



LaBoUR & Law Issues
Rights | Identity | Rules | Equality

**Messaggi offensivi al sindacato
tramite *social network* e conflitto collettivo**

VALENTINA ANIBALLI
Universitas Mercatorum

vol. 7, no. 2, 2021

ISSN: 2421-2695



Messaggi offensivi al sindacato tramite *social network* e conflitto collettivo

VALENTINA ANIBALLI

Università Mercatorum

Ricercatrice di Diritto del lavoro

v.aniballi@unimercatorum.it

ABSTRACT

The essay reflects on the impact that offensive communications addressed at trade union, through social networks, can have on the dynamics of industrial relations. Particular attention is given to the behaviors put in place by the employer and aimed at favoring a specific trade union or a specific “group” of workers.

Keywords: art. 28 act. n. 300/1970; art. 17 act. n. 300/1970; Industrial Relations; social network; trade union.

<https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/14043>

Messaggi offensivi al sindacato tramite *social network* e conflitto collettivo

SOMMARIO: 1. Dialettica sindacale e ingerenza datoriale: alcune premesse. – 2. Offensività di messaggi diffusi tramite *social network* in ambito sindacale. – 3. Il *favor* del datore di lavoro nei confronti di un determinato “gruppo”. – 4. Discriminatorietà *ex se* della condotta antisindacale ed altre questioni.

1. Dialettica sindacale e ingerenza datoriale: alcune premesse

Nel nostro ordinamento il compito di preservare il rispetto e l'effettività delle regole sulle quali si fonda la liturgia delle relazioni industriali è affidato ancora oggi in maniera preponderante all'art. 28 St. lav. ⁽¹⁾. I comportamenti in grado di interferire con la genuinità richiesta al confronto tra le parti coinvolte rispondono ad una vasta gamma di manifestazioni difficilmente raggruppabili all'interno di un elenco chiuso. È indubbio, infatti, che la natura antisindacale di una condotta non sia individuabile sulla base di coordinate strutturali costanti ed invariate; al contrario, sarà necessario considerare di volta in volta l'idoneità del comportamento a ledere gli interessi collettivi di cui l'organizzazione sindacale è portatrice.

Del resto, «la nozione di “sindacale” (...) non può essere dedotta da concezioni aprioristiche, ma deve essere individuata esclusivamente sulla base della realtà storica così come si determina e si evolve» ⁽²⁾. Con tale nozione vengono designati gli interessi riferibili ad una collettività di lavoratori, anche a prescindere dall'organizzazione che ne assume la tutela, con la conseguenza che trovano spazio sia gli interessi collettivi che fanno capo al sindacato-istituzione, sia quelli riferiti ad un gruppo di lavoratori.

⁽¹⁾ Tra le recenti opere monografiche dedicate alla condotta antisindacale, C. De Marco, *L'art. 28 dello Statuto dei lavoratori tra storia e attualità*, Esi, 2019.

⁽²⁾ M. Persiani, *Condotta antisindacale, interesse del sindacato, interesse collettivo e interesse individuale dei lavoratori*, oggi in M. Persiani, *Diritto del lavoro*, 2004, Cedam, 173. Per la definizione di interesse collettivo come espressione della sintesi, non già della somma, degli interessi individuali, formulata pensando al contesto della contrattazione collettiva, si rinvia a F. Santoro Passarelli, *Autonomia collettiva, giurisdizione e diritto di sciopero*, in *Saggio di diritto civile*, I, Jovene, 1961, 177. Parla di interesse collettivo in senso dinamico G. Giugni, *Introduzione allo studio dell'autonomia collettiva*, Giuffrè, 1960, 103. Sul concetto di interesse collettivo dinamico con riferimento agli sviluppi all'interno dell'organizzazione sindacale attraverso la partecipazione dei singoli al processo decisionale: M.G. Garofalo, *Interessi collettivi e comportamento antisindacale dell'imprenditore*, Jovene, 1979, 176.

Il discrimine tra condotta antisindacale giuridicamente rilevante e condotta antagonista *nel* conflitto risiede nel fatto che in questo secondo caso la condotta datoriale si muove «all'interno della fisiologia del conflitto, così come accettato dal compromesso costituzionale» ⁽³⁾ e trova espressione nella concretezza delle relazioni sindacali. L'opposizione *al* conflitto è invece opposizione al sindacato che si inverte in un comportamento illecito perché lesivo del bene tutelato ⁽⁴⁾.

Di certo non sempre agevole appare la distinzione tra comportamenti meramente antagonisti, cioè espressione dei naturali rapporti di forza rilevanti nel sistema di relazioni industriali, e comportamenti che acquistano consistenza sul piano del diritto positivo come antisindacali *ex art. 28 St. lav.* ⁽⁵⁾.

Tra le condotte idonee ad intaccare gli interessi dei lavoratori, intesi nei termini poc'anzi descritti, si colloca l'ampia casistica delle forme di sostegno nei confronti di una determinata associazione sindacale, realizzate con qualsiasi mezzo dal datore di lavoro e in violazione del divieto sancito dall'art. 17 St.lav. ⁽⁶⁾. Come evidenziato in dottrina ⁽⁷⁾, infatti, la nozione di condotta antisindacale

⁽³⁾ M.G. Garofalo, *Interessi collettivi e comportamento antisindacale dell'imprenditore*, op. cit., 91. Non sembra vi siano dubbi sul fatto che anche i datori di lavoro godano di libertà sindacale. Tuttavia, si discute sul fondamento di tale libertà che secondo una parte della dottrina deve rinvenirsi nell'art. 39 Cost. (M. Magnani, *Diritto sindacale*, Giappichelli, 2021, 31, favorevole ad una lettura "simmetrica" del diritto di libertà sindacale; parla di un principio di bilateralità della libertà sindacale A. Vallebona, *Istituzioni di diritto del lavoro, I. Il diritto sindacale*, Cedam, 2002, 71. Di diverso avviso è quella dottrina che rinviene negli artt. 18 e 41 Cost. il fondamento dell'associazionismo a fini sindacali degli imprenditori (G. Giugni, *Diritto Sindacale*, Cacucci, 2014, 38; cfr. G. Santoro Passarelli, *Sulla libertà sindacale dell'imprenditore*, RTDPC, 1976, 170). Per una ricostruzione del dibattito dottrinale, risalente nel tempo, sulla libertà sindacale dell'imprenditore, si rinvia agli ampi riferimenti in M. Persiani, *Diritto sindacale*, Cedam, 2000, 21.

