

TRIBUNALE DI IVREA, Sez. Lav.,
Decreto 13 ottobre 2023 - Est. Fa-
baro - *omissis c. omissis*.

**Diritti sindacali - art. 26 L. n. 300/1970
proselitismo - normale svolgimento
dell'attività aziendale.**

Non costituisce condotta antisindacale la comminazione di sanzione disciplinare nei confronti di un rappresentante sindacale per aver introdotto ed utilizzato in sala mensa un megafono per effettuare propaganda sindacale, in quanto non comporta la violazione del diritto garantito dall'art. 26 L. n. 300/1970 di svolgere propaganda sindacale nei luoghi di lavoro, essendo invece diretta a punire disciplinarmente il contrasto con un esplicito comunicato aziendale del tutto legittimo, volto a tutelare il ristoro psico-fisico del personale ().*

Decreto

1. L'organizzazione sindacale ricorrente lamenta l'illegittimità e l'antisindacalità delle condotte poste in essere dalla società convenuta e consistite:

a) nell'aver sanzionato disciplinarmente il dipendente E. E. - RSA nominato dalla OS ricorrente e membro del direttivo provinciale (*omissis*) - poiché in due occasioni il 10.03.2023 e il 13.04.2023, durante le pause destinate alla consumazione del pasto, nel locale mensa parlò con i colleghi per circa 15 minuti mediante l'uso di un megafono di sua proprietà;

b) nell'aver affisso in data 12.05.2023 - a suo dire in replica all'indizione da parte della O.S. ricorrente di uno sciopero nella medesima data del 12.05.2023 - un comunicato aziendale presso l'unità locale di S. M. e nelle altre sedi torinesi con cui la società vietava l'uti-

(*) Il commento di Gabriele Moro, *Usare un megafono in sala mensa non è legittima espressione del diritto di pro-*

selitismo, segue il testo della sentenza in epigrafe.

lizzo di megafoni, radio, microfoni o altri dispositivi audio o strumenti acustici, nella sala mensa durante la pausa refezione.

La ricorrente ritiene le predette condotte antisindacali, in quanto lesive del diritto di proselitismo, tutelato dall'art. 26 St. Lav.

Si è costituita in giudizio la (*omissis*) mediante il deposito di una memoria difensiva con cui ha sostenuto la non attualità della condotta lamentata e comunque l'infondatezza nel merito del ricorso.

All'udienza del 28.09.2023 i difensori hanno discusso oralmente e il giudice ha trattenuto la causa in decisione.

2. Preliminarmente, va analizzata l'eccezione di inammissibilità del ricorso per difetto di attualità della condotta.

L'art. 28 comma 1 St. Lav. recita: *“Qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e della attività sindacale nonché del diritto di sciopero, su ricorso degli organismi locali delle*

associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse, il pretore del luogo ove è posto in essere il comportamento denunciato, nei due giorni successivi, convocate le parti ed assunte sommarie informazioni, qualora ritenga sussistente la violazione di cui al presente comma, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti”.

Secondo quanto affermato in giurisprudenza (cfr. Cass. n. 6946/87) *“l'attualità del comportamento antisindacale, o, quanto meno, degli effetti di questo, costituisce il presupposto necessario per l'esperibilità del procedimento previsto dall'art. 28 dello statuto dei lavoratori, tendendo esso alla emanazione di pronuncia costitutiva e non di mero accertamento (Cass. 29 novembre 1983 n. 7181, 18 gennaio 1984, n. 441; 8 febbraio 1985, n. 1005)”.* Si è inoltre precisato che (cfr. di recente Cass. n. 13860/2019): *“in tema di repressione della condotta antisin-*

dacale ai sensi della L. n. 300 del 1970, art. 28, il solo esaurirsi della singola azione lesiva del datore di lavoro non può precludere l'ordine del giudice di cessazione del comportamento illegittimo ove questo, alla stregua di una valutazione globale non limitata ai singoli episodi, risulti tuttora persistente e 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”.

Dunque, l'esaurirsi della singola condotta antisindacale non preclude che vi sia comunque una pronuncia del giudice, purché il comportamento datoriale, valutato nell'intero contesto e non nel singolo episodio, risulti comunque idoneo a ledere i beni protetti, avendo effetti durevoli nel tempo.

