

R.G.L. n. 590/2015



**TRIBUNALE DI ASTI**

Il Giudice Ivana Lo Bello ha pronunciato il seguente

**DECRETO ex art. 28 St.Lav.**

nel procedimento portante il n. 590 degli affari contenziosi civili dell'anno 2015  
promosso da

in persona del suo legale rappresentante pro-tempore, rappresentato e difeso  
dall'avv.to **Roberto Pedovani**

parte ricorrente

**CONTRO**

in persona del suo legale rappresentante pro-tempore, rappresentato e difeso  
dall'avv.to **Massimiliano Elia**

parte resistente

letti gli atti;

a scioglimento della riserva assunta all'udienza del 25.9.2015;

**osserva**

Con ricorso depositato in data 6.5.2015 l'Organizzazione Sindacale in epigrafe  
indicata ha convenuto in giudizio la **POSTECOM CA3**, lamentando la  
natura antisindacale della condotta consistente nell'aver posto un filtro a livello  
generale della rete informatica aziendale così da impedire alla platea dei lavoratori  
la ricezione delle comunicazioni sindacali, con connessa compressione del diritto  
del sindacato allo svolgimento di attività di informazione e di propaganda.

A sostegno della domanda ha denunciato la violazione degli artt. 14, 25 e 26 della  
L. n. 300/70, norme che - secondo la prospettazione attorea - devono essere lette  
alla luce dell'evoluzione tecnologica dei mezzi di comunicazione, ciò che dovrebbe



comportare la necessità di adeguare l'esercizio delle libertà costituzionali alle attuali condizioni di progresso informatico.

Ritualmente instauratosi il contraddittorio, la società convenuta ha eccepito in primo luogo l'inammissibilità della domanda per difetto del requisito dell'attualità della condotta, osservando che fin dal 2009 (ossia a partire dalla data di entrata in vigore del Regolamento per l'utilizzo della posta elettronica aziendale) è stato imposto - in modo non ambiguo - un uso dello strumento informatico strettamente limitato allo svolgimento dell'attività aziendale e che dal 2011, quando l'O.S. ricorrente ha provveduto ad inviare a tutti i dipendenti comunicazioni di natura sindacale attraverso il mezzo informatico, nessuna contestazione è mai stata sollevata a fronte delle limitazioni imposte alla ricezione di tali email.

Nel merito ha rilevato l'infondatezza della domanda attorea, evidenziando gradatamente che:

1. in conformità con le linee guida del Garante della Privacy la email aziendale fornita al singolo dipendente è uno strumento di lavoro, che deve essere impiegato esclusivamente per finalità connesse allo svolgimento della prestazione lavorativa, rimanendo quindi escluso l'uso da parte del sindacato;

2. le OO.SS. hanno sempre svolto la loro attività anche attraverso alcuni strumenti messi a disposizione all'interno dei locali aziendali, quali il fax, la posta interna con consegna quotidiana e la bacheca, sia elettronica che fisica;

3. in una valutazione complessiva in merito alle possibilità per il sindacato di comunicare non bisogna trascurare la circostanza che la stessa ricorrente dispone di altri mezzi di diffusione, quali un sito web, un profilo sui più diffusi social network, una newsletter, una app da installare su smartphone.

Ha pertanto concluso, chiedendo il rigetto della domanda.

Esperito vanamente il tentativo di conciliazione, proseguito per volontà comune delle parti in limine all'udienza di discussione, la controversia è stata istruita con l'esame di un informatore sulle circostanze dedotte dalla convenuta.

Ciò precisato, è in primo luogo infondata l'eccezione di carenza di attualità sollevata dalla convenuta: infatti per il condivisibile indirizzo della giurisprudenza di legittimità, l'esaurirsi di singole azioni antisindacali del datore di lavoro non preclude al giudice di vietare, a norma dell'art. 28 della legge n. 300 del 1970, la



(ulteriore) continuazione di dette azioni, ove le stesse siano espressione di una condotta non meramente episodica, ma destinata oggettivamente a persistere nel tempo, con conseguenti durevoli ripercussioni negative per la libertà o l'attività sindacale, cui, in caso di mancata pronuncia di un divieto siffatto, non sarebbe apprestata effettiva tutela (cfr. Cass. civ. n. 3894/84), mentre la sussistenza del presupposto necessario per l'esperibilità del procedimento previsto dall'art. 28 legge n. 300 del 1970, che attiene all'attualità della condotta antisindacale (o quanto meno dei suoi effetti) non è esclusa dall'esaurirsi della singola azione antisindacale del datore di lavoro, ove il comportamento illegittimo di questi risulti, alla stregua di una valutazione globale non limitata ai singoli episodi, 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, tale da determinare una restrizione o un ostacolo al libero svolgimento dell'attività sindacale (cfr. Cass. civ. n. 8032/96).

