

**TRIBUNALE DI IVREA****IL GIUDICE DEL LAVORO**

pronuncia il seguente

DECRETO MOTIVATO EX ART. 28 L. N. 300/1970

- rilevato che la ricorrente FIOM-CGIL provinciale di Torino, con il prescrite procedimento ex art. 28 Stat. Lav., conveniva in giudizio la Eunics s.p.a., chiedendo di dichiarare l'antisindacalità di quattro distinti comportamenti datoriali.

In particolare, si deduceva come tali comportamenti fossero integrati:

1. dalla comunicazione via *mail* inviata il 19/6/2007 da Samuele Landi, amministratore delegato di Eunics, a tutti i dipendenti;
2. dall'emanazione della direttiva di cui alla procedura 593 del 18/11/2006, ed in particolare dai suoi articoli 10 e 11;
3. dall'aver imposto filtri ai sistemi informatici di comunicazione via *mail* dei dipendenti;
4. dall'aver irrogato una sanzione disciplinare a Piero Ceccanti, RSU per la FIOM-CGIL.

Costituendosi in giudizio, resisteva la Eaton, chiedendo di rigettare la domanda, sul presupposto della correttezza del proprio operato e comunque della mancanza di attualità delle condotte censurate, il tutto "previa accertamento che i rappresentanti della RSU della sede di Ivrea sono attualmente decaduti per decorso del triennio dalla loro elezione e comunque a causa del trasferimento d'azienda".

Nel corso della causa e su suggerimento di Giudice, le parti procedevano ad una conciliazione con riferimento alle questioni dei filtri che si pretendevano applicati al

sistema informatico ed alla sanzione disciplinare irrogata al Ceccanti, con conseguente rinuncia alle rispettive azioni. Dopo avere provveduto ad una dichiarazione di estinzione parziale ex art. 306 c.p.c., pertanto, il Giudice disponeva la prosecuzione della controversia solo con riferimento alle residue tematiche della *mail* a firma Samuele Landi e degli articoli 10 e 11 di cui alla procedura 593 del 18/11/2006;

ritenuto che, conviene innanzitutto affrontare, per ragioni di chiarezza espositiva e per meglio delimitare l'ambito contenutistico del presente provvedimento, la domanda, proposta dalla convenuta, di accertamento del fatto che i rappresentanti della RSU sono decaduti.

Trattasi di domanda inammissibile, sia laddove essa sia ricostruita come domanda riconvenzionale, sia laddove sia intesa come domanda di accertamento incidentale.

Invero, nel primo caso, è facile osservare che è la stessa configurabilità, già in linea teorica, di una domanda riconvenzionale nell'ambito di un procedimento ex art. 28 Stat. Lav., ad apparire non consentita; e comunque, anche a volere in ipotesi diversamente opinare, non è mai stato richiesto lo spostamento d'udienza, sulla base di quanto disposto dall'art. 418 comma 1 c.p.c. per la riconvenzionale nel rito del lavoro. Ne deriva che, ogni caso, non è revocabile in dubbio l'inammissibilità della domanda, se intesa come domanda riconvenzionale.

Alla stesse conclusioni deve giungersi laddove si ritenga, così come illustrato dalla difesa della convenuta in sede di discussione, che non si tratti di domanda riconvenzionale in senso stretto, ma di richiesta di accertamento incidentale senza pretesa di giudicato tra le parti. Deve infatti in proposito replicarsi che l'accertamento incidentale è possibile solo se riguarda una statuizione necessariamente procedurica alla soluzione delle controversie azionate in causa. Nel caso di specie, invece, questo Giudice è ben consapevole che la tematica della decadenza o meno degli RSU, a seguito dell'acquisto di Getronics da parte di Eunics e della successiva fusione per incorporazione di Bull Italia e PC Station, rappresenta un motivo di forte contrasto sindacale, che ha creato il clima di conflittualità all'interno del quale si sono verificati i fatti per cui è causa (cfr. pag. 3 e ss. della comparsa di risposta, nonché lo stesso riconoscimento della FIOM-CGIL al punto 10 del ricorso). Tuttavia, è altrettanto vero che nessuna necessità logica-giuridica impone di statuire circa la decadenza o meno degli RSU per potere accertare l'antisindacalità dei comportamenti denunciati dalla Eunics, atteso che essi sono o non sono violativi del precetto di cui all'art. 28 Stat. Lav., a prescindere dalla diversa tematica giuridica della persistente vigenza degli RSU.

considerato che, venendo al merito del ricorso proposto da Eunics, già si è esposto che la prima delle due questioni ancora oggetto di causa, attiene alla *mail* inviata dall'amministratore delegato Landi, a tutti i dipendenti, in data 19/6/2007.

Non sembra revocabile in dubbio il fatto che la *mail* contenga apprezzamenti pesantemente negativi ed oggettivamente denigratori circa l'attività dei sindacati all'interno di Eunics, al punto che tali apprezzamenti non risultano facilmente riconducibili ad una normale e legittima, sia pure dura, dialettica sindacale, o non paiono quindi coperti dal diritto di critica costituzionalmente protetto dall'articolo 21 Cost.

Tuttavia, è opinione del Decidente che la tutela giurisdizionale avverso tale comunicazione informatica, debba essere quella ordinaria, e non già quella speciale, qui azionata nelle forme dell'art. 28 Stat. Lav., atteso che difetta il necessario requisito dell'attualità della condotta.

Invero, è pacifica giurisprudenza della Suprema Corte, condivisa da questo Giudice e dalla quale non vi è motivo di discostarsi, che per potere esperire l'azione ex art. 28, è necessario che la condotta censurata sia ancora attuale, o che quantomeno siano ancora attuali gli effetti del comportamento censurato, non essendo il procedimento finalizzato all'adozione di pronunce di mero accertamento o costitutive (*ex pluribus*, cfr. Cass. Lav. n. 11741/2005; cfr. anche Cass. Lav. n. 5422/1998 e Cass. Lav. n. 3568/1991).

Non potendo, per ovvi motivi, ritenersi attuale la condotta dell'invio di una *mail*, che all'evidenza è un atto istantaneo che si esaurisce nel suo invio, occorre verificare se almeno siano attuali gli effetti di tale *mail*, nel senso che, alla stregua di una valutazione globale non limitata ai singoli episodi, il comportamento istantaneo 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 (cfr. sempre Cass. Lav. n. 11741/2005).

A tale quesito si ritiene di dare risposta negativa, in quanto, ribadito come la legittimità del contenuto della *mail* datoriale sia del tutto opinabile, parte ricorrente non ha provato, e per la verità nemmeno dedotto, che tale *mail* abbia esercitato verso i sindacalisti una portata intimidatoria con effetti tuttora persistenti, con ciò determinando una restrizione od un ostacolo al libero esercizio dell'attività sindacale.

Ne discende l'inammissibilità del ricorso sul punto, in accoglimento dell'eccezione formulata dalla convenuta a pagina 15 della comparsa di risposta.

osservato che, non è invece fondata la speculare eccezione di inammissibilità, proposta sempre dalla difesa di parte convenuta per la pretesa carenza di attualità della condotta, relativamente alle censure mosse sui punti 10 e 11 della procedura n. 593 del 18/11/2006, sul presupposto che la stessa è stata adottata nove mesi prima dell'impugnativa giurisdizionale.

Invero, a prescindere dal fatto che la FIOM-CGIL assume comunque di avere avuto notizia di tale procedura ben dopo la sua adozione, risulta dirimente il fatto del perdurare degli effetti della condotta censurata, *id est* l'adozione di tale procedura. E' stato infatti autorevolmente osservato che *"il mero ritardo della proposizione del ricorso non ne determina di per sé l'inammissibilità in presenza della permanenza degli effetti lesivi"* (cfr. la già citata Cass. n. 11741/2005), e non è seriamente revocabile in dubbio che gli effetti, asseritamente lesivi, delle disposizioni di cui ai punti 10 ed 11 della procedura 593 del 18/11/2006, sono pienamente efficaci, atteso che tali disposizioni sono tuttora vigenti e disciplinano, secondo la tesi della ricorrente con modalità antisindacali, l'utilizzo della posta elettronica da parte dei dipendenti Eunics.

Deriva l'ammissibilità del ricorso per condotta antisindacale, dovendosi quindi procedere allo scrutinio di merito circa la sua fondatezza;

considerato altresì che, la prima delle disposizioni censurate, e cioè il punto 10 della procedura 593, prevede che *"L'invio di e-mail aziendali di colleghi all'esterno del dominio Eunics è subordinato a specifica autorizzazione del mittente originale se non implicita nel messaggio stesso. A tale scopo nelle e-mail aziendali è introdotta la firma standard sotto riportata: 'Ai sensi e per gli effetti della legge sulla tutela delle riservatezza personale (D.Lgs. 196/2003 e collegate), questa mail è destinata unicamente alle persone sopra indicate e le informazioni in essa contenute sono da considerarsi strettamente riservate. E' proibito leggere, copiare, usare o diffondere il contenuto della presente mail senza autorizzazione. Se avete ricevuto questa mail per errore, state pregati di rispedire lo stesso al mittente. Grazie'"* (cfr. all. 14 fascicolo di parte ricorrente).

Ciò posto, parte ricorrente ritiene la disposizione antisindacale, sul presupposto che tutti i lavoratori, e quindi anche coloro i quali svolgono attività sindacale, abbisognano del consenso del mittente per potere girare la *mail* ricevuta all'esterno del dominio Eunics.

La censura, ad avviso del Giudice, non coglie nel segno.

La disposizione contestata, infatti, si limita a prescrivere che il mittente di una *mail* all'interno del dominio Eunics, può richiedere al destinatario od ai destinatari di tale *mail*, di non veicolare il messaggio all'esterno del dominio; e pertanto, è illegittima la

veicolazione all'esterno del dominio Eunics di una *mail* senza l'autorizzazione, implicita od esplicita, del mittente.

Trattasi di prescrizione, all'evidenza, che da un lato ha un ambito di applicazione del tutto generale e non esclusivamente sindacale, essendo riferita a tutti i lavoratori Eunics (non già ai soli sindacalisti), avendo ad oggetto tutti i messaggi inviati da un dipendente Eunics (non già solo quelli aventi un particolare contenuto sindacale) ed implicando un divieto di inoltrare a tutti i soggetti terzi (non già ai soli soggetti sindacali). Dall'altro lato, poi, trattasi dell'applicazione di un principio volto alla protezione della volontà del mittente di non vedere veicolato all'esterno il contenuto della sua comunicazione, che è del tutto comune nelle comunicazioni informatiche, ed è, nei precisi termini indicati da Eunics, utilizzato anche in tutte le principali *mailing list*, comprese quelle aventi contenuto giuridico normalmente utilizzate dagli operatori del settore Giustizia.

Per tali motivi, in ragione della generalità della prescrizione, non limitata all'ambito sindacale, e del contenuto della stessa, relativo alla protezione della volontà del mittente di non veicolare all'esterno il proprio messaggio, si ritiene non sussistere alcun profitto di antisindacalità della condotta.

Né può condurre a diverse conclusioni l'analisi delle due pronunce di merito citate da parte ricorrente a pagina 33 del ricorso, atteso che esse sanzionano come antisindacale, in presenza di alcune circostanze, il comportamento datoriale di non mettere a disposizione delle OOSS la cd. bacheca sindacale. Trattasi all'evidenza di un riferimento giurisprudenziale improprio, sia in diritto, perché la materia trattata è diversa, discutendosi nella presente controversia della veicolazione all'esterno di messaggi informatici, non già della possibilità di utilizzo della bacheca sindacale; sia in fatto, perché in corso di causa, ed in particolare all'udienza del 6/9/2007, è stato chiarito come la bacheca aziendale già esista in Eunics;

considerato poi che, a diverse conclusioni deve giungersi con riferimento al punto 11 della procedura 18/11/2006, secondo il quale: *"La trasmissione di documenti, procedure, e-mail aziendali, files, schermate e qualsiasi informazione che possa rilevare organizzazione e metodologie di lavoro, alle Organizzazioni Sindacali, deve essere preventivamente approvata dalla Direzione Generale, che l'approverà in conformità alla legislazione cogente ed alle esigenze di tutela del segreto industriale. Le richieste di autorizzazione devono essere inviate all'indirizzo e-mail della Direzione Generale... La trasmissione non autorizzata come da paragrafo precedente, sarà ritenuta violazione del segreto industriale e perseguita a norma di legge"*

Si tratta di una prescrizione, come emerge dal suo chiaro dettato letterale, che, in assenza di specifica autorizzazione, vieta la trasmissione, alle organizzazioni sindacali e solo alle organizzazioni sindacali, di qualsiasi documento, informatico o meno, nonché, genericamente, di qualsiasi informazione, a prescindere, quindi dalla sua formalizzazione su di un supporto materiale, "che possa rilevare organizzazione e metodologie di lavoro". Pertanto, si è in presenza di una disposizione che, sotto il profilo soggettivo, si rivolge non già alla generalità delle comunicazioni, ma solo alle comunicazioni rivolte alle organizzazioni sindacali; e che, sotto il profilo oggettivo, vieta la comunicazione non già di determinate e specifiche informazioni, ma di qualsiasi informazione, stante la sua del tutto generica formulazione. In definitiva, quindi, si tratta di una disposizione che impedisce qualsiasi rapporto tra i lavoratori e le organizzazioni sindacali di appartenenza, vulnerando anche i diritti di informazione previsti a favore delle RSU e delle OOSS dagli artt. 3 e 6 del CCLN per gli addetti all'industria metalmeccanica privata, Disciplina Generale, Sezione prima (cfr. all. 17 fascicolo di parte ricorrente).

Né può opinarsi che la disposizione sia in qualche modo attuativa del precetto di cui all'art. 2105 c.c., atteso che, come chiarito dalla pacifica giurisprudenza, da un lato tale ultima norma non consente di configurare un obbligo generale al segreto a carico del dipendente, che esorbiti dalle notizie inerenti alle tecniche di organizzazione aziendale o di produzione; dall'altro lato, l'obbligo si configura soltanto ove la divulgazione delle notizie leda l'interesse dell'imprenditore protetto dalla norma, cioè quello di impedire lo sfruttamento parassitario del proprio lavoro, della propria inventiva, del proprio patrimonio organizzativo, da parte di imprese concorrenti, mentre non è in alcun modo protetto un interesse generico a impedire la conoscibilità da parte di terzi delle vicende dell'impresa genericamente intese (per tutte, cfr. Cass. Lav. n. 519/2001). Ne consegue che, in nessun modo, il divieto di comunicazione previsto dal punto 11 della procedura 18/11/2006 può ritenersi un precipitato dell'art. 2105, atteso che si tratta di un divieto di operare qualsiasi comunicazione, e non solo comunicazioni relative a organizzazione e produzione aziendale; e di un divieto stabilito a prescindere dal fatto che la sua violazione consenta a terzi lo sfruttamento parassitario di un patrimonio di conoscenze datoriali.

Quanto poi alla complessa tematica della legittimità, sotto il profilo della meritevolezza di tutela, ex art. 1322 comma 2 C.C., di una pattuizione che estenda l'oggetto del vincolo al segreto, il problema in realtà nemmeno si pone, atteso che la prescrizione censurata è frutto di una volontà unilaterale del datore, e non già di un accordo contrattuale.

Per tali motivi, non è revocabile in dubbio la natura antisindacale della norma in esame;

- evidenziato che, in ragione di tutto quanto esposto, va dichiarata l'antisindacalità del comportamento datoriale consistito nell'adozione della disposizione di cui al punto 11 della procedura 593/2006. Conseguentemente, va ordinata la cessazione degli effetti, tramite l'ordine al datore di revocare tale disposizione e di pubblicizzare il presente decreto mediante affissione nelle bacheche aziendali della Eunics.

Per quanto concerne infine le spese di lite, si osserva che, rispetto alle tre censure di antisindacalità decise dal Giudice, e cioè la *mail* 19/6/2007, il punto 10 della procedura 593 ed il punto 11 di tale procedura, solo in ordine a questa terza ed ultima doglianza è stata acclarata l'effettiva violazione dell'art. 28 Stat. Lav. Pertanto, in presenza di una soccombenza del ricorrente su due dei tre profili di antisindacalità contestati, ed in presenza quindi di una soccombenza reciproca ex art. 92 comma 2 c.p.c., stimasi equo compensare tra le parti i due terzi delle spese di lite, condannando la Eunics, comunque soccombente su una parte del *petitum*, a rifondere alla FIOM-CGIL un terzo delle spese, liquidato come da dispositivo in assenza di nota.

P.Q.M.

visto l'art. 28 L. n. 300/1970

dato atto dell'avvenuta rinuncia agli atti relativamente alle domande di dichiarare antisindacale l'apposizione di filtri informatici alle comunicazioni via *mail* e l'irrogazione della sanzione disciplinare a Piero Ceccanti

in accoglimento solo parziale del ricorso

- dichiara l'antisindacalità del comportamento datoriale consistito nell'adozione della disposizione di cui al punto 11 della procedura 593/2006, e conseguentemente ordine al datore di revocare tale disposizione e di pubblicizzare il presente decreto tramite affissione nelle bacheche aziendali della Eunics;
- rigetta la domanda di dichiarare antisindacale la prescrizione di cui al punto 10 della procedura 18/11/2006;
- dichiara inammissibile la domanda di accertare l'antisindacalità della *mail* inviata dall'amministratore delegato Eunics a tutti i dipendenti il 19/6/2007;
- dichiara inammissibile la domanda della convenuta di accertare la decadenza degli RSU Eunics;
- dichiara tenuta e condanna Eunics a rifondere alla FIOM-CGIL un terzo delle spese di lite del presente provvedimento, che liquida per tale terzo in € 1.000,00 per diritti ed onorari, oltre IVA, CPA ed art. 14 TP;

- compensa tra le parti i rimanenti due terzi delle spese di lite.

Ivrea, 23/10/2007

Il Giudice del Lavoro
Dott. Gianpigi Morini

TRIBUNALE DI IVREA
DEPOSITATO IN CANCELLERIA

~~23.10.07~~

Il Carcelliere
ANNA TAVERRI