

IL CONSULENTE

1 0 8 1

SPECIALE
ASRI
ANCL
SCUOLA DI RELAZIONI INDUSTRIALI



Tecnologia e diritti sindacali: brevi riflessioni sullo stato dell'arte

Strumenti telematici aziendali ed esercizio dei diritti sindacali

In un contesto nel quale buona parte delle attività lavorative - a prescindere dal luogo fisico di svolgimento - presenta una **componente o caratterizzazione digitale** più o meno marcata, **anche la dimensione collettiva del rapporto di lavoro, al pari di quella individuale, risente dell'impatto della tecnologia.**

La sincronizzazione di taluni **diritti di matrice statutaria** con un **ambiente digitalizzato** è avvenuta, per molti versi, a prescindere da qualsiasi preventiva teorizzazione. Le esigenze di distanziamento fisico legate al periodo pandemico, senza ombra di dubbio, hanno impresso un'accelerazione decisiva ad un processo non ancora pienamente compiuto. L'osservazione di esperienze concrete a cui partecipano contratti collettivi e pratiche aziendali mostra che la **trasposizione di diritti e libertà sindacali all'interno di un "ecosistema" digitale** si è tradotta, nella maggior parte dei casi, