

INDICAZIONI PER L'UTILIZZO DEGLI INDIRIZZI E-MAIL AZIENDALI

Caro Collega,

Ti segnalo che per diffondere agli iscritti e ai non iscritti comunicazioni relative ad iniziative sindacali, compresa la campagna promozionale promossa in questi giorni dall'Anaa Assomed, potrai utilizzare, oltre ai consolidati mezzi, anche la casella postale aziendale.

Infatti, la giurisprudenza è concorde nel ritenere legittimo l'utilizzo l'uso degli strumenti informatici aziendali – tra cui per l'appunto la casella postale aziendale – per le comunicazioni da parte delle Organizzazioni sindacali, riconducendo tali fattispecie al vecchio “volantinaggio” di cui all'art. 26 dello Statuto dei Lavoratori, nonché al diritto di “affissione” in apposite bacheche aziendali, di cui all'art. 25 del medesimo Statuto.

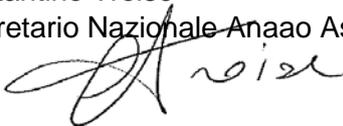
In altri termini, la giurisprudenza, nel riconoscere la legittimità delle comunicazioni sindacali tramite l'utilizzo della posta elettronica aziendale, ha considerato tale modalità quale moderna evoluzione dell'ormai obsoleta sistema della bacheca aziendale - probabilmente considerando la posta elettronica una sorta di bacheca informatica - e della consegna manuale dei volantini cartacei, con l'unico limite secondo il quale la trasmissione delle comunicazioni da parte delle organizzazioni sindacali non deve ostacolare o recare pregiudizio al normale svolgimento dell'attività lavorativa (ex multis, Tribunale di Catania, Sezione Lavoro 2.2.2009, Tribunale di Napoli, Sezione lavoro, 18.10.201; Corte di Appello di Torino – Sezione Lavoro 1096/2012).

Ma la giurisprudenza è andata anche oltre il riconoscimento della legittimità delle comunicazioni sindacali via posta elettronica aziendale, individuando, nella contestazione in merito a tale uso dell'email aziendale, i connotati della condotta antisindacale di cui all'art. 28 dello Statuto dei Lavoratori.

Ti allego, per opportuna conoscenza, le sentenze citate.

Cordiali saluti.

Costantino Troise
Segretario Nazionale Anaa Assomed



TRIBUNALE DI CATANIA - Sezione Lavoro - sentenza del 2 febbraio 2009

Il Giudice unico del Lavoro, dott. Marco Sabella, sciogliendo la riserva di cui al verbale di udienza del 30.01.2009 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 chiedeva di dichiarare l'antisindacalità della condotta tenuta dall'Azienda YYY e dei provvedimenti della stessa consequenzialmente adottati nei confronti del dipendente RSU XXX, destinatario di una contestazione di addebito con successiva irrogazione della sanzione disciplinare della multa, per avere lo stesso inviato.....circa 200 e-mail ad altrettanti dipendenti della società durante il loro orario di lavoro e al loro indirizzo aziendale di posta elettronica

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, 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. 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 email avente identico contenuto – attività di volantinaggio che, come noto, è di per sé lecita in quanto non arrechi pregiudizio alla normale attività aziendale. (vedasi Pretura di Torino, sentenza del 18 marzo 1995, Estensore Cambria). (....)

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 specieappare 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 la-

vorativa, dipendendo, in buona sostanza, non dalla modalità di trasmissione in se, ma dalla responsabile condotta del lavoratore ricevente il fatto che la comunicazione sia letta in orario di lavoro, con illecita distrazione del lavoratore. Ritenuta la liceità della condotta tenuta dal ricorrente (...)

Ora, nel caso portato all'attenzione di questo giudicante, ricorrono tutti i requisiti della condotta antisindacale, sanzionabile ai sensi dell'art. 28 Stat. Lav., sussistendo in concreto sia l'obiettivo idoneità della condotta datoriale denunciata a produrre una concreta lesione della libertà sindacale (...), tendendo essa di fatto ad impedire, nell'attuale e anche per il futuro, attraverso la minaccia e la concerta 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 manuali di volantini cartacei.

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

Catania 2.2.2009

IL GIUDICE DEL LAVORO Dott. Marco Sabella

DEPOSITATA IN CANCELLERIA IL 2.2.09

21479

2 Conf
TRIBUNALE DI NAPOLI
1a Sezione Lav. v.
Faccin...
Richiedente: *Marziale*
Xerografia GRATIS
(art. 10 L. 11/2/77)
Napoli. 18. OTT. 2010...
Il Cancelliere

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Giudice del Tribunale di Napoli in funzione di Giudice del Lavoro dott. Giuseppe Gambardella ha pronunciato all'udienza del 21.9.2010 la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al n. 44525/2007 R.G. Lavoro tra
DI MAURO FRANCESCO, rapp.to e difeso dall' avv. Giuseppe Marziale presso il cui studio elettivamente domicilia in Napoli piazza Vanvitelli come da mandato a margine del ricorso ;

RICORRENTE

E
BANCO DI NAPOLI SPA, in persona del legale rapp.te p.t. rapp.ta e difesa dall'avv. Luca Cirillo presso il cui studio elettivamente domicilia in Napoli via Seggio del Popolo 22 come da mandato a margine della memoria di costituzione e difesa;

RESISTENTE

RAGIONI DI FATTO E DIDIRITTO DELLA DECISIONE

Con ricorso depositato in data 13.11.2007, il ricorrente in epigrafe , dipendente del Banco di Napoli con qualifica di impiegato , premesso che aveva assunto impegni politici quale consigliere comunale e di essere da circa due anni attivista dell'organizzazione sindacale Sallca, lamentava che a seguito di contestazione disciplinare l'istituto irrogava la sanzione del biasimo scritto per aver fatto uso improprio della casella di posta elettronica assegnata dalla Banca per motivi di servizio ed in particolare per aver inoltrato in data 15.11.2006 a circa 150 destinatari una email contenente un volantino sindacale per pubblicizzare lo sciopero generale del successivo 17 novembre.

L'istante assumeva l'insussistenza del divieto aziendale in relazione alla condotta contestata, l'illegittimità della sanzione perché connessa a condotta legittimata da prassi o uso aziendale e comunque perché fondata su prova illecita ; chiedeva pertanto all'adito Tribunale di accertare , dichiarare la illegittimità e/o nullità e/o annullabilità della sanzione disciplinare inflitta con vittoria di spese.

Si costituiva il Banco di Napoli il quale contestava le avverse deduzioni e chiedeva con varie argomentazioni il rigetto del ricorso.

Acquisita in forma integrale copia dell'email in contestazione completa dell'indicazione dei destinatari , all'odierna udienza, sulle conclusioni formulate dalle parti e sulla scorta delle note autorizzate, la causa veniva discussa e decisa, all'esito della camera di consiglio, mediante lettura pubblica del dispositivo.

Il ricorso è fondato e va pertanto accolto.

Risulta incontestata e quindi circostanza provata l'invio da parte del Di Mauro dell'email contenente comunicazione di ordine sindacale attraverso l'indirizzo di posta elettronica posto a disposizione del dipendente dall'azienda.

Ciò posto ritiene assorbente di ogni ulteriore questione l'indagine circa la sussistenza nel caso di specie di una condotta inosservante di disposizioni aziendali attinenti all'uso della posta elettronica da parte del lavoratore.

