



TRIBUNALE DI CATANIA
Sezione Lavoro

Il Giudice unico del Lavoro, dott. Marco Sabella, sciogliendo la riserva di cui al verbale di udienza del 30.1.2009 nella causa iscritta al n. 9021/2008 R.G.L.

OSSERVA

Con ricorso ex art. 28 Stat. Lav. depositato il 19.11.2008 l'organizzazione sindacale F.I.O.M.-CGIL, federazione provinciale di Catania chiedeva di dichiarare l'antisindacalità della condotta tenuta dalla S.T. Microelectronics s.r.l. e dei provvedimenti dalla stessa conseguenzialmente adottati nei confronti del dipendente RSU F.I.O.M.-CGIL Monforte Marco, destinatario di una contestazione di addebito con successiva irrogazione della sanzione disciplinare della multa, per avere lo stesso inviato, in data 9.9.2008, utilizzando il suo indirizzo personale di posta elettronica, circa 200 e-mail ad altrettanti dipendenti della società durante il loro orario di lavoro e al loro indirizzo aziendale di posta elettronica, ritenendo in buona sostanza detta condotta violativa degli obblighi contrattuali del dipendente RSU in quanto finalizzata ad un uso illecito di un bene dell'impresa, quale è ritenuta la posta elettronica aziendale, a fronte di comunicazioni aventi carattere prettamente sindacale, e comunque estranee all'attività lavorativa, per le quali non sarebbe consentita la modalità di inoltro in discorso.

Non si costituiva in giudizio la S.T. Microelectronics s.r.l., nonostante la regolarità della notifica alla stessa del ricorso introduttivo con pedissequo decreto di fissazione dell'udienza, rimanendo contumace.

Tutto ciò premesso, deve ritenersi che il ricorso in oggetto sia fondato e debba trovare accoglimento per le considerazioni e nei limiti che seguono.

Va preliminarmente considerato che sia le autorità preposte alla privacy (parere garante 16 giugno 1999) che l'autorità giudiziaria (Tribunale di Milano 10 maggio 2002) hanno

sostanzialmente equiparato l'attività di posta elettronica alla corrispondente e tradizionale attività di posta cartacea.

Per quanto riguarda, in particolare, la posta elettronica aziendale, la giurisprudenza ha sinora avuto modo di affrontare, come del resto rilevato dallo stesso ricorrente, la problematica connessa all'utilizzo di e-mail per la comunicazione ai dipendenti di informazioni sindacali come espressione del tradizionale diritto di affissione di cui all'art. 25 dello Statuto dei Lavoratori. (vedasi Tribunale Foggia, 10 luglio 2000).

Prendendo le mosse dallo statuto dei lavoratori, si deve evidenziare che lo stesso offre alle organizzazioni sindacali una duplice e graduale tutela.

Esso in primo luogo, nella parte riservata alla libertà sindacale, garantisce a tutte le organizzazioni sindacali presenti in azienda lo svolgimento di quelle che sono le basilari attività sindacali corrispondenti al proselitismo ed alla raccolta di fondi. Detta forma di libertà in quanto tale, rinviene il proprio limite nella libertà altrui, che nel caso in esame, è principalmente rappresentata dalla libertà di iniziativa economica e dalla libertà degli altri soggetti alle proprie convinzioni. 

Su di un piano di tutela qualificata, è posta invece dallo statuto dei lavoratori la cosiddetta attività sindacale. Essa è garantita esclusivamente alle organizzazioni sindacali dotate di rappresentatività (firmatarie del contratto applicato), e non consiste solo nell'onere di tollerare modeste intrusioni del sindacato nella vita aziendale, ma impone all'organizzazione aziendale una serie di adempimenti limitativi della libertà imprenditoriale, a favore del sindacato (vedasi bacheca aziendale, permessi sindacali, assemblea, limiti al trasferimento dei dirigenti sindacali).

