsorizzazione di un sindacato da parte dell'imprenditore sarebbe in diretto contrasto con l'art. 17 St. lav., e la richiesta effettuata ai lavoratori avrebbe potuto rendere noto alla società il loro orientamento sindacale in violazione dell'art. 8 St. lav.

Atteso che i *riders* e gli *shoppers* non sono inquadrati come lavoratori dipendenti ma qualificati come collaboratori coordinati e continuativi o lavoratori autonomi occasionali, i giudici hanno dovuto dapprima sottoporre a verifica la possibilità di ricorrere allo strumento processuale dell'art. 28 St. lav. quando «l'asserita antisindacalità si ponga all'interno di un rapporto non riconducibile nell'alveo della subordinazione» (così, Trib. di Milano). I Tribunali di Milano e di Bologna sono giunti a occuparsi, con esiti opposti⁽⁹⁾, della contestata lesione della libertà e attività sindacale, mentre il Tribunale di Firenze ha respinto il ricorso in accoglimento della questione pregiudiziale sollevata dalla società resistente in merito alla non utilizzabilità del procedimento *ex art. 28, St. lav.* a tutela dei diritti di libertà sindacale dei lavoratori autonomi.

Il Trib. di Firenze aderisce alla teoria che rinviene nell'art. 28 una norma di natura processuale⁽¹⁰⁾, capace di attribuire la legittimazione attiva a soggetti

⁽⁸⁾ Tanto che il Trib. Bologna deve pronunciarsi sull'eccezione di litispendenza sollevata dalla società resistente: nel decreto è evidenziata la permanenza dell'interesse delle associazioni ricorrenti alla decisione «trattandosi di organizzazioni sindacali territorialmente diverse, ed essendo connaturale al tipo di ricorso, per l'efficacia dei provvedimenti limitati alla condotta realizzata nel territorio di competenza, che si possano avere valutazioni diverse e, quindi, un contrasto giurisprudenziale».

⁽⁹⁾ Il Trib. di Milano accerta e dichiara la natura antisindacale della condotta denunciata e specificatamente del messaggio diffuso dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, mentre il Trib. di Bologna respinge il ricorso.

⁽¹⁰⁾ Sul punto, in senso critico, v. *infra*, § 3 e le note 19 e 20.

che altrimenti ne sarebbero privi, e di riconoscere quella passiva esclusivamente nei confronti del datore di lavoro. Le organizzazioni sindacali non avrebbero pertanto potuto attivare il procedimento di repressione della condotta antisindacale nei confronti di vicende che si svolgono entro il perimetro di rapporti di lavoro di natura autonoma⁽¹¹⁾. Il giudice ritiene decisiva, come già fecero le prime pronunce di merito sulla qualificazione dei rapporti di lavoro dei *riders*⁽¹²⁾, la mancanza di un obbligo in capo al prestatore di mettere a disposizione in maniera continuativa le proprie energie lavorative.

Anche il Trib. Milano, pur riconoscendo «profili di ingerenza da parte della società e, dall'altra parte, forti limiti nella libertà organizzativa degli *shopper*», concorda in merito all'impossibilità di ricorrere al procedimento *ex art. 28* quando i prestatori interessati dalla condotta antisindacale non siano lavoratori subordinati.

Tutti i provvedimenti affrontano in seconda battuta la possibilità di utilizzare il grimaldello dell'art. 2, d. lgs. n. 81/2015 per aprire le porte della tutela in giudizio dell'azione sindacale. Secondo il Trib. fiorentino, tale norma prevede un'estensione alle collaborazioni etero-organizzate della sola disciplina sostanziale, come si ricaverebbe dal fatto che il co. 2, lett. a) consente agli accordi collettivi di introdurre «discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo». Trattandosi di un *corpus* alternativo rispetto alla disciplina del rapporto di lavoro subordinato considerata nel co. 1, quest'ultima dovrebbe comprendere parallelamente le sole previsioni relative al trattamento economico e normativo. L'argomento ha il pregio di individuare una coerenza interna tra l'estensione della disciplina dell'art. 2, co. 1 e l'alternativa derogatoria dell'art. 2, co. 2, lett. a), ma si fonda su una selezione delle tutele applicabili al collaboratore etero-organizzato che non risulta giustificabile a fronte della formula ampia e generica del co. 1⁽¹³⁾.

⁽¹¹⁾ Viene invece rigettata l'eccezione preliminare relativa alla incompetenza territoriale, sulla base del fatto che è territorialmente competente il giudice del luogo in cui è stato commesso il comportamento denunciato (e non il luogo in cui è stato deliberato): la (pretesa) condotta antisindacale si è verificata in ogni luogo in cui i *riders* hanno ricevuto le comunicazioni relative al recesso dai contratti di collaborazione.

⁽¹²⁾ Trib. Torino, 7 maggio 2018, n. 778; Trib. Milano 10 settembre 2018, n. 1853; App. Torino, 11 gennaio 2019, n. 26 hanno ravvisato nell'assenza di obbligatorietà delle prestazioni un elemento incompatibile con la subordinazione; di diverso avviso il Trib. Palermo 24 novembre 2020, cfr. M. Barbieri, *Il luminoso futuro di un concetto antico: la subordinazione nell'esemplare sentenza di Palermo sui riders*, *LLI*, 2020, 2, R. 63 ss.

⁽¹³⁾ Per l'applicabilità dell'intera disciplina, O. Razzolini, *I confini tra subordinazione, collaborazioni etero-organizzate e lavoro autonomo coordinato: una rilettura*, *DRI*, 2020, 2, 367 anche per ulteriori riferimenti.

Secondo il Tribunale di Milano e il Tribunale di Bologna, che sul punto rinvia integralmente al primo, la disciplina indicata nell'art. 2, co. 1 comprende invece «ogni profilo sia di carattere sostanziale che processuale». Non può quindi essere sottratta alle organizzazioni sindacali ricorrenti la tutela sommaria offerta dall'art. 28 St. lav., a maggior ragione in virtù delle specifiche caratteristiche di immediatezza di tale procedimento.

3. L'accertamento della natura dei rapporti di lavoro e la legittimazione attiva e passiva

L'esperibilità del procedimento per la repressione della condotta antisindacale viene analizzata sia dalla prospettiva della legittimazione attiva delle organizzazioni sindacali, che da quella della legittimazione passiva del datore, ma in entrambi i casi il punto su cui si concentra l'analisi è la qualificazione dei rapporti di lavoro. Il presupposto di tale convergenza si rinviene nel fatto che, secondo i giudici, lo strumento processuale speciale dell'art. 28 St. lav. è destinato alle condotte antisindacali che si manifestano nell'ambito dell'area del lavoro subordinato.

Assume pertanto un'importanza centrale verificare se il giudice possa accertare preliminarmente la natura dei rapporti di lavoro. Il Tribunale di Milano, pur escludendo la subordinazione degli *shoppers*, «peraltro non chiesta dai ricorrenti», ha ritenuto che gli elementi addotti fossero sufficienti a provare la natura etero-organizzata delle collaborazioni⁽¹⁴⁾ e per questa strada ha ritenuto che l'associazione ricorrente fosse legittimata ad agire. Al contrario, secondo il Trib. Firenze, la natura autonoma delle prestazioni dei *riders* ricavabile dalle allegazioni prodotte in giudizio priverebbe le organizzazioni sindacali della legittimazione attiva.

Al di là del diverso esito, quel che importa sottolineare è che i giudici, in entrambi i casi, hanno verificato la natura dei rapporti di lavoro che le organizzazioni sindacali assumevano essere colpiti dalla condotta antisindacale soltanto sulla base delle allegazioni delle parti, ritenendo l'acquisizione di prove costituente incompatibile con la sommarietà delle informazioni che trovano ingresso nel procedimento *ex art. 28 St. lav.*

Tale ravvisata incompatibilità può tuttavia essere messa in discussione. Deve a tal proposito rammentarsi che l'art. 1, l. n. 847/1977 ha superato i dubbi sorti dopo l'emanazione dello Statuto in merito all'applicabilità del rito del

⁽¹⁴⁾ Il Tribunale di Bologna rinvia anche per questo aspetto alla pronuncia meneghina.

lavoro al procedimento *ex art.* 28 prevedendo che si osservino le disposizioni introdotte dalla l. n. 533/1973 che siano «applicabili», ferme restando le previsioni del procedimento speciale. L'acquisizione delle prove costituenti necessarie per l'accertamento della condotta datoriale, su istanza delle parti ma anche d'ufficio ai sensi dell'art. 421 cpc, è pertanto possibile ove non sia in contrasto con la natura sommaria del procedimento, necessaria per garantire una tutela tempestiva degli interessi invocati in giudizio⁽¹⁵⁾. Si può dunque ritenere che, al fine di garantire la celerità della decisione e sempre nel rispetto del contraddittorio, il giudice disponga di ampia discrezionalità nella scelta delle prove da assumere ⁽¹⁶⁾.

Il Trib. Milano ha invece ritenuto di non ampliare l'istruttoria e, sulla base delle sole allegazioni prodotte dalle parti, ha ricondotto nel solco dell'art. 2, d. lgs. n. 81/2015 i rapporti di lavoro interessati dal comportamento antisindacale contestato. Il decreto è stato accolto con favore da chi ritiene che, nel mutato scenario economico-produttivo, in mancanza di un'interpretazione «estensiva e adeguatrice» in lettura combinata con l'art. 2, d. lgs. n. 81/2015, l'art. 28 St. lav. presenti profili di incostituzionalità nella parte in cui non contempla come soggetto attivo anche il committente che organizza il lavoro dei propri collaboratori⁽¹⁷⁾. In effetti, la limitazione all'area del lavoro subordinato dello specifico strumento di tutela per la libertà sindacale può risultare irragionevole, se letta alla luce della scelta legislativa di estendere l'area di applicazione dello statuto giuridico destinato alla subordinazione anche a una porzione delle collaborazioni autonome personali e continuative.

Il principale limite dell'operazione effettuata dal Tribunale di Milano consiste nella diversità tra il titolare della legittimazione attiva ad agire *ex art.* 28 (l'organizzazione sindacale selezionata sulla base della capacità di esprimere

⁽¹⁵⁾ «Se un'istruttoria ordinaria è senz'altro incompatibile con il carattere sommario del procedimento, ciò non implica che la natura antisindacale della condotta debba apparire evidente ed incontestabile “*prima facie*”: le indagini potranno anche assumere, ove le circostanze lo richiedano, una notevole complessità, dirette come sono [...] sovente a ricostruire il “clima” del luogo di lavoro», R. Vaccarella, *Il procedimento di repressione della condotta antisindacale*, Franco Angeli, 1977, 164 s. e adesivamente E. Silvestri - M. Taruffo, *Condotta antisindacale, II. Procedimento di repressione della condotta antisindacale, Enc. giur.*, VIII, 1988, 7.

⁽¹⁶⁾ V. Colesanti, *Principio del contraddittorio e procedimenti speciali*, RDP, 1975, 577ss. Si potrebbe altresì valutare la compatibilità con il procedimento *ex art.* 28 St. lav. di un accertamento *incidenter tantum* in via pregiudiziale (*ex art.* 34 cpc) della natura dei rapporti di lavoro, purchè privo di efficacia di giudicato.

⁽¹⁷⁾ Così F. Martelloni, *Un giudice disarmato “i cavalieri della pandemia”*: niente condotta antisindacale per le piattaforme di food-delivery, in nota a Trib. Firenze, 9 febbraio 2021, RIDL, 2021, II, in part. 141, ravvisa una situazione di incostituzionalità sopravvenuta, simile a quella riscontrata dalla C. cost. 3 luglio 2013, n. 231 in riferimento all'art. 19 St. lav.

interessi collettivi) e il soggetto a cui l'art. 2, d. lgs. n. 81/2015 assegna tutele (il singolo prestatore di lavoro). L'autorevole avallo della Corte di Cassazione alla teoria che considera l'art. 2, d. lgs. n. 81/2015 come una norma cd. "di disciplina", volta ad assicurare la protezione garantita nell'area della subordinazione a lavoratori autonomi ritenuti meritevoli di tutela omogenea⁽¹⁸⁾, non pare in questo caso risolutivo.

Per sostenere che nell'ambito della disciplina menzionata dall'art. 2, d. lgs. n. 81/2015 rientri anche il procedimento per la repressione della condotta antisindacale, si deve anzitutto ammettere che l'art. 28 St. lav. sia capace di creare, rafforzare o specificare le posizioni giuridiche collegate ai tre beni protetti⁽¹⁹⁾, tanto da fornire indicazioni prescrittive per le condotte del datore di lavoro, le quali saranno suscettibili di essere estese anche ai committenti che organizzino le prestazioni dei collaboratori non subordinati. Solo se si assume che l'art. 28 sia capace di orientare le condotte consentite e vietate all'interno del conflitto industriale⁽²⁰⁾, i diritti specularmente derivanti, patrimonio autonomo delle organizzazioni sindacali o riflesso dei diritti individuali dei prestatori, potranno costituire una componente della disciplina del rapporto di lavoro che l'art. 2 attribuisce ai collaboratori etero-organizzati⁽²¹⁾. Va tuttavia segnalato il rischio che la portata del ragionamento sia ridotta alle sole ipotesi in cui si riscontri un'effettiva plurioffensività del comportamento antisindacale, ossia alle

⁽¹⁸⁾ Cass. 24 gennaio 2010, n. 1633, *RIDL*, 2020, II, 76 ss., nt M.T. Carinci; *DRI*, 2020, 1, 145, nt. Santoro Passarelli; *DRI*, 2020, 2, 499, nt. Proia.

⁽¹⁹⁾ Assegnando così alla norma una funzione anche sostanziale, si veda M.G. Garofalo, *Interessi collettivi e comportamento antisindacale dell'imprenditore*, *op. cit.*, 51 ss.; 74 ss. Ma anche T. Treu, *Condotta antisindacale e atti discriminatori*, Franco Angeli, 1974, 16 ss. e 41 ss., Santoro Passarelli F., *Diritto soggettivo e interesse legittimo dei sindacati al rispetto della libertà sindacale nei luoghi di lavoro*, in Aa.Vv., *Studi in onore di Giuseppe Chiarelli*, Giuffrè, 1973, 678 ss.; C. Cecchella, *Coordinamento fra azione individuale e azione sindacale ex art. 28 dello Statuto dei lavoratori*, *RIDL*, 1984, I, 440 ss.

⁽²⁰⁾ Tra i commenti ai cinquant'anni dello Statuto, con diverse sfumature, G. A. Recchia, *La "bella giovinezza" dell'art. 28 dello Statuto dei lavoratori*, in *Sindacato e processo (a cinquant'anni dallo Statuto dei lavoratori)*, *op. cit.*, 102 ss.; C. Carta, *Di 28 ce n'è uno? Azione e contrattazione collettiva fra Statuto e Cdfue*, *LD*, 2020, 4, in part. 721 ss. Cfr. anche O. Razzolini, *Azione sindacale e tutela giurisdizionale*, *op. cit.*, 125 ss. in merito al sindacato interprete e portatore costituzionalmente qualificato dell'interesse collettivo.

⁽²¹⁾ In alternativa, si dovrebbe prediligere un diverso tipo di interpretazione, incline a ritenere che l'art. 2 abbia collegato una presunzione assoluta ad elementi ritenuti funzionalmente equivalenti a quelli costituiti dalla subordinazione. La valorizzazione di alcuni fattori (di tipo prettamente organizzativo) evita che il giudice effettui una valutazione globale inadeguata, o, al contrario, troppo rigida e inconsapevole della «concretezza organizzativa» dell'impresa, L. Nogler, *La subordinazione nel d. lgs. n. 81 del 2015: alla ricerca dell'"autorità dal punto di vista giuridico"*, *ADL*, 2016, 1, 60 ss.

situazioni in cui sia individuabile, accanto all'interesse collettivo, anche un interesse individuale.

Appare pertanto utile prendere in considerazione una diversa strada che possa condurre, con maggiore affidamento, a estendere l'art. 28 St. lav. anche oltre i confini dei rapporti di lavoro subordinati.

4. Una diversa soluzione al problema

La legittimazione attiva dei ricorrenti non è stata oggetto di specifica verifica. È interessante in particolare notare che il Tribunale di Milano, respinta l'eccezione relativa alla carenza di legittimazione passiva e all'impossibilità di utilizzare la norma statutaria in riferimento a vicende che non interessino i lavoratori subordinati, non abbia dubitato dell'esistenza in capo ai sindacati dell'interesse ad agire in giudizio a tutela delle prerogative sindacali degli *shoppers*. Viene infatti riconosciuta ai ricorrenti la legittimazione a lamentare non tanto il fatto di non essere firmatari dell'accordo collettivo, ma «l'ingerenza del [Presidente della società], che è intervenuto nei rapporti tra shopper ed associazioni sindacali, cercando di indirizzare le scelte [...] dei lavoratori verso un determinato sindacato e così ledendo il principio del pluralismo sindacale».

Alla base di quest'ultima affermazione vi è una corretta individuazione della *ratio* ascrivibile alla procedura di repressione della condotta antisindacale. L'azione è assegnata al sindacato per reprimere un comportamento che compromette direttamente o indirettamente i beni giuridici (libertà sindacale, attività sindacale e diritto di sciopero) alla cui protezione il sindacato stesso ha specifico interesse, indipendentemente dal fatto che l'eventuale provvedimento giudiziale proietti i propri effetti sul sindacato ricorrente o su altri⁽²²⁾. Il nodo centrale che consente di addivenire a tale affermazione si rinviene nella natura degli interessi protetti dall'art. 28 e nella loro titolarità: esclusa l'idea secondo cui lo strumento processuale sia assegnato al sindacato in virtù di una mera rappresentanza istituzionale o di una sostituzione processuale, la titolarità dell'azione deriva dalla natura indivisibile dell'interesse collettivo originata dalla posizione che il sindacato, selezionato dal legislatore secondo criteri di affidabilità, ricopre nel processo produttivo⁽²³⁾.

⁽²²⁾ Su quest'ultimo aspetto, C. cost. 24 marzo 1988, n. 334; Cass. 22 aprile 1992, n. 4839, *RGL*, 1992, II, 621; Cass. 17 ottobre 1998, n. 10324, *DJ*; Trib. Milano 4 luglio 2007, *D&L*, 2007, 3, 691; *incidenter tantum* anche Cass. 15 novembre 2017, n. 27115, *DJ*.