Ebbene, nel caso di specie il sindacato ha contestato i comportamenti aziendali consistiti nell'aver sanzionato l'RSA E. E. per aver uti-

lizzato un megafono personale per circa quindici minuti durante la pausa refezione nella mensa aziendale e per aver successivamente vietato l'uso di megafoni e altri dispositivi acustici in pausa mensa, immediatamente dopo l'indizione di uno sciopero da parte della organizzazione ricorrente. Secondo la ricorrente il complesso delle condotte lamentate avrebbero come unico scopo quello di limitare illegittimamente il libero esercizio del diritto di proselitismo da parte della (*omissis*).

Ciò posto, a prescindere dalla fondatezza della tesi di parte ricorrente, in base alla prospettazione attorea va ritenuta sussistente l'attualità della condotta lamentata, considerato che le sanzioni rivolte all'RSA e il successivo divieto affisso nei locali aziendali, divieto peraltro pacificamente attualmente vigente, sono idonee a produrre effetti durevoli nel tempo e attualmente in essere.

3. Nel merito, i fatti rilevanti ai fini del decidere sono pacifici. In data 10.03.2023 il sig. E. E., RSA nominato dalla (*omissis*) e membro del direttivo provinciale (*omissis*), recatosi nella sala mensa durante la pausa per la refezione, ha parlato rivolgendosi ai colleghi per circa 15 minuti, mediante l'uso di un megafono. Per questo motivo è stato sanzionato dal datore di lavoro. In particolare, con lettera del 20.03.2023, la (*omissis*) ha comunicato al sig. E. E. quanto segue: “*Ci risulta che in data 10 marzo 2023, alle ore 19.10 nel locale mensa, durante la pausa refezione, prevista dalle ore 19.00 alle ore 19.30 Lei senza alcun titolo a far ciò e senza alcuna autorizzazione abbia parlato per circa 15 minuti tramite megafono di sua proprietà ai presenti in sala, ledendo la loro quiete durante la consumazione del pasto. Il comportamento sopra descritto costituisce una violazione delle norme disciplinari e di corretta condotta in azienda. Le ricordiamo che potrà presentare le sue giustificazioni, eventualmente con l'assi-*

stenza di un rappresentante sindacale entro 5 giorni dal ricevimento della presente lettera” (cfr. doc. n. 6 ricorrente). Il ricorrente ha reso le proprie giustificazioni oralmente con l'assistenza del funzionario sindacale U. B. in data 23.03.2023. La convenuta, ritenuto di non accogliere le giustificazioni rese dal lavoratore, ha comminato la sanzione del richiamo scritto, comunicando quanto segue: “*Nell'incontro per rendere le giustificazioni, tenuto con la direzione del personale in data 22 marzo 2023, Lei faceva riferimento, per legittimare il suo agito, al suo diritto a svolgere opera di proselitismo con il solo limite che ciò avvenisse “in modo pacifico e senza ledere il diritto di qualcun altro”, in base a quanto previsto dallo Statuto dei Lavoratori.*

Ed è questo il punto. La contestazione disciplinare a Lei mossa con riferimento alla condotta posta in essere il 10 marzo 2023, sopra riportata, come è evidente dalla lettura del testo, non mira a stigmatizzare l'esercizio di libertà o attività sinda-

cali, come quella di proselitismo che comunque - si chiarisce - va svolto (in base a quanto previsto dall'art. 26 della L. 300/70) senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale, concetto quest'ultimo più ampio rispetto a quello di "attività produttiva".

La contestazione disciplinare contiene, invece, la qualificazione come trasgressione delle norme disciplinari e di corretta condotta in azienda della Sua personale e autonoma iniziativa che ha arrecato, attraverso l'utilizzo dello strumento del megafono e per un arco temporale piuttosto esteso, un evidente disturbo e compromissione della quiete dei lavoratori durante la pausa di refezione. Pausa che, anche ai sensi dell'art.8 D.Lgs. 66 del 2003, è finalizzata a consentire ai lavoratori la consumazione del pasto ed il recupero delle necessarie energie psico-fisiche, che la Scrivente ha il dovere di tutelare.

Pertanto, non ritenendo le giustificazioni da Lei rese idonee a far venir meno la fondatezza dell'addebito mosso, Le comunichiamo di aver deciso di applicare il provvedimento disciplinare di: *richiamo verbale*" (cfr. doc. n. 8 ricorrente).

Con successivo provvedimento del 2.05.2023, la convenuta ha comminato al sig. E. la sanzione di tre ore di multa per analogia condotta tenuta il 13.04.2023, contestata con lettera del 21.04.2023 (cfr. docc. nn. 9 e 10 ricorrente).

La (*omissis*) in data 11.05.2023 ha tenuto un'assemblea, convocata a seguito delle sanzioni disciplinari irrogate al sig. E., ed all'esito della stessa ha indetto uno sciopero di due ore per la giornata successiva del 12.05.2023 (cfr. docc. nn. 11 e 12 ricorrente).

La (*omissis*) in data 12.05.2023 ha affisso nel locale mensa della sede di S. M. - ove si sono svolti i fatti sanzionati al sig. Elia - e nelle altre sedi torinesi il seguente comunicato aziendale: "*Al fine di consentire l'effettivo recupero delle*

energie psico-fisiche dei lavoratori durante la consumazione del pasto aziendale, nella sala mensa durante la pausa refezione è vietato l'utilizzo di megafoni, radio, microfoni, altri dispositivi audio o strumenti acustici, anche personali, per evitare ogni pregiudizio al diritto alla quiete e allo stato di benessere dei lavoratori, tutelato anche dal vigente CCSL” (cfr. doc. n. 13 ricorrente).

Ciò posto in fatto, la (omissis) ritiene che tale ultimo comunicato aziendale costituisca innanzi tutto una illegittima reazione alla decisione del sindacato di indire uno sciopero di due ore in data 12.05.2023 per i fatti sanzionati al RSA E. Inoltre, secondo parte ricorrente il divieto imposto dalla datrice di lavoro congiuntamente alle sanzioni disciplinari irrogate nei confronti del predetto E. costituirebbero illegittimi limiti al diritto di proselitismo garantito e tutelato dall'art. 26 St. Lav.

Orbene, è pacifico che intrattenere i colleghi durante la pausa mensa, parlando di tematiche e problemi lavorativi - come ha fatto il sig. E.

- costituisce attività di proselitismo che trova specifica tutela e disciplina all'interno dell'art. 26 dello Statuto dei Lavoratori. Tale ultima disposizione prevede in particolare che: *“I lavoratori hanno diritto di raccogliere contributi e di svolgere opera di proselitismo per le loro organizzazioni sindacali all'interno dei luoghi di lavoro, senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale”.*

Sulla base della disposizione citata, il diritto di esercizio del proselitismo non è assoluto, ma esso non deve recare pregiudizio al *“normale svolgimento dell'attività aziendale”.* La questione da dirimere è dunque se le condotte datoriali, pacifiche nella loro materialità, abbiano travalicato i limiti previsti dallo Statuto, traducendosi in una illegittima lesione del diritto riconosciuto in capo a ciascun lavoratore.

Ciò posto, innanzi tutto non si condivide quanto affermato da parte ricorrente in sede di discussione e cioè che il limite imposto dall'art. 26 St. Lav. riguarderebbe solo

l'attività produttiva e quindi non si applicherebbe alle pause di lavoro. Ritiene infatti la scrivente che la più corretta interpretazione della norma sia quella secondo cui detti limiti trovino applicazione non solo con riferimento all'attività produttiva in senso stretto, come vorrebbe parte ricorrente, bensì al funzionamento dell'organizzazione aziendale intesa nel suo complesso, ivi comprese le pause e i locali ad esse destinate. È evidente infatti che le pause di lavoro e lo scopo cui esse sono preordinate, cioè quello di garantire il riposo e la ripresa delle energie psico-fisiche del lavoratore sono strettamente interconnesse (e quindi producono effetti sull') all'attività lavorativa/produttiva. Inoltre, appare francamente irragionevole ritenere che nell'arco del turno di lavoro, l'attività di proselitismo sia o meno soggetta ai limiti dello statuto a seconda che essa sia posta in essere in orario di lavoro o nel corso della pausa. Il punto è che in entrambi i casi, trattandosi comunque di condotte tenute nei luoghi di lavoro, in

orario di svolgimento dell'attività produttiva queste sono comunque idonee ad incidere sul “normale svolgimento dell'attività aziendale”.

Parimenti non condivisibile è l'assunto di parte ricorrente secondo cui il datore di lavoro non avrebbe interesse a regolare le modalità di svolgimento delle pause, nel corso delle quali i lavoratori sarebbero liberi di sfruttare il tempo come meglio credono. È evidente che il datore di lavoro ha plurimi interessi a che le pause si svolgano secondo determinate modalità e non in altre, intanto quale garante della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, fra i quali di certo vi rientrano i locali mensa e poi anche per finalità di tutela dei beni aziendali. Non si tratta affatto di visione paternalistica del rapporto datore di lavoro-lavoratore come affermato dalla difesa di parte ricorrente in sede di discussione, ma semplicemente di porre mente al fatto che sul datore di lavoro gravano innanzi tutto precisi obblighi a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, che

di certo non vengono meno nel corso delle pause di lavoro.

Precisato dunque che anche l'attività di proselitismo posta in essere nel corso della pausa nei locali mensa è soggetta al limite imposto dall'art. 26 St. Lav., occorre dunque stabilire se nel caso di specie il comportamento aziendale qui censurato sia conforme al dettato normativo o se sia sfociato in una illegittima lesione del diritto del sindacato.

Innanzitutto, occorre precisare che le sanzioni disciplinari comminate al sig. E. vanno considerate nel complesso del comportamento tenuto dalla datrice di lavoro e qui censurato e non dunque sotto lo stretto profilo del singolo illecito disciplinare contestato al dipendente. In altre parole, occorre appurare se la decisione aziendale di contrastare l'iniziativa del RSA E. di utilizzare un megafono in sala mensa e quindi la decisione di vietare dispositivi acustici nel corso delle pause sia condotta antisindacale, a prescindere dal singolo episodio disciplinarmente rilevate.

Ebbene, ritiene la scrivente che il comportamento aziendale non costituisca condotta antisindacale. La decisione della convenuta di vietare l'uso di megafoni o altri dispositivi acustici particolarmente rumorosi in sala mensa nel corso delle pause costituisce un provvedimento del tutto legittimo, considerata la sua finalità di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori. La finalità della decisione datoriale è evidentemente quella di garantire a tutti i lavoratori un effettivo ristoro psico-fisico durante lo svolgimento delle pause. Ed infatti, l'uso continuato di un megafono nel locale mensa comporta rumore intenso e prolungato ed è di certo potenzialmente idoneo ad arrecare disturbo e disagio in chi legittimamente desidera consumare il pasto in tranquillità, prima di riprendere l'attività lavorativa e quindi in definitiva è potenzialmente idoneo a compromettere l'effettivo riposo e la ripresa delle energie psico-fisiche cui è preordinata la pausa. È la stessa ricorrente ad affermare che i locali mensa sono rumorosi e che pertanto

l'uso del megafono sarebbe necessario appunto per coprire i rumori di fondo. Ma è ovvio che un conto è il rumore di fondo, che evidentemente non può essere eliminato e comunque non impedisce al singolo lavoratore di sfruttare la propria pausa come meglio crede (chiacchierando, facendo telefonate o standosene in disparte...) altro conto è la voce amplificata da un megafono che per la sua intensità va ad incidere pesantemente sulla posizione di tutti i presenti nel locale, anche di quelli legittimamente non interessati ai discorsi tenuti. È la stessa parte ricorrente ad affermare che ciascun lavoratore è libero di sfruttare la pausa come meglio crede, ebbene è proprio il comportamento del sindacato - che pretende di utilizzare un megafono in sala mensa durante la pausa e di imporlo a tutti i presenti - che ha l'effetto di negare detto diritto (il rumore intenso creato dal megafono impedisce anche solo di chiacchierare liberamente durante il pasto e impone di alzare la voce, cambiare di posto e così via).

Si aggiunga inoltre che la decisione datoriale ha evidentemente anche la finalità di evitare che altri lavoratori, al pari del sig. E., utilizzino megafoni, microfoni o altri strumenti dello stesso tipo, trasformando la pausa in un momento di gran rumore e confusione, compromettendone totalmente la funzione. Il sindacato sembra non considerare affatto che altri lavoratori, aderenti a diverse organizzazioni sindacali diverse dalla (*omissis*) oppure a nessuna potrebbero rivendicare il diritto di esercitare il proselitismo con quelle stesse modalità. Appare dunque del tutto legittimo e francamente più che ragionevole che l'azienda sia intervenuta a vietare strumenti del tipo di quello utilizzato dal sig. E. proprio al fine di garantire che la pausa rimanga per tutti i lavoratori un momento di effettivo riposo, com'è in loro diritto.

La difesa di parte ricorrente ha inoltre sottolineato come il diritto di esercizio del proselitismo abbia rango costituzionale, essendo espressione nei luoghi di lavoro

dell'art. 21 della Costituzione, che tutela il diritto alla libera manifestazione del pensiero, per affermare che esso potrebbe essere limitato soltanto dall'esigenza di tutelare altri diritti di pari rango costituzionale, il che non sarebbe nel caso di specie. Sul punto, è però necessario e sufficiente ricordare che gli obblighi di sicurezza e di tutela della salute dei lavoratori imposti al datore di lavoro (tra cui anche quello di garantire l'effettività delle pause come vero momento di recupero delle energie psico-fisiche dei lavoratori) trova tutela costituzionale nell'art. 32 il quale pone fra gli obiettivi della Repubblica quello della tutela della salute come diritto dell'individuo e interesse della collettività anche come limite all'iniziativa economica privata che ai sensi dell'art. 41 cost. non può svolgersi in modo da *“recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana”*.

Da ultimo, si consideri ancora che la decisione aziendale di vietare l'uso del megafono in sala mensa non impedisce affatto al sig. E. né a chiunque altro di svolgere attività di proselitismo, ben potendo il predetto E. continuare a tenere i suoi discorsi, semplicemente evitando di utilizzare il megafono. Il fatto che senza il megafono non possa essere udito da tutti è circostanza del tutto irrilevante ai fini del decidere e spetta al singolo trovare la modalità più appropriata per il raggiungimento dello scopo che si pone e di certo non vi è un diritto del sindacato ad avere un minimo garantito di uditori.

In conclusione, dunque, per tutto quanto sopra esposto si ritiene che le condotte censurate da parte ricorrente non costituiscano comportamenti antisindacali e pertanto il ricorso non può trovare accoglimento.

4. Le spese di lite seguono la soccombenza e vengono liquidate ai sensi del D.M. n. 55/14 e successive modificazioni applicando lo scaglione previsto per i procedimenti

cautelari dal valore indeterminabile di media complessità nella misura di euro 4.300,00 oltre il 15% per spese forfettarie, iva e cpa (valori medi e omessa la fase istruttoria poiché non svolta).

P.Q.M.

Visto l'art. 28 St. Lav.;
rigetta il ricorso;

condanna la parte ricorrente a rimborsare alla parte convenuta le spese di lite che si liquidano in € 4.300,00 oltre il 15% per spese forfettarie, Iva e cpa.

Si comunichi.

Ivrea, 13/10/2023

Il Giudice
Dott.ssa Federica Fabaro

USARE UN MEGAFONO IN SALA MENSA NON È LEGITTIMA ESPRESSIONE DEL DIRITTO DI PROSELITISMO

Gabriele Moro

Tenere un comizio sindacale tramite megafono durante la pausa mensa non costituisce legittima espressione del diritto di proselitismo *ex art. 26* dello Statuto dei lavoratori e pertanto la conseguente sanzione comminata al rappresentante sindacale, autore della condotta, non costituisce, ai sensi dell'art. 28 St. Lav., condotta antisindacale del datore di lavoro. È questo, in estrema sintesi, il succo della interessantissima sentenza resa dal Tribunale di Ivrea, oggetto della presente nota, la comprensione della quale, peraltro, pretende un rapido cenno alla pertinente disciplina normativa. Come noto, la legge n. 300 del 1970 ha sancito, all'articolo 26, il diritto dei lavoratori di svolgere attività di proselitismo per le organizzazioni sindacali di appartenenza all'interno dei luoghi di lavoro (oltre che di raccogliere contributi), senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale. Tale norma è collocata all'interno del Titolo III dello Statuto dei lavoratori, dedicato quindi alla promozione ed al sostegno dell'attività sindacale e trova le sue radici nella considerazione che la libertà sindacale enunciata nell'articolo 39, comma 1, Cost. non sarebbe compiutamente realizzata se si esaurisse nel mero riconoscimento del diritto dei lavoratori ad organizzarsi collettivamente a livello endoaziendale ed a costituire propri organismi sindacali (articoli 14 e 19 St. Lav., in un'accezione statica della libertà sindacale costi-

tuzionalmente garantita), senza tuttavia concretizzarsi in situazioni soggettive strumentali alla dinamizzazione dell'azione sindacale, situazioni individuali e collettive (i cosiddetti “diritti promozionali”, che rappresentano un *quid pluris*).

In particolare, per proselitismo s'intende un'opera di propaganda che comprende comportamenti manifestativi e momenti operativi: si tratta sicuramente di manifestazioni della libertà di espressione del pensiero ex art. 21 Cost. finalizzati in concreto all'acquisizione di nuovi elementi alla compagine sindacale, alla sensibilizzazione dei lavoratori su determinati temi, al loro orientamento su certe posizioni ideologiche. La forma eletta di proselitismo associativo può estrinsecarsi nelle modalità più varie: nella riunione (assemblea ex art. 20, L. n. 300/1970), nell'informativa mediante affissione (nelle bacheche, albi o spazi ex art. 25), nell'opera di persuasione accompagnata, sovente, dalla consegna di stampati o altra documentazione (ed allora, nell'uso comune e nella prassi sindacale, si parla di “volantinaggio”). La posizione giuridica soggettiva in parola costituisce un tipico diritto a titolarità individuale per la soddisfazione d'interessi collettivi (1) perché il suo esercizio non è condizionato o subordinato all'esercizio di un potere d'indizione o autorizzazione ad opera dell'organizzazione sindacale.

Il disposto dell'articolo 26, peraltro, contiene come detto un limite espresso, rappresentato dal rispetto del normale svolgimento dell'attività aziendale: la sua nozione va interpretata nel senso che le azioni di propaganda sindacale non possono comportare né implicare non solo l'interruzione indiscriminata della produzione o del servizio, ma

(1) Il Tribunale di Fermo (18 settembre 2009, NGL, 2009, p. 557 ha espresso l'appartenenza del diritto di proselitismo ai lavoratori *uti singuli da esercitare in favore delle organizzazioni sindacali*.

nemmeno essere attuate in modo tale da compromettere l'ordinato svolgimento della vita aziendale sotto il profilo funzionale, o ancora arrecare pregiudizio alla salute o alla sicurezza dei lavoratori coinvolti. Di talché, se è senza dubbio antisindacale ostacolare e sanzionare disciplinarmente lo svolgimento di attività di proselitismo all'interno dei luoghi di lavoro che non arrechi pregiudizio al normale svolgimento dell'attività aziendale (2), è sicuramente lecito per il datore di lavoro richiamare alla ripresa lavorativa 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 nella 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 implicino tempi minori, come nel caso di comunicazioni al personale o di espressione di determinate doglianze”* (3).

Ciò detto e venendo al caso di specie, un'organizzazione sindacale attiva il Tribunale del lavoro di Ivrea lamentando l'illegittimità e l'antisindacalità delle condotte poste in essere dalla società convenuta e consistite nell'aver sanzionato disciplinarmente un suo dipendente (nominato dalla Organizzazione Sindacale ricorrente come dirigente della propria RSA interna e membro del direttivo provinciale) poiché in due occasioni durante le pause destinate alla consumazione del pasto, nel locale mensa egli parlò ai colleghi per circa 15 minuti mediante

(2) Tribunale di Milano, 18 febbraio 2003.

(3) Cass. 12 novembre 1984, n. 5711.

l'uso di un megafono di sua proprietà. Inoltre, in concomitanza con la conseguente proclamazione dello stato di agitazione sindacale, il datore di lavoro pubblicava in bacheca ed in sala mensa un esplicito divieto di utilizzo di megafoni ed altri dispositivi acustici durante la pausa per la consumazione del pasto.

Il Sindacato riteneva le suddette condotte come antisindacali in quanto lesive del diritto di proselitismo tutelato dall'art. 26 St. Lav., posto che la condotta datoriale, complessivamente intesa, non avrebbe altro scopo se non quello di limitare od impedire illegittimamente il libero esercizio del diritto di proselitismo da parte della medesima organizzazione sindacale.

Ebbene, in primo luogo il Tribunale ritiene che intrattenere i colleghi durante la pausa mensa, affrontando tematiche e problemi legati all'ambiente lavorativo (circostanza peraltro incontestata) costituisca sicuramente attività di proselitismo che trova specifica tutela e disciplina all'interno dell'art. 26 dello Statuto dei Lavoratori, ma la questione da dirimere consiste semmai nel valutare se le condotte datoriali, pacifiche nella loro materialità, abbiano travalicato i limiti previsti dallo Statuto, traducendosi in una illegittima lesione del diritto riconosciuto in capo a ciascun lavoratore, ed in particolare al dirigente sindacale, di svolgere attività a sostegno del Sindacato; detto *a contrario*, l'angolo di osservazione si sposta quindi nel valutare se l'attività di proselitismo sindacale si sia correttamente svolta all'interno dei limiti delineati dalla norma in commento. Per far questo, il Giudice di primo grado sgombra immediatamente il campo da un equivoco lessicale ritenendo che *“la più corretta interpretazione della norma*