Tornando alle attività sindacali effettuate con i mezzi informatici ed alla riconduzione delle stesse a quelle tradizionali indicate dallo statuto dei lavoratori, deve ritenersi che l'attività

invio o di ricezione di comunicazioni sindacali attraverso la posta elettronica possa equipararsi all'attività di volantinaggio, che rientra nell'ambito della libertà sindacale concessa a qualunque organizzazione presente in azienda - non vedendosi in cosa consista la differenza tra la materiale consegna ai dipendenti di volantini stampati sul luogo di lavoro e l'invio agli stessi, anche sulla loro posta elettronica aziendale, di una e-mail avente identico contenuto - attività di volantinaggio che, come noto, è di per se lecita in quanto non arrechi pregiudizio alla normale attività aziendale. (vedasi Pretura di Torino, sentenza del 18 marzo 1995, Estensore Cambria).

Diversamente avverrebbe per il caso di utilizzo dell'indirizzo di posta elettronica aziendale per ricevere e/o inviare messaggi privati, condotta che costituisce, invece, senza dubbio, un illecito contrattuale, considerato che possono ribadirsi per la posta elettronica le argomentazioni già elaborate dalla giurisprudenza con riferimento all'uso per utilità propria o di terzi di altri strumenti di lavoro, quali il telefono, il computer o internet.

Posto, dunque, alla stregua di quanto sopra, che deve ritenersi pienamente lecita l'attività di invio di comunicazioni sindacali a mezzo di e-mail, anche quando essa sia diretta a indirizzi aziendali di posta elettronica, nei limiti in cui la stessa, per le modalità con le quali viene esercitata, non sia idonea ad arrecare pregiudizio, intralciandola, alla normale attività aziendale, deve rilevarsi che, nel caso di specie - alcun dubbio essendovi, anche alla stregua della stessa contestazione di addebito mossa al dipendente dalla società resistente, che le comunicazioni contestate abbiano contenuto e natura prettamente sindacale - appare rispettato il limite suddetto, in quanto il mero invio di una e-mail ad un dipendente dell'impresa è di per se priva di ogni invasività della sua sfera lavorativa, dipendendo, in buona sostanza, non dalla modalità di trasmissione in se, ma dalla responsabile condotta del lavoratore ricevente il fatto che la comunicazione sia fatta in orario di lavoro, con illecita distrazione del lavoratore



Ritenuta la liceità della condotta tenuta dal ricorrente - la quale, per le ragioni spiegate, non sembra idonea a integrare neanche gli estremi di illecito disciplinare, essendo invece espressione di una delle molteplici modalità attraverso le quali può esplicarsi, altrettanto lecitamente e liberamente, l'attività sindacale - deve poi analizzarsi se la contestazione di addebito e la successiva irrogazione della sanzione di disciplina al dipendente RSU Marco Monforte sia idonea a integrare gli estremi della condotta antisindacale ex art. 28 Stat. Lav..

Al riguardo, come noto, *"per integrare gli estremi della condotta antisindacale di cui alla norma citata è sufficiente che tale comportamento leda oggettivamente gli interessi collettivi di cui sono portatrici le organizzazioni sindacali, non essendo necessario (ma neppure sufficiente) uno specifico intento lesivo da parte del datore di lavoro, nè nel caso di condotte tipizzate perché consistenti nell'illegittimo diniego di prerogative sindacali (quali il diritto di assemblea, il diritto delle rappresentanze sindacali aziendali a locali idonei allo svolgimento delle loro funzioni, il diritto ai permessi sindacali), nè nel caso di condotte non tipizzate ed in astratto lecite, ma in concreto oggettivamente idonee, nel risultato, a limitare la libertà sindacale, sicché ciò che il giudice deve accertare è l'obiettivo idoneità della condotta denunciata a produrre l'effetto che la disposizione citata intende impedire, ossia la lesione della libertà sindacale e del diritto di sciopero"* (Cass. Civ. S.U. 12 giugno 1997 n. 5295).

Ulteriore requisito essenziale dell'azione di repressione della condotta antisindacale è, poi, l'attualità di tale condotta o il perdurare dei suoi effetti.

