

Legittime rimostranze, libertà di opinione e diritto di critica in azienda

di
Mario Meucci

1. Un caso concreto

Spunto per la trattazione della tematica di cui al titolo, ci viene fornito da un caso concreto (a nostra diretta conoscenza) approdato in magistratura (oggetto di sentenza di primo e 2 grado, in Roma), riguardante una lavoratrice di elevata professionalità che una macrodimensionata azienda - incline a privilegiare risorse segnalate e a trascurare quelle più vulnerabili per carenza di coperture - aveva spostato, in occasione di una delle tante riorganizzazioni interne, dalle precedenti mansioni di quadro ad altre nettamente inferiori di natura impiegatizia, quasi d'ordine più che di concetto. La lavoratrice, provvista di laurea, viste inutili le rimostranze verbali ai Capi diretti decideva di richiedere la riconsiderazione del suo ruolo, platealmente demansionato rispetto al passato, tramite *e-mail* interne rivolte non solo ai Capi diretti (rivelatisi incuranti) ma, per conoscenza, anche ai superiori di quest'ultimi.

Dai vari responsabili e dal servizio del personale la lavoratrice riceveva puntualmente risposte evasive, assistendo anche ad uno scaricabarile tra i preposti alle varie funzioni aziendali, finché, in preda allo sconforto, effettuava, sempre tramite *e-mail* aziendale, più incisive rimostranze scritte in cui - al fine di far cessare da parte dell'azienda la sua condizione di soggetto demansionato, versante (fra l'altro) in condizione di sofferenza psico-fisica certificata dai sanitari quale causalmente discendente da cd. costrittività organizzativa aziendale (mobbing) - addebitava alla società datrice di lavoro e ai suoi responsabili un'inerzia ed una noncuranza non più tollerabile. E qualificava il comportamento aziendale immotivatamente vessatorio in quanto rivolto verso una professionalità un tempo gratificata dall'apprezzamento del precedente management, ora invece degradata senza colpe, concludendo in una delle varie mail con l'esprimere la personale opinione che un'azienda che trattava in tal modo le risorse umane, avrebbe avuto poco futuro davanti a se.

L'azienda reagiva alla ricezione delle *e-mail* indirizzate al capo diretto e ai superiori di livello (resi destinatari per conoscenza) con il licenziamento in tronco, per asserita insubordinazione congiunta a presunto screditamento dell'immagine aziendale, da cui discendeva un asserito venir meno del vincolo fiduciario.

2. Il verdetto giudiziario

Il licenziamento in tronco veniva impugnato e sia il giudice di primo grado che il collegio d'appello dichiaravano ingiustificato il provvedimento espulsivo datoriale, ordinando la reintegra in servizio.

La sentenza d'appello, confermativa del primo grado, dichiarava legittime le rimostranze della lavoratrice, una volta verificata l'effettività del demansionamento, *«peraltro effettuate senza utilizzare termini offensivi o comunque inappropriati»*, giudicando tali rimostranze *«coerenti con la situazione di tensione individuale della lavoratrice indotta dal complessivo comportamento aziendale»*. Quanto alle presunte critiche verso detto comportamento aziendale, la sentenza d'appello le riconduceva al legittimo diritto di critica, così argomentando: *«il diritto di critica, è, come il diritto di cronaca, una specificazione del generale diritto, a "tutti"»*

*direttamente attribuito dall'art. 21 Cost., "di manifestare liberamente il proprio pensiero con la parola, con lo scritto e ogni altro mezzo di diffusione". Esso tuttavia non può legittimamente esercitarsi in maniera indiscriminata, ma trova naturali limiti nella necessità del suo contemperamento con altri diritti concernenti beni di pari rilevanza costituzionale, tra i quali, in particolare, i diritti della personalità, della cui ratio è esso stesso evidentemente partecipe, dal momento che la personalità si estrinseca soprattutto nella comunicazione. (...). **In altri termini, il diritto di esprimere liberamente il proprio pensiero in forma critica non basta di per sé a legittimare la lesione di beni costituzionalmente garantiti, ma questa può essere giustificata se l'azione che la pone in essere sia ragionevolmente e prudentemente ordinata al soddisfacimento d'interessi di rilievo (sul piano giuridico) almeno pari a quello del bene leso** (tra i numerosi precedenti, in particolare, Cass.25.2.1986 n. 1173). Analoghe considerazioni valgono nell'ambito del rapporto di lavoro, ove peraltro - come ha avuto occasione di affermare Cass. 22.10.1998 n. 10511 - **"le opinioni espresse dal lavoratore dipendente, anche se vivacemente critiche nei confronti del proprio datore di lavoro, specie nell'esercizio dei suoi diritti sindacali, non possono costituire giusta causa di licenziamento in quanto esplicitazione di diritti costituzionalmente garantiti o, quanto meno, di una libertà di critica"**». Peraltro Cass. n. 10511/98 prosegue asserendo che, ad ogni buon conto, «qualora la critica sfoci in un atto illecito, quale l'ingiuria o la diffamazione, o comunque in una condotta manifestamente riprovevole può riscontrarsi, sotto il profilo sia soggettivo che oggettivo, quella gravità necessaria e sufficiente a compromettere in modo irreparabile il vincolo fiduciario, così da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto».*

