



REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
Tribunale di PAVIA  
SEZIONE LAVORO

Il Tribunale, nella persona del giudice del lavoro dott. Federica Ferrari ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile di I Grado iscritta al N. 163/2016 R.G. promossa da:

**FISASCAT CISL - FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI TURISMO** (C.F. 96019910189 ), con il patrocinio dell'avv. COLOMBO ROBERTO ed elettivamente domiciliato in CASTANO PRIMO VIA GALLARATE 5 presso lo studio del difensore

**RICORRENTE**

contro

**SRL (P.IVA** ), con il patrocinio dell'avv. MALASPINA SERGIO ed elettivamente domiciliato in VIALE REGINA MARGHERITA, 30 20122 MILANO presso lo studio del difensore

**RESISTENTE**

Oggetto: Condotta antisindacale - opposizione a decreto ex art. 28 legge n. 300/1970

Conclusioni: come in atti.

**FATTO E DIRITTO**

Con ricorso depositato in data 27.11.2015 **FISASCAT CISL** azionava il procedimento sommario di cui all'art. 28 st. lav., chiedendo al giudice adito di accertare e dichiarare il carattere antisindacale della condotta posta in essere da **SPA**, e consistita nell'aver proceduto al demansionamento ed all'isolamento della r.s.a.,

**S**, trasferita dal reparto vendite al magazzino della stessa azienda con espresso divieto di intrattenere qualsiasi contatto con le colleghe di lavoro, impedendole il libero svolgimento dell'attività sindacale; nell'aver proceduto ad illegittimi licenziamenti, per giustificato motivo oggettivo o giusta causa, delle sole dipendenti iscritte a sindacati di lavoratori, in particolare delle Sig.ra **F**, **F**,



M , iscritte al Sindacato FISASCAT-CISL (oltre ad altre di differente sigla), nonché per aver elevato contestazioni disciplinari pretestuose ed infondate e comminato i relativi provvedimenti disciplinari nei confronti delle sole lavoratrici iscritte ad una sigla sindacale, in particolare al Sindacato FISASCAT-CISL, cioè alle Sigg.re S , F , F , M , P , manifestando in tal modo un atteggiamento persecutorio nei confronti del sindacato stesso, allo scopo di impedirne e limitarne l'attività all'interno dell'azienda, con conseguente lesione dell'immagine, dell'autorevolezza e della credibilità del Sindacato a cui le lavoratrici aderivano.

Chiedeva di *annullare le contestazioni disciplinari dirette nei confronti delle Sigg.re F , F , F , S P , annullare il licenziamento individuale nei confronti della Sig.ra F e interrompere la procedura di licenziamento avviata nei confronti della Sig.ra F . Con conseguente condanna di Srl alla cessazione del comportamento illegittimo ed alla rimozione degli effetti degli atti impugnati. In ogni caso, con vittoria di spese e competenze professionali del presente giudizio".*

Srl, si costituiva contestando le avverse deduzioni e chiedendo il rigetto del ricorso.

All'udienza del 18.12.2015 il Giudice esperiva un tentativo di conciliazione che dava esito negativo. Pertanto la causa veniva discussa dai rispettivi difensori e successivamente trattenuta in riserva dal Giudice.

Con decreto 15.01.2016 il giudice del lavoro rigettava il ricorso proposto da FISASCAT CISL, rilevando la carenza del requisito della attualità e comunque la infondatezza nel merito e condannando il sindacato a rifondere a le spese di giudizio liquidate in € 1.000,00, oltre spese generali, IVA e CPA.

Con ricorso introduttivo del presente giudizio la Fisascat Cisl ha proposto opposizione al decreto chiedendone la revoca e rassegnando le seguenti conclusioni:

1. *revocare l'opposto decreto di rigetto;*
2. *dichiarare l'antisindacalità della condotta posta in essere da .*

*Srl, in persona del suo legale rappresentante, nei confronti del Sindacato FISASCAT-CISL e per l'effetto assegnare alla Sig.ra S : le medesime mansioni di commessa dalla stessa svolte fino al luglio 2015 da svolgersi secondo le modalità applicate a tutte le altre dipendenti di FULL MODA TICINO Srl, annullare le contestazioni disciplinari dirette nei confronti delle Sigg.re F ,*