A tal fine è bene evidenziare il contenuto di talune delle disposizioni del regolamento di utilizzo della posta elettronica dell'agosto 2005 (prodotto dalla resistente) nel quale si legge "*... la casella di posta elettronica deve comunque essere considerata uno strumento di lavoro e deve essere utilizzata esclusivamente per comunicazioni attinenti all'attività lavorativa*" (p.3) nonché di quelle del regolamento aziendale per il trattamento personale pubblicato nel novembre 2005 nel quale (art. 8 p.22) si legge "punto 1 "*non è consentito l'uso dei computer e delle risorse elaborative aziendali per fini personali....* ed ancora punto 8.3 penultimo capoverso...*le caselle di posta elettronica sono messe a disposizione per usi professionali.*

Orbene rileva il giudicante che le disposizioni richiamate che costituiscono il fondamento normativo del fatto addebitato al lavoratore intendono limitare l'uso della posta elettronica aziendale a comunicazione comunque connesse all'attività lavorativa sancendo, per converso, il divieto dell'utilizzo della stessa posta a fini personali.

Ciò posto ritiene il giudicante che la diffusione di un comunicato sindacale da parte di lavoratore-
per di più iscritto a sigla sindacale e attivista del sindacato (circostanze non contestate dal convenuto Banco)- non costituisce fatto "privato" o comunque "estraneo" all'attività lavorativa del dipendente.

E' agevole rilevare che l'azienda nel regolamento di utilizzo della posta non fa espresso riferimento al divieto di adoperare a fini di tutela e/o informazione sindacale l'indirizzo di posta elettronica; ne consegue che alcun espresso divieto è stato previsto circa le modalità di diffusione di "volantini" sindacali e quindi correlativamente non può essere sanzionata una condotta avente natura di comunicazione sindacale senza la previsione espressa del divieto.

Inoltre, e tale rilievo pare assorbente di ogni ulteriore questione, deve riconoscersi nella diffusione, a mezzo posta elettronica, di volantino sindacale la diretta espressione del diritto sancito dall'art. 26 dello statuto dei lavoratori il quale statuisce il diritto dei lavoratori di "*raccogliere contributi e di svolgere opera di proselitismo per le loro organizzazioni all'interno dei luoghi di lavoro, senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale*".

In effetti il diritto al cd. volantinaggio riconosciuto a tutti i lavoratori dal citato art. 26 all'interno dei luoghi di lavoro ben può essere esercitato attraverso l'uso della posta elettronica costituendo quest'ultima una modalità sostanzialmente equivalente a quella della consegna materiale di documenti sindacali; in ogni caso l'attività diffusiva trova il suo limite nell'interesse del datore a che la comunicazione non arrechi pregiudizio all'ordinaria attività lavorativa.

Nella fattispecie in esame il datore di lavoro, acclarata la mancanza di prova di disposizioni che vietassero espressamente la diffusione di volantini sindacali a mezzo email aziendale, non ha allegato alcun specifico danno ma ha lamentato che il messaggio di posta elettronica è stato inviato *durante l'orario di lavoro*. Tale circostanza non prova evidentemente l'esistenza di un pregiudizio all'andamento dell'attività aziendale posto che è notorio che l'inoltro di un documento predefinito (nel caso un volantino predisposto da una organizzazione sindacale nazionale) ad un numero anch'esso predeterminato di destinatari (i cui indirizzi sono tutti già predefiniti) può richiedere solo pochi secondi al mittente della comunicazione elettronica. Nel caso di specie, pertanto, provato che l'invio è avvenuto al minuto 11,38 del 15.11.2006, nemmeno risulta allegato da parte datrice in quali termini quantitativi e/o qualitativi si sarebbe concretizzato il pregiudizio all'attività aziendale per effetto della trasmissione della email di contenuto sindacale.

Ne consegue che la irrogata sanzione disciplinare deve essere dichiarata illegittima e ne fa ordinata la cessazione di ogni suo effetto.

Sussistono giusti motivi per la integrale compensazione delle spese attese la controvertibilità della questione esaminata.

p.q.m.

Il Giudice Unico del Tribunale di Napoli, in funzione di Giudice del Lavoro, così provvede:

Dichiara l'illegittimità della sanzione disciplinare del biasimo scritto inflitta con nota del 29.12.2006 e per l'effetto ne ordina la cessazione di ogni effetto.

Compensa integralmente le spese di giudizio.

Napoli, 21.9.2010

Il giudice del lavoro
(dott. Giuseppe Gambardella)

TRIBUNALE DI NAPOLI
RICEVUTO IN CANCELLERIA
DEPOSITATO IN CANCELLERIA

Oggi 14 OTT. 2010

IL CANCELLIERE
COLLABORATORE
DI CANCELLERIA
Dr. Indraccio Silvana

CORTE DI APPELLO TORINO - sentenza n. 1096 del 13 marzo 2012

Svolgimento del processo

Con sentenza n. 658/11 resa il 23-22.4.11 il Tribunale di Torino confermava il decreto emesso ex art. 28 L. 300/70 in data 13 ottobre 2010 con il quale, in accoglimento del ricorso proposto dalla Federazione Impiegati ed Operai Metallurgici F.-C. Provinciale di Torino, era stata dichiarata la antisindacalità della condotta consistita nel licenziamento disciplinare intimato da F. S.p.A. nei confronti del dipendente P.C., in data 13 luglio 2010, nominato Esperto dalla O.S. ricorrente disponendo l'immediata cessazione di tale comportamento ed ordinando la reintegrazione del medesimo nel suo posto di lavoro.

Avverso detta sentenza interponeva appello F. S.p.A. con ricorso depositato in data 2 settembre 2011, chiedendone la riforma.

Federazione Impiegati ed Operai Metallurgici F.-C. Provincia di Torino resisteva in giudizio.

All'udienza del 17 gennaio 2012 la causa veniva discussa oralmente e decisa come da dispositivo.

Motivi della decisione

F. aveva intimato, con lettera in data 13 luglio 2010, a P.C., dipendente della società dal 21 luglio 2008 con inquadramento come impiegato di VI livello e qualifica aziendale di Professional, nominato Esperto dalla Organizzazione Sindacale appellata, il licenziamento per aver inviato, nella giornata del 21 giugno 2010 alle ore 13,27 attraverso l'indirizzo di posta elettronica aziendale assegnatogli per ragioni di servizio, a 44 dipendenti dell'E.C.E. presso il quale il medesimo era occupato una e-mail avente ad oggetto "Lettera lavoratori Tichy" del seguente tenore: "Che l'azienda giochi con la vita delle persone, ricattando i colleghi di Pomigliano è ormai chiaro anche fuori dai confini del nostro paese Solo una O.S. ha però avuto il coraggio di dire NO a questo scempio che il sig. M. propone Aver bisogno di lavorare non equivale a fare gli schiavi! Ieri Termini Imerese. oggi Pomigliano e domani? Apriamo gli occhi! Parliamo, per chi ne conosce qualcuno, con i colleghi di Pomigliano; sensibilizziamoli!

La lettera dei lavoratori di Tichy ai colleghi di Somigliano (giro per info).

Questa lettera è stata scritta il 13 giugno, alla vigilia del referendum a Pomigliano d'Arco in cui i lavoratori sono chiamati a esprimersi sulle loro condizioni di lavoro. La F. ha accettato di investire in questa fabbrica per la produzione della Panda che al momento viene prodotta a Tuchy in Polonia.

"La F. gioca molto sporco con i lavoratori. Quando trasferirono la produzione qui in Polonia ci dissero che se avessimo lavorato durissimo e superato tutti i limiti di produzione avremmo mantenuto il nostro posto di lavoro e ne avrebbero creato degli altri. E a Tichy lo abbiano fatto. La fabbrica oggi è la più grande e produttiva d'Europa e non sono ammesse rimostranze all'amministrazione (fatta eccezione per quando i sindacali chiedono qualche bonus per i lavoratori più produttivi, o contrattano i turni del weekend).