sia quella secondo cui detti limiti trovino applicazione non solo con riferimento all'attività produttiva in senso stretto, come vorrebbe parte ricorrente, bensì al funzionamento dell'organizzazione aziendale intesa nel suo complesso, ivi comprese le pause e i locali ad esse destinate. È evidente infatti che le pause di lavoro e lo scopo cui esse sono preordinate, cioè quello di garantire il riposo e la ripresa delle energie psico-fisiche del lavoratore sono strettamente interconnesse (e quindi producono effetti sull') all'attività lavorativa/produttiva". Ciò posto, il Tribunale ha buon gioco nel rilevare "parimenti non condivisibile è l'assunto di parte ricorrente secondo cui il datore di lavoro non avrebbe interesse a regolare le modalità di svolgimento delle pause, nel corso delle quali i lavoratori sarebbero liberi di sfruttare il tempo come meglio credono. È evidente che il datore di lavoro ha plurimi interessi a che le pause si svolgano secondo determinate modalità e non in altre, intanto quale garante della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, fra i quali di certo vi rientrano i locali mensa e poi anche per finalità di tutela dei beni aziendali" ed a questo riguardo coglie perfettamente nel segno la riflessione secondo cui la decisione del datore di lavoro di vietare l'uso di megafoni o altri dispositivi acustici particolarmente rumorosi in sala mensa nel corso delle pause costituisce un provvedimento del tutto legittimo, considerata la sua finalità di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, finalità evidentemente di garantire a tutti i lavoratori un effettivo ristoro psico-fisico durante lo svolgimento delle pause.

D'altronde, durante la pausa ex art. 8 D.Lgs. 66/2003 (4), è fatto notorio che il lavoratore ovviamente non debba essere adibito ad alcuna mansione operativa (cioè non sia chiamato concretamente ad adempiere alla propria obbligazione) ma vada lasciato libero di fare concretamente ciò che preferisce (5), in modo da consentirgli, appunto, di recuperare le energie psico-fisiche, di consumare l'eventuale pasto nonché attenuare il lavoro monotono e ripetitivo (6). Ebbene, gli obblighi di sicurezza e di tutela della salute dei lavoratori imposti al datore di lavoro (tra cui anche quello di garantire l'effettività delle pause come vero momento di recupero delle energie psico-fisiche dei lavoratori) trovano tutela costituzionale nell'art. 32, il quale pone fra gli obiettivi della Repubblica quello della tutela della salute come diritto dell'individuo e interesse della collettività anche come limite all'iniziativa economica privata che ai sensi dell'art. 41 Cost. non può svolgersi in modo da “*recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana*”.

(4) “*Qualora l’orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore il lavoratore deve beneficiare di un intervallo per pausa, le cui modalità e la cui durata sono stabilite dai contratti collettivi di lavoro [...] Nelle ipotesi di cui al comma 1, in difetto di disciplina collettiva che preveda un intervallo a qualsivoglia titolo attribuito, al lavoratore deve essere concessa una pausa, anche sul posto di lavoro, tra l’inizio e la fine di ogni periodo giornaliero di lavoro, di durata non inferiore a dieci minuti e la cui collocazione deve tener conto delle esigenze tecniche del processo lavorativo*”.

(5) Cass. 2 aprile 1986, n. 2268; Cass. 9 maggio 1984, n. 2843.

(6) ICHINO - VALENTE, *L’orario di lavoro e i riposi. Art. 2107-2109*, in Rescigno (fondato da), Busnelli (diretto da), *Il Codice Civile, Commentario*, Milano, 2012.

In conclusione, appare evidentemente del tutto legittimo e ragionevole, sostiene il Tribunale, che l'azienda sia intervenuta a vietare strumenti del tipo di quello utilizzato dal rappresentante sindacale, proprio al fine di garantire che la pausa rimanga per tutti i lavoratori un momento di effettivo riposo, com'è in loro diritto (7).

(7) In giurisprudenza si rinviene peraltro un'ulteriore pronuncia, esattamente in termini: Trib. Venezia, 29 febbraio 2016.