⁽²³⁾ M.G. Garofalo, *Interessi collettivi e comportamento antisindacale dell'imprenditore*, *op. cit.*, 190 ss. «Il sindacato è chiamato a operare come una sorta di pubblico ministero a tutela della normalità sindacale nell'accezione di più vasta possibile» secondo G. Pera, sub art. 28, in

I ciclofattorini e gli addetti alla spesa sono inseriti nell'attività economica della piattaforma digitale e contribuiscono alla realizzazione del servizio. Condividono pertanto la medesima posizione all'interno del processo produttivo, e di conseguenza sviluppano bisogni e interessi comuni, di cui uno o più sindacati potranno farsi portatori. Se si condividono queste premesse, l'affidamento al sindacato dello strumento processuale di garanzia degli interessi collettivi dei lavoratori non potrà dipendere dalla forma contrattuale con cui è avvenuto l'inserimento dei prestatori in una specifica organizzazione. Questo è vero sia laddove l'azione sindacale abbia già dato vita ad attività di proselitismo, di lotta o di contrattazione, sia laddove le relazioni collettive siano in fase germinale e dunque siano caratterizzate da dinamiche più fluide⁽²⁴⁾. Nei contesti in cui il fenomeno sindacale è in fase di costruzione o qualora siano presenti organismi non formalizzati, semmai, si manifesta in maniera più acuta il problema della corrispondenza tra il concreto esplicarsi della tutela collettiva e la capacità rappresentativa dei sindacati selezionati dalla previsione statutaria.

Escludere che il sindacato abbia interesse ad agire a fronte di comportamenti che pregiudicano la regolarità dell'azione di tutela collettiva si pone in forte contraddizione con la *ratio* dell'art. 28 St. Lav. di difesa dei diritti di rango costituzionale coinvolti nelle relazioni industriali, nonché con lo spirito promozionale dell'intervento dello Statuto dei lavoratori.

Non si può altresì ignorare la specifica funzione normativa assegnata ai contratti collettivi firmati dai sindacati comparativamente più rappresentativi e applicabili ai collaboratori etero-organizzati o ai *riders* autonomi (art. 2, co. 2, lett. a) e art. 47 *quater*, co. 1, d.lgs. n. 81/2015). Se non si ammettesse il ricorso alla procedura *ex art. 28* da parte dei sindacati, la regolarità della negoziazione collettiva rimarrebbe, in queste ipotesi, priva di tutela. Tale carenza risulterebbe di particolare gravità in considerazione della funzione di regolamentazione dei rapporti di lavoro affidata a tali accordi, con sospetta violazione del principio di uguaglianza rispetto ad analoghe situazioni incidenti nell'area della subordinazione.

Va infine rilevato che, qualora l'interesse del sindacato a vedere riconosciuti i diritti di libertà sindacale attraverso il procedimento *ex art. 28 St.*

Commento allo Statuto dei diritti dei lavoratori, Cedam, 1972, qui 323.; ma v. anche A. Freni – G. Giugni, *Lo Statuto dei lavoratori*, Giuffrè, 1971, 115.

⁽²⁴⁾ A nulla valendo il fatto che «non vi [sia] ancora alcun naturale conflitto sindacale, non vi [siano] e quindi non [possano] sovvertirsi, equilibri tra organizzazioni sindacali», come affermato da Trib. Bologna. Al contrario, un'eventuale ingerenza datoriale in fase di emersione della tutela collettiva è ancor più grave perché capace di pregiudicare *ab origine* l'esercizio della libertà sindacale.

lav. si fermasse alla soglia della subordinazione, la tutela giurisdizionale rimarrebbe pur sempre esperibile con le forme del giudizio ordinario *ex art. 413 cpc*⁽²⁵⁾. Tuttavia, la natura sommaria e urgente del procedimento *ex art. 28 St. lav.*, l'ampiezza dei contenuti che la decisione può assumere e l'immediata esecutorietà del provvedimento, assicurata anche dalla sanzione penale in caso di inottemperanza dell'ordine giudiziale, costituiscono uno strumentario unico, non riproducibile nel rito ordinario del lavoro. È sufficiente a tal proposito considerare al contenuto del decreto del Trib. di Milano, "tagliato su misura" rispetto alle caratteristiche della condotta antisindacale accertata: all'imprenditore viene ordinato di pubblicare il provvedimento sul sito *web* della società e di realizzare e diffondere un nuovo video-messaggio con lettura del dispositivo del provvedimento.

⁽²⁵⁾ Secondo un orientamento giurisprudenziale (v. Trib. Torino 14 settembre 2011, n. 2538, *DRI*, 2012, 1, 149 ss. nt. Tursi) generalmente condiviso dalla dottrina, v. per riferimenti A. Proto Pisani, *Nuovi studi di diritto processuale del lavoro*, Franco Angeli, 1992, 319 s. Altri procedimenti possono essere utilizzati dalle associazioni sindacali per difendere interessi di cui sono titolari *iure proprio*: in merito all'azione di classe v. E. Raimondi, *Interesse collettivo, diritti individuali omogenei e la nuova azione di classe*, in *Sindacato e processo (a cinquant'anni dallo Statuto dei lavoratori)*, *op. cit.*, 57 ss.

Bibliografia

- Barbieri M., *Il luminoso futuro di un concetto antico: la subordinazione nell'esemplare sentenza di Palermo sui riders*, *LLI*, 2020, 2, R. 63 - R. 92.
- Barbieri M., *Conflitti di interessi e interessi in conflitto nel diritto del lavoro*, in R. Sacchi (a cura di), *Conflitto di interesse e interessi in conflitto in una prospettiva interdisciplinare*, Giuffrè, 2020, 513 - 536.
- Carta C., *Di 28 ce n'è uno? Azione e contrattazione collettiva fra Statuto e Cdfue*, in *LD*, 2020, 4, 719-741.
- Cecchella C., *Coordinamento fra azione individuale e azione sindacale ex art. 28 dello Statuto dei lavoratori*, *RIDL*, 1984, I, 408-464.
- Cini L.- Goldman B., *Dal controllo alla mobilitazione. Le lotte dei ciclotattorini e dei facchini della logistica in Italia*, in *LLI*, 2020, 1, 1-34.
- Colesanti V., *Principio del contraddittorio e procedimenti speciali*, *RDP*, 1975, 577-619.
- Di Noia F., *Sul campo di applicazione dello Statuto: nello specchio di Dorian Gray*, in *LD*, 2020, 4, 697 - 718.
- Falsone M., *Tecnica rimediale e art. 28 dello Statuto dei lavoratori*, in *LD*, 2017, 3-4, 565 - 587.
- Freni A. - Giugni G., *Lo Statuto dei lavoratori*, Giuffrè, 1971.
- Garofalo M.G., *Interessi collettivi e comportamento antisindacale dell'imprenditore*, Jovene, 1979.
- Lassandari A., *L'azione giudiziale come forma di autotutela collettiva*, in *LD*, 2014, 3-4, 309-330.
- Marrone M., *Rights against the machine! Il lavoro digitale e le lotte dei riders*, Mimesis, 2021.
- Marrone M., *Rights against the machine! Food delivery, piattaforme digitali e sindacalismo informale: il caso Riders Union Bologna*, in *LLI*, 2019, 1, I.1-I.28.
- Martelloni F., *Un giudice disarma "i cavalieri della pandemia": niente condotta antisindacale per le piattaforme di food-delivery*, in nota a Trib. Firenze, 9 febbraio 2021, *RIDL*, 2021, II, 136 ss.
- Nogler L., *La subordinazione nel d. lgs. n. 81 del 2015: alla ricerca dell'"autorità dal punto di vista giuridico"*, in *ADL*, 2016, 1, 47-73.
- Pacella G., *Le piattaforme di food delivery in Italia: un'indagine sulla nascita delle relazioni industriali nel settore*, in *LLI*, 2019, 2, 179-195.
- Pera G., sub art. 28, in *Commento allo Statuto dei diritti dei lavoratori*, Cedam, 1972, 297-370.
- Proto Pisani A., *Nuovi studi di diritto processuale del lavoro*, Franco Angeli, 1992.
- Raimondi E., *Interesse collettivo, diritti individuali omogenei e la nuova azione di classe*, in O. Razzolini - S. Varva - M. Vitaletti (a cura di), *Sindacato e processo (a cinquant'anni dallo Statuto dei lavoratori)*, *GC.com*, 57 -96.
- Razzolini O., *I confini tra subordinazione, collaborazioni etero-organizzate e lavoro autonomo coordinato: una rilettura*, in *DRI*, 2020, 2, 345-380.
- Razzolini O., *Azione sindacale e tutela giurisdizionale*, Franco Angeli, 2018.
- Razzolini O. - Varva S. - Vitaletti M. (a cura di), *Sindacato e processo (a cinquant'anni dallo Statuto dei lavoratori)*, in *GC.com*, 2020.
- Recchia G. A., *La "bella giovinezza" dell'art. 28 dello Statuto dei lavoratori*, in O. Razzolini - S. Varva - M. Vitaletti (a cura di), *Sindacato e processo (a cinquant'anni dallo Statuto dei lavoratori)*, in *GC.com*, 2020, 97-122.

- Romagnoli U., sub art. 28, in *Statuto dei diritti dei lavoratori*, Zanichelli-Il Foro Italiano, 1972, 409 - 451.
- Santoro Passarelli F., *Diritto soggettivo e interesse legittimo dei sindacati al rispetto della libertà sindacale nei luoghi di lavoro*, in Aa.Vv., *Studi in onore di Giuseppe Chiarelli*, Giuffrè, 1973, 678 ss.
- Scognamiglio R., *Condotta antisindacale, I. Disciplina sostanziale*, *Enc. giur.*, VIII, 1988.
- Silvestri E. - Taruffo M., *Condotta antisindacale, II. Procedimento di repressione della condotta antisindacale*, *Enc. Giur.* VIII, 1988.
- Treu T., *Sindacato e magistratura nei conflitti di lavoro. I. L'uso politico dello Statuto dei lavoratori; II. Lo Statuto de lavoratori. Prassi sindacali e motivazioni dei giudici*, Zanichelli, 1975- 1976.
- Treu T. *Condotta antisindacale e atti discriminatori*, Franco Angeli, 1974.
- Vaccarella R., *Il procedimento di repressione della condotta antisindacale*, Franco Angeli, 1977.
- Villani G., *La condotta antisindacale, Aspetti processuali*, in C. Zoli (a cura di), *Le Fonti, Il diritto sindacale*, in F. Carinci (diretto da), *Diritto del lavoro. Commentario*, Utet, 2007, 533 - 565.