S , P , *annullare il licenziamento individuale nei confronti della Sig.ra F e della Sig.ra F*

3. *con conseguente condanna di Srl alla cessazione del comportamento illegittimo ed alla rimozione degli effetti degli atti impugnati e con ordine a Srl di astenersi per il futuro dal reiterare i comportamenti antisindacali sopra dedotti.*

*In ogni caso, con vittoria di spese e competenze professionali di entrambe le fasi del presente giudizio."*

Ribadiva le stesse difese, e precisava che dal dicembre 2015, dopo la notifica del ricorso ex art. 28 L. 300/1970, La S era stata riportata nel reparto vendite, ma costretta, a differenza delle sue colleghe, a prestare la propria attività lavorativa in uno stretto spazio delimitato da righe tracciate sul pavimento del locale.

srl si costituiva in giudizio chiedendo il rigetto dell'opposizione. Veniva espletata la prova testimoniale richiesta dal sindacato opponente ed acquisita nuova documentazione in corso di giudizio.

Nelle note autorizzate depositate il sindacato opponente, dato atto della conciliazione di tutte le posizioni individuali e del licenziamento della S in corso di causa, rassegnava le seguenti conclusioni:

- 1. revocare l'opposto decreto di rigetto;*
- 2. dichiarare l'antisindacalità della condotta posta in essere da Srl, in persona del suo legale rappresentante, nei confronti del Sindacato FISASCAT-CISL;*
- 3. con conseguente condanna di Srl alla cessazione del comportamento illegittimo con ordine a Srl di astenersi per il futuro dal reiterare i comportamenti antisindacali sopra dedotti.*

*In ogni caso, con vittoria di spese e competenze professionali di entrambe le fasi del presente giudizio.*

All'udienza del 4.7.2017, la causa è stata decisa per i motivi che seguono.

Il Giudice di prime cure ha rilevato il difetto di attualità del ricorso e del successivo giudizio poiché *"tutte le posizioni delle lavoratrici risultano conciliate ad eccezione di quelle di S la quale peraltro già non lavora più nel magazzino cui era stata temporaneamente adibita e dal 01.12.2015 è tornata nel reparto vendite"*.



La circostanza che le posizioni delle lavoratrici indicate nel ricorso siano state tutte conciliate è irrilevante al fine di determinare se **Srl** abbia tenuto o meno un comportamento antisindacale.

Può infatti accadere che la condotta antisindacale si intrecci con i rapporti tra il datore di lavoro ed i singoli lavoratori.

Quando un atto sia qualificabile come condotta antisindacale e, nel contempo, costituisca inadempimento del contratto di lavoro, il comportamento del datore di lavoro potrà essere definito plurioffensivo in quanto lede, da un lato, l'interesse del sindacato e, dall'altro lato, l'interesse del singolo lavoratore.

Tra i comportamenti plurioffensivi possono ricondursi, ovviamente solo a titolo esemplificativo, il licenziamento o il trasferimento del lavoratore per motivi antisindacali; il licenziamento collettivo effettuato per impedire o limitare l'esercizio dell'attività sindacale o del diritto di sciopero; la concessione di trattamenti economici di maggior favore ai sensi dell'art. 16 dello Statuto per motivi di discriminazione sindacale. La plurioffensività comporta, pertanto, la possibilità per il singolo lavoratore di agire in giudizio per la sua tutela individuale e, nel contempo, la facoltà del sindacato di proporre il ricorso ex art. 28 dello Statuto a tutela del proprio interesse collettivo.

Va rilevato come l'art. 28 dello Statuto dei lavoratori, lungi dall'aver creato un monopolio riservato ai sindacati o comportato l'espropriazione dei diritti individuali, con l'attribuzione del potere di azione al sindacato ha semplicemente realizzato una tutela di quei diritti meramente "suppletiva", che si aggiunge -e non si sostituisce quella ordinaria che resta riservata ai singoli.

Due azioni, dunque, distinte ed autonome, tanto che la proposizione dell'una non può incidere sulle vicende dell'altra.

Impostazione, questa, recepita dalla giurisprudenza successiva all'ordinanza n. 860 del 21 luglio 1988 della Corte costituzionale, che ha dichiarato legittima la norma in esame nella parte in cui, nell'ipotesi della contestuale proposizione delle due azioni, si potrebbe creare un contrasto di giudicati dovuto all'esito eventualmente difforme dei due giudizi. Tanto che in dottrina si esclude, nell'ipotesi di contemporanea proposizione di separati giudizi, la possibilità del ricorso alla sospensione per pregiudizialità, potendo, piuttosto, ricorrere agli istituti della litispendenza e della continenza.

E' evidente che la condotta antisindacale presa in considerazione dall'art. 28 dello Statuto, normativamente non tipizzata né tipizzabile, non possa identificarsi con quella violatrice di meri interessi patrimoniali o morali di singoli individui, ma debba



estrinsecarsi in atti diretti ed idonei a colpire o impedire o limitare l'esercizio della libertà e lo svolgimento dell'attività sindacale.

In base alla suddetta distinzione degli interessi soggetti a tutela, non può dubitarsi della autonomia dell'azione che l'art. 28 dello Statuto accorda agli interessi del sindacato rispetto alle azioni che lo stesso Statuto (es.: art. 18) e le norme della legge n. 604 del 1966 attribuiscono agli interessi propri del lavoratore.

Ciò vale, in particolare, per i licenziamenti, che possono dai luogo ad impugnazione autonome che si svolgono, anche se esercitate in litisconsorzio in uno stesso processo, senza reciproche interferenze.

Infatti, come già osservato, un licenziamento determinato da motivi antisindacali, oltre che rilevante ai sensi dell'art. 4 di tale ultima legge, che ne sancisce la nullità, ben può costituire mezzo di attuazione di un comportamento antisindacale che, per le svariate modalità con le quali esso può estrinsecarsi, data la sua non tipizzazione, è in ogni caso idoneo a vulnerare, al di là dell'interesse del singolo lavoratore ed anche nell'inerzia dello stesso, l'interesse collettivo del sindacato.

Il sindacato, in tale caso è legittimato ad agire ai sensi dell'art. 28 dello Statuto dei lavoratori per ottenere la cessazione del comportamento antisindacale riferibile al rapporto risolto dal recesso del datore di lavoro, e ciò a tutela dell'interesse collettivo di cui è portatore, chiedendo ed ottenendo, in tale caso, il ripristino del rapporto di lavoro.

Anche il lavoratore può reagire ad un simile licenziamento, ma solo a tutela dell'interesse individuale alla conservazione del posto di lavoro, quando sia inficiato da motivo illecito, quale è indubbiamente quello determinato da rappresaglia antisindacale. In ogni caso, l'azione del sindacato ex art. 28 dello Statuto è autonoma rispetto a quello che, a seconda dei casi, possono essere instaurate dal lavoratore.

Ne consegue, pertanto, che l'attualità della condotta antisindacale e la permanenza dei suoi effetti debbano essere accertate con riguardo agli interessi di cui il sindacato è portatore esclusivo, né possono essere condizionate dalle vicende relative all'eventuale azione intrapresa dal singolo lavoratore.

Ed infatti, l'accoglimento di quest'ultima non fa venire meno l'interesse del sindacato alla proposizione del ricorso ex art. 2849 cc.

Né, tanto meno, l'intervenuta transazione stipulata dal lavoratore che esaurisca l'azione individuale si ritiene possa impedire la instaurazione o la prosecuzione di quella collettiva per cessazione della materia del contendere.



Vale infatti il fermo principio, già ricordato, per cui la natura plurioffensiva del comportamento datoriale comporta l'insorgere di due azioni – quella collettiva e quella individuale – distinte, autonome e senza interferenze, sicché la proposizione dell'una non esclude la proponibilità dell'altra.

La Suprema Corte è ferma nell'affermare che : *“In tema di condotta antisindacale, l'eventuale natura plurioffensiva della condotta datoriale, che abbia dato luogo ad una lesione dell'interesse individuale del lavoratore, comporta la possibile insorgenza di due azioni - quella collettiva e quella individuale - senza reciproche interferenze, sicché l'azione proposta dal sindacato non può incidere sulle vicende e sulla sorte dell'altra, né l'eventuale giudicato è idoneo ad esplicare una efficacia riflessa.”*(Cass 2015/18539 conforme Cass. 2013/16930)

Si veda anche Cass 2009/ 16776 in motivazione: *“L'azione esercitabile dai sindacati ai sensi della L. n. 300 del 1970, art. 28, è pertanto distinta ed autonoma rispetto alle azioni che possono esercitare i lavoratori a tutela dei propri diritti individuali eventualmente colpiti dagli stessi comportamenti antisindacali denunciati dal sindacato, essendo diversi sia la causa petendi sia, almeno ontologicamente, il petitum. Da tale diversità ontologica delle due azioni deriva che il decreto di rigetto dell'azione proposta dal sindacato non può avere alcuna efficacia di giudicato esterno nella diversa azione proposta dal lavoratore, a tutela di un proprio diritto soggettivo. L'azione collettiva del sindacato e l'azione individuale del lavoratore, stante la diversità degli interessi tutelati, si pongono invero su un piano, sostanziale e processuale, di reciproca indifferenza, con la conseguenza che l'esperimento e l'esito di una di esse non può incidere sulle vicende e sulla sorte dell'altra.*

Ciò premesso, occorre verificare se nella specie oggetto di esame le condotte evidenziate dal sindacato abbiano limitato l'esercizio della libertà sindacale.

Orbene, nella specie, deve ritenersi che la condotta posta in essere da srl integri gli estremi dell'attività antisindacale diretta a portare discredito al sindacato ricorrente ed a intimidirne gli associati.

Il motivo illecito infatti, è desumibile da svariati indici sintomatici.

Il primo indice è quello della assoluta pretestuosità dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo per esubero del personale (derivante dalla riduzione della metà degli spazi di vendita) e perdita di esercizio che hanno colpito solo ed unicamente lavoratrici iscritte ai sindacati: F , F (iscritte alla CISL), B



, G , G ed G (tutte iscritte alla CGIL).

Nelle lettere di comunicazione ex art. 7 legge 604/1966 di F. e i F , prodotte in giudizio (cfr docc. 4 e 5) si legge *“nel corso dell’anno 2014 la società ha ridotto la metà dello spazio del punto vendita, a seguito di contratto di affitto con nuova azienda per la gestione di metà spazio vendita. Questa decisione ha portato ad un ridimensionamento della merce esposta con l’eliminazione dei reparti bimbo, valigeria e biancheria e tessile per la casa, nonché con una drastica riduzione dei marchi trattati. Purtroppo la situazione di esubero di personale era già stata evidenziata nell’accordo sindacale sottoscritto in data 25 marzo 2014 e conclusosi in data 31 gennaio 2015, nel quale si sono cercate soluzioni alternative al licenziamento, oggi non più perseguibili. Si aggiunga il fatto che il fatturato aziendale relativo alla vendita di merce e quindi del settore al quale è adibita la lavoratrice (con esclusione del canone di affitto e delle vendite fatturate alle società del gruppo) ha confermato un ulteriore perdita del 15% rispetto all’anno precedente e le proiezioni confermano un peggioramento per i mesi futuri. L’azienda ha già proceduto ad un ridimensionamento dell’organico, ma purtroppo il bilancio al 31.08.2015 denota nuovamente una perdita di fatturato ed evidenzia che il rapporto fra il fatturato ed il costo del personale è aumentato di più di 6 punti percentuali .. Ciò premesso, in mancanza allo stato, di altre posizioni lavorative che possano essere ricoperte dalla Sig.ra / F in ragione delle sue caratteristiche professionali ... con la presente si comunica l’intenzione della società di procedere al licenziamento”*

Palese è la contraddittorietà e la mancanza di coerenza nel comportamento di

Srl che mentre procedeva, nell’arco di un anno tra l’aprile 2015 e il marzo 2016, al licenziamento di lavoratrici sindacalizzate con orario part time, continuavano a prestare la loro attività lavorativa dipendenti non iscritte ad alcuna sigla sindacale assunte con contratto a termine e full time (per esempio B e M. il cui contratto di lavoro a tempo determinato è stato trasformato in contratto a tempo indeterminato sempre full time dopo il licenziamento per giustificato motivo oggettivo della G , della F e della G ); subito prima o subito dopo il licenziamento per giustificato motivo oggettivo di una lavoratrice con tessera sindacale ed orario lavorativo part time, procedeva con assunzioni a tempo determinato o con conversioni di contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato full time.



