

21479

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

2 Conf
TRIBUNALE DI NAPOLI
1a Sezione Lav
Faccie
Richiedente *Marziale*
Xerografia GRATIS
(art. 10 L. 11/2/7³)
Napoli. 18. OTT. 2010...
Il Cancelliere

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 giudice 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 giudice che la diffusione di un comunicato sindacale da parte di lavoratore-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