Tribunale di Firenze, decr., 9 febbraio 2021

CONSANI *Giud.* - Nidil Cgil Firenze, Filt Cgil Firenze, Filcams Cgil Firenze c. Deliveroo Italy s.r.l.

Il riferimento espresso al datore di lavoro quale soggetto attivo della condotta antisindacale restringe il perimetro di azione del procedimento ex art. 28 St. lav. ai soli conflitti che si sviluppano all'interno dei rapporti di natura subordinata, non rientrando, invece, nel campo di applicazione della norma i conflitti che coinvolgono i diritti di libertà, attività sindacale o sciopero dei lavoratori autonomi o parasubordinati.

L'art. 2, co. 1, d. lgs. n. 81/2015 estende ai collaboratori etero-organizzati la disciplina prevista per i rapporti individuali di lavoro subordinato limitatamente al trattamento economico e normativo.

Omissis. – Il Giudice del Lavoro – *Omissis.* – osserva quanto segue.

I predetti organismi locali delle associazioni sindacali nazionali summenzionate hanno introdotto il presente giudizio lamentando, in sintesi, che:

in data 15 settembre 2020 Assodelivery, associazione delle imprese di *food delivery*, ha sottoscritto con l'organizzazione sindacale Ugl Rider un contratto collettivo nazionale di lavoro, mentre era pendente una trattativa promossa dal Ministero del lavoro con le organizzazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative;

la società convenuta, con una comunicazione inoltrata a tutti i *riders* il 2 ottobre 2020, ha loro imposto l'accettazione della predetta contrattazione collettiva, "sottoscritta da un soggetto non qualificato, come condizione per continuare a lavorare tramite un licenziamento di massa" (pag. 3 ricorso);

l'organismo sindacale Ugl Rider, che unitamente ad Assodelivery ha sottoscritto il cd. "CCNL Rider", beneficia da parte della società resistente di un illegittimo sostegno anche di carattere finanziario;

la risoluzione del rapporto di lavoro comunicata agli oltre 8.000 *riders* della società, all'improvviso e senza alcun coinvolgimento dei soggetti rappresentativi, costituisce un comportamento lesivo del diritto alla consultazione informata;

la società convenuta ha violato gli obblighi di consultazione e informazione in merito alla soppressione del sistema di prenotazione basato sulle statistiche precedente al 2 novembre 2020;

si è prodotta la violazione delle norme interposte e delle Carte Fondamentali che assicurano il diritto delle organizzazioni sindacali a essere consultate e informate nella gestione di provvedimenti a rilevanza collettiva e nei casi di pianificazione di esuberi, da ritenersi sussistente anche con riguardo al rapporto di lavoro etero-organizzato ex art. 2, d. lgs. n. 81/2015;

le condotte poste in essere dalla società convenuta hanno leso il ruolo e l'immagine delle organizzazioni sindacali ricorrenti nei confronti dei propri iscritti.

Le OO.SS. ricorrenti hanno, quindi, chiesto al Tribunale adito l'adozione di provvedimenti atti a rimuovere gli effetti della condotta antisindacale quali: l'inefficacia delle risoluzioni contrattuali e la disapplicazione del contratto Ugl Rider; l'attivazione di efficaci ed effettive procedure informative e di consultazione; la pubblicazione del decreto in sette quotidiani nazionali in ragione della gravità della lesione; la comunicazione del provvedimento a tutti i *riders* con le stesse modalità con le quali sono stati intimati i licenziamenti in aggiunta alla sua pubblicazione nella pagina web aziendale <https://it.roocommunity.com/> dedicata alle "novità, informazioni e vantaggi" per i *riders* della rete della convenuta con uno spazio pari a

quello dedicato al *banner* “CCNL Rider: aggiornamento”.

La società resistente si è costituita in giudizio eccependo l'inammissibilità del ricorso per l'inapplicabilità dell'art 28 l. n. 300/1970 alla fattispecie in esame e, comunque, il difetto di legittimazione passiva della comparente; in via preliminare gradata, la carenza di legittimazione passiva di Deliveroo Italy S.r.l. con riferimento alle domande relative al c.d. “C.C.N.L. Rider” o, comunque, connesse, nonché la carenza di legittimazione attiva delle OO.SS. ricorrenti, quantomeno nei confronti di Filt e Filcams; in via preliminare ulteriormente gradata, l'incompetenza territoriale del Tribunale adito in favore del Tribunale di Milano; l'insussistenza nel merito delle condotte antisindacali imputate a Deliveroo Italy S.r.l. dalle ricorrenti.

Il giudicante, esaminati gli atti e i documenti di causa, ritiene, sia pure nei limiti della sommarietà della cognizione propria della presente fase, che sussista la competenza territoriale del Tribunale di Firenze, in funzione di giudice del lavoro, a conoscere della presente controversia; ma che, al contrario, non sussista in capo alle OO.SS. ricorrenti con riguardo alla fattispecie di causa la legittimazione ad attivare il procedimento per la repressione della condotta antisindacale previsto dall'art. 28 della l. n. 300/1970.

Quanto all'eccezione preliminare di incompetenza per territorio sollevata dalla società convenuta, la cui trattazione a parere del giudicante deve precedere, sul piano logico-giuridico, quella di qualunque altra questione agitata dalle parti, deve, in primo luogo, rammentarsi che, per consolidato orientamento del giudice di legittimità, ai fini dell'individuazione del giudice territorialmente competente all'emissione del decreto di repressione della condotta antisindacale *ex* art. 28 della legge n. 300 del 1970, rileva il luogo di commissione del comportamento denunciato, e non quello in cui esso è deliberato, anche quando il medesimo comportamento (deciso con un'unica deliberazione) sia posto in essere in luoghi ricadenti in diverse circoscrizioni giudiziarie - dovendo, in tal caso, escludersi la possibilità di un conflitto di giudicati, in quanto i provvedimenti, eventualmente diversi, dei vari giudici avrebbero una efficacia limitata alla condotta realizzata nella circoscrizione di ciascuno di essi (v., in tal senso, fra le tante, Cass. civ., sez. lav., n. 4220/1994; n. 8673/1993).

Ciò posto in diritto, deve considerarsi in fatto che, secondo la prospettazione dei fatti contenuta nella domanda giudiziale, la condotta antisindacale della resistente sarebbe essenzialmente consistita, da un lato, nel recesso (con preavviso) dalla stessa esercitato dai contratti in essere con tutti i *riders* con effetto dal 2.11.2020 (doc. 95 fasc. ric.); dall'altro, nel subordinare la possibilità per detti *riders* di continuare a consegnare con Deliveroo a decorrere dal 3.11.2020 alla sottoscrizione da parte loro del nuovo contratto di collaborazione (doc. 1 fasc. conv.) richiamante in più punti le disposizioni del c.d. C.C.N.L. rider, *medio tempore* sottoscritto da Assodelivery e Ugl Rider; il tutto omettendo di informare e consultare le OO.SS. ricorrenti (La stessa società resistente asserisce in comparsa che “La “condotta” che pare contestata in ricorso, oltre ad essere riferibile ad altri soggetti, si sostanzierebbe nel “avere imposto l'accettazione di una contrattazione collettiva” (ricorso, pag. 3) tramite una comunicazione o comunque di avere avuto una “totale carenza di flussi informativi” verso le OO.SS.”).

Di conseguenza, applicato il suddetto principio di diritto alla fattispecie concreta, ne discende che, essendo, tanto, il recesso dal rapporto, quanto, la proposta contrattuale atti negoziali unilaterali recettizi, il comportamento di cui è denunciata l'antisindacalità è da ritenersi posto in essere in ogni luogo nel quale i *riders*, aventi contratti di collaborazione in essere con Deliveroo, hanno ricevuto in modalità telematica le predette comunicazioni, e, quindi, anche in Firenze, considerato che il problema della competenza deve essere risolto alla stregua della prospettazione dell'attore, e che l'unico limite alla rilevanza dei fatti prospettati dall'attore ai fini della determinazione della competenza è l'eventuale prospettazione artificiosa, finalizzata a sottrarre la controversia al giudice precostituito per legge – *Omissis*.

Passando, quindi, a trattare della successiva eccezione preliminare sollevata dalla società convenuta, pare opportuno premettere, da un lato, come, alla stregua della migliore

elaborazione dottrinarie e giurisprudenziale, l'art. 28 l. n. 300/70 abbia natura sostanziale soltanto nella parte in cui definisce la condotta antisindacale, mentre per il resto configuri una disposizione di carattere esclusivamente processuale che agisce sul piano della legittimazione processuale estendendo la legittimazione attiva anche a soggetti che ne sarebbero stati privi; dall'altro, come il riferimento espresso al soggetto attivo della condotta antisindacale che il legislatore identifica specificamente nel datore di lavoro, restringa il perimetro di azione del procedimento per la repressione della condotta antisindacale ai soli conflitti che si sviluppano all'interno dei rapporti di natura subordinata e che vedono come controparte, appunto, il datore di lavoro, non rientrando, invece, nel campo di applicazione della norma statutaria *de qua* i conflitti che coinvolgono eventuali diritti di libertà, attività sindacale o astensione dal lavoro di lavoratori autonomi (Corte Cost. n. 75/241) o parasubordinati.