Più specificatamente:

-Il 30.03.2015 è stata licenziata per giustificato motivo oggettivo (cfr memoria difensiva resistente pag. 12) G, con orario lavorativo al 62,50%, mentre nel febbraio 2015 erano state assunte a tempo determinato e full time V e R;

-Il 17.04.2015 è stata licenziata per giustificato motivo oggettivo (cfr pag. 12 memoria difensiva resistente) A, con contratto part time al 45% contestualmente all'assunzione con contratto a chiamata delle C. (che nei mesi di aprile, maggio, giugno e luglio 2015 ha lavorato per un numero di ore calcolate in percentuale part-time tra il 70 e l'80%) e T. (che ha lavorato per un numero di ore ben superiore a quelle corrispondenti alla percentuale di part time del 45% della Sig.ra A.);

- Nel mese di luglio 2015 sono state licenziate F ed G, entrambe per giustificato motivo oggettivo (come ammesso dalla avversa difesa a pag. 7 e 12 memoria difensiva) e con orario lavorativo part time al 60% ed al 45%, e dopo pochi giorni, in data 01.08.2015 è stato assunto con contratto di lavoro full time B ed in data 21.08.2015 il contratto di lavoro a tempo determinato di V. è stato trasformato in contratto a tempo indeterminato;

-In data 11.03.2016 è stata licenziata per giustificato motivo oggettivo G mentre rispettivamente in data 01.02.2016 ed in data 07.03.2016 erano state assunte con contratto a termine A e P ed in data 13.04.2016 il contratto a tempo determinato di B è stato trasformato in contratto a tempo indeterminato.

Tutte queste circostanze di fatto non sono state contestate dalla società opposta, che non ha dedotto alcunchè al fine di sostenere la fondatezza dei licenziamenti per gmo.

Come sostenuto dalla difesa delSindacato ricorrente, l'assunzione di lavoratori con contratto a termine full time e la trasformazione di contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato nei periodi immediatamente precedenti o successivi rispetto al licenziamento di lavoratrici con contratto part time, dimostra la assoluta pretestuosità della motivazione addotta a ragione del licenziamento per giustificato motivo oggettivo da parte del datore di lavoro.

Se effettivamente si fosse verificato un calo di fatturato ed un aumento insostenibile dei costi del personale, con conseguente esubero di lavoratori, il datore di lavoro non avrebbe certo avuto la necessità di sostituire i lavoratori con orario part time licenziati con nuovi lavoratori assunti con orario full time.



Anche a voler ritenere che l'azienda abbia voluto eliminare il personale maggiormente costoso in quanto part time e più anziano si rileva che tale personale è stato scelto solo tra le dipendenti iscritte al sindacato (CISL O CGIL).

Quanto sopra riportato costituisce il primo indice sintomatico dell'effettivo scopo di  
Srl: allontanare i dipendenti sindacalizzati dalla propria azienda.

La circostanza che i comportamenti datoriali abbiano interessato, oltre alle dipendenti del sindacato ricorrente, anche quelle del sindacato Filcams CGIL, non fa venir meno l'interesse dell'attuale opponente sulla base delle seguenti considerazioni.

L'art. 28 dello statuto dei lavoratori attribuisce la legittimazione attiva nel procedimento di repressione della condotta antisindacale agli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse.

L'interesse ad agire delle associazioni sindacali non deve peraltro essere limitato ai soli casi in cui il sindacato agisca per la tutela dei diritti sindacali dei propri membri. Come è stato giustamente osservato dalla giurisprudenza, l'interesse tutelato dall'art. 28 non è solo quella alla propria libertà sindacale, bensì quello alla libertà di tutti i lavoratori e di tutti i sindacati. (Cass 1998/10324)

Nel caso in esame, in base al principio suesposto, il fatto che le dipendenti A , G , G , e G fossero iscritte al sindacato Filcams CGIL non fa venir meno la legittimazione ad agire per la condotta antisindacale anche della organizzazione sindacale Fisascat CISL. Difatti la lesione dei diritti sindacali di iscritto al sindacato lede i diritti al libero svolgimento dell'attività sindacale di tutte le organizzazioni sindacali.

