

PRETURA CIRCONDARIALE DI MILANO - SEZIONE LAVORO

Il Pretore, a scioglimento della riserva di cui all'udienza del 20 marzo 1995, rilevato che con il ricorso de quo la Fiom-Cgil di Milano, la Fim-Cisl di Milano e la Uilm-Uil di Milano hanno chiesto che fosse dichiarato antisindacale il comportamento posto in essere dalla IBM Semea Spa, consistente nel rifiuto opposto alle rappresentanze sindacali Fim-Fiom-Uilm di accesso allo strumento informatico denominato Bulletin Board, nell'applicazione INFO per le comunicazioni con i dipendenti, comunicazioni inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro, nella diffusione di informazioni di propria elaborazione o di comunicati ai dipendenti su materie di interesse sindacale e su questioni oggetto di vertenze o trattative sindacali mediante le applicazioni PROFS e ON DESK; conseguentemente a titolo di rimozione degli effetti fosse emessa ogni statuizione ritenuta opportuna, quale ad esempio fosse ordinato alla convenuta di predisporre una bacheca elettronica a disposizione delle rappresentanze sindacali Fim-Fiom-Uilm, avente caratteristiche identiche a quelle dello strumento informatico denominato "Bulletin Board", utilizzato dall'azienda, fosse inibito alla convenuta la diffusione attraverso l'applicazione PROFS e l'applicazione ON DESK, di informazioni di propria elaborazione o comunicati su materie di interesse sindacale e su questioni oggetto di vertenze sindacali, fosse ordinato alla convenuta la diffusione del comunicato sindacale allegato al ricorso sub. doc. 3 con le stesse modalità utilizzate per il comunicato dell'ing. Catania del 23 gennaio 1995, fosse ordinata la pubblicazione del decreto pretorile su due quotidiani a diffusione nazionale a cura e spese della convenuta. Rilevato che la società convenuta regolarmente costituitasi ha chiesto il rigetto del ricorso avverso,

Osserva

I comportamenti denunciati come antisindacali dalle organizzazioni ricorrenti sono due, e cioè il rifiuto opposto alle rappresentanze sindacali Fim-Fiom-Uilm di accesso allo strumento informatico denominato "Bulletin Board" nell'applicazione INFO per le comunicazioni coi dipendenti inerenti materie di interesse sindacale e del lavoro e la diffusione di informazione di elaborazione aziendale o di comunicati ai dipendenti su materie di interesse sindacale e su questioni oggetto di vertenze o trattative sindacali mediante le applicazioni PROFS e ON DESK, e devono essere esaminati separatamente; peraltro, in via preliminare, occorre ribadire che non sussiste inattualità dei comportamenti denunciati, come sostenuto dalla difesa della convenuta, dal momento che, "affinché la tutela apprestata dall'art. 28 sia come deve essere effettiva, l'esaurirsi della singola azione antisindacale del datore di lavoro non può costituire preclusione alcuna alla pronuncia del giudice di cessazione del comportamento illegittimo, ove questo, alla stregua di una valutazione globale, non limitata ai singoli episodi, risulti tuttora permanente e idonea a produrre effetti durevoli nel tempo" (così Cass. 3 luglio 1984 nr. 3894). Ciò è sicuramente nel caso di specie con riferimento ad entrambe le condotte denunciate, posto che l'utilizzo degli strumenti informatici da parte della società ha una portata che esula dai singoli episodi.

In primo luogo, deve essere esaminata la questione dell'invio attraverso le applicazioni PROFS e ON DESK di posta elettronica contenente informazioni di natura sindacale elaborate dalla direzione aziendale.

Le organizzazioni ricorrenti in proposito lamentano questo uso di mezzi informazione informatica diretti alla generalità dei dipendenti, anche non fisicamente presenti, in tempo reale, ritenendo che la comunicazione attraverso le applicazioni PROFS e ON DESK costituisca di per sé comportamento antisindacale ai sensi dell'art. 28 St. Lav., in quanto

scavalca irrimediabilmente l'interlocutore sindacale negandogli il ruolo che gli è stato attribuito dal nostro ordinamento.

Tale tesi non può essere condivisa: la copiosa giurisprudenza prodotta dalle ricorrenti fa riferimento ad ipotesi in cui i datori di lavoro hanno posto in essere trattative dirette con i lavoratori, senza la mediazione degli organismi sindacali e anzi in contrapposizione ad essi, con ciò negando loro la qualità di naturali antagonisti nella dialettica e svilendo la funzione propria delle organizzazioni stesse.

Nel caso di specie, viene chiesta una pronuncia sulla natura antisindacale o meno di uno strumento, la posta elettronica, attraverso cui vengono inviate comunicazioni dei più diversi tipi ai dipendenti della società: lo strumento, come riconosciuto nel ricorso stesso, non è in quanto tale buono o cattivo; è semplicemente un mezzo, quale potrebbe essere la consegna di una lettera chiusa a ciascun dipendente IBM attraverso la posta ordinaria o una agenzia di recapito o un fattorino aziendale nella abitazione di ciascuno o sulla scrivania nel posto di lavoro o brevi manu. In tutti questi casi, ciò che renderebbe antisindacale o meno il comportamento della società non sarebbe tanto l'uso della posta ordinaria o del fattorino interno, quanto piuttosto il contenuto della comunicazione stessa, dovendosi valutare se si tratta di un atto lecito, rientrando come tale nell'ordinario conflitto sindacale, ovvero di un atto illecito nei termini di cui alla giurisprudenza sopra indicata.