In altri termini, secondo la costante giurisprudenza la legittimazione ad attivare il procedimento per la repressione della condotta antisindacale previsto dall'art. 28, l. n. 300/1970, quale garanzia tipica del rapporto di lavoro subordinato, non può essere estesa alle organizzazioni sindacali di soggetti, quali i liberi professionisti o lavoratori parasubordinati, che non hanno un tale vincolo di soggezione, restando in tal caso esperibili gli ordinari strumenti processuali.

Ciò premesso, ritiene il Tribunale che non sia compatibile con la natura della cognizione e la funzione proprie della presente fase del rito speciale prescelto dalle OO.SS. ricorrenti, l'assunzione di prove costituenti finalizzate all'accertamento incidentale (strumentale alla preliminare verifica della legittimazione attiva) della natura subordinata dei rapporti individuali di lavoro *de quibus*. In base alle risultanze degli atti e documenti di causa, quindi, reputa il giudicante, appunto nei limiti della sommarietà.

A parere del giudicante, risulta, infatti, decisivo osservare come neppure dalle allegazioni in fatto delle OO.SS. ricorrenti (per giunta relative al periodo precedente all'abolizione dal 2.11.20 del sistema di prenotazione degli slot «SSB» - Self-Service Booking - con introduzione di un sistema di *free log-in* che prescinde dai punteggi statistici), emerga (oltre che l'esclusività) l'obbligatorietà della prestazione dei *riders*, evincendosi, viceversa, che nel periodo dedotto in giudizio i *riders* fossero liberi di dare o meno la propria disponibilità per i vari turni (slot) offerti dall'azienda, e, quindi, di decidere se e quando lavorare, senza dovere giustificare la loro decisione e senza dover reperire un sostituto.

E, come già osservato dalla Corte di Appello di Torino nella sentenza n. 26/2019, «Non solo le modalità di svolgimento della prestazione ma anche l'obbligo di lavorare sono requisiti di fattispecie nell'art. 2094 cc. Il contenuto dell'obbligazione gravante sul dipendente è testualmente definito dall'art. 2094 c.c. come prestazione del proprio lavoro, sicché il predetto obbligo entra a far parte del contratto».

Del resto, anche la Suprema Corte di Cassazione non ha mancato di evidenziare, ai fini della distinzione fra rapporto di lavoro subordinato e rapporto di lavoro autonomo, come assuma comunque valore determinante - anche a voler accedere ad una nozione più ampia della subordinazione - l'accertamento della avvenuta assunzione, da parte del lavoratore, dell'obbligo contrattuale di porre a disposizione del datore di lavoro le proprie energie lavorative e di impiegarle con continuità, fedeltà e diligenza, secondo le direttive di ordine generale impartite dal datore di lavoro e in funzione dei programmi cui è destinata la produzione, per il perseguimento dei fini propri dell'impresa datrice di lavoro (v., fra le altre, Cass. n. 2842/2002).

Ai fini che ci occupano in questa fase, dunque, appare dirimente constatare come, anche aderendo, per ipotesi, alla prospettazione dei fatti offerta dalle OO.SS. ricorrenti, possa ritenersi provato che l'azienda poteva disporre della prestazione lavorativa dei *riders* solo se questi decidevano di candidarsi a svolgere l'attività di consegna negli slot prestabiliti dalla società stessa, senza che tale ultima circostanza risulti decisiva ai fini della qualificazione dei rapporti, tenuto conto che, appunto, la resistente non poteva comunque imporre ai *riders*, né,

di lavorare in tali turni, né, di non revocare la disponibilità data.

Né a differenti conclusioni circa la sussistenza o meno in capo alle OO.SS. ricorrenti della legittimazione ad attivare il procedimento *de quo*, parrebbe potersi pervenire quand'anche, per ipotesi, i rapporti individuali di lavoro dei *riders* venissero giuridicamente qualificati in termini di collaborazioni organizzate dal committente (o eterorganizzate).

Come è noto, l'art. 2 d.lgs. n. 81/2015 statuisce che: – *Omissis*.

Orbene, ad avviso del giudicante, pare doversi escludere, sia, sulla base di una piana lettura del dettato normativo, sia, alla luce della *ratio* della norma, che dall'applicazione a siffatta tipologia di collaborazioni della “disciplina del rapporto di lavoro subordinato” derivi l'attribuzione agli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali della legittimazione ad attivare lo speciale procedimento *ex art.* 28 l. n. 300/70 in relazione a conflitti che si sviluppano nell'ambito di collaborazioni organizzate dal committente.

Nel senso dell'opzione interpretativa in questa sede accolta, pare, infatti, deporre, in primo luogo, la stessa formulazione letterale della norma, nella parte in cui, stabilendo al comma 2, che la disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione con riferimento, tra l'altro, “a) alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore”, pare indurre univocamente a ritenere che l'estensione di cui al comma 1 concerna solo la disciplina sostanziale relativa al trattamento economico e normativo dei rapporti individuali di lavoro subordinato. Diversamente opinando, infatti, non si comprenderebbe la ragione per la quale il fatto che in un certo settore le collaborazioni abbiano un determinato assetto economico e normativo loro conferito da un accordo stipulato da associazioni sindacali rappresentative, farebbe venire meno l'esigenza di applicare a esse la disciplina del lavoro subordinato.

In secondo luogo, pare assumere rilievo il fatto che la disposizione in esame, nel prevedere che alle collaborazioni siffatte si applichi soltanto la disciplina del lavoro subordinato *ex art.* 2094 c.c., confermi, di conseguenza come esse, a livello di fattispecie, continuino ad appartenere alla categoria del lavoro autonomo.

Ancora, pare doversi considerare come la disposizione normativa in esame, avendo quale finalità quella di assicurare, quanto al trattamento economico e normativo, a coloro che prestano il proprio lavoro all'interno di collaborazioni eterorganizzate, quel livello di protezione che è accordato dalla disciplina del lavoro subordinato, abbia quali destinatari i singoli prestatori di lavoro titolari di rapporti di collaborazione organizzata dal committente, e non le organizzazioni sindacali portatrici di interessi collettivi.

In conclusione, allo stato, pare corretto escludere che il richiamo della disciplina (sostanziale) del rapporto di lavoro subordinato implichi *ex se* l'applicabilità alla fattispecie della collaborazione eterorganizzata di una disposizione di carattere esclusivamente processuale quale è, nei termini anzidetti, l'art. 28 l. n. 300/70.

A maggior ragione, a parere del giudicante, deve ritenersi che la legittimazione delle OO.SS. ricorrenti ad attivare lo speciale procedimento in questione non possa rinvenire il proprio fondamento nell'art. 47-*quinquies* d.lgs. n. 81/15, che, come è noto, ha quali destinatari i lavoratori impiegati in attività di consegna tramite piattaforme digitali, e stabilisce che “Ai lavoratori di cui all'articolo 47-bis [i.e. lavoratori autonomi e/o occasionali, n.d.r.] si applicano la disciplina antidiscriminatoria e quella a tutela della libertà e dignità del lavoratore previste per i lavoratori subordinati, ivi compreso l'accesso alla piattaforma” dal momento che, se la disciplina a tutela della libertà e dignità del lavoratore può ragionevolmente intendersi come richiamante il Titolo I dello Statuto dei Lavoratori (“Della Libertà e Dignità dei Lavoratori”), la medesima non pare, invece, altrettanto idonea a sorreggere l'estensione ai rapporti di lavoro autonomo e/o occasionale dei *riders* l'operatività del Titolo IV dello Statuto dei Lavoratori (“*Disposizioni varie e generali*”), di cui appunto fa parte l'art. 28.

Ai fini che ci occupano, appaiono, infine, irrilevanti i richiami di parte ricorrente alla disciplina antidiscriminatoria, avendo le summenzionate OO.SS. agito in questa sede *ex art.* 28 l. n. 300/70 e non *ex art.* 5, co. 2 d.lgs. n. 216/2003. – *Omissis*.

Tribunale di Milano, decr., 28 marzo 2021

MOGLIA *Giud.* – Filcams Cgil, Nidil Cgil, Uiltemp Lombardia, Uiltucs Lombardia c. Everli.

L'estensione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato ai collaboratori etero-organizzati ex art. 2, co. 1, d. lgs. n. 81/2015 non può che riguardare ogni profilo, sia di carattere sostanziale che processuale, poiché sarebbe riduttivo se il legislatore avesse riconosciuto un diritto privo della possibilità di tutela. Il sindacato può pertanto agire in giudizio per la repressione delle condotte antisindacali che abbiano prodotto i propri effetti nei confronti dei collaboratori eteroorganizzati.

La condotta di un datore di lavoro che inviti i propri collaboratori autonomi ad aderire ad una associazione sindacale rappresenta un'indebita ingerenza nel campo della libertà sindacale e integra pertanto il requisito della antisindacalità.

Omissis. - Con ricorso *ex art.* 28 St. Lav. depositato telematicamente il 3 febbraio 2021, le OOSS – *Omissis.* – sisono 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 della Unione Shopper Italia 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 shopper con 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 shopper 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

ordinare alla società convenuta di cessare tutte le forme di sostegno, promozione e agevolazione in favore dell'organizzazione Unione Shopper Italia ed 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 Unione Shopper Italia;

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;

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

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.