Si potrebbe al più sostenere che la mera tolleranza per un lungo lasso di tempo dell'O.S. abbia fatto venir meno l'interesse all'accertamento della natura antisindacale della condotta denunciata, ingenerando la convinzione della sua legittimità, evenienza tuttavia affatto ravvisabile nella specie, ove si consideri lo sviluppo temporale della vicenda controversa, siccome narrata in ricorso senza che la convenuta abbia sollevato sul punto alcuna specifica contestazione.

Se, infatti, è pacifico che il primo episodio di uso da parte della O.S. ricorrente a fini sindacali della email aziendale risalgia al novembre 2011, deve nondimeno rammentarsi che da allora è stato avviato tra le parti un lungo e laborioso dialogo finalizzato alla ricerca di una soluzione, senza che il sindacato a livello locale abbia in alcun modo prestato acquiescenza alla scelta datoriale di introdurre dei filtri.

È la stessa convenuta a riconoscere come l'O.S. abbia nel tempo tentato di aggirare il blocco, registrando nuovi domini dai quali continuava a inviare email, chiaro segno di assenza della volontà di rinunciare ad avvalersi del mezzo informatico a fini informativi.

E allora, poiché nella specie è incontrovertibile l'astratta reiterabilità della condotta datoriale, atteso che la società resistente contesta il diritto a trasmettere



comunicati sindacali tramite la rete aziendale di posta elettronica, alla stregua dei principi di diritto sopra riportati va ritenuta l'attualità della condotta.

Venendo al merito, premesso che la sussistenza del comportamento censurato nella sua materialità non appare oggetto di contestazione tra le parti, ritiene il decidente che il vaglio di fondatezza della domanda imponga di verificare se sia consentito al sindacato l'uso della email aziendale ai fini di proselitismo e informativa.

Ora, se si concorda con la premessa attorea, per vero fatta propria da certa giurisprudenza di merito, per la quale *“assimilare lo spazio fisico allo spazio virtuale diviene un passaggio interpretativo irrinunciabile nell'applicazione di una norma che, diversamente, si rilevarebbe del tutto inidonea a garantire il perseguimento degli scopi che le sono propri e, conseguentemente, anacronistica rispetto alla ratio che vi è sottesa”* (cfr. Tribunale di Milano decreto 5.5.2015, in atti di parte convenuta), deve del pari evidenziarsi che una rivisitazione in chiave evolutiva della materia non può però prescindere dalla disciplina normativa, prima tra tutte l'art. 26 St. Lav., disposizione peraltro espressamente richiamata dalla difesa del sindacato a fondamento della domanda, avendo definito il comunicato tramite posta elettronica come c.d. *“volantinaggio telematico”*.

Si dubita, tuttavia, sulla effettività di una tale assimilazione alla luce del dato testuale, atteso che la citata norma pretende che l'attività di proselitismo avvenga *“all'interno dei luoghi di lavoro”*.

Rilevato infatti che il proselitismo consiste in una attività di convinzione svolta sul luogo di lavoro attraverso strumenti comunicativi, con il fine di diffondere le idee del sindacato, non si ritiene ammissibile una equiparazione del volantinaggio tradizionale con quello telematico per il sol fatto che in entrambi i casi si produca il recapito di un documento, occorrendo verificare l'ulteriore presupposto normativo, ossia che la consegna avvenga all'interno di un luogo di lavoro.

La distribuzione dei tradizionali comunicati sindacali stampati viene di norma effettuata in spazi che sono di pertinenza dell'azienda, eventualmente utilizzati anche per finalità direttamente produttive, ma che possono venire utilizzati dai lavoratori anche per attività non strettamente lavorative.



La rete aziendale di posta elettronica, invece, come previsto dal Regolamento interno per l'utilizzo della posta elettronica versato in atti (doc. 1 all. da parte convenuta), essendo uno spazio appositamente creato dall'Istituto di credito e destinato esclusivamente allo svolgimento dell'attività lavorativa, non può avere un impiego diverso da quello di natura strettamente lavorativa, tale non potendosi reputare certamente l'esercizio delle prerogative sindacali in argomento, che dalla prima esorbitano per contenuto e natura.

Del tutto coerentemente la Suprema Corte, offrendo una lettura estensiva dell'art. 26 St. Lav., ammette la possibilità che l'attività di volantaggio si svolta durante l'orario di lavoro, sempre che la stessa sia compiuta da lavoratori in regolare permesso quali dirigenti di rappresentanza sindacale aziendale, così mostrando di ravvisare una ontologica incompatibilità tra la veste di prestatore di lavoro e quella di rappresentante sindacale.

