

## Dalle bacheche alla posta elettronica: anche i diritti sindacali si evolvono

*di N. Di Ronza - 29 Dicembre 2022*

Le sentenze in commento (Cass. n. 35643 e n. 3564, entrambe del 5 dicembre 2022) affrontano il caso della diffusione, dalla posta elettronica di un responsabile sindacale unitario, di comunicazioni a contenuto sindacale agli altri lavoratori dell'azienda. Le pronunce guardano il medesimo fatto sotto il duplice e diverso angolo visuale della sanzione disciplinare inflitta al r.s.u. e del comportamento antisindacale del datore.

La S.C., con la sentenza n. 35643, accoglie il ricorso ex art. 28 dello st. lav. proposto dalla sigla sindacale mentre con la successiva (n. 35644) rigetta il ricorso del datore che era diretto a confermare la sanzione della multa inflitta al r.s.u.

Va rilevato, per la cronaca, che la questione del comportamento antisindacale, per lo stesso motivo ed esattamente tra le stesse parti, risulta affrontato già in una interessante pronuncia del Tribunale di Catania (del 2/2/2009, est. Sabella).

Le pronunce della S.C. (chiamata questa volta a cassare le pronunce dei giudici di merito catanesi) hanno il merito di confermare la necessità di una interpretazione evolutiva dello Statuto dei lavoratori, ormai ultracinquantenne. Va detto, per amore del vero, che il Tribunale di Catania, già nella pronuncia del 2009, aveva offerto una soluzione pienamente in linea con le sentenze oggi in commento.

Quella che, nel 2009, sembrava una decisione incentrata sulla assimilazione tra posta elettronica e consegna *brevis manu* di volantini, si arricchisce di ulteriori considerazioni che concernono anche altri diritti sindacali previsti dallo Statuto.

Se si riflette sul progressivo erodersi della tradizionale prestazione di lavoro “in presenza” apparirà chiaro come anche il correlativo esercizio dei diritti del sindacato non potrebbe non evolversi a meno di non risultare sempre meno efficace. A mutare il tradizionale svolgimento della prestazione di lavoro sta concorrendo non solo lo sviluppo di forme di lavoro a distanza (smart working in particolare) ma anche l'incremento di prestazioni di lavoro che si svolgono fuori dai tradizionali luoghi, stabilimenti o uffici. Basti pensare al lavoro mediante piattaforme digitali che, secondo la proposta di direttiva UE (v. <https://eur-lex.europa.eu>) nel 2025 vedrà impiegati nell'Unione circa 43 milioni di lavoratori (da ritenere lavoratori subordinati, secondo la presunzione legale introdotta dall'art. 4 della citata proposta).

Lungo questo percorso, dunque, non possono meravigliare le pronunce della S.C. Esse arrivano dopo che fabbriche, enti pubblici e piccole realtà aziendali hanno sperimentato luoghi di incontro virtuali come le bacheche sindacali collocate sulla intranet aziendale (Tribunale Cuneo sez. lav., 27/06/2019, n.402, in Redazione Giuffrè 2019), le “teleassemblee” e i referendum on line (sperimentati, durante il periodo pandemico, grazie alle aperture del Protocollo sul lavoro del 14/3/2020 e al D.P.C.M. 24/10/2020, art. 1 co. 9, lett. o).

Sebbene gli artt. 20 e 21 dello st. lav. rimandino ai contratti di lavoro, anche aziendali, “ulteriori modalità” di esercizio, infatti, è stata la legislazione emergenziale a spingere verso le modalità telematiche senza, però, imporre un obbligo a carico del datore (si veda il decreto del Tribunale di Milano, del 30 luglio 2020 che ha escluso l’antisindacalità del comportamento del datore per non avere previsto modalità da remoto per lo svolgimento dell’assemblea non realizzabile in presenza).

L’importanza delle pronunce, dunque, è anche nel ritenere acquisita una interpretazione evolutiva della nozione di “spazi” (art. 25 st. lav.) da destinare alle comunicazioni del sindacato, superando le strette necessità dell’emergenza.

La fattispecie esaminata dalla S.C. incrocia i diritti sindacali previsti all’art. 25 e 26 dello st. lav.

Nell’art. 25 cit. è disciplinato il diritto di affissione (prerogativa delle sole r.s.a.), mentre nell’art. 26 cit. è previsto il diritto di volantinaggio e proselitismo il cui esercizio non è prerogativa di sole r.s.a.

Il caso di specie è da incasellare nella previsione dell’art. 26 cit. poiché l’invio di comunicati attraverso la posta elettronica è senza dubbio una forma di volantinaggio.

Questa forma di propaganda, con forme non tradizionali, costituisce un approdo quasi scontato dell’interpretazione evolutiva della norma dello Statuto.

Per la S.C. rimangono punti fermi del diritto sancito dall’art. 26 st. lav. il permesso conferito al lavoratore di fare volantinaggio durante l’orario di lavoro, il luogo per esercitare il diritto e l’assenza di pregiudizio per il normale svolgimento del lavoro.

Quanto al primo aspetto, vero è che l’art. 26 non limita il diritto alle r.s.a. ma l’esercizio di esso durante l’orario di lavoro deve essere autorizzato dal datore e la S.C. conferma la legittimità della decisione del giudice del merito che, dopo avere inquadrato il diritto in questione in quello costituzionalmente garantito di manifestazione del pensiero, rinviene tale autorizzazione nella qualifica sindacale rivestita dal mittente.

L’individuazione del “luogo di lavoro” spetta in generale al datore di lavoro ma la S.C. reputa legittimo l’invio di volantini dalla mail personale del rappresentante sindacale, in mancanza di un canale esclusivo dedicato alle comunicazioni sindacali (reputato più efficace, in determinati contesti lavorativi, ad evitare l’eccessivo affollamento della casella di posta aziendale).

Interessante è infine, la motivazione che viene data per escludere un pregiudizio al normale svolgimento dell’attività aziendale: l’organizzazione per turni su 24 ore escluderebbe *a priori* la possibilità di fare volantinaggio fuori dall’orario di lavoro e ciò basta per ritenere inesistente un pregiudizio.

Quanto fondata sia, poi, la preoccupazione che una tale modalità di esercizio dei diritti sindacali possa intralciare il normale svolgimento del lavoro, trova una risposta proprio nella citata pronuncia del Tribunale di Catania del 2009. E’ plausibile che in una organizzazione con turni su 24 ore, i lavoratori ricevano comunicati sindacali a qualunque ora e, con ogni probabilità, anche da sigle alle quali non sono iscritti ma ciò che determina un pregiudizio al normale

svolgimento dell'attività aziendale non è certo lo strumento della posta elettronica anche se, apparentemente, più molesta rispetto alla libertà di afferrare o meno un volantino: il vero discrimine è, piuttosto, nel comportamento responsabile del lavoratore ricevente tenuto a non sovrapporre il dibattito sindacale al normale svolgimento dei propri compiti.

Nicola Di Ronza, avvocato in Napoli

Visualizza il documento: [Cass., 5 dicembre 2022, n. 35643](#); [Cass., 5 dicembre 2022, n. 35644](#)