⁽⁴⁾ M.G. Garofalo, *Interessi collettivi e comportamento antisindacale dell'imprenditore*, op. cit., 83, 95. Sul punto anche G.A. Recchia, *La "bella giovinezza" dell'art. 28 dello Statuto dei lavoratori*, in O. Razzolini – S. Varva – M. Vitaletti, *Sindacato e processo (a cinquant'anni dallo Statuto dei lavoratori)*, *Giustizia Civile.com*, 2020, 105.

⁽⁵⁾ U. Romagnoli, *Sub art. 28*, in G. Ghezzi - G.F. Mancini - L. Montuschi - U. Romagnoli, *Statuto dei lavoratori*, Zanichelli, 1972, 409; V. Simi, *Sub art. 28*, in U. Prosperetti, *Commentario dello Statuto dei Lavoratori*, II, Giuffrè, 1975, 929; G. Pera, *Sub art. 28*, in C. Assanti – G. Pera, *Commento allo Statuto dei diritti dei lavoratori*, Cedam, 1972, 297; A. Freni – G. Giugni, *Lo Statuto dei lavoratori*, Giuffrè, 1971, 115.

⁽⁶⁾ M. De Cristofaro, *Sub art. 17*, in U. Prosperetti, *op. cit.*, 458; C. Assanti, *Sub art. 17*, in C. Assanti – G. Pera, *Commento allo Statuto dei lavoratori*, Cedam, 1972, 185; A. Freni – G. Giugni, *op. cit.*, 65; G.F. Mancini, *Sub art. 17*, in G. Ghezzi - G.F. Mancini - L. Montuschi - U. Romagnoli, *op. cit.*, 233.

⁽⁷⁾ A. Lo Faro, *Il divieto dei sindacati di comodo dopo la fine del modello statutario di rappresentanza*, *DLM*, 2010, 3, 751-752.

ha finito per assorbire quella di sostegno ai sindacati di comodo. L'art. 28 è divenuto così la sanzione dell'art. 17 St.lav..

Il valore di principio e la portata generale riconosciuti alla norma statutaria da ultimo richiamata consentirebbero di accogliere nel concetto di *sostegno* anche "atti di ingerenza" ⁽⁸⁾ consistenti in comportamenti datoriali eventualmente veicolati dai più moderni strumenti informatici o di comunicazione. A rendere particolarmente complesso qualsiasi tentativo di tracciare un ipotetico perimetro definitorio contribuisce la possibile provenienza di tali interferenze dal mondo dei *social*, in quanto essi, per loro natura, conferiscono ai contenuti diffusi un'attitudine espansiva tendenzialmente non controllabile. La comunicazione, inoltre, è strumento di condivisione di pensieri, idee, opinioni, informazioni, notizie e contenuti, ma al tempo stesso è un momento di produzione di dati elementari che danno vita ad un flusso informativo autonomo rispetto a quello iniziale e in grado di sottrarsi al controllo del soggetto da cui ha avuto origine ⁽⁹⁾.

La giurisprudenza più recente ⁽¹⁰⁾ ha riconosciuto l'esistenza di una condotta antisindacale nella diffusione tramite *social*, ad opera del legale rappresentante di una Società, di messaggi di disprezzo nei confronti delle organizzazioni sindacali, dei suoi rappresentanti e della sua azione, accompagnati da giudizi ritenuti offensivi e lesivi dell'onore e del decoro. Quella condotta, lungi dall'essere considerata una espressione del naturale conflitto sindacale, viene percepita come un intervento capace di infrangere la necessaria distanza che ogni imprenditore deve mantenere nei confronti delle organizzazioni sindacali dei lavoratori.

A ben vedere, nel particolare ambito sindacale il tema del diritto di critica attraverso i *social* viene normalmente affrontato dal punto di vista del lavoratore con qualifica di sindacalista che si sia lasciato andare ad espressioni oggettivamente forti e provocatorie. In verità, la tendenza della comunicazione a svilupparsi al di fuori del luogo di lavoro, inteso in senso fisico, per trasferirsi nella dimensione *social* dove acquista una risonanza e una capacità di espansione decisamente superiori, può essere sfruttata tanto dalle organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori, quanto dalle imprese. La riflessione proposta in questa sede prenderà in esame l'impatto che espressioni offensive utilizzate dal

⁽⁸⁾ Parla di «atti di ingerenza» per descrivere quei comportamenti datoriali «valutabili come destinati a provocare l'assoggettamento di un sindacato alla volontà patronale»: Cass. 3 aprile 1991, n. 3455, *RGL*, 1991, II, 484, nt. F. Veltri.

⁽⁹⁾ A. Papa, *Il diritto dell'informazione e della comunicazione nell'era digitale*, Giappichelli, 2021, 2, 5.

⁽¹⁰⁾ Trib. Milano, 11 settembre 2021, decr., a quanto consta inedita.

datore di lavoro e veicolate attraverso i *social network* possono avere sulla dinamica delle relazioni industriali. Tali modalità comunicative, volte a colpire interlocutori non graditi, accompagnano di solito forme di *endorsement* attuate dal datore di lavoro a beneficio di una specifica organizzazione sindacale o di un “gruppo” che si avvia ad aggregare e sintetizzare gli interessi di una collettività di lavoratori.

2. Offensività di messaggi diffusi tramite *social network* in ambito sindacale

Il pluralismo delle idee e dei valori è oggi affidato, in prima battuta, alle risorse della rete, specie alle potenzialità dei *social network* e alla massiccia penetrazione delle piattaforme digitali. Anche il diritto del lavoro si confronta con le regole dell’informazione e della comunicazione, aree del sapere e della conoscenza in costante evoluzione e caratterizzate da «un legame quasi simbiotico con la tecnologia» (11).

Tanto per fare un esempio, il diritto del lavoro non è estraneo al fenomeno definito “convergenza tecnologica” che, affidandosi all’uso del digitale, supera il confine tra strumenti dedicati alle comunicazioni interpersonali e strumenti finalizzati alla diffusione al pubblico del pensiero (12). I tradizionali criteri distintivi tra le due libertà di cui agli artt. 21 e 15 Cost. sono messi in discussione dall’attitudine di un unico mezzo a realizzare molteplici servizi, ora informativi, ora comunicativi. Alcuni esempi sono i *newsgroup*, le *mailing-list*, nonché i *post* pubblicati sui *social network*, che si atteggiano a tecniche ai confini tra comunicazione aperta e comunicazione personale.

In particolare, se per un verso i *social network* sono comunità virtuali di individui che entrano in relazione tra loro su invito di uno di essi e si scambiano contenuti in modalità condivisa, per altro verso, essi operano su piattaforme proprietarie con regole che sono stabilite da queste ultime. Tali piattaforme, inoltre, non sono in grado di garantire la possibilità di dar vita ad un profilo completamente chiuso, dedicato cioè a comunicazioni *ex* articolo 15 della Costituzione. Al contempo, non può essere ignorato l’evolversi della sensibilità sociale verso una maggiore tolleranza nei confronti di un linguaggio sempre più

(11) G. Gardini, *Le regole dell’informazione. Verso la Gigabit Society*, Giappichelli, 2021, cit., XVI.

(12) Il fenomeno che va sotto il nome di convergenza tecnologica indica la capacità di diffondere una pluralità di servizi attraverso l’utilizzo di un medesimo mezzo tecnico, superando così l’impostazione tradizionale fondata sulla corrispondenza tra mezzi e servizi.

disinvolto ed incline all'utilizzo di toni aggressivi ed espressioni colorite ⁽¹³⁾. Si tratta di una tendenza che alimenta l'irriducibile difficoltà di stabilire, sul piano giuridico, il confine tra l'offesa alla reputazione e una semplice affermazione critica socialmente tollerata e ammessa nella dialettica democratica.

Giova ricordare che non è stato ritenuto diffamatorio il ricorso, da parte del dipendente che riveste la carica di rappresentante sindacale aziendale, ad espressioni colorite nei confronti dell'amministratore delegato nell'ambito di una conversazione intervenuta in un gruppo limitato di dipendenti sindacalmente attivi su una *chat* di *Facebook* con accesso condizionato al possesso di una *password*. Si ritiene infatti che tale comportamento costituisca, ancor prima che una legittima espressione del diritto di critica sindacale, una forma di comunicazione privata nella quale i lavoratori possono dare libero sfogo alla propria insoddisfazione rispetto alla gestione aziendale ⁽¹⁴⁾. In realtà, può obiettarsi che, anche rendendo il profilo privato e visibile solo a una cerchia ristretta di utenti, nulla impedirebbe a ciascuno dei contatti dell'utente di diffondere i contenuti ivi inseriti, rendendo così potenzialmente illimitato il numero dei destinatari di un *post* ⁽¹⁵⁾.

Se da un lato, per il lavoratore sindacalista l'esercizio del diritto di critica, finanche aspra, nei confronti del datore di lavoro trova una copertura costituzionale negli artt. 21 e 39 Cost., dall'altro, esso incontra il limite della correttezza formale imposto dall'esigenza di tutela della persona umana, anch'essa costituzionalmente garantita (art. 2 Cost.). Ne deriva che, laddove tali

⁽¹³⁾ A. De Luca, *Diritto di critica del lavoratore*, *LG*, 2008, 10, 982. Sull'interpretazione evolutiva in tema di contenenza delle espressioni, Cass. civ. sez. III, ord., 27 maggio 2019, n. 14370. Affronta il tema del diritto di critica in generale e dei limiti alla critica nel rapporto di lavoro, M. Mocella, *Sicurezza degli impianti nucleari e limiti al diritto di critica del lavoratore*, *RIDL*, 2016, II, 813 (nt. App. Roma 15 aprile 2016). Con particolare riferimento al tema del diritto di critica esercitato dal lavoratore tramite *social*, senza pretesa di esautività, P. Tosi - E. Puccetti, *Chat Facebook: se la riservatezza legittima la denigrazione del datore di lavoro*, *GI*, 2019, 1, 139; M. Cottone, *Social Network: limiti alla libertà d'espressione e riflessi sul rapporto di lavoro*, *LG*, 2017, 4, 381; F. Iaquina - A. Ingraio, *Il datore di lavoro e l'inganno di Facebook*, *RIDL*, 2015, 1, 82.

⁽¹⁴⁾ Cass. 10 settembre 2018, n. 21965, *FI*, 2018, 12, 1, 3927. Si rinvia a F. D'Aversa, *Il diritto di critica (anche sindacale) nell'epoca dei Social Media e degli altri sistemi di interazione sociale*, *LLI*, 2019, 2, 47, nonché ai richiami giurisprudenziali e dottrinali ivi richiamati. Si rinvia altresì a P. Tullini, *Il diritto di critica civile del sindacalista*, in *RIDL*, 1999, 349.

⁽¹⁵⁾ Ciò può avvenire, ad esempio, usando la funzione "condividi", facendo circolare il *post* mediante uno *screenshot*, o più banalmente mostrando la schermata a terzi. Secondo Cass. 27 aprile 2018, n. 10280, la diffusione di un messaggio offensivo attraverso l'uso di una bacheca di un *social network* nei riguardi di persone facilmente individuabili integra un'ipotesi di diffamazione per la potenziale capacità di raggiungere un numero indeterminato di persone. Ne deriva la legittimità del licenziamento per giusta causa, trattandosi di condotta idonea a concretizzare un grave inadempimento del dovere di fedeltà imposto al dipendente.

limiti venissero oltrepassati attribuendo all'impresa o a suoi dirigenti qualità apertamente disonorevoli e riferimenti denigratori non provati, il comportamento del lavoratore potrebbe essere legittimamente sanzionato in sede disciplinare ⁽¹⁶⁾. In ogni caso, la copertura costituzionale *ex art. 39 Cost.* del diritto di critica esercitato dal lavoratore che riveste le funzioni di rappresentante sindacale all'interno dell'azienda necessita che l'espressione adoperata sia finalizzata al perseguimento e alla tutela di un interesse collettivo ⁽¹⁷⁾.

Cambiando angolo visuale, da alcune pronunce si ricava che la critica all'attività svolta dal sindacato o dai sindacalisti non costituisce di per sé condotta antisindacale allorquando la reazione del datore di lavoro non comprima, o addirittura sopprima, il conflitto sindacale, ma al contrario lo valorizzi nel rispetto del contraddittorio e della dialettica tra parti contrapposte. A differenti conclusioni si arriverà in presenza di elementi atti a provare che l'azione, considerata diffamatoria, sia diretta a dissuadere i lavoratori dall'aderire ad un determinato sindacato o alle relative iniziative ⁽¹⁸⁾.

A ben vedere, nel quadro dei nuovi strumenti di interazione sociale, l'antisindacalità della condotta datoriale è stata talvolta rinvenuta, in sede di giudizio, nel carattere offensivo dei messaggi diffusi tramite *social network* dal legale rappresentante della Società convenuta, quasi a voler rimarcare la capacità di tali strumenti di amplificare il carattere antiggiuridico della condotta datoriale e senza attribuire, almeno a quanto consta, alcun rilievo alla natura (privata o meno) della conversazione ⁽¹⁹⁾. Dunque, è lecito chiedersi se l'offesa meriti di essere, in un certo senso, contestualizzata. Ad esempio se, ai fini della antisindacalità della condotta, l'offesa rivolta ad un soggetto sindacale attivo in quell'ambito produttivo debba assumere un peso diverso rispetto a quella

⁽¹⁶⁾ Cass. 10 luglio 2018, n. 18176, *FI*, 2018, 12, 1, 4007, nonché *LG*, 2019, 4, 373, nt. M. Carvello; Cass. 7 dicembre 2003, n. 19350, Cass. 24 maggio 2001, n. 7091, *MGL*, 2001, 792, nt. R. Giovagnoli, nonché *RIDL*, 2002, II, nt. L. Merlini.

⁽¹⁷⁾ Cfr. Cass. 7 settembre 2018, n. 21910, che considera il lavoratore con carica di sindacalista come titolare di due distinti rapporti: uno come lavoratore in posizione di subordinazione nei confronti del datore di lavoro, l'altro come lavoratore sindacalista in una posizione uguale a quella della controparte datoriale.

⁽¹⁸⁾ Cfr. Trib. Venezia, ord., 1 febbraio 2008, *ADL*, 2009, nt. D. Iarussi, 584.

⁽¹⁹⁾ Il riferimento è a Trib. Milano, decr., 11 agosto 2021, cit., dal quale si apprendono le espressioni utilizzate dal legale rappresentante della Società e la cui carica offensiva è stata ritenuta tale da indurre il Giudice a pronunciarsi nel senso della antisindacalità della condotta: "idioti", associazioni che "affossano il paese" con espresso invito a prendere a calci i membri sindacali. A ciò si aggiungeva l'assenza di una "presa di distanza" da parte della convenuta nei confronti delle affermazioni del proprio legale rappresentante. È inevitabile il confronto con Cass. 10 settembre 2018, n. 21965, cit., e il richiamo ai rilievi contenuti in nt. 15.

destinata al sindacato in generale e al suo ruolo di interprete degli interessi dei lavoratori. In quest'ultima ipotesi l'impatto sulla dinamica delle relazioni industriali in essere in una specifica realtà aziendale potrebbe risultare più sfumato. Ciò non toglie che talvolta le espressioni utilizzate da figure aziendali apicali (come nel caso del legale rappresentante) si rivelino non all'altezza del contegno che il ruolo rivestito imporrebbe.

Infine, occorre domandarsi se sia degna di considerazione la particolarità del momento storico in cui l'offesa si è verificata. È noto, infatti, lo sforzo compiuto da talune pronunce di contestualizzare le imprecazioni del lavoratore sindacalista, attribuendo rilievo, ad esempio, all'elevata conflittualità che caratterizza la fase di acceso confronto per il rinnovo del contratto collettivo aziendale ⁽²⁰⁾. In queste situazioni non è insolito ricorrere ad espressioni colorite nei confronti del datore di lavoro, dettate dal timore che vengano assunte decisioni ritenute pregiudizievoli per i lavoratori.

Ma forse il problema di fondo risiede più in generale nel rilievo da attribuire ad una condotta che si esprima attraverso i più moderni strumenti di comunicazione.

Sebbene in rete opinioni, critiche e aspirazioni vengano formulate in *bit* anziché "a parole" o per iscritto, tale modalità espressiva non incide sulla natura dei contenuti, né sulle conseguenze fattuali che da essi scaturiscono. Tutte le attività compiute in rete (*on-line*) producono conseguenze tangibili nella vita reale (*off-line*): il mondo virtuale di internet non è altro che una proiezione di quello reale ⁽²¹⁾. In sintesi, nonostante la dematerializzazione dell'informazione e della comunicazione, le conseguenze dell'illecito risultano comunque rilevanti ⁽²²⁾.

Anche le esternazioni del pensiero che presentano una valenza "sindacale" si confrontano con un contesto comunicativo fluido e difficilmente afferrabile. Dalla prospettiva dell'ordinamento intersindacale, alla luce di quanto poc'anzi esposto, determinate esternazioni del datore di lavoro possono assumere rilievo in termini di antisindacalità. La questione, allora, è se i *social network* siano effettivamente in grado di amplificare il carattere antisindacale di

⁽²⁰⁾ Trib. Ferrara, decr., 30 gennaio 2016, *RGL*, 2016, nt. M. Salvagni, 391.

⁽²¹⁾ G. Gardini, *Le regole dell'informazione*, op. cit., XVI, 279-280.

⁽²²⁾ A mero titolo di esempio, il delitto di diffamazione può realizzarsi con le medesime conseguenze, sia con metodologie tradizionali, sia attraverso internet. Così P. Galdieri, *Il Diritto penale dell'informatica: legge, giudice e società*, Giappichelli, 2021, 169, il quale più avanti precisa che semmai cambia il momento in cui il delitto di diffamazione possa ritenersi consumato, a seconda che si consideri la rete come strumento analogo ad altri media o diverso da questi (192-193).

alcune condotte o se, al contrario, la natura privata delle conversazioni sia idonea ad eliminare l'antigiuridicità del comportamento.

Ad ogni modo, qualsiasi tentativo di restituire una fotografia dell'esistente che tenga conto delle attuali modalità di comunicazione non potrà ignorare l'alto tasso di conflittualità facilmente riscontrabile negli ambienti *social*. Le manifestazioni del pensiero in rete si avvalgono dello schermo creato dalla stessa tecnologia, dietro il quale la comunicazione si tinge più facilmente di colori aggressivi. Si tratta di un tema caro (anche) ad altri settori dell'ordinamento, in particolare al diritto dell'informazione e della comunicazione, in quanto chiama inevitabilmente in causa l'esercizio di diritti di matrice costituzionale, ma che è ancora alla ricerca di un inquadramento definitivo (v. § 4.).

3. Il *favor* del datore di lavoro nei confronti di un determinato "gruppo"

Come si è avuto modo di segnalare sin dall'inizio, l'offesa indirizzata alle organizzazioni sindacali è a volte abbinata ad un atteggiamento di *favor* manifestato verso uno specifico soggetto sindacale. Più sfuggente è il caso in cui affermazioni finalizzate ad instillare il germe della diffidenza nei confronti delle organizzazioni sindacali rientrino in quel ventaglio di modalità e metodi funzionali a coltivare il favore dei dipendenti verso un determinato "gruppo" di lavoratori con cui il datore vorrebbe instaurare un dialogo diretto.

Ebbene, l'intento dell'azienda di avviare un canale di comunicazione diretto con i lavoratori aderenti a quel gruppo può essere interpretato come un tentativo di addomesticarne l'inclinazione, affinché assuma un atteggiamento compiacente verso le istanze datoriali. In un certo senso, questa modalità di interazione è in qualche modo figlia del nostro tempo, in quanto la strumentazione digitale consente a chiunque di ampliare le occasioni di contatto. A conferma del cambiamento in corso, va ricordato che le stesse organizzazioni sindacali, complice la pandemia, hanno potenziato piattaforme per la comunicazione secondo una formula che privilegia (almeno nelle intenzioni) il dibattito e la partecipazione, dando maggiore risalto ai contenuti rispetto alla tradizionale liturgia della parola.

Anche in tempi in cui l'informatica non aveva ancora raggiunto i livelli di pervasività che attualmente sono davanti agli occhi di tutti, si riconosceva

all'imprenditore la facoltà di indire riunioni del personale per effettuare comunicazioni e discutere problemi aziendali, purché ciò non costituisse un mezzo per scavalcare le rappresentanze sindacali aziendali, integrando gli estremi della condotta antisindacale⁽²³⁾. Nel pieno rispetto dei reciproci ruoli e delle prerogative delle organizzazioni sindacali, si inizia a considerare la possibilità che il datore di lavoro rappresenti nel dettaglio le sue iniziative e le differenti posizioni emerse nel corso di una trattativa per il rinnovo del contratto collettivo, magari per bilanciare l'impatto sindacale dei *social*. Resterebbe in ogni caso l'antisindacalità del comportamento del datore di lavoro che interagisse direttamente con i lavoratori in sostituzione di un obbligo, sia esso legale o contrattuale, di confronto con le organizzazioni sindacali⁽²⁴⁾.

Ad ogni buon conto, è comprensibile la diffidenza suscitata dall'atteggiamento di un datore che assumesse il ruolo di aggregatore delle istanze dei propri dipendenti, addirittura proponendosi come portavoce degli interessi del gruppo con il quale ha avviato un dialogo. Tra gli strumenti utilizzati per instaurare quel dialogo, viene in risalto l'inserimento, nella pagina di accesso del sito intranet aziendale, di un link di richiamo al sito internet del gruppo. La questione è se tale rimando sia una modalità di sostegno vietata ai sensi dell'art. 17 St.lav., considerando che il vincolo di assoggettamento che la norma statutaria intende colpire prescinde dalla natura associativa dell'organizzazione⁽²⁵⁾ e dallo strumento impiegato a tal fine. Ma il problema, si è visto, affonda le radici in un tema più ampio, sfuggente e tuttora in cerca di una chiara definizione (v. § 2.).

Per quanto qui interessa, la intranet aziendale, inizialmente concepita come sistema di comunicazione accessibile solo al personale e come semplice strumento di pubblicazione di notizie e documenti, nel tempo ha iniziato ad offrire servizi sempre più articolati e complessi e ad essere utilizzata per sviluppare una cultura aziendale. L'evoluzione dello strumento in parola potrebbe dunque riportare l'attenzione su quell'orientamento giurisprudenziale che, in virtù di una sorta di "par condicio" tra azienda e sindacato, ha adottato argomentazioni a supporto del diritto delle rappresentanze sindacali a utilizzare

⁽²³⁾ A. Vallebona, *Il diritto sindacale*, op. cit., 115. Di recente, M. Marazza, *Social, relazioni industriali e (nuovi percorsi di) formazione della volontà collettiva*, RIDL, 2019, 57 ss., secondo il quale, l'imprenditore non dovrebbe vedersi precluso il diritto di convocare durante l'orario di lavoro distinte riunioni, anche collettive, con i propri dipendenti o di sondare il loro consenso o dissenso su questioni di interesse sindacale e del lavoro⁽⁷⁵⁾.

⁽²⁴⁾ Sul punto M. Marazza, *Social, relazioni industriali*, op. cit., 67, 71. Dello stesso Autore, *Social media e Relazioni industriali. Repertorio di questioni*, LLI, 2019, 2.

⁽²⁵⁾ M. De Cristofaro, *Sub art. 17*, op. cit., 454.

gli stessi strumenti informativi impiegati dall'azienda per comunicare con i lavoratori ⁽²⁶⁾.

4. Discriminatorietà *ex se* della condotta antisindacale ed altre questioni

Nel riprendere le considerazioni contenute nel paragrafo che precede, fonte di sospetto è l'atteggiamento del datore di lavoro intento a promuovere uno specifico gruppo, addirittura spingendosi a rappresentarne le istanze in sede di confronto con le organizzazioni sindacali. La criticità deriva dal fatto, tra l'altro, che a quel confronto il gruppo non avrebbe titolo per partecipare.

Orbene, l'art. 17 St.lav. non stabilisce un principio di parità di trattamento tra sindacati ⁽²⁷⁾. Inoltre, se è vero che le valutazioni compiute dal datore di lavoro hanno carattere politico e dipendono dalla reale consistenza dei rapporti sindacali fra i vari interlocutori, l'introduzione di un «indifferenziato principio di parità» produce l'effetto di attribuire al giudice una valutazione «discrezionale e politicamente non responsabile» sul merito dei rapporti sindacali ⁽²⁸⁾.

In verità, la riflessione proposta in questa sede riguarda principalmente quelle condotte datoriali che si esprimono tramite i più moderni strumenti di interazione sociale e che, intervenendo in una fase propedeutica allo svolgimento dell'attività di negoziazione, possono influenzarne il futuro svolgimento. È un profilo che assume importanza nella misura in cui la partecipazione al tavolo delle trattative costituisce il più alto livello di estrinsecazione dell'autonomia collettiva; è il momento nel quale il sindacato,

⁽²⁶⁾ Cfr. P. Milano 3 aprile 1995, *RIDL*, 1995, II, 770, nt. A. Bellavista, che qualifica come antisindacale il comportamento dell'azienda che aveva impedito ai sindacati di utilizzare il sistema informativo aziendale impiegato dalla stessa per comunicare con i lavoratori, anche in materie di rilevanza sindacale. In termini analoghi, P. Milano 2 luglio 1997.

⁽²⁷⁾ C. Assanti, *Sub art. 17*, op. cit., 187 ss.; condivide M. De Cristofaro, *Sub art. 17*, op. cit., 467; T. Treu, *Obbligo dell'imprenditore a trattare, diritti sindacali e principio d'eguaglianza*, in *RTDPC*, 1972, 1406.

⁽²⁸⁾ T. Treu, *Condotta antisindacale e atti discriminatori*, Franco Angeli, 1974, cit., 209. Nel sottolineare le insidie nascoste in una «indifferenziata prospettiva di parità di trattamento» e l'incongruità di un'applicazione di tale principio nei rapporti collettivi, l'Autore suggeriva di stabilire requisiti minimi di rappresentatività da richiedere al sindacato proprio per contrastare la reale difficoltà di applicare correttamente la parità nei diritti sindacali (cit., 213 e, per riferimenti, 208 ss.).

nelle sue differenti manifestazioni, fa valere le proprie istanze dinanzi alla controparte datoriale ⁽²⁹⁾.

Merita attenzione il fatto che la decisione unilaterale del datore di lavoro di concedere ad un particolare sindacato un trattamento di miglior favore rispetto a quello contrattualmente previsto e non giustificato dalla sua forza contrattuale è stata talvolta ritenuta una condotta antisindacale per contrarietà al divieto di discriminazione di cui agli artt. 15 e 16 dello Statuto, nonché ai principi di correttezza e buona fede. Ciò in quanto «la portata discriminatoria di una condotta antisindacale opera *ex se*, rilevando oggettivamente» ⁽³⁰⁾.

Si tratta di una lettura debitrice nei confronti dell'idea, affermata all'indomani dell'entrata in vigore dello Statuto dei lavoratori, secondo cui il concetto di comportamento antisindacale costituisce il nucleo centrale sia dell'art. 28, sia dell'art. 15 ⁽³¹⁾ e, di riflesso, dell'art. 16 St.lav.. In questa prospettiva, tutte le differenze di trattamento – individuali e collettive – relative al rapporto di lavoro sono in grado di turbare l'azione sindacale organizzata ⁽³²⁾.

Non v'è dubbio che, almeno dal punto di vista simbolico, l'art. 15 St.lav. abbia svolto un ruolo importante nell'aprire il cammino al diritto antidiscriminatorio. È pur vero che a partire dalle modifiche introdotte dalla l. n. 903/1977, anche e soprattutto attraverso le elaborazioni dottrinali, l'art. 15 St.lav. è stato con fermezza interpretato in un'ottica di tutela dei diritti individuali del singolo ⁽³³⁾. Oggi, in realtà, l'ordinamento dispone di più articolati e sofisticati strumenti, sostanziali e processuali, di contrasto alle discriminazioni

⁽²⁹⁾ Vigente l'originaria formulazione dell'art. 19 St.lav., la sottoscrizione di un contratto collettivo da parte di un sindacato non maggiormente rappresentativo costituiva un indizio di sindacalismo di comodo. Al contrario, per effetto del referendum del 1995 la sottoscrizione diventava indice di effettiva rappresentatività. Sull'argomento, prima dell'intervento della Consulta nel 2013, A. Lo Faro, *Il divieto dei sindacati di comodo*, op. cit., 747.

⁽³⁰⁾ Così anche Trib. Milano, 11 settembre 2021, cit.

⁽³¹⁾ Rispetto all'art. 15 St.lav., T. Treu, *Condotta antisindacale e atti discriminatori*, op. cit., 41-42.

⁽³²⁾ M. De Cristofaro, *Sub art. 17*, in U. Prosperetti, *op. cit.* Nell'indagare il legame dell'art. 17 St.lav. con l'art. 16 St.lav., l'Autore evidenziava come quest'ultimo colpisse quelle condotte datoriali che mettevano il lavoratore nella condizione di rinnegare l'interesse collettivo di cui era partecipe. Meno immediato è il legame con l'art. 15 St., che sanziona sul piano civile e penale l'uso discriminatorio dei poteri datoriali se impiegati per mettere il lavoratore nelle condizioni di tradire le proprie convinzioni personali. Tra i primi commenti agli artt. 15 e 16 St.lav., G. Ghezzi, *Sub artt. 15 e 16*, in G. Ghezzi - G.F. Mancini - L. Montuschi, U. Romagnoli, *op. cit.*, 204-232; di recente, A. Donini, *L'art. 15 e oltre. La nullità nel diritto antidiscriminatorio*, LD, 2020, 611.

⁽³³⁾ G. Perone, *Lo statuto dei lavoratori*, 1997, Utet, 23-25. G. De Simone, *Dai principi alle regole. Eguaglianza e divieti di discriminazione*, Giappichelli, 2001, 67 e 108.

(³⁴). Talvolta caposaldo della tutela collettiva non è la classe lavoratrice generalmente intesa e collegata, sul piano funzionale, ad un'organizzazione sindacale qualificata. Cardine della tutela diviene infatti un gruppo più ristretto e a vario titolo danneggiato dal datore di lavoro o dai pubblici poteri (³⁵). Alla luce della molteplicità di forme di protezione dell'interesse collettivo o sovra-individuale, non ricondotte al binomio libertà – attività sindacale, si suggerisce una operazione volta a ricomporre gli strumenti predisposti a presidio dei plurimi interessi che l'ordinamento ritiene meritevoli di tutela (³⁶). Al contempo, si suggerisce il rafforzamento dello Statuto dei lavoratori con concetti e meccanismi tipici del diritto antidiscriminatorio (³⁷).

In tale contesto, la questione dell'intervento manutentivo al quale l'art. 28 St.lav. dovrebbe essere sottoposto viene normalmente affrontata dal punto di vista della legittimazione attiva (³⁸). Sennonché, altro profilo problematico, forse non ancora adeguatamente esplorato, è quello relativo all'autorità competente a pronunciarsi. Il carattere a-territoriale di internet ridimensiona fortemente la rilevanza della collocazione fisica dei soggetti che interagiscono tra loro. La tendenziale ubiquità dei comportamenti e delle espressioni del

(³⁴) Da ultimo, l. 12 aprile 2019, n. 31 «Disposizioni in materia di azioni di classe», riconosce la legittimazione ad esercitare in giudizio l'azione di classe risarcitoria e l'azione collettiva inibitoria a qualsiasi «organizzazione o associazione senza scopo di lucro i cui obiettivi statutari comprendano la tutela» dei diritti e degli interessi pregiudicati, purché iscritta nell'apposito elenco istituito presso il Ministero della giustizia (v. i nuovi artt. 840-*bis* e 840-*sexiesdecies* c.p.c.). Più in generale, dal punto di vista processuale, A. Guariso, M. Militello, *La tutela giurisdizionale*, M. Barbera - A. Guariso, *La tutela antidiscriminatoria. Fonti strumenti interpreti*, Giappichelli, 2019, 445. Sul piano della tutela giurisdizionale dalla prospettiva del ruolo del sindacato, O. Razzolini, *Azione sindacale e tutela giurisdizionale. Studio preliminare a partire da un'analisi comparata*, Franco Angeli, 2018.

(³⁵) C. De Marco, *L'art. 28 dello Statuto dei lavoratori tra storia e attualità*, op. cit., 206.

(³⁶) A. Garilli, *Trasformazioni del diritto del lavoro*, op. cit., 275-276. L'Autore suggerisce una differenziazione della legittimazione attiva a seconda dei diversi livelli di interesse che tenga conto della generalità dei lavoratori, della categoria, dell'azienda o del gruppo. Cfr. De Marco, *L'art. 28 dello Statuto dei lavoratori tra storia e attualità*, op. cit., 67, 68, 235: l'Autrice auspica una sistematizzazione dell'intera materia delle azioni collettive e sovra-individuali, con una riscrittura dei criteri di legittimazione attiva e di interesse ad agire con l'introduzione di regole processuali comuni e modellate sul procedimento *ex art. 28 St.lav.* in una versione riformulata sul piano della legittimazione attiva.

(³⁷) B. Caruso – L. Zappalà, *Un diritto del lavoro "tridimensionale": valori e tecniche di fronte ai mutamenti dei luoghi di lavoro*, in *WP CSDLE*, It., n. 21/2020, 32, cit., affermano: «I nuovi scenari tecnologici, ..., lasciano presagire altrettanti innovativi margini di porosità applicativa del principio di non discriminazione, che ancora una volta si rivela in grado di controllare e arginare comportamenti discriminatori, oggi resi più subdoli e potenzialmente occultati dal lato oscuro della tecnologia».

(³⁸) Il tema è affrontato in C. De Marco, *L'art. 28 dello Statuto dei lavoratori tra storia e attualità*, op. cit., nonché nel volume O. Razzolini – S. Varva - M. Vitaletti, *op. cit.*

pensiero ⁽³⁹⁾ mal si attaglia al dettato normativo che richiama il «luogo ove è posto in essere il comportamento denunciato» (art. 28 St.lav.) ⁽⁴⁰⁾.

Ammesso che la condotta tacciata di antisindacalità abbia preso forma nella intranet aziendale, il Tribunale competente può essere identificato con la sede dell'azienda anche quando la intranet sia accessibile al personale dall'esterno della rete aziendale ⁽⁴¹⁾. È significativo il fatto che talvolta il Giudice imponga la pubblicazione del decreto di condanna emanato ai sensi dell'art. 28 St.lav. proprio nella pagina di accesso alla intranet aziendale; viene così stigmatizzata la valenza di quest'ultima come "luogo" in cui si è manifestata la condotta giudicata antisindacale.

Orbene, la condotta datoriale esce in maniera più evidente dal perimetro aziendale, inteso in senso fisico, quando si svolge all'interno di una rete *social* (in ipotesi non aziendale). È dunque il ciberspazio il luogo che, insieme ai mass media classici, forma la cosiddetta "infosfera", termine preso in prestito dalla filosofia dell'informazione per descrivere la globalità dello spazio delle informazioni ⁽⁴²⁾.

In verità, il richiamo ai profili dell'art. 28 St.lav. poc'anzi evidenziati è solo un pretesto per riportare l'attenzione sul fatto che tutto ciò che ruota intorno ad internet coinvolge categorie giuridiche che dovrebbero disciplinare le oramai molteplici manifestazioni delle relazioni umane ⁽⁴³⁾. L'ingresso del diritto nella società tecnologica solleva infatti tutta una serie di problemi derivanti dall'applicazione delle tecniche giuridiche, sostanziali e processuali, che

⁽³⁹⁾ G. Gardini, *Le regole dell'informazione*, op. cit., 297. In ambito penale, poi, una visione della rete come luogo, ancorché virtuale e quindi privo di confini fisici, solleva questioni interpretative di notevole rilevanza sul piano giuridico (P. Galdieri, *Il Diritto penale dell'informatica*, op. cit., 177 ss.).

⁽⁴⁰⁾ Ciò indipendentemente dal luogo (o dai luoghi) in cui si siano verificati o potrebbero verificarsi gli effetti della condotta, secondo Cass. 26 marzo 1993, n. 3622, *MGL*, 1993, 392.

⁽⁴¹⁾ Si può discutere se l'ipotesi prospettata si avvicini a quella in cui le direttive vengano imposte dalla direzione centrale di imprese di grandi dimensioni, con conseguente legittimazione ad agire, da parte degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali, dinanzi ai giudici dei luoghi in cui si realizza l'effetto dannoso. Tale ipotesi, al di fuori della riflessione prospettata in questa sede, viene trattata da M. Martone, *Il procedimento di repressione della condotta antisindacale*, in M. Dell'Olio - I. Piccinini - P. Ferrari, *La Tutela dei diritti nel processo del lavoro*, Giappichelli, 2008, 27. Sul punto anche C. De Marco, *L'art. 28 dello Statuto dei lavoratori*, op. cit., 150.

⁽⁴²⁾ L. Floridi, *Infosfera. Etica e filosofia nell'età dell'informazione*, Giappichelli, 2009; Idem, *La quarta rivoluzione. Come l'infosfera sta trasformando il mondo*, Raffaello Cortina, 2017.

⁽⁴³⁾ G. Gardini, *Le regole dell'informazione*, op. cit., 295.

ne caratterizzano l'ossatura. Tutti problemi che impongono all'interprete di indossare la veste di "giurista tecnologico" (44).

La difficoltà di disciplinare un mezzo naturalmente interattivo e multimediale come internet non è sufficiente ad affermarne la non assoggettabilità al diritto. La dottrina ritiene irrinunciabile l'applicazione, anche alle attività di manifestazione del pensiero svolte in rete, dei limiti che trovano fondamento nella tutela di beni di pari rango costituzionale e di pari valore. In particolare, la necessità di regole *ad hoc* deriva dal fatto che, così come internet è entrato a far parte della società, dell'economia, della cultura contemporanea, allo stesso modo il diritto deve entrare a far parte di internet (45).

Ecco allora che l'assenza di una regolamentazione adeguata ha ricadute su quelle relazioni umane che si svolgono sul palcoscenico delle relazioni industriali e che confermano, ancora una volta, la necessità per l'interprete di aprirsi ad altri settori dell'ordinamento. Infatti, sebbene ciascuna disciplina sia legata ai propri schemi metodologici, sempre maggiori sono i problemi che non possono essere affrontati solo con gli strumenti concettuali di un'unica disciplina (46).

(44) Così T.E. Frosini, *Il costituzionalismo nella società tecnologica*, in *DI*, 2020, 3, 465.

(45) Efficaci sono le considerazioni di G. Gardini, *Le regole dell'informazione*, op. cit., cit., 279: «Internet rompe tutte le convenzioni spazio/temporali che consentono la regolazione di un evento favorendone la rappresentazione in termini di fenomeno giuridico; costringe i giuristi a mettere da parte le categorie tradizionali, troppo rigide per comprendere la mutevolezza delle nuove forme relazionali a cui la rete dà vita, e a costruire una disciplina specifica, ritagliata opportunamente sulle esigenze multiformi e anomale di questo mezzo di comunicazione».

(46) P. Galdieri, *Il Diritto penale dell'informatica: legge, giudice e società*, Giappichelli, 2021, 5.

Bibliografia

- Assanti C., *Sub art. 17*, in C. Assanti – G. Pera, *Commento allo Statuto dei lavoratori*, Cedam, 1972, 185.
- Caruso B. - Zappalà L., *Un diritto del lavoro “tridimensionale”: valori e tecniche di fronte ai mutamenti dei luoghi di lavoro*, in *WP CSDLE*, It., n. 21/2020.
- Cottone M., *Social Network: limiti alla libertà d'espressione e riflessi sul rapporto di lavoro*, in *LG*, 2017, 4, 381-387.
- D'Aversa F., *Il diritto di critica (anche sindacale) nell'epoca dei Social Media e degli altri sistemi di interazione sociale*, in *LLI*, 2019, 2, 47.
- De Cristofaro M., *Sub art. 17*, in U. Prosperetti, *Commentario dello Statuto dei Lavoratori*, I, Milano, 1975, 454.
- De Luca A., *Diritto di critica del lavoratore*, in *LG*, 2008, 10, 982.
- De Marco C., *L'art. 28 dello Statuto dei lavoratori tra storia e attualità*, Esi, 2019.
- De Simone G., *Dai principi alle regole. Eguaglianza e divieti di discriminazione*, Giappichelli, 2001.
- Donini A., *L'art. 15 e oltre. La nullità nel diritto antidiscriminatorio*, in *LD*, 2020, 4, 611.
- Floridi L., *Infosfera. Etica e filosofia nell'età dell'informazione*, Giappichelli, 2009.
- Floridi L., *La quarta rivoluzione. Come l'infosfera sta trasformando il mondo*, Raffaello Cortina, 2017.
- Freni A. - Giugni G., *Lo Statuto dei lavoratori*, Giuffrè, 1971.
- Frosini T.E., *Il costituzionalismo nella società tecnologica*, in *DI*, 2020, 3, 465.
- Galdieri P., *Il Diritto penale dell'informatica: legge, giudice e società*, Giappichelli, 2021.
- Gardini G., *Le regole dell'informazione. Verso la Gigabit Society*, Giappichelli, 2021.
- Garilli A., *Trasformazioni del diritto del lavoro e attualità dello Statuto*, LPO, 2020, 5-6, 267.
- Garofalo M.G., *Interessi collettivi e comportamento antisindacale dell'imprenditore*, Jovene, 1979.
- Ghezzi G., *Sub artt. 15 e 16*, in G. Ghezzi - G.F. Mancini - L. Montuschi - U. Romagnoli, *Statuto dei lavoratori*, Zanichelli, 1972, 204.
- Giugni G., *Introduzione allo studio dell'autonomia collettiva*, Giuffrè, 1960.
- Giugni G., *Diritto Sindacale*, Cacucci, 2014.
- Guariso A. - Militello M., *La tutela giurisdizionale*, in M. Barbera, A. Guariso (a cura di), *La tutela antidiscriminatoria. Fonti strumenti interpreti*, Giappichelli, 2019, 445.
- Iaquinta F. - Ingraio A., *Il datore di lavoro e l'inganno di Facebook*, in *RIDL*, 2015, 1, 82-89.
- Lo Faro A., *Il divieto dei sindacati di comodo dopo la fine del modello statutario di rappresentanza*, in *DLM*, 2010, 3, 747.
- Magnani M., *Diritto sindacale*, Giappichelli, 2021.
- Mancini G.F., *Sub art. 17*, in G. Ghezzi - G.F. Mancini - L. Montuschi - U. Romagnoli, *Statuto dei lavoratori*, Zanichelli, 1972, 233.
- Marazza M., *Social, relazioni industriali e formazione della volontà collettiva*, in *RIDL*, 2019, 1, 57.
- Marazza M., *Social media e Relazioni industriali. Repertorio di questioni*, in *LLI*, 2019, 2.
- Martone M., *Il procedimento di repressione della condotta antisindacale*, in M. Dell'Olio - I. Piccinini - P. Ferrari, *La Tutela dei diritti nel processo del lavoro*, Giappichelli, 2008, 1.
- Mocella M., *Sicurezza degli impianti nucleari e limiti al diritto di critica del lavoratore*, in *RIDL*, 2016, II, 813 (nt. App. Roma 15 aprile 2016).
- Papa A., *Il diritto dell'informazione e della comunicazione nell'era digitale*, Giappichelli, 2021.
- Pera G., *Sub art. 28*, in C. Assanti – G. Pera, *Commento allo Statuto dei diritti dei lavoratori*, Cedam, 1972, 297.
- Perone G., *Lo statuto dei lavoratori*, 1997, Utet.
- Persiani M., *Condotta antisindacale, interesse del sindacato, interesse collettivo e interesse individuale dei lavoratori*, oggi in M. Persiani, *Diritto del lavoro*, 2004, Cedam, 167.
- Persiani M., *Diritto sindacale*, Cedam, 2000.
- Razzolini O., *Azione sindacale e tutela giurisdizionale. Studio preliminare a partire da un'analisi comparata*, Franco Angeli, 2018.
- Razzolini O. - Varva S. - Vitaletti M., *Sindacato e processo (a cinquant'anni dallo Statuto dei lavoratori)*, in *GC.com*, 2020.

- Recchia G. A., *La "bella giovinezza" dell'art. 28 dello Statuto dei lavoratori*, in O. Razzolini - S. Varva - M. Vitaletti (a cura di), *Sindacato e processo (a cinquant'anni dallo Statuto dei lavoratori)*, in *GC.com*, 2020, 97.
- Romagnoli U., *Sub art. 28*, in G. Ghezzi, G.F. Mancini, L. Montuschi, U. Romagnoli, *Statuto dei lavoratori*, Zanichelli, 1972, 409..
- Santoro Passarelli F., *Autonomia collettiva, giurisdizione e diritto di sciopero*, in *Saggio di diritto civile*, I, Jovene, 1961.
- Santoro Passarelli G., *Sulla libertà sindacale dell'imprenditore*, RTDPC, 1976, 170.
- Simi V., *Sub art. 28*, in U. Prosperetti (diretto da), *Commentario dello Statuto dei Lavoratori*, II, Giuffrè, 1975, 929.
- Tosi P. - Puccetti E., *Chat Facebook: se la riservatezza legittima la denigrazione del datore di lavoro*, in *GI*, 2019, 1, 139.
- Treu T., *Obbligo dell'imprenditore a trattare, diritti sindacali e principio d'eguaglianza*, in RTDPC, 1972, 1406.
- Treu T., *Condotta antisindacale e atti discriminatori*, Franco Angeli, 1974.
- Tullini P., *Il diritto di critica civile del sindacalista*, in *RIDL*, 1999, 349.
- Vallebona A., *Istituzioni di diritto del lavoro, I. Il diritto sindacale*, Cedam, 2002.