Ordinare la pubblicazione del provvedimento nella pagina web aziendale <https://community.everli.com/it/faq/> dedicata agli shopper per una durata non inferiore a 30 giorni con uno spazio non inferiore a 50% della pagina ed in ogni caso su tre quotidiani nazionali (IlFattoquotidiano, 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”.

La condotta denunciata è quella tenuta dal sig. Sargenti, presidente del Consiglio di Amministrazione della società S2A s.p.a. nonché presidente dell'Associazione Sindacale Assogrocery, in occasione del video messaggio del 24 gennaio 2021 che, per comodità di lettura, si trascrive:

“Buongiorno a tutti, Sono Federico Sargenti, presidente di AssoGrocery e Amministratore delegato di Everli 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 Assogrocery con FISASCAT, ma per motivi che non riguardano la nostra volontà, FISASCAT ci ha comunicato di non voler firmare questo accordo e di voler riaprire il tavolo, modificando quantogà 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 Everli 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 Assogrocery, (e anche di Everli), è stata fin dal primo giorno quella di fare il percorso con le sigle più rappresentative (CGIL, CISL e UIL). 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 FISASCAT-CISL 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 1300 shopper hanno conferito un mandato a FISASCAT a sottoscrivere l'accordo nazionale, ma FISASCAT – 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 Assogrocery, e nello specifico Everli, 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 Assogrocery e parlo di Everli (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 diversa (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 una 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 shopper (si chiama Unione Shopper Italia) 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 FISASCAT-CISL.

Noi siamo disponibili a sottoscrivere con Unione Shopper Italia, ma solo se ci rendiamo conto che questa associazione rappresenta effettivamente e pienamente la volontà degli shopper. Unione Shopper Italia 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 Unione Shopper Italia vi rappresenta veramente, cioè se ci sarà un numero adeguato di iscrizioni, Assogrocery sarà pronta a firmare l'accordo con Unione Shopper Italia. Unione Shopper Italia 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 Unione Shopper Italia. Quindi le persone che firmeranno saranno quelle da voi elette.

Un punto fondamentale: l'accordo relativo agli shopper è quello negoziato con FISASCAT 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 stati 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 Everli su ogni incarico.

State sicuri che le aziende dell'associazione Assogrocery (Everli inclusa) non hanno mai pensato di modificare in peggio l'attuale situazione. Infatti, parlo da Amministratore di Everli, subito dopo la firma dell'accordo nazionale che vale per tutto il settore, Everli 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 Fisascat/Felsa/Filcams/Nidil/Uiltemp/Uiltucs, anzi. Siamo certi che questa decisione di Unione Shopper Italia 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 Everli 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 Unione Shopper Italia, 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 Unione Shopper Italia (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.

Unione Shopper Italia 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 Unione Shopper Italia.

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, S2A s.p.a 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. Sargenti 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. Sargenti 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 S24 operante con il marchio Everli il cui oggetto sociale è la spesa per conto terzi. Per realizzare tale attività, la società si avvale degli shoppers 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. Sargenti 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 presentegiudizio, 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: – *Omissis*.

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 S2A e gli shoppers nell'ambito delle collaborazioni previste dall'art. 2.

Ed, invero, si tratta di prestazioni prevalentemente personali, continuative e le cui modalità 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. Sargenti avrebbe agito quale presidente Assogrocery e non quale Presidente del Consiglio di Amministrazione di S24, 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 Assogrocery e parlo di Everli (di cui sono amministratore..."); sveste i panni del Presidente di Assogrocery per parlare agli shopper solo quale Presidente del Consiglio di Amministrazione di S2A s.r.l, 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, rifiutandola 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. Sargenti, 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 S2A, si ritiene che le doglianze dei ricorrenti siano fondate.

Il messaggio diffuso dal sig. Sargenti 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 delle 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 che attengono alla decisione delle sigle oggi ricorrenti di recedere dalla firma, comunque il messaggio divulgato dal sig. Sargenti, nella sua duplice veste, laddove invita gli shoppers ad aderire alla neo costituita Unione Shopper Italia, 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 stessisoggetti 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 shopper (si chiama Unione Shopper Italia) 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 FISASCAT-CISL. Noi siamo disponibili a sottoscrivere con Unione Shopper Italia, ma solo se ci rendiamo conto che questa associazione rappresenta effettivamente e pienamente la volontà degli shopper. Unione Shopper Italia ci ha chiesto di condividere il link del loro sito internet, dove potete iscrivervi all'associazione se lo riterrete".

L'ingerenza del sig. Sargenti risulta vieppiù concreta e pregnante laddove, al fine di sollecitare gli shoppers all'adesione a Unione Shopper Italia, lo stesso sottolinea qualsiasi rischio della mancata sottoscrizione dell'accordo sindacale. In tali passaggi del messaggio, anzitutto, il suo ruolo di Presidente del CDA di Everli 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 Assogrocery e parlo di Everli (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. Sargenti 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. Sargenti, 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 diraccogliere informazioni sulle scelte sindacali.

Ed, invero, con il suo messaggio il sig. Sargenti, 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. Sargenti 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. – *Omissis*.

PQM

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. Sargenti 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 videomessaggio del suo amministratore con le stesse modalità del video in data 24 gennaio 2021

ordina la pubblicazione dell'intero provvedimento nella pagina web aziendale <https://community.everli.com/it/faq/> dedicata agli shopper. – *Omissis*.

Tribunale di Bologna, decr., 14 aprile 2021

Cosentino *Est.* – Nidil Cgil Bologna, Filcams Cgil Bologna, Uiltucs Uil Emilia Romagna, Uiltemp Uil Emilia Romagna c. Everli.

L'estensione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato ai collaboratori etero-

organizzati ex art. 2, co. 1, d. lgs. n. 81/2015 non può che riguardare ogni profilo, sia di carattere sostanziale che processuale. Il sindacato può pertanto agire in giudizio per la repressione delle condotte antisindacali che abbiano prodotto i propri effetti nei confronti dei collaboratori eterorganizzati.

In mancanza di consolidati equilibri tra organizzazioni sindacali, la condotta di un datore di lavoro che inviti i propri collaboratori autonomi ad aderire ad una associazione sindacale non integra i requisiti dell'antisindacalità.

Il Giudice Emma Cosentino, – *Omissis*. – rileva:

a. con ricorso depositato in data 4.2.2021, ai sensi dell'art. 28 legge n. 300 del 1970, le organizzazioni sindacali Nidil Cgil di Bologna, Filcams Cgil di Bologna, Uiltucs Uil Emilia Romagna, Uiltemp Uil Emilia Romagna, in persona dei rispettivi legali rappresentanti, dopo avere effettuato una descrizione dettagliata dell'attività svolta dalle parti e, approfonditamente, dai lavoratori interessati, o *shoppers*, contestavano la condotta tenuta dal responsabile legale della convenuta S24 SpA, che ritenevano antisindacale, ed assumevano, tra l'altro, che:

a1. l'A.D. Sargentini aveva tenuto comportamenti di condizionamento sindacale dei lavoratori "indirizzando" il loro consenso a favore di una neo costituita associazione "Unione Shopper Italia", disponibile a sottoscrivere il testo contrattuale voluto dall'azienda, inviando il 24.1.2021, dalla email aziendale, un video "IMPORTANTE", con il link di collegamento all'associazione, prospettando gravi conseguenze per gli assetti aziendali con ricadute sui lavoratori, ove non fosse stato immediatamente sottoscritto l'accordo collettivo, esaltando il ruolo di detta associazione, enfatizzandone il carattere genuino e responsabile, così fornendole un illegittimo sostegno, che "costituisce una gravissima lesione delle regole di confronto democratico e della dialettica sindacale che mortifica –*rectius* vanifica -la funzione sociale della contrattazione collettiva qualificata, in violazione dell'art. 17 dello statuto dei lavoratori che prescinde dalla qualificazione del rapporto di lavoro" - *Omissis*.

c. le ricorrenti concludevano chiedendo che il Tribunale volesse:

Accertare e dichiarare la natura antisindacale della condotta della convenuta consistente nella: agevolazione e sostegno della organizzazione Unione Shopper Italia ... 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 shopper con 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 shopper 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

Ordinare alla società convenuta di cessare tutte le forme di sostegno, promozione e agevolazione in favore dell'organizzazione Unione Shopper Italia ed 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 Unione Shopper Italia.

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

Ordinare alla società convenuta di astenersi dal raccogliere e/o trattare dati di carattere sindacale dei propri shopper e in generale dei lavoratori e collaboratori compreso il consenso

a bozze di accordo contratti collettivi durante una trattativa e anche in un momento successivo.

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.