La Corte d'appello di Roma, nel caso soprariferito, dopo aver rimarcato che la lavoratrice, nelle sue rimostranze ai responsabili aziendali non aveva travalicato né i limiti della cd. continenza sostanziale (implicante il rispetto della verità oggettiva) né quelli della cd. continenza formale (implicante l'assenza di epiteti oltraggiosi o l'attribuzione di qualità infamanti verso i destinatari delle rimostranze) osservava che: «*inoltre, la società appellante non ha dedotto in modo specifico la sussistenza di alcun pregiudizio al decoro o all'immagine dell'azienda medesima conseguente ai messaggi di posta elettronica sopra riportati; pertanto, nel caso di specie, non sussistevano né la giusta causa né il giustificato motivo soggettivo di licenziamento non essendo stata nemmeno allegata in modo specifico la natura e l'entità del preteso inadempimento della lavoratrice. In conclusione l'impugnazione aziendale deve essere respinta...*».

Va peraltro tenuto presente l'orientamento, espresso in linea generale, dalla S. Corte di cassazione secondo cui: «*Nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato, il diritto di critica ... oltre che vincolato al rispetto della verità oggettiva e a una forma di esposizione che non offenda l'onore, la reputazione e il decoro dell'impresa datrice di lavoro, è anche sottoposto a peculiari limiti in considerazione degli obblighi di collaborazione, fedeltà e subordinazione gravanti sul dipendente... in questo ambito la **violazione dei limiti del diritto di critica** giustifica l'esercizio, da parte datoriale, del potere disciplinare, anche nelle sue forme più severe, ma pur sempre nel rispetto del principio di proporzionalità tra infrazione e sanzione» (Cass. 14 luglio 2009, n. 16000).*

Il caso di specie evidenzia come la gestione delle risorse praticata da talune aziende sia ispirata al principio della accentuata e innaturale **sottomissione** del prestatore non solo alle legittime direttive di lavoro ma anche **alle ingiustificate misure vessatorie**, al punto da considerare indebite (come "alzate di testa") le umane e civili rimostranze.

3. Condizioni e limiti dell'esercizio del diritto individuale di libertà espressiva in azienda

Quindi, come buon senso dovrebbe insegnare, risulta legittima - a fronte di una manifestazione di arroganza datoriale sconfinata nell'umiliante demansionamento - la reazione e la rimostranza del lavoratore emarginato, alla condizione di non superare i limiti che la giurisprudenza ha individuato per l'esercizio della libertà di opinione e del diritto di critica esercitato all'interno del rapporto di lavoro.

Tali diritti discendono, per qualsiasi cittadino, in qualsiasi attività impegnato (come lavoratore autonomo o subordinato) dall'art. 21 della nostra Costituzione, riaffermati, all'interno del rapporto di lavoro, dall'art. 1 dello Statuto dei lavoratori, il quale assurge ad un elevato livello di significatività poiché, suo tramite, si affermò negli anni '70 del secolo passato – emblematicamente ed in contrapposizione alla concezione riassumibile nella formula per cui «in azienda si viene *solo* per lavorare» – che nella tipica «formazione sociale», costituita dalla comunità di lavoro aziendale, il lavoratore, lungi dall'abdicare alla propria personalità, deve trovare le condizioni per realizzarla pienamente, in conformità all'art. 2 Cost., fruendo del diritto assoluto di libertà espressiva, tuttavia, in modo da non trasformarlo in abuso.