Si legge, invero, al paragrafo 3 del punto 5 *“La casella di posta elettronica assegnata all'utente è uno strumento di lavoro e deve essere utilizzata esclusivamente per finalità connesse allo svolgimento dell'attività lavorativa”*; inoltre precisa l'alinea successiva *“Al fine di evidenziare anche ai destinatari dei messaggi la natura esclusivamente aziendale della casella di posta elettronica, i messaggi in uscita dovranno contenere un avvertimento standardizzato predisposto dalla banca nel quale sarà dichiarata la natura non personale dei messaggi stessi”*.

Né l'espressa e chiara previsione regolamentare si pone in contrasto con le norme che tutelano l'attività proselitismo sindacale, risultando pacifico tra le parti che la convenuta riconosce ampio margine ad ogni altra forma di azione sindacale.

E allora non può essere affermato un diritto dell'O.S. a svolgere attività di proselitismo avvalendosi della rete aziendale di posta elettronica, che, essendo uno spazio chiuso e accessibile solo per ragioni di servizio, non è assimilabile ad altri spazi aziendali aperti e utilizzabili dai lavoratori per finalità non direttamente produttive e riconducibili all'espletamento della prestazione, anche se collegate all'attività lavorativa svolta.

Ma vi è di più.

Anche ammesso che il volantaggio elettronico possa essere ricondotto alla tradizionale diffusione di comunicati cartacei, ne deriva che lo stesso dovrà



incontrare i medesimi limiti operativi imposti dall'art. 26 che ne autorizza l'espletamento a condizione che sia effettuata senza pregiudizio per il normale svolgimento dell'attività aziendale.

Come osservato dalla Suprema Corte il limite imposto dalla citata norma *"risulta stabilito non tanto nei confronti di coloro che sono i soggetti della situazione giuridica tutelata, per confermare il persistente loro dovere di prestazione lavorativa, che non può venir meno se non in virtù di regolare permesso, quanto per contenere gli effetti dell'indicata iniziativa sindacale sull'attività lavorativa dei destinatari, suscettibile di essere pregiudicata per la potenziale idoneità dell'iniziativa stessa a distoglierli dall'esecuzione normale dei loro compiti di lavoro"* e sempre che per le modalità e le cautele in concreto adottate, avuto riguardo alle caratteristiche organizzative dell'impresa, *"risulti di fatto non pregiudicato l'ordinario svolgimento della vita aziendale, sotto il normale profilo funzionale e produttivo"* (Cass. ci.v n. 5089/86).

Orbene, ritiene il Tribunale che l'attività di diffusione per il tramite della rete informatica che il Sindacato chiede di "liberalizzare" senza limite alcuno (tale essendo in ultima analisi la pronuncia chiesta) possa potenzialmente avere una portata pervasiva capace di interferire con l'attività di lavoro del singolo, chiamato ad accedere alla email e a prenderne, anche sommariamente, cognizione, ciò peraltro a prescindere da un vero interesse alla informazione di natura sindacale, stante gli obblighi di gestione della casella di posta elettronica previsti dal citato Regolamento interno.

Il paragrafo 6 del punto 5 prevede, infatti, che *"gli utenti assegnatari delle caselle di posta elettronica sono responsabili del loro corretto utilizzo: in particolare la casella di posta elettronica deve essere 'tenuta in ordine', cancellando periodicamente, o comunque se sono superati i limiti di spazio connessi, documenti inutili e allegati ingombranti"*.

Né possono ignorarsi le implicazioni in ordine alla tutela della sicurezza e della privacy connessi alla pretesa dell'O.S., aspetti tutti rimarcati dalla difesa della convenuta, posto che il datore di lavoro è obbligato ad adottare tutti i provvedimenti tecnici necessari a garantire la protezione e la sicurezza dei dati



trattati e preservarli da ogni possibile intrusione, dovere a cui è collegato il diritto della società di proteggere il proprio sistema da virus informatici.

Del tutto improprio appare, poi, il richiamo di parte ricorrente al disposto di cui all'art. 25 St. Lav., norma che impone al datore di lavoro di predisporre spazi idonei a consentire l'affissione. Né d'altro canto appare in questa sede opportuno disquisire sul funzionamento della bacheca elettronica creata dalla convenuta sulla home page della intranet ovvero sulla agevole accessibilità alla stessa, in quanto problematica estranea al presente giudizio, benché approfondita in sede di tentativo di conciliazione.

Conclusivamente, alla luce delle considerazioni che precedono, il ricorso non merita accoglimento.

Ciò nondimeno la novità delle questioni trattate giustifica l'integrale compensazione tra le parti delle spese di lite.

**P.M.Q.**

Uditi i procuratori delle parti, rigetta il ricorso e dichiara interamente compensate tra le parti le spese di lite.

Manda alla Cancelleria per le comunicazioni di rito.

Asti, 29.9.2015

Il Giudice  
Ivana Lo Bello