Ordinare la pubblicazione del provvedimento nella pagina web aziendale <https://community.everli.com/it/faq/> dedicata agli shopper 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 (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. – *Omissis*.

d. la convenuta, nella memoria difensiva, assume, tra l'altro, che:

d1. la “questione rider” non ha niente a che fare con la vicenda, ma l'ultimo potenziale investitore si ritirava per l'incertezza del modello di business legato al contesto normativo ed al rischio che l'attività degli *shopper* potesse, un domani, essere associata a quella dei *rider*,

d2. il ricorso ha l'intenzione “politica” di affermare la centralità dei confederali a discapito del pluralismo sindacale in un settore nuovo dell'economia in cui le sigle storiche non hanno rappresentatività, né presa, in cui difettano strumenti normativi. – *Omissis*.

d3. in particolare FISASCAT-CISL (che avrebbe potuto procedere nei confronti di Assogrocery e non ha invece elevato alcuna censura), dopo che a novembre 2020 chiedeva di incontrare un campione rappresentativo di *shopper* (per cui si effettuava un invito telematico a tal fine, e dopo la prima assemblea dell'11.12.2020 si formava una delegazione di 4 portavoce e seguivano accessi incontri sindacali del 23-24-28- 30.12.2020), non firmava l'accordo nazionale raggiunto il 30.12.2020 (rinviato al 4.1.2021 per la firma, previa consultazione con la base), nonostante il mandato ricevuto in due giorni da 1.300 *shopper* (oltre il “50%+1” della base abitualmente attiva),

d4. le ricorrenti non hanno la legittimazione ad attivare lo speciale procedimento ex art. 28 St., che sfruttano per ragioni di comodo improprie, snaturandolo, manca un reale “interesse ad agire” perché FILCAMS-CGIL e UILTUCS-UIL non si sono mai interessate al tavolo delle trattative, di cui da marzo 2020 si faceva promotrice, e NIDIL-CGIL e UILTEMP-UIL si sono autoescluse con missiva del 15.9.2020, hanno omesso di riscontrare l'invito della Assogrocery e, dopo oltre 4 mesi, hanno richiesto di essere convocate per una “analisi del comparto”, come avvenuto,

d5. aveva messo a disposizione della nuova associazione sindacale il proprio canale comunicativo, su richiesta, come sarebbe avvenuto con le ricorrenti se lo avessero chiesto e come aveva fatto con FISASCAT-CISL, per la raccolta di mandati per sottoscrivere l'accordo del 30.12.2020, mandati non espressivi di alcuna “preferenza” sindacale, trasmessi con apposite informative privacy, senza trattare o conservare, alcun “dato” afferente la partecipazione sindacale o ad opinioni in merito, - *Omissis*.

d7. la resistente in via preliminare eccepiva:

la litispendenza con il giudizio pendente avanti il Tribunale di Milano, Giudice Sara Manuela Moglia, R.G. 889/2021, ai sensi dell'art. 39, c. 1, c.p.c., poiché le ricorrenti sono le medesime, la è la stessa, *petitum* e *causa petendi* sono identici, per il rispetto del principio del *ne bis in idem* e per scongiurare il rischio di giudicati contrastanti,

l'incompetenza per materia e funzionale del Tribunale adito, essendo semmai competente a decidere il Tribunale Civile Ordinario di Milano poiché la trattativa, per un

accordo collettivo nazionale del settore, non ha riguardato la sola Everli (di cui, in subordine, chiedeva dichiararsi la carenza di legittimazione passiva) e le censure prospettate riguardavano la Assogrocery, che non poteva essere legittimato passivo ex art. 28 St. Lav., non essendo il “datore di lavoro”,

l’inammissibilità delle domande poiché l’antisindacalità può esistere solo nei rapporti di lavoro subordinato, mentre il rapporto tra Everli e i propri shopper è un rapporto di collaborazione autonoma e manca la domanda di previo accertamento della natura subordinata, che peraltro non poteva proporsi essendo il giudizio qualificatorio estraneo alla cognizione dei procedimenti sommari, come da giurisprudenza indicata.

d8. nel merito difettavano i presupposti dell’azione, non vi era “antisindacalità” della condotta perché non vi era “illecito sostegno” dato a Unione Shopper Italia, non era mai stata inviata alcuna comunicazione “urgente” di “vincolata lettura”, il messaggio non era una rappresentazione drammatizzata delle conseguenze derivanti dalla mancata stipula dell’accordo per i lavoratori, non vi erano gravi inesattezze giuridiche per convincerli a dare mandato all’associazione, avendo sempre evidenziato l’urgenza di raggiungere un accordo nazionale per dare quelle certezze imprescindibili per garantire la sopravvivenza del settore, anche con missive dell’11 e 16.9.2020,

d9. infine le tre tipologie di “violazioni” contestate (“sostegno” ad Unione Shopper Italia, “abuso del potere organizzativo e direttivo”, “raccolta dati” di natura sindacale), oltre ad essere infondate, avevano terminato ogni loro effetto, le ricorrenti erano state invitate, come da loro richiesta, ad un tavolo di confronto tutt’ora in corso, le sanzioni richieste erano esorbitanti rispetto alla reale portata della “condotta” e non era giuridicamente possibile un ordine “di astenersi dall’applicare le condizioni economiche derogatorie della contrattazione collettiva rappresentativa affine”. – *Omissis*.

f. la resistente concludeva chiedendo che il Tribunale volesse: “n via preliminare: dichiarare la litispendenza e disporre la cancellazione dal ruolo della presente causa. Accertare e dichiarare l’inammissibilità delle domande per le ragioni di cui alle presenti note.

Nel merito: rigettare l’avversario ricorso ex art. 28 Stat. Lav., perché infondato per i motivi di cui alle presenti note. – *Omissis*.

Occorre esaminare, secondo le deduzioni in atti, in sintesi, come schema per l’analisi: questioni preliminari relative alla: **1a.** litispendenza, **1b.** competenza funzionale e territoriale, **1c.** inammissibilità per mancanza di subordinazione, per mancanza di interesse ad agire ed altro.

merito per: **2a.** gli aspetti in generale della condotta antisindacale e quelli specifici per: **2b.** videomessaggio del 24.1.2021 ed altri. **2c.** violazione dell’art. 17 dello Statuto, **2d.** Violazione dell’art. 8 dello Statuto.

1. questioni preliminari

1a. Non sembra doversi accogliere l’eccezione di litispendenza, peraltro appassionatamente ed approfonditamente contrastata in sede di discussione dalle ricorrenti, permanendo l’interesse delle stesse ad una decisione, trattandosi di organizzazioni sindacali territorialmente diverse, ed essendo connaturale al tipo di ricorso, per l’efficacia dei provvedimenti limitati alla condotta realizzata nel territorio di competenza, che si possano avere valutazioni territorialmente diverse e, quindi, un contrasto giurisprudenziale. Ma non un contrasto di giudicati, come evidenzia il provvedimento del Tribunale di Firenze n. 2425 del 9.2.2021, prodotto dalla resistente, al quale, sul punto, si rinvia ex art. 118 disp. att. c.p.c..

1b e 1c. Per tutte le altre questioni preliminari si rinvia invece, sempre ex art. 118 disp. att. c.p.c., alla condivisibile motivazione del citato decreto del Tribunale di Milano che le ha analizzate e respinte.

La questione della legittimazione ad agire, ovvero della legittimazione delle OO.SS. alla proposizione del ricorso ex art. 28 Statuto appare discutibile e di difficile soluzione.

Il Tribunale di Firenze, nel suddetto decreto, la ha esclusa, sostanzialmente per gli stessi motivi evidenziati dalla resistente, ritendo non si possa applicare l'art. 28 cit. ai rapporti autonomi e non si possa effettuare un accertamento incidentale sulla subordinazione. La legittimazione non deriverebbe neanche dall'art. 2 D. Lgs. 81/2015 né dall'art. 47-quinquies del D. Lgs. 81/08 poiché l'estensione alla disciplina a "tutela della libertà e dignità del lavoratore" potrebbe riguardare il titolo I (appunto sulla "libertà e dignità del lavoratore") dello Statuto, non il titolo IV.

Il Tribunale di Milano ha invece riconosciuto detta legittimazione in quanto, tra l'altro, il Sargenti aveva "riconosciuto come proprie interlocutrici le organizzazioni sindacali e, insistentemente, sollecitato la sottoscrizione di un contratto collettivo", aveva riconosciuto le "prerogative sindacali delle OOSS, pur nell'ambito di un rapporto non di natura subordinata", e per le innovazioni di cui all'art. 2 D.lgs.81/15, poiché l'estensione della "disciplina del rapporto subordinato ai rapporti di collaborazione" "non può che riguardare ogni profilo, sia di carattere sostanziale che processuale". Si ritiene di condividere sul punto quest'ultima decisione, alla cui completa motivazione ancora una volta si rinvia.

2. merito.

2a. Questo Giudice ritiene di condividere pienamente sul punto le deduzioni e considerazione della resistente, sopra sintetizzate, che trovano pieno e puntuale riscontro nella documentazione allegata.

Va premesso che, salvo dettagli marginali e salvo ovviamente la diversa valutazione, come appresso indicato, la prospettazione dei fatti esposta e documentata da entrambe le parti è sostanzialmente corretta ed aderente alle risultanze in atti, nonché in buona parte pacifica e concorde.

Alcune circostanze di fatto appaiono utili e rilevanti ai fini della decisione ed aiutano a comprendere la condotta della resistente (videomessaggi e messa a disposizione del canale comunicativo).

2a1. Risulta ad esempio che, come sottolineato dalla resistente, anche Fisascat ammette che vi era stata una "trattativa reale e serrata", "anche di portata innovativa", con "tutela della malattia e della maternità", degli "infortuni sul lavoro", che vi era stata l'adesione del "29,80% degli aventi diritto" (cfr. punto **b4.**), che fin dal 28.7.2020 la resistente tentava di "sensibilizzare sulle ragioni di urgenza" (cfr. punto **e1.**) e che fin dall'11.9.2020 la resistente esternava per iscritto alle OO.SS. le stesse preoccupazioni e gli stessi avvertimenti che il Sargenti farà nel messaggio del 24.1.2021 (cfr. punto **e3.**).