Pertanto, sulla base dell'art. 1, l. n. 300/1970, ciascun lavoratore in azienda può manifestare il proprio pensiero – nelle forme più idonee a realizzare lo scopo prefissosi -, cointeressare i compagni in proprie iniziative, portare a conoscenza degli stessi le proprie opinioni, prendere posizione aperta nei confronti di (o in replica ad) iniziative del datore di lavoro o delle Oo.Ss. e simili.

Tra queste forme si colloca il dialogo, il dibattito, lo scritto, il volantaggio di stampati o comunicati propri o – se di altri – fatti propri per una interiorizzazione contenutistica ed una identificazione di posizioni ed interessi, senza peraltro, per questa via, porre in essere un'attività di propaganda. Propaganda che, secondo la Corte costituzionale sarebbe – dubbiosamente – coperta dalla libertà di espressione ex art. 21 Cost.¹.

Gli unici limiti che anche il singolo – a prescindere dalla sua appartenenza a strutture sindacali, politiche o associative – incontra nell'attività di manifestazione del pensiero sono quelli discendenti:

- a) dalla legge penale (norme a tutela dell'onorabilità delle persone), talché la violazione – attraverso la denigrazione o calunnia – occasiona la reazione legalmente disposta;
- b) dagli obblighi di esecuzione della prestazione (ex art. 2104 c.c.) che non può essere sospesa o interrotta per esercitare lo specifico diritto², talché l'interessato

¹ Vedi, in senso negativo, Corte cost., 6.7.1966, n. 87; in positivo Corte. cost., n. 84/1969.

² Cfr. Cass., n. 1066/1978, in *Mass. giur. lav.* 1978, 466.

potrà operare nelle pause, nei riposi, negli intervalli di mensa, agli ingressi – prima dell’inizio del lavoro – o all’uscita, a fine orario;

c) dal divieto – desunto ex art. 1, Stat. lav., sulla base dell’*iter* formativo e rintracciabile nell’art. 26, comma 1, Stat. lav. che, nella specifica tematica è immanente per il suo aprioristico richiamo da parte dello stesso art. 1³- di intralciare l’organizzazione del lavoro; situazione che si concretizza pacificamente qualora l’attività comunicativa induca gli altri lavoratori al disimpegno (anche temporaneo) dalla loro prestazione o a similari disservizi.

La dottrina e la giurisprudenza prevalente hanno oramai raggiunto soluzioni concordi sulla sussistenza dei limiti sopra esposti⁴.

4. L’ampiezza del diritto individuale di espressione

Chiaramente non opera – a proposito della libertà individuale di opinione e di espressione – il limite che il legislatore ha apposto alle materie oggetto dell’assemblea (ex art. 20, Stat. lav.) e al diritto di affissione delle Rsa (ex art. 25 Stat. lav.) per il quale, peraltro, ha disposto l’obbligo della cooperazione datoriale nella forma della predisposizione di spazi ed albi, in luoghi accessibili a tutti i lavoratori: limite di sola natura contenutistica per cui le materie di discussione ed i testi e/o comunicati per l’affissione debbono essere di «*carattere sindacale e del lavoro*».

Ne consegue che il diritto di manifestazione della libertà di opinione dei singoli potrà investire sia gli aspetti sindacali, sia gli aspetti ideologico-politici, sia quelli religiosi, sia quelli di natura socio-economica generale o inerenti all’organizzazione e alla gestione aziendale. Il tutto nei confini del penalmente lecito e senza lesione della proprietà, dell’immagine esterna o dei beni del datore di lavoro (situazione che potrebbe, invece, concretizzarsi per effetto di particolari e vietate modalità, quali: l’affissione sui cancelli o sui muri di striscioni o comunicati, la scritta imbrattante sulle pareti, ecc.).

5. La propaganda a fini sindacali

La propaganda sindacale nei luoghi di lavoro è una manifestazione della libertà di espressione del pensiero ex art. 21 Cost., finalizzata ad interessare i lavoratori, ad orientarli su certe posizioni ideologiche (in senso lato) e di solidarietà professionale con l’intento della loro aggregazione in seno all’Organizzazione sindacale.

È la forma eletta di proselitismo e si estrinseca nelle modalità più varie: nella riunione (assemblea ex art. 20, Stat.lav.), nell’informativa mediante affissione (nelle bacheche, albi o spazi ex art. 25), nel dialogo di convincimento accompagnato sovente dalla consegna di stampati che, qualora assuma carattere intensivo, viene designata – nell’uso comune e nella prassi sindacale – come «volantinaggio».

Interessa, nella dinamica del rapporto di lavoro, conoscere le condizioni di legittimità di tale forma strumentale di manifestazione del pensiero che ha occasionato – sia in dottrina sia in giurisprudenza – orientamenti difformi: taluni nel senso dell’insussistenza di vincoli, altri (più esattamente) nel senso che l’iniziativa

³ Cfr. Cass., n. 1325/1983, in *Mass. giur. lav.* 1983, 210.

⁴ In tal senso si sono espresse, tra le molte, Cass., n. 1325/1983, cit., nonché Cass., n. 1066/1978, cit.

comunicativa incontra sia i limiti discendenti dall'ordinato svolgimento della produzione (in aderenza all'obbligo di rispetto dell'iniziativa privata, ex art. 41 Cost.), sia dalle obbligazioni contrattuali (e legali) di diligente esecuzione della prestazione da parte del lavoratore in quanto tale (o in veste di attivista sindacale) come da parte degli altri dipendenti dallo stesso avvicinati.

L'opera dell'attivista sindacale, qualificata e finalizzata a favore delle Oo.Ss., è stata sottoposta dall'art. 26 Stat. lav. – *apertis verbis* – alla condizione dell'assenza di «*pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale*». A differenza ed in più del singolo lavoratore, l'attivista sindacale rivestente la qualifica di dirigente di Rsa beneficia – nell'opera propagandistica – della *prerogativa di inesecuzione della prestazione*, fruendo dei permessi retribuiti ex art. 23 Stat. lav. e quindi di condizioni di agibilità maggiori per una finalità associativa e di tutela, considerata dal legislatore più meritevole.

È inesatto, peraltro, ritenere che lo Statuto dei lavoratori abbia conferito una situazione di monopolio espressivo alle sole Oo.Ss. o ai lavoratori sindacalmente associati o membri di Rsa, anche se è fuori dubbio che queste – attraverso il diritto di affissione – fruiscono di una condizione di favore pienamente giustificata, a nostro avviso, dalla natura collettiva degli interessi rappresentati e tutelati.

Per inciso va sottolineato che spesso il Sindacato o le Rsa prediligono all'affissione il «volantinaggio», in quanto la distribuzione dello stampato – effettuata nei punti strategici di accesso o di uscita dal lavoro – supera quelle situazioni di pigrizia individuale, quelle difficoltà logistiche o quelle remore psicologiche che, ancora, in diversi ambienti di lavoro, impediscono al lavoratore di sostare, in lettura, presso gli albi sindacali.

Nelle aziende tecnologicamente avanzate – in cui la Direzione ha sostituito le comunicazioni di servizio o circolari al personale attraverso il sistema *intranet* o di posta elettronica personalizzata – il diritto di affissione negli albi aziendali è stato sostituito dal conferimento alle Rsa di un analogo spazio informatico per le comunicazioni sindacali ai dipendenti, che ha sostituito (o integrato) il dovere aziendale di approntare albi e spazi per l'affissione ex art. 25 Stat. lav.

6. Il volantinaggio

Il volantinaggio, per la maggiore fruttuosità potenziale – allo stesso modo delle iniziative pubblicitarie o commerciali della tentata vendita «porta a porta», rivela più incisive e penetranti dei sistemi tradizionali di acquisto affidati all'iniziativa dell'utente/consumatore – sta, pertanto, quasi ovunque soppiantando il metodo dell'affissione. Ciò avviene in ragione delle sue caratteristiche di capillare introduzione e al tempo stesso per l'essere sistema meno petulante e anacronistico della propaganda a mezzo sistemi di amplificazione (megafoni, altoparlanti, ecc.), suscettibili – tra l'altro – di imbattersi, per i loro effetti sonori, nel divieto di pregiudicare il normale svolgimento dell'attività lavorativa, di cui al comma 1 dell'art. 26 dello Statuto. Il ricorso a tali strumentazioni può, infatti, introdurre elementi di distrazione dell'attenzione – particolarmente pericolosi per l'incolumità fisica degli addetti a macchinari o dei lavoratori impegnati in delicati processi chimici – e, in ogni caso, negativamente interferire sull'attività concettuale, che richiede condizioni per una serena concentrazione e riflessione.

È stato osservato, condivisibilmente, in dottrina e in giurisprudenza, come l'enunciazione del limite all'attività di propaganda e proselitismo nelle sedi di lavoro - in termini di inesistente turbativa al normale svolgimento dell'attività - già di per sé escluda la compatibilità dell'esplicazione *in orario di lavoro* delle iniziative individuali e/o sindacali di «relazione» in molteplici attività lavorative caratterizzate da impegno assiduo o di estrema concentrazione (operazioni di addetti a catene di montaggio, ad impianti a ciclo continuo, ad es. nel settore siderurgico o chimico, in attività di analisi e combinazione di fattori chimici e simili), ove la distrazione ingenerata dall'iniziativa, oltre a risultare pregiudizievole in termini di produttività aziendale, può concretizzare reali rischi alla sicurezza personale o dei terzi. È stato anche detto, più elasticamente, che una flessione minima della produttività aziendale conseguente al coinvolgimento dei destinatari, inevitabilmente indotti a trascurare per qualche momento il dovere di prestazione per intrattenersi e dialogare con l'attivista, commentare, eventualmente replicare (o leggere lo stampato distribuito, in caso di volantinaggio), non configurerebbe lesione del suddetto limite – specie in realtà aziendali di esplicazione di lavoro intellettuale quali sono gli uffici – in quanto la legge avrebbe indirizzato la sua attenzione su una nozione di «normale» attività lavorativa e, conseguentemente, avrebbe salvaguardato solo l'aspetto della «media» produttività aziendale.

Va comunque sottolineato che, in alcuni casi concreti, sia di interruzione della prestazione per compiere attività sindacale di relazione con i compagni di lavoro sia di volantinaggio vero e proprio, la Cassazione ha ritenuto – nel primo caso – pertinente il richiamo alla ripresa lavorativa rivolto da un capo reparto ad un sindacalista *«in quanto il diritto dei lavoratori di espletare attività sindacale nei luoghi di lavoro e durante l'orario di lavoro, non si traduce nell'indiscriminata autorizzazione del singolo dipendente, ancorché rappresentante sindacale aziendale, ad interrompere, di propria iniziativa, il lavoro per svolgere attività sindacale anche se queste non si concretizzano in discussioni vere e proprie, ma implicano tempi minori, come nel caso di comunicazioni al personale o di espressione di determinate doglianze, dovendo tali interruzioni trovare giustificazione e legittimazione nell'ambito della disciplina della l. n. 300 che implicano il ricorso all'utilizzo, con le relative modalità della richiesta scritta e del preavviso, dei permessi sindacali ex artt. 23 e 24»*⁵.

Nel caso del volantinaggio effettuato in uffici (locali di una Cassa di risparmio e azienda finanziaria), la Suprema Corte ha statuito il principio per cui *«la distribuzione di comunicati di contenuto sindacale all'interno dei luoghi di lavoro (cd. volantinaggio), assimilabile all'attività di proselitismo, incontra il limite segnato dall'art. 26, comma 1, Statuto dei lavoratori, sicché è da ritenersi consentita soltanto se effettuata “senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale”»*.

7. Proselitismo senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale

⁵ Così Cass., n. 5711/1984, in *Not. giurisp. lav.* 1985, 116 e Cass n. 1066/1978, in *Mass. giur. lav.* 1978, 466.

Il limite costituito dall'assenza di detto pregiudizio risulta stabilito non tanto nei confronti di coloro che sono soggetti titolari della facoltà di porre in essere l'iniziativa giuridica tutelata - per confermare il persistente loro dovere di prestazione lavorativa, che non può venir meno se non in virtù di regolare permesso - quanto per contenere gli effetti dell'indicata iniziativa sindacale sull'attività lavorativa dei colleghi destinatari, suscettibile di essere pregiudicata per la potenziale idoneità dell'iniziativa stessa a distoglierli dall'esecuzione normale dei loro compiti di lavoro.