Molto diverso è invece il discorso con riferimento al c.d. Bulletin Board: in proposito, è pacifico tra le parti che non si tratti di uno strumento di comunicazione ai dipendenti di notizie relative anche a materie di interesse sindacale che in questo modo vengono messe a disposizione degli utenti del servizio informatico aziendale. La memoria in atti di parte convenuta testualmente lo definisce un archivio in cui sono per un certo periodo consultabili le comunicazioni aziendali che sono state in precedenza affisse sui tabelloni murali. Ciò significa che la stessa società convenuta non ritiene evidentemente sufficiente l'affissione sui tabelloni murali delle comunicazioni che poi immette nel circuito informativo informatico. Valga come esempio la comunicazione comparsa nella bacheca elettronica di cui al doc. 21 di parte ricorrente relativa a una disposizione contrattuale sulla trattenuta a carico dei lavoratori della "quota contratto", posto che la stessa norma contrattuale prevedeva che ne fosse data notizia ai lavoratori mediante l'affissione.

Del resto, la ampia e articolata descrizione del materiale informativo aziendale a tutti i livelli che circola sul supporto informatico compiuta dalla difesa IBM dimostra come la circolazione delle informazioni in ambito aziendale su qualsiasi argomento avvenga attraverso i personal computers e i terminali di cui sono dotati i dipendenti, compresi quelli che svolgono attività lavorativa in parte fuori dalle sedi aziendali.

Lo squilibrio che in tal modo si viene a creare nella possibilità per i lavoratori, destinatari dell'attività di comunicazione in materie di interesse sindacale e del lavoro, di accedere alle informazioni di natura sindacale elaborate dalla direzione aziendale e a quelle di provenienza delle organizzazioni dei lavoratori è evidente e si riflette in una distorsione della libera esplicazione dell'attività sindacale, con conseguente condizionamento del processo di formazione delle idee dei lavoratori.

Tutta la normativa statutaria è finalizzata a garantire che l'attività sindacale dei singoli e delle associazioni possa in primo luogo formarsi e successivamente estrinsecarsi liberamente: gli obblighi imposti al datore di lavoro sono tutti preordinati allo svolgimento di tale attività e l'art. 25 St. Lav. ne impone alcuni.

Il diritto di affissione è appunto un diritto e l'art. 25 cit. È la norma che riconosce tale diritto; la sua interpretazione va condotta secondo i criteri ermeneutici di cui all'art. 12 preleggi. Ora il compito dell'interprete di una norma di Legge non si esaurisce nel momento ricognitivo della volontà del legislatore, ma deve anche tendere ad avvertire se la normativa, per la ratio o per le finalità che è destinata a perseguire, non abbia

obiettivamente maturato un significato più ampio rispetto a quello che aveva all'epoca della sua emanazione e se, quindi, nei limiti del senso proprio delle parole, sia suscettibile di soddisfare le nuove esigenze sorte a seguito dell'evoluzione della tecnica (Cass. nr. 2694 del 1975).

Esaminando il senso proprio delle parole secondo l'insegnamento della Suprema Corte in tema di interpretazione evolutiva, l'art. 25 cit. utilizza le espressioni "spazi appositi" e "predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori": trasponendo queste espressioni nella realtà informatica, che nel 1970 non aveva certo le possibilità tecniche odierne, per il datore di lavoro si tratta di mettere a disposizione delle rappresentanze sindacali uno spazio "virtuale" apposito all'interno dell'applicazione INFO, sotto applicazione Bulletin Board, e non più un pannello o un bacheca, dove un dipendente non attaccherà più materialmente un comunicato, ma inserirà in u file lo stesso comunicato.

Le spese seguono la soccombenza parziale e sono liquidate come da dispositivo.

Il decreto è esecutivo per legge.

P.Q.M.

Dichiara

antisindacale il comportamento della IBM SEMEA SPA consistente nel rifiuto opposto alle Rappresentanze Sindacali FIM-FIOM-UILM di accesso allo strumento informatico denominato Bulletin Board nell'applicazione INFO per le comunicazioni ai dipendenti in materie di interesse sindacale e del lavoro.

Ordina

alla convenuta di cessare tale condotta e di predisporre una bacheca elettronica a disposizione delle medesime Rappresentanze Sindacali avente caratteristiche identiche a quelle dello strumento informatico denominato Bulletin Board utilizzato dalla convenuta.

Rigetta

nel resto il ricorso.

Compensa

tra le parti le spese di lite nella misura della metà e

Condanna

l'IBM SEMEA SPA alla rifusione della restante metà delle spese che liquida in lire 3.000.000.

Milano, 3 aprile 1995.

Il pretore

Dr.ssa Monica Vitali