"Tale requisito - sulla base dell'interpretazione letterale e sistematica della suddetta norma, anche alla luce di quanto previsto in ordine alla legittimazione attiva in capo agli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali, riconosciuta nell'interesse al ripristino nell'azienda dei diritti sindacali, nella completa autonomia rispetto alle azioni proponibili dai singoli lavoratori, deve intendersi nel senso che, da un lato, il mero ritardo della proposizione del ricorso non ne determina di per sé l'inammissibilità in presenza della permanenza degli effetti lesivi, e, dall'altro, 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 ed 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" (v. tra le tante, Cass. Civ. Sez. Lav. 6 giugno 2005 n. 11741).

Ora, nel caso portato all'attenzione di questo giudicante, ricorrono tutti i requisiti della condotta antisindacale, sanzionabile ai sensi dell'art. 28 sopra citato, sussistendo in concreto sia l'obiettivo idoneità della condotta datoriale denunciata a produrre una concreta lesione della libertà sindacale dell'organizzazione ricorrente, sia l'assoluta attualità, nel senso sopra specificato, del perdurare dei suoi effetti sul libero esercizio dell'attività sindacale dell'organizzazione ricorrente nell'ambito dell'azienda, effetti che appaiono, del resto, ancora più ingiusti in quanto sembrerebbero riverberarsi, alla stregua della produzione di parte, non su tutte le sigle sindacali operanti all'interno della società resistente ma sulla sola F.I.O.M.-CGIL, evidenziando la condotta censurata, per questo verso, anche palesi estremi di discriminazione nei confronti della medesima.

Alcun dubbio può infatti esservi sul fatto che la contestazione di addebito mossa nei confronti del Monforte - peraltro avente ad oggetto condotte che, come detto, ben difficilmente potrebbero integrare estremi di illecito disciplinare - è di per se idonea a produrre una concreta, attuale e perdurante lesione della libertà sindacale dell'organizzazione per la quale il medesimo opera come RSU, tendendo essa di fatto ad impedire, nell'attuale e anche per il futuro, attraverso la minaccia e la concreta irrogazione di sanzioni disciplinari, il libero inoltro di comunicazioni aventi contenuto strettamente sindacale ai lavoratori dell'azienda attraverso quello che, ai tempi di oggi, rappresenta certamente lo strumento più rapido ed efficace di divulgazione, apparendo francamente non sostenibile che l'attività di comunicazione del sindacato, oggi come nei

decenni scorsi, possa esplicarsi unicamente attraverso l'obsoleto sistema della bacheca aziendale o della consegna brevi manu di volantini cartacei.

Alla luce di quanto sopra, va dunque dichiarata la antisindacalità della condotta datoriale denunciata, con le conseguenze di legge.

Stante la soccombenza, le spese di giudizio, liquidate come da parte dispositiva, vanno poste a carico della resistente e distratte a favore del procuratore anticipatario di controparte.

P.Q.M.

- Dichiaro l'antisindacalità della condotta tenuta dalla S.T. Microelectronics s.r.l. - consistita nell'aver mosso contestazione di addebito al dipendente RSU F.I.O.M.-CGIL Monforte Marco, per avere lo stesso inviato, in data 9.9.2008, utilizzando il suo indirizzo personale di posta elettronica, circa 200 e-mail ad altrettanti dipendenti della società durante il loro orario di lavoro e al loro indirizzo aziendale di posta elettronica - e, per l'effetto, ordino alla stessa S.T. Microelectronics s.r.l., in persona del legale rappresentante pro tempore, di cessare il comportamento illegittimo, immediatamente e per l'avvenire, e di rimuoverne gli effetti.

- Condanna la S.T. Microelectronics s.r.l., in persona del legale rappresentante pro tempore, alla refusione a controparte delle spese di lite, quantificate in complessivi euro 1.600,00, di cui euro 1.100,00 per onorari, oltre IVA, CPA e 12,50 % per spese generali come per legge, disponendone la distrazione a favore del procuratore anticipatario, avv. Salvatore M.A. Spataro

Manda alla cancelleria per gli adempimenti di competenza.

Catania 2.2.2009

IL GIUDICE DEL LAVORO
Dott. Marco Sabella

DEPOSITATA IN CANCELLERIA
IL 2/2/09

Procuratore