*«L'esistenza di siffatto limite non significa però che l'attività di volantaggio sia a priori preclusa durante l'orario di lavoro, in difetto di un espresso divieto di legge, ove, non solo sia compiuta da lavoratori in regolare permesso quali dirigenti di rappresentanza sindacale aziendale, **ma soprattutto quando**, avuto riguardo alle caratteristiche organizzative dell'impresa e al tipo di lavoro cui siano addetti i destinatari della distribuzione dei volantini, **risulti di fatto non pregiudicato l'ordinato svolgimento della vita aziendale, sotto il profilo funzionale e produttivo**. È onere del rappresentante sindacale, in caso di divieto datoriale al volantaggio in orario di lavoro ed in caso di ricorso ex art. 28 per attività antisindacale, provare che le modalità del volantaggio non sono tali da pregiudicare il normale svolgimento dell'attività aziendale»⁶.*

Sul tema, per mera connessione, va fatto cenno a una datata ed isolata decisione milanese di primo grado⁷ (non proseguita da alcuna giurisprudenza successiva di grado superiore) che ha legittimato il diritto delle Rsa di pubblicizzare e veicolare le proprie comunicazioni sindacali – secondo una lettura evolutiva dell'art. 25, Stat. lav. – attraverso lo spazio virtuale della posta elettronica (utilizzato abitualmente dall'azienda per iniziative di informazione al personale, ivi incluse quelle di contro informazione sindacale), attivabile nei *computer* in rete. In tal modo operando un'interpretazione ammodernata del diritto statutario di affissione in «appositi spazi», presuntivamente allineata alle nuove tecnologie utilizzate per la circolazione e diffusione delle informazioni tra i dipendenti aziendali.

La precitata decisione affermò che: *«Non configura condotta antisindacale l'invio, da parte del datore di lavoro, di comunicazioni inerenti a materie di interesse sindacale attraverso strumenti informatici (posta elettronica) diretti alla generalità dei dipendenti, dovendosi equiparare il mezzo elettronico agli altri mezzi di comunicazione tradizionali»*, ma al tempo stesso sancì il cd. "diritto di reciprocità" per le RSA, statuendo che: *«E' antisindacale la condotta del datore di lavoro che, servendosi abitualmente di strumenti d'informazione informatica per comunicare con i propri dipendenti su qualsiasi argomento, compresi argomenti di carattere sindacale, non consenta alle organizzazioni sindacali di utilizzare i medesimi strumenti di comunicazione elettronica»*.

Sulla tematica si registra anche la sentenza di Trib. Catania 2 febbraio 2009 che - in assenza di pattuizione a livello aziendale in ordine all'uso di *intranet* per le comunicazioni della RSA ai dipendenti - ha effettuato una discutibile riconduzione dell'invio di comunicazioni sindacali ai dipendenti da parte della RSA nell'ambito del

⁶ Così Cass., 19.8.1986, n. 5089 in *Not. giurispr. lav.* 1986, 556; nello stesso senso anche Cass., 22.2.1983, n. 1325, in *Mass. giur. lav.* 1983, 210.

⁷ Pret. Milano 3.4.1995, Flm c. Ibm Semea, in *Riv. crit. dir. lav.* 1995, 545 e in *Or. giur. lav.* 1995, 2.

cd. “volantinaggio” di cui all’art. 26 dello Statuto dei lavoratori, che legittima i sindacati a «*svolgere opera di proselitismo per le loro organizzazioni sindacali all'interno dei luoghi di lavoro, senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale*».

L’assimilazione non è, in astratto, del tutto fuori luogo, ma lo è dal lato fattuale, in quanto il cd. volantinaggio ai cancelli della fabbrica o ai piani degli uffici - disimpegnato dalla RSA in permesso sindacale (se in orario di lavoro) o consumando il proprio tempo libero (nelle pause di lavoro) - è tradizionalmente caratterizzato da comunicati cartacei ciclostilati in proprio e distribuiti agli intenzionati a riceverli *brevi manu*, implica un impegno del soggetto distributore che ne rende sovente precario il risultato atteso. Questi impedimenti fattuali e questi ostacoli su cui fa (e ha sempre fatto affidamento l’azienda) vengono bypassati con l’utilizzo di *intranet*, stante la possibilità di raggiungere tutti i dipendenti senza sforzo e difficoltà alcuna. E’ pacifico che le aziende non siano affatto inclini ad avallare questa forma di “proselitismo e di dialettica sindacale”; ne consegue che poiché è innegabile che lo strumento informatico *intranet* sia di proprietà dell’azienda, l’utilizzo in questione, in assenza di consenso, risulta indebito e suscettibile di essere sanzionato anche disciplinarmente, specie quando il comportamento venga reiterato dopo espressa diffida ad astenersene.

Roma, dicembre 2016

Mario Meucci - Giuslavorista