



STUDIO LEGALE MAUCERI

Avv. ISETTA BARSANTI MAUCERI
Cassazionista

Firenze, 29 maggio 2025

Segreteria FLC Cgil

e.p.c

Raffaele Miglietta

PARERE

Con riferimento al richiesto parere, per le vie brevi, sulla legittimità o meno del divieto di affissione alla bacheca sindacale di un'istituzione scolastica del volantino sul referendum 2025 con l'invito a votare cinque SI, ritengo che lo stesso sia illegittimo per i motivi che di seguito segnalo, anche alla luce di una disamina della giurisprudenza. Se, infatti, nell'imminenza della consulta referendaria dell'8 e 9 giugno 2025, di estrema importanza per il movimento sindacale e del lavoro - tanto che la Cgil ha invitato tutte le proprie strutture e categorie a partecipare attivamente alla campagna per i referendum, è affisso in bacheca uno dei volantini, tale affissione deve essere ritenuta legittima.

L'art.25 della legge n.300/70 stabilisce che le rappresentanze sindacali hanno il diritto di affiggere testi e comunicati inerenti a "*materie di interesse sindacale e del lavoro*"; la stessa dizione è testualmente riportata anche nel citato accordo del 29.1.1997 sulla bacheca elettronica.



STUDIO LEGALE MAUCERI

Avv. ISETTA BARSANTI MAUCERI
Cassazionista

È principio pacifico che non esiste una nozione ontologica di "*materia di interesse sindacale e del lavoro*", dovendosi considerare tale tutto ciò che concretamente il sindacato nei vari momenti storici ritenga di proprio interesse e faccia oggetto della propria azione.

In questo senso d'altronde è orientata non solo la dottrina, ma la stessa risalente e mai mutata giurisprudenza della Suprema Corte, che nella sentenza n.2808/1994 (con riferimento ad una fattispecie di defissione, ad opera del datore di lavoro, di manifesti elettorali) affermato con estrema chiarezza: "*Nessun potere di ingerenza tale da affidare al datore di lavoro il compito di sfofitire, per una volta o più volte, le bacheche sindacali dalle affissioni, né, tantomeno, il potere di stabilire la qualità del materiale affisso al fine di determinare, secondo i casi, quale è bene affisso e quale deve essere sfofitito o defisso a iniziativa dell'imprenditore, è derivabile dall'art.25 della l. 300/70. La qualificazione di pubblicazioni, testi e comunicati come inerenti a "materie di interesse sindacale e del lavoro" è il cuore della libertà di organizzazione ex art.39 Cost., del diritto di sciopero (si pensi a proclamazione di scioperi di solidarietà o di scioperi politici, a comunicazioni sulla sanità ecc.), della stessa autonomia sindacale che può non più esistere ove al datore di lavoro sia consentito di interferire nella individuazione di quella ingerenza.*"



STUDIO LEGALE MAUCERI

Avv. ISETTA BARSANTI MAUCERI
Cassazionista

*Sola misura della "sindacalità" di un dato materiale è dunque la circostanza che esso abbia formato oggetto di scelta da parte del sindacato, posto che qualsiasi argomento può considerarsi di interesse sindacale ove il sindacato lo assuma ad oggetto della propria azione e il solo limite che il datore di lavoro ha diritto di veder rispettato, a norma dell'art.25 cit., è la provenienza dalle rappresentanze sindacali aziendali di tutto ciò che compare negli appositi spazi da lui predisposti. Ciò significa che **il datore di lavoro non ha, in ogni caso, il potere di impedire le affissioni né di manomettere le bacheche o di rimuovere da esse un qualunque materiale**".*

Peraltro, anche la giurisprudenza di merito ha fatto costantemente applicazione di tali principi (per tutti, si veda Trib. Milano 11.7.2005 che ha dichiarato l'antisindacalità del comportamento aziendale consistito nella defissione di materiali riguardanti il referendum sulla procreazione assistita). Ciò posto, è evidente che laddove - come nel caso di specie - al materiale inserimento di testi e comunicati nella bacheca sia tenuto, il datore di lavoro, in ossequio a circolari ministeriali la rimozione di comunicati già inseriti ovvero il rifiuto di provvedere all'inserimento di eventuali altri, costituisce un illegittimo impedimento all'esercizio del diritto di affissione stesso. Lo stesso principio valga anche per la bacheca elettronica del tutto equiparata sul punto a quella cartacea. Come infatti per la bacheca



STUDIO LEGALE MAUCERI

Avv. ISETTA BARSANTI MAUCERI
Cassazionista

cartacea il datore di lavoro non può impedire l'affissione, né tantomeno rimuoverla, allo stesso modo non può - ove il materiale inserimento debba essere effettuata a sua cura - rifiutarsi di pubblicare nella bacheca elettronica tutto ciò che gli venga a tal fine inviato dalle rappresentanze sindacali (fermo rimanendo il suo diritto di agire giudizialmente per ottenerne la rimozione ove ritenga l'affissione illegittima).

La Corte di Appello di Roma, con la sentenza n. 2267 del 2016 è chiara sul punto, quando dichiara antisindacale il comportamento di un'azienda che aveva censurato l'affissione di un volantino sul Referendum sull'acqua, indetto nel 2011.

Quanto fin qui premesso, si rimane a disposizione per eventuali chiarimenti.

Avv. Isetta Barsanti Mauceri

Firmato digitalmente da: BARSANTI MAUCERI ISETTA
Ruolo: 4.6 Avvocato
Organizzazione: ORDINE DEGLI AVVOCATI DI FIRENZE
Data: 29/05/2025 20:26:29