Il secondo indice sintomatico è costituito dalla genericità delle condotte contestate alle lavoratrici iscritte al sindacato.

Tali profili, uniti alla evidente irrilevanza di parte delle contestazioni (relativa a fatti dell'anno precedente) induce a ritenere la pretestuosità dei procedimenti disciplinari, azionati dal datore di lavoro per scopi antisindacali, che ha determinato un significativo discredito del sindacato.

1. la contestazione del 15.04.2015 nei confronti di F (doc. 24 all ricorso) riporta *"la scorsa settimana ...ci è stato riferito da una sua collega, che Lei ha riferito che da lì a qualche giorno sarebbe arrivata alla famiglia una lettera anonima. Puntualmente dopo qualche giorno è arrivata l'ennesima lettera anonima alla famiglia"*. Tale contestazione è priva di qualsiasi riferimento preciso di tempo e non contiene nemmeno il nome della collega che avrebbe riferito la circostanza. Ma



soprattutto non si comprende quale comportamento fosse imputato alla lavoratrice, se quello di aver saputo che sarebbero arrivate altre lettere anonime o addirittura quello di aver provveduto lei stessa a mandare le lettere in questione, ed in tale ultimo caso senza aver mai avuto le prove che tali lettere siano effettivamente state inviate da lei, circostanza che peraltro è stata immediatamente e fermamente negata dalla Sig.ra F ,

2. la contestazione del 29.04.2015 alla F (doc. 28 all ricorso) riporta: *“ci sono pervenute nelle scorse settimane alcune segnalazioni da colleghe e da clienti che durante il suo turno di lavoro ...”*; anche in questo caso manca qualsiasi riferimento preciso di tempo o di episodi che si sarebbero verificati, né è riportato il nome dei clienti e delle colleghe che avrebbero riferito le circostanze;

3. la contestazione del 21.10.2015 che ha motivato il licenziamento per giusta causa della Sig.ra M riporta *“da una rapida verifica sono state riscontrate anomalie tali da controllare quanto da lei compiuto ed in sua presenza abbiamo verificato alcuni articoli a campione”* (doc. 52 all ricorso); non viene indicato quali anomalie sono state riscontrate e quali articoli sono stati verificati, indicando solamente la risultanza di nove jeans su tre indicati dalla lavoratrice;

4. la contestazione del 22.12.2014 a S (doc. 09 all ricorso) riporta che: *“... Lei ha polemizzato tutta la giornata e di fronte alla clientela con esclamazioni poco consone nei confronti di e delle proprie colleghe. A titolo esemplificativo è stata sentita esclamare in negozio “una volta le comunicazioni venivano ricevute mentre adesso ... chissà come mai ... non arrivano più .. quelle in ufficio si devono SVEGLIARE ...”*; pare effettivamente pretestuosa, stante la evidente manifesta insussistenza di illiceità o antigiuridicità del fatto contestato;

5. la contestazione del 12.03.2015 fatta a S (doc. 11 all ricorso) riporta *“in data Lei è andata dalla collega V chiedendo come mai era ancora al lavoro dal momento che la collega che stava sostituendo era rientrata definitivamente dalla malattia con toni irrispettosi e sicuramente fuori luogo”*; non è dato comprendere quali siano stati i comportamenti ovvero le esatte frasi da cui il datore di lavoro, non presente al fatto, abbia desunto la sussistenza di toni irrispettosi e fuori luogo. Anche tale contestazione, assolutamente generica, pare pretestuosa.

Rimane come terzo indice sintomatico della condotta antisindacale della società, il trattamento riservato alla S rsa del Sindacato FISASCAT CISL e responsabile della sicurezza dei lavoratori, da aggiungere alle pretestuose contestazioni disciplinari sopra riportate .



I testi hanno confermato che la S dal mese di luglio al mese di dicembre 2015 è stata assegnata esclusivamente alla attività di apposizione dei dispositivi antitaccheggio sulla merce da esporre, attività svolta all'interno del magazzino, circostanza peraltro ammessa anche dalla stessa resistente a pag. 9 della propria memoria di costituzione.