Ad un certo punto verso la fine dell'anno scorso è iniziata a girare la voce che la F. aveva intenzione di spostare di nuovo la produzione in Italia. Da quale momento su Tichy è calato il terro-

re, F. pensa di poter fare di noi quello che vuole. L'anno scorso per esempio ha pagato solo il 40% dei bonus, benché noi avessimo superato ogni record di produzione. Loro pensano che la gente non lotterà per paura di perdere il posto. Ma noi siamo davvero arrabbiati. Il terzo "Giorno di Protesta" dei lavoratori di Tichy in programma per il 17 giugno non sarà educato come l'anno scorso. Che cosa abbiamo ormai da perdere?. Adesso stanno chiedendo ai lavoratori italiani di accettare condizioni peggiori, come fanno ogni volta. A chi lavora per loro fanno capire che se non accettano di lavorare come schiavi qualcun altro è disposto a farlo al posto loro. Danno per scontate le schiene spezzate dei nostri colleghi italiani, proprio come facevano con le nostre.

In questi giorni abbiamo sperato che i sindacati in Italia lottassero. Non per mantenere noi il nostro posto di lavoro a Tichy, ma per mostrare alla Fiat che ci sono lavoratori disposti a resistere alle loro condizioni. I nostri sindacati, i nostri lavoratori, sono stati deboli. Avevamo la sensazione di non essere in condizione di lottare, di essere troppo poveri. Abbiamo implorato per ogni posto di lavoro. Abbiamo lasciato soli i lavoratori italiani, prendendoci i loro posti di lavoro, e adesso ci troviamo nella loro stessa situazione.

È chiaro però che tutto questo non può durare a lungo. Non possiamo continuare a contenderci tra di noi i posti di lavoro. Dobbiamo unirli e lottare per i nostri interessi internazionalmente.

Per noi non c'è altro da fare a Tichy che smettere di inginocchiarci e iniziare a combattere. Noi chiediamo ai nostri colleghi italiani di resistere e sabotare l'azienda che ci ha dissanguati e ci sputa addosso.

Lavoratori è ora di cambiare".

Il Giudice di primo grado è pervenuto alla reiezione dell'opposizione proposta da F. S.p.A. ed alla conferma del decreto ex art. 28 Statuto Lavoratori emesso dal Tribunale di Torino in data 13 ottobre 2010 sulla base delle seguenti argomentazioni:

- per quanto attiene la terminologia utilizzata nel testo della mail, la condotta dell'esperto F. deve essere considerata come espressione di attività sindacale consistente nell'esercizio del diritto di critica nei confronti della datrice di lavoro e nell'invito ai suoi colleghi di aderire a tali posizioni, tacendosi parte attiva nel sostegno delle stesse a favore dei colleghi di Pomigliano, che nel giorno seguente sarebbero stati chiamati ad esprimere il loro voto in relazione all'accordo oggetto della vertenza sindacale; l'esercizio della libertà sindacale non può ritenersi limitata in capo alle RSA/RISU, l'iniziativa intrapresa da C. nell'inviare la mail oggetto di contestazione, deve essere configurata quale esercizio dell'attività sindacale garantita a tutti i lavoratori nel loro luogo di lavoro ex art. 14 St. Lav., a prescindere dalle cariche ricoperte; in ogni caso è pacifico che il nominativo di C. era stato comunicato all'azienda in data 27 aprile 2009 quale esperto F.-C.;
- quanto al preteso abuso di mezzi informatici, è incontrovertibile che tale profilo è residuale ai fini della decisione avendo l'azienda applicato la sanzione espulsiva in ragione del contenuto della email inviata dal dipendente e non tanto per l'uso abusivo della posta elettronica; in ogni caso trattasi di un solo messaggio di posta elettronica inviato alle ore 13,27 e quindi nell'immediatezza della pausa pranzo, a dimostrazione che la ragione del provvedimento espulsivo non dipendeva certo da un uso improprio dello strumento di lavoro;
- è chiara l'antisindacalità del provvedimento espulsivo in quanto esclusivamente inflitto in reazione alla legittima attività sindacale svolta dal lavoratore, anche nella sua qualità di esperto e

come tale rappresentante della F., a sostegno delle posizioni assunte dalla OO.SS., nell'ambito dell'aspro contrasto che la opponeva e la oppone alla datrice di lavoro in relazione alla vertenza sindacale sullo stabilimento di Pomigliano. Contro la sentenza del Tribunale ha proposto appello F. contestando che il comportamento assunto dal dipendente P.C. possa essere qualificato come legittimo esercizio di attività sindacale e ciò sia per i profili soggettivi sia per il contenuto dell'atto sia ancora per i mezzi e le modalità di compimento. Ed in particolare l'appellante deduceva:

- non può costituire legittimo esercizio di attività sindacale una condotta illecita sotto il profilo contrattuale, posta in essere distogliendo tempo e attività, con abuso delle dotazioni affidate per ragioni di servizio ed in violazione degli obblighi di diligenza e fedeltà; comportamento di per sé grave e tutt'altro che residuale nei valutare complessivamente la qualità ed il grado di offensività della condotta del C. nel frangente temporale in cui il fatto era avvenuto e con le modalità usate, il lavoratore non era affatto nell'esercizio delle sue prerogative sindacali e non poteva vantare la titolarità di un rapporto parallelo e paritetico con il datore, alla stregua di quello che caratterizza il ruolo e la funzione di RSA e dei componenti la RSU; la valutazione della condotta assunta dal medesimo non poteva quindi trovare nessuna forma di esimente legata alla qualifica sindacale dello stesso dovendo il suo agire essere valutato esclusivamente in funzione della coerenza di quanto dal predetto compiuto rispetto agli obblighi di diligenza e fedeltà, connaturati al rapporto di lavoro;

- non può costituire attività tutelabile la diffusione, di cui C. si è reso autore, nell'impresa, agendo all'interno di essa e con lo strumento informatico aziendale, di un comunicato illecito, di incitamento a commettere atti di violenza, potenzialmente indirizzato a un numero indeterminato di persone, così propalando il messaggio e moltiplicando l'invito al sabotaggio; ed è irrilevante stabilire se nell'azione offensiva od ingiuriosa, tale da determinare un pregiudizio ingiusto, siano o meno rinvenibili gli elementi soggettivi e oggettivi costitutivi della fattispecie penale della diffamazione o della istigazione a delinquere. L'appello è infondato.

Osserva la Corte che non appare condivisibile l'assunto di parte appellante ove afferma che la lettura della contestazione disciplinare che motiva il recesso operato da F. nei confronti di C.P. consente di escludere che il licenziamento abbia relazione con lo svolgimento di attività sindacale, afferendo gli addebiti a gravi violazione delle norme comportamentali e disciplinari al cui rispetto sono tenuti tutti i dipendenti, in quanto astretti da un vincolo contrattuale. Ai sensi dell'art. 14 dello Statuto dei lavoratori è garantita a tutti i lavoratori la libertà di organizzazione sindacale e l'esercizio dell'attività sindacale all'interno dei luoghi di lavoro, consistente nel diffondere opinioni in ambito aziendale, quale specificazione di un principio di ordine generale, enunciato dall'art. 1 L. 300/70, di manifestare liberamente il proprio pensiero.

Non irrilevante è inoltre la circostanza che C.P., iscritto alla F., era stato designato Esperto sindacale con comunicazione all'azienda in data 27.4.2009, sulla base dell'intesa aziendale 5.08.1971, che aveva istituito tale figura, e successive di analogo contenuto. All'Esperto, pur non essendo titolare dei diritti e delle tutele previste dalla legge 300/70 a favore delle RSA e RSU, era comunque conferita attività di rappresentanza degli interessi collettivi dei lavoratori, di informazione e di tutela degli stessi, e di collaborazione con le organizzazioni di appartenen-

za e le RSU. A tal fine con verbale di accordo 27.05.1997 era stato previsto che i lavoratori designati quali esperti potevano usufruire del monte ore per permessi sindacali retribuiti spettanti alle OO.SS. firmatarie dell'accordo medesimo. Con il verbale di accordo 18 marzo 1996 nel confermare un sistema partecipativo quale strumento "per trovare soluzioni coerenti con gli obiettivi condivisi di coinvolgimento e tutela delle condizioni dei lavoratori e di competitività dell'azienda" era prevista, indifferentemente, in rappresentanza dei lavoratori per ogni Organizzazione firmataria la presenza delle RSU o degli Esperti nell'ambito dei diversi comitati di cui all'articolato sistema di relazioni sindacali. Il fatto che C.P. abbia firmato il messaggio in proprio e non in tale qualità non appare circostanza di per sé significativa in quanto tutti ne conoscevano la qualifica nell'ambito ristretto dei destinatari della mail.

Nella fattispecie il provvedimento aziendale deve ritenersi avere diretta incidenza sull'esercizio dei diritti di libertà sindacale e sullo svolgimento di attività sindacale da parte del lavoratore, anche nella sua qualità di esperto, quale valore di interesse collettivo, rendendo in tale modo appropriato e corretto il ricorso alla tutela ex art. 28 Statuto dei lavoratori. La mail oggetto di giudizio, come già rilevato in sede di decreto ex art. 28 e nella sentenza resa nel giudizio di opposizione, era esclusivamente attinente alla questione sindacale relativa alla vertenza in atto e deve essere considerata quale legittimo esercizio del diritto di critica nei confronti della datrice di lavoro. Il fine era quello di sostenere le posizioni della F. unitamente all'invito ai colleghi ad aderire a tali posizioni, a sostegno dei lavoratori di Pomigliano che il giorno successivo erano chiamati ad esprimere il loro voto in relazione all'accordo oggetto della vertenza sindacale, al quale non era estraneo il tema della delocalizzazione.

La tutela garantistica accordata dall'art. 14 L. 300/70 all'esercizio dell'attività sindacale nei confronti di tutti i lavoratori è meno intensa di quella propria dei diritti sindacali previsti dagli artt. 20 e seguenti della L. 300/70 ed incontra il limite della salvaguardia del normale svolgimento dell'attività aziendale. Nella fattispecie l'esercizio dell'attività sindacale deve ritenersi legittimo, non essendosi realizzato in concreto pregiudizio alcuno al normale svolgimento dell'attività aziendale. Il messaggio risulta inviato alle ore 13,27 in prossimità della pausa pranzo e non emerge in alcun modo che abbia comportato inadempimento all'espletamento della mansioni del lavoratore o impedimento ai colleghi a svolgere le proprie attività, circostanza che non è neppure stata oggetto di contestazione.

Dalla documentazione in atti emerge che le norme aziendali, Linee Guida e Codice di Condotta, relative alla postazione di lavoro, oggetto di formale accettazione da parte di C.P., impongono al dipendente l'uso dei beni aziendali, tra cui le risorse informatiche, i servizi di posta elettronica e di connessione alla rete internet, per ragioni di servizio con espresso divieto di uso per scopi personali oltre che per finalità illecite o non consentite dall'azienda. Tuttavia nella fattispecie l'utilizzo della posta elettronica non può ritenersi quale uso privato per scopi personali con abuso delle dotazioni aziendali, in quanto riferibile ad un contesto sindacale e connesso allo svolgimento di attività sindacale. Dalla documentazione in atti di parte appellata (doc. da 17 a 23 e 28) emerge quale circostanza pacifica l'utilizzo della mail aziendale da parte dei dipendenti dell'appellante, rappresentanti sindacali ed esperti, per comunicati attinenti questioni di carattere sindacale, con finalità divulgative, informative e di proselitismo o a sostegno di iniziative relati-

ve a vertenze sindacali. Dalla documentazione prodotta da parte appellante (documenti prodotti in data 7.10.2010 provvedimenti per uso indebito beni aziendali) emerge che le contestazioni disciplinari solo in parte sono riferibili all'utilizzo della postazione informatica ed hanno contenuto chiaramente estraneo all'attività aziendale (a titolo esemplificativo connessione a Facebook, uso del computer aziendale per memorizzare files personali, "immagini multimediali quali foto e filmati, consultazione di siti internet prevalentemente per uso ludico/personale nonché l'invio e lo scambio di messaggi di posta elettronica con relativi files di natura prevalentemente pornografica", utilizzo del pc aziendale per videogiochi, per visionare film e materiale pornografico). Deve pertanto ritenersi sussistente una prassi, applicativa ed integrativa delle disposizioni aziendali riguardanti la connessione internet e la posta elettronica, inerente il suo utilizzo per comunicazioni di ordine sindacale, correttamente non ritenute quale uso per scopi personali delle dotazioni aziendali.

