

## **INTERNET ED ATTIVITA' SINDACALE**

**Oggetto: utilizzo della rete intranet aziendale per diffusione di materiale sindacale.**

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 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).

Se pertanto dobbiamo prendere le mosse dallo statuto dei lavoratori, non possiamo che considerare 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 consiste non solo nel 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, ritengo che l'attività informatica possa limitarsi all'esplicazione di mera attività di proselitismo o possa in determinati casi assurgere a vera e propria attività sindacale, come nel caso di utilizzazione da parte del sindacato di una bacheca informatica aziendale nella rete intranet.

Ritengo che l'attività di invio di comunicazioni sindacali attraverso la posta elettronica possa equipararsi all'attività di proselitismo e volantinaggio che rientra nell'ambito della libertà sindacale concessa a qualunque organizzazione presente in azienda. Va tenuto presente in proposito che l'utilizzo dell'indirizzo di posta elettronica aziendale per ricevere messaggi privati, costituisca 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. Nel caso concreto in cui l'utilizzazione corrisponda alla ricezione di semplici comunicazioni sindacali, sussiste ad avviso di chi scrive, l'equiparazione all'attività di proselitismo e di volantinaggio. Essa è lecita in quanto non arrechi pregiudizio alla normale attività aziendale. (vedasi Pretura di Torino, sentenza del 18 marzo 1995, Estensore Cambria)

Tuttavia, al di là delle circostanze del caso concreto, pare che un elemento non possa comunque essere trascurato nella valutazione del comportamento del lavoratore. Esso è dato dal potenziale ed elevato rischio aggiuntivo, rispetto a quello già esistente e connesso al normale utilizzo aziendale, di infettare il sistema informatico dell'impresa con virus provenienti dalla rete attraverso i messaggi di posta.

Nella sostanza la comunicazione informatica rappresenta una normale percezione di informazioni scritte e visuali ed il margine di tolleranza in ambito aziendale è dato dal confine tra comunicazione pura e semplice e forma d'intrattenimento fine a sé stesso.

Sulla base di quanto sin qui esposto, ritengo che la normale comunicazione sindacale via e-mail, anche in quanto equiparabile ad attività di proselitismo sindacale, sia del tutto lecita.

Ulteriore attenzione merita invece il caso in cui l'organizzazione sindacale pretenda di avere una propria presenza, ad esempio con bacheca telematica nell'ambito del sistema intranet aziendale.

In questo caso, non ci troviamo più dinnanzi all'esplicazione di una mera libertà sindacale. Ci troviamo invece nell'ambito dell'attività sindacale aziendale che è garantita alle sole associazioni sindacali provviste dei requisiti di cui all'art. 19 dello Statuto dei Lavoratori.

Ad avviso dello scrivente, il diritto non sorgerebbe automaticamente, in quanto, ben potrebbe l'azienda consentire al sindacato il solo uso della bacheca tradizionale. Ritengo in proposito che l'uso di sistemi informatici da parte del sindacato, in luogo di quelli tradizionali, richieda il passaggio attraverso un accordo operativo con l'azienda.

Dello stesso parere non è stata però la giurisprudenza (Pretura di Milano, decreto 7 aprile 1995 ) che ha ritenuto antisindacale il rifiuto del datore di lavoro di consentire l'accesso alle RSA ad uno strumento informatico per comunicazioni ai lavoratori su materie di interesse sindacale. Nel caso in questione, le organizzazioni sindacali chiedevano al datore di lavoro ai sensi dell'art. 25 della legge n. 300/1970 di ottenere una bacheca informatica all'interno del sistema di comunicazione aziendale. Nella sostanza, il magistrato motivava la propria decisione con la necessità di una applicazione evolutiva dell'art. 25 della legge n. 300/1970, che con sentenza del 10 luglio 2000 ha ritenuto non sussistere un tale diritto laddove il sindacato possa fruire di apposita normale e bacheca.

Un ulteriore cenno, merita inoltre l'esistenza o meno per il datore di lavoro di un diritto al controllo della posta elettronica pervenuta all'indirizzo del proprio dipendente.

La prevalente giurisprudenza propende per la risposta affermativa.

Il Tribunale di Milano con sentenza del 13 maggio 2002 ha sostenuto che la personalità dell'indirizzo non coincida affatto con la natura privata dello stesso e che quindi sia del tutto lecito l'accesso alla posta elettronica del dipendente da parte del superiore o del collega che lo sostituisce. La pronuncia è confermata da altra sentenza del Tribunale di Milano (Tribunale di Milano, 10 maggio 2002) la quale ha ritenuto che l'accesso alla casella di posta elettronica aziendale in uso al lavoratore, sebbene protetta da codici identificativi, non costituisce violazione della sfera privata del lavoratore, non essendo in tal caso configurabile un diritto all'utilizzo esclusivo e privato. Dette sentenze trovano la conferma della Corte D'Appello di Milano (sentenza del 10 maggio 2002) che ha ritenuto come il controllo della posta elettronica del lavoratore, anche all'insaputa dello stesso, non integra il reato di violazione della corrispondenza di cui all'art. 616 del codice penale, poiché il lavoratore non è titolare di un diritto esclusivo alla posta elettronica aziendale e quindi si espone al rischio che altri lavoratori o il datore di lavoro possano lecitamente entrare nella sua casella e leggere i messaggi.

Avvocato Fabio Petracchi