Significative in proposito sono le dichiarazioni di P: in occasione dell'udienza del 11.01.2017: "non era mai successo che una commessa venisse adibita per tanto tempo ad apporre gli antitaccheggio in magazzino". Seppure è emerso che in alcune occasioni altre commesse sono state assegnate al magazzino, ciò però è successo per due o tre giorni ogni volta (cfr dichiarazioni T udienza 03.02.2017 e M: udienza 11.01.2017) o per qualche mezza giornata (cfr dichiarazioni V udienza 03.02.2017).

Il teste di parte resistente M ha confermato l'eccezionalità dell'attribuzione della mansione di apposizione dei dispositivi antitaccheggio in magazzino per un tempo così prolungato ad una sola commessa, poiché non vi sono stati precedenti esclusive attribuzioni di tale mansioni ad un'unica persona costretta a rimanere per tutto il tempo lavorativo in magazzino (*"quando io fui assunto l'apposizione dei dispositivi antitaccheggio veniva fatta sia in magazzino che in negozio dai commessi, ognuno in relazione al proprio reparto di competenza. In un secondo tempo il direttore di allora M: decise che il taccheggio fosse effettuato dalle cassiere, per evitare che il commesso trascurasse il cliente per taccheggiare. Quando io divenni responsabile del negozio il taccheggio continuò a svolgersi in reparto e in magazzino, quando la mole di capi da taccheggiare era cospicua"* (verbale udienza 30.09.2016). Lo stesso teste M ha riferito che *"la proprietà nella persona di B decise che il taccheggio della merce non dovesse essere fatto in negozio, se non per piccoli quantitativi di merce, ma in magazzino. La proprietà decise di mandare la S in magazzino a taccheggiare"*.

Dal dicembre 2015, quando la S è stata fatta rientrare nel reparto vendite, non risulta che nessun commesso sia più stato addetto in pianta stabile all'antitaccheggio in magazzino (teste M: *"attualmente non c'è nessun addetto al taccheggio in pianta stabile, ma il taccheggio viene fatto dal personale in reparto e in magazzino per grosse moli di merce"* - verbale udienza 30.09.2016).

Durante tutto il periodo la S non ha più frequentato l'area vendite, come confermato dai testi T: *"in reparto non l'abbiamo più vista"*, *"confermo che non è più venuta in reparto da luglio a dicembre 2015"* e M



Pacifico dunque che nessuna altra commessa, oltre alla S. , sia mai stata lasciata in magazzino per mesi a svolgere la sola mansione di apposizione dei dispositivi antitaccheggio, senza lasciare la possibilità di accedere al punto vendite, magari anche solo per alternare l'attività di vendita con l'attività di apposizione dei dispositivi di antitaccheggio.

Quanto dichiarato dal solo T. *“altre dipendenti sono state assegnate per lunghi periodi al magazzino per apporre gli antitaccheggio e i prezzi ad es.*

*C. che era una commessa che venne assegnata al magazzino quasi un anno. Mi pare nel 2012-2013”* è stato smentito dal teste R. che ha infatti dichiarato *“confermo che la C. era una commessa e so che ogni tanto lavorava in magazzino. Io l'ho vista in magazzino sempre al computer non a taccheggiare”*.

Nessun altro teste, nemmeno il responsabile del punto vendita M. ha fatto riferimento alla C. come addetta all'antitaccheggio in via esclusiva per un prolungato periodo di tempo.

Dunque non solo non sono emerse le specifiche ragioni organizzative della adibizione in via continuativa di una sola persona in via esclusiva all'attività antitaccheggio all'interno del magazzino, ma anche la scelta della S. per lo svolgimento di tale attività.

Si ricorda che la S. era rsu e lo spostamento di reparto avrebbe potuto pregiudicare la sua attività sindacale.

Il M. ha giustificato l'attribuzione alla S. dell'attività antitaccheggio in magazzino dichiarando *“ho attribuito alla Sig.ra S. l'attività di antitaccheggio sia perché ha l'orario ridotto sia per la sua predisposizione personale”*.

Tale motivazione appare, tuttavia, palesemente pretestuosa considerato sia che la S. non era l'unica addetta alla vendita con contratto part time, (all'epoca vi erano numerose altre dipendenti part time con identica mansione della S. come la C., la F., ancora in forza nel periodo luglio – dicembre 2015, la P., R. e T.), sia le ripetute contestazioni relative alle modalità di espletamento della mansione di apposizione dei dispositivi antitaccheggio effettuate dal datore di lavoro, quali quelle datate 24.08.2015, 03.12.2015 (cfr doc. 45, 7 all ricorso) che rendono difficilmente immaginabile una particolare predisposizione della S. a tale attività.



Diversamente in relazione all'attività in reparto in quanto dalle prove per testi è emerso che anche alcune delle altre colleghe avevano disposizioni abbastanza restrittive sulla loro possibilità di potersi muovere dal reparto assegnato.

La situazione di isolamento a cui è stata sottoposta la r.s.a. S nel reparto magazzino, rispetto alle proprie colleghe di lavoro costituisce una grave lesione dell'immagine del sindacato rappresentato dalla stessa, oltre che incidere negativamente sulle possibilità di svolgimento delle sue funzioni di rappresentante sindacale, peraltro in un momento particolarmente difficile oltre che per l'azienda, per tutti i suoi lavoratori, considerata la situazione attuale e le vicende aziendali.

Va infine sottolineato che seppur ormai apparentemente esaurita la condotta (rectius l'azione) censurata dell'azienda, tuttavia questa risulta tuttora persistente e idonea a produrre verosimilmente effetti durevoli nel tempo, sia per la sua portata intimidatoria (secondo appunto quanto prospettato e dedotto dall'associazione opposta), sia per la situazione di incertezza che ne potrebbe conseguire, suscettibile di determinare in qualche misura una restrizione o un ostacolo al libero esercizio dell'attività sindacale per il futuro (con la conseguente difficoltà di proselitismo sindacale).

Infatti, sul punto la Suprema Corte ha evidenziato che «in tema di repressione della condotta antisindacale, ai sensi dell'art. 28 della legge n. 300 del 1970, il solo esaurirsi della singola azione lesiva del datore di lavoro non può precludere l'ordine del giudice di cessazione del comportamento illegittimo ove questo, alla stregua di una valutazione globale non limitata ai singoli episodi, risulti tuttora persistente e idoneo a produrre effetti durevoli nel tempo, sia per la sua portata intimidatoria, sia per la situazione di incertezza che ne consegue, suscettibile di determinare in qualche misura una restrizione o un ostacolo al libero esercizio dell'attività sindacale» (Sez. lav., sentenza n. 23038 del 12 novembre 2010)

Nella specie, il licenziamento della maggior parte dei dipendenti iscritti al sindacato (e solo di quelli), l'irrogazione ad altri iscritti di pretestuose sanzioni disciplinari, l'isolamento della rsu, ha determinato e determina anche un significativo discredito nel senso cioè di una perdita di immagine del sindacato che appare - agli occhi dei lavoratori - come facilmente attaccabile dall'azienda e quindi non affidabile ai fini di una proficua attività rivendicativa.

Particolarmente significativo il fatto che nessuna delle nuove assunte sia iscritta a qualche associazione sindacale e che l'unica dipendente ancora in forza iscritta al sindacato ricorrente sia P



Pertanto le condotte della società, come sopra evidenziate, devono ritenersi antisindacali e viene ordinato a [redacted] srl di astenersi in futuro dal porre in essere analoghe condotte.

La particolarità della questione giustifica la compensazione delle spese di lite nei limiti di un terzo, con conseguente condanna della società al pagamento dei residui due terzi di tali spese, liquidate come in dispositivo.

**PQM**

Il Tribunale di Pavia in funzione di Giudice del Lavoro, disattesa ogni contraria istanza ed eccezione, così provvede:

Accerta e dichiara l'antisindacalità delle condotte poste in essere da [redacted] srl come meglio dettagliate in sentenza;

ordina a [redacted] srl di astenersi in futuro dal porre in essere analoghe condotte;

compensa le spese dell'intero giudizio, nei limiti della metà, con conseguente condanna di [redacted] al pagamento della residua metà di tali spese che liquida già nella parte in euro 3000 per compenso professionale, oltre 15% per spese generali, IVA e CPA come per legge;

attesa la complessità delle questioni trattate, fissa in 60 giorni il termine per il deposito delle motivazioni della sentenza.

Pavia 4.7.2017

Il Giudice del lavoro  
Federica Ferrari