Tale prassi deve ritenersi del tutto coerente con la diffusione e l'utilizzo della posta elettronica in ambito lavorativo, di impiego ormai abituale e quotidiano, tale da imporre a seguito della informatizzazione, in assenza di espressa disciplina ordinamentale e contrattuale, una lettura adeguata delle norme dello statuto dei lavoratori ove, nel garantire l'esercizio dell'attività sindacale all'interno dei luoghi di lavoro e di manifestare liberamente il proprio pensiero, anche tramite comunicati o affissione di testi, prevedevano quali modalità l'uso della bacheca e legittimano l'attività di volantinaggio ove non arrechi pregiudizio alla normale attività aziendale. Deve infine essere evidenziato che il fatto contestato rappresenta un episodio isolato e le censure formulate dal datore di lavoro rispetto al contenuto del messaggio assumono carattere sicuramente preminente rispetto alle modalità della sua diffusione.

Parte appellante ha infine stigmatizzato alcune espressioni e vocaboli contenuti nella mail ed in particolare le locuzioni "iniziare a combattere" "riduzione in schiavitù" "sabotare l'azienda" ed i termini "ricatto" "scempio" letti quale incitamento alla violenza, grave ed illecita istigazione a commettere atti illeciti ed a compromettere la capacità lavorativa dell'azienda.

Come già rilevato dal primo giudice, l'inoltro della missiva in oggetto, in quanto esclusivamente attinente alla questione sindacale relativa alla vertenza in atto, deve ritenersi espressione di diritti costituzionalmente garantiti o, quanto meno, di una libertà di diffusione delle proprie opinioni e di critica nei confronti del datore di lavoro e non può essere letto se non quale azione finalizzata a comunicare e confermare la posizione della F., già esplicitata da volantini e organi di stampa. Occorre al riguardo evidenziare che la "lettera dei lavoratori di Tichy" oggetto di diffusione da parte di C.P. era già stata pubblicata sul quotidiano "I". e da "L." il 19 giugno 2010, nonché su alcuni siti internet ed era stata oggetto di divulgazione ai cancelli di Mirafiori tramite volantinaggio il 18 giugno 2010. Il suo contenuto era già stato quindi reso noto ad una pluralità di soggetti con la conseguente ridotta potenziale efficacia persuasiva.

Le espressioni ed i vocaboli utilizzati dal lavoratore, ampiamente comparsi negli articoli di stampa pubblicati e nei volantini distribuiti, devono essere letti nel loro contesto di conflittualità aziendale e del linguaggio figurato della dialettica sindacale che aveva raggiunto toni forti e aspri, quale esplicito sostegno alle posizioni assunte dalla F. in merito al referendum, indetto nei giorni immediatamente successivi all'invio della comunicazione, per i lavoratori di Pomigliano

ed avente ad oggetto raccordo separato sottoscritto per tale stabilimento. Deve essere esclusa una autonoma finalità diffamatoria o una sproporzione dei mezzi utilizzati rispetto alle finalità perseguite, trattasi di termini fatti propri ed esternalizzati nella comunicazione indirizzata a 44 destinatari di qualifica impiegatizia tra cui il diretto responsabile del lavoratore, colleghi e responsabili di altri gruppi di lavoro, che conoscevano il ruolo di esperto sindacale di C. e che erano in grado di contestualizzare il contenuto del messaggio, Le spese liquidate come da dispositivo seguono la soccombenza.

P.Q.M.

Visto l'art. 437 c.p.c., respinge l'appello; condanna l'appellante a rimborsare all'appellata le spese del presente grado, liquidate in euro 3.570,00 di cui 2.500,00 per onorari e 675,00 per diritti, oltre Iva e Cpa.