2a2. Risulta inoltre che nessuna seria concreta motivazione attinente al merito delle trattative è stata avanzata dalle ricorrenti per spiegare l'abbandono e la mancata ripresa della trattativa (cfr. punto **e4.**) nonostante le sollecitazioni della resistente (cfr. punto **e5.**), persino nella richiesta di incontro del 18.1.2020 (cfr. punto **e10.**).

2a3. Anche Fisascat non motivava nel merito (ma in relazione al numero delle adesioni) il rifiuto di sottoscrizione. Dichiarava di apprezzare la franchezza della resistente ed assicurava che non avrebbe condannato né criticato l'eventuale firma dell'accordo in sua assenza (cf. punto **e6.**), come ha effettivamente fatto, non avendolo impugnato, e poi accennava ad "alcune perplessità" non meglio indicate e chiedeva un "confronto urgente" che poi non accettava (cfr. punto **e9.**).

Tra l'altro l'obiezione non qualitativa ma solo "quantitativa" di Fisascat non trovava giustificazione: - la percentuale di adesioni, pari al "29,80%" (cfr. punto **e7.**) era significativa, anche a prescindere dalla circostanza che i mandati erano poi aumentati fino a 1.300, facendo aumentare la percentuale di adesioni, e che nel conteggio dei "2.956" che portava alla percentuale del "29,80%" veniva considerato "anche chi ha fatto un solo incarico (o neppure quello)", - per Everli le adesioni erano 526 per i lavoratori che nel 2020 avevano effettuato 500 consegne e 230 per quelli che ne avevano effettuato 1000, per cui la percentuale di adesioni era rispettivamente il 47% ed il 49% (cfr. punto **e8.** ed altri).

2a4. Risulta ancora in fatto, quali che siano i motivi, tecnologici o sociali, per la novità dell'attività o quant'altro, la scarsa presenza/attività dei sindacati, o quant'altro (cfr. punto **b4** in cui Fiscat a gennaio 2021 dichiara di essere "l'unica organizzazione sindacale ad avere rapporti sindacali ed iscritti presso Everli" e cfr. punto **e10**. da cui risulta che i ricorrenti in data 18.1.2021 comunicavano "crediamo sia ormai venuto il momento 1. Per affrontare e se possibile disciplinare questo complesso comparto in costante crescita"), che ha evidentemente causato rapporti diretti tra le parti e la consuetudine del datore di lavoro di rivolgersi direttamente i lavoratori (cfr. punto **b1** per il coinvolgimento e la creazione di un gruppo per condividere idee che aiutino a crescere, punto **b3** per gli "appuntamenti quotidiani" previsti con specialisti per qualunque dubbio, sui contratti o altro e così via, e plurimi "videomessaggi").

2b. Alla luce di quanto sopra, anche per evidente mancanza di dolo, dal quale non si può prescindere se si vuole ravvisare l'antisindacalità della condotta, non si ravvisa nella condotta del Sargenti (per il contenuto e le modalità dei videomessaggi in questione o di quelli precedenti e del successivo), alcuna violazione dell'art. 28 cit. o alcun comportamento illegittimo antisindacale, diretto "ad impedire o limitare l'esercizio della libertà ed attività sindacale".

2b1. Non si condivide sul punto, per vari motivi, quanto assunto dalle ricorrenti e dal Tribunale di Milano, secondo cui l'"ingerenza ... concreta e pregnante" del videomessaggio del Sargenti del 24.1.2021, totalmente trascritto, "si pone in contrasto con il precetto di cui all'art. 17 St. Lav.", e "viola altresì il disposto dell'art. 8 st. lav., ovvero il divieto di raccogliere informazioni sulle scelte sindacali". E ciò in quanto "Il messaggio diffuso dal sig. Sargenti 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 delle organizzazioni sindacali dei lavoratori". E ciò a prescindere dalle "motivazioni di tale intervento ... che attengono alla decisione delle sigle oggi ricorrenti di recedere" in quanto "il recesso dalle trattative rappresenta pur sempre una facoltà del contraente e, nello specifico, è espressione di libertà sindacale".

Sugli artt. 8 e 17 dello Statuto si dirà appresso.

Si ritiene che la motivazione del Tribunale di Milano sia corretta e condivisibile in astratto, in una situazione "normale", ove vi fosse stata una seria trattativa in corso con le ricorrenti, non certo nella fattispecie concreta in cui, come sopra accertato ed evidente, non vi è ancora alcun "naturale conflitto sindacale", non vi sono e quindi non possono sovvertirsi "equilibri tra organizzazioni sindacali", non vi è "distanza ... nei confronti delle organizzazioni sindacali dei lavoratori".

Anche a ritenere indiscutibile ed inopportuna l'"ingerenza" del Sargenti, le "finalità", dichiarate e pacifiche, addirittura ostentate e reiterate, anche in precedenza e per iscritto nel settembre 2020 alle OO.SS., non sono irrilevanti e dimostrano, almeno putativamente e forse finanche oggettivamente, l'esatto contrario di una condotta antisindacale.

Il Sargenti che ha "insistentemente sollecitato" le OO.SS., cerca infatti, all'evidenza di supplire al vuoto, alla inerzia, al ritiro immotivato dalla trattativa da parte delle OO.SS. oggi ricorrenti (ed al rifiuto non motivato di sottoscrivere l'accordo raggiunto da parte di altro sindacato, significativamente non ricorrente).

Nella fattispecie concreta tale recesso, di regola "espressione di libertà sindacale", presuppone mancanza interesse, in quanto immotivato, ingiustificato, non affiancato da proposte alternative.

Sembra paradossale o quantomeno una forzatura addebitare al Sargenti una condotta antisindacale quando, per quasi un anno, ha fatto ciò che avrebbero dovuto fare i sindacati ricorrenti (due dei quali disinteressati da sempre e due dal settembre 2020), ovvero cercare di giungere al primo accordo nazionale del settore, stimolando, non ostacolando qualunque sindacato fosse interessato, in favore non in danno dei lavoratori.

Quali che fossero le motivazioni e gli interessi personali, il Sargenti, dal marzo 2020, non ha tenuto un comportamento diretto ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e dell'attività sindacale, bensì a stimolarla, a renderla possibile ed effettiva, in una situazione di precedente carenza di tutele sindacali che solo con un accordo poteva garantire e poi migliorare.

Diversamente da quanto adducono i ricorrenti, il testo contrattuale non era "voluto dall'azienda", o non solo dalla azienda, poiché 1300 *shoppers* (alta percentuale di lavoratori) avevano espresso adesione al testo dando a Fisascat mandato a sottoscriverlo, e, come sottolineato dal resistente, "l'accordo relativo agli shopper è quello negoziato con FISASCAT il 30.12.2020 ... Già dal giorno dopo la firmeremo di nuovo al tavolo con tutte le sigle che lo vorranno", e non vi era alcun testo alternativo, o più favorevole per gli *shoppers*, caldeggiato dalle OO.SS. ricorrenti, e non si può avere una lesione delle "regole di confronto democratico e della dialettica sindacale" se manca non solo la lesione, ma proprio il confronto e la dialettica, per esclusiva responsabilità delle OO.SS.

2c. Da quanto sopra esposto e dalle corrette considerazioni della resistente sul punto, si deduce che non può ravvisarsi, o quantomeno non risulta provata, la violazione del cit. art. 17 dello statuto.

Addirittura si dubita che si possa giuridicamente ipotizzare anche in astratto, che vi sia un "sindacato di comodo", e che si sia violato il "divieto di costituire o sostenere, con mezzi finanziari o altrimenti, associazioni sindacali dei lavoratori".

In ogni caso, anche a dare una interpretazione elastica ed estensiva dei termini della norma, vi è che i ricorrenti non hanno dimostrato che si tratti di un sindacato non genuino o "di comodo" e che sia stato creato o sostenuto in qualche modo dal datore di lavoro, a differenza degli altri.

Non si può escludere, anzi sembra altamente probabile che i 455 lavoratori aderenti (verosimilmente facenti parte del 1.300), stante la oggettiva latitanza e inconcludenza delle OO.SS. tradizionali, si siano spontaneamente riuniti in un'associazione sindacale, per portare a compimento una trattativa che andava avanti da mesi e che non si era conclusa nonostante il mandato in tal senso di 1.300 *shopper*.

2d. A maggior ragione non si ravvisa, o quantomeno non risulta provata, la violazione dell'art. 8 dello Statuto.

Si dubita che si possa giuridicamente ipotizzare, anche astrattamente, la violazione dell'art. 8 dello Statuto ovvero del "divieto di indagini sulle opinioni" poiché non sono state fatte "indagini" per raccogliere "dati" e non era questa la finalità della condotta. L'acquisizione dati poteva essere una conseguenza della condotta (avendo il datore di lavoro messo a disposizione di FISASCAT-CISL il proprio canale comunicativo), ma, anche a prescindere dalla circostanza che i mandati non erano espressivi di alcuna "preferenza" sindacale bensì per la raccolta di mandati, per sottoscrivere l'accordo del 30.12.2020, essi sono stati trasmessi al sindacato senza trattare o conservare, alcun "dato" afferente la partecipazione sindacale o le opinioni in merito da parte di singoli. – *Omissis*.

PQM

respinge il ricorso proposto da Nidil Cgil di Bologna, Filcams Cgil di Bologna, Uiltemp Uil Emilia Romagna, Uiltemp Uil Emilia Romagna, in persona dei rispettivi legali rappresentanti, nei confronti di S24 spa, in persona del rappresentante legale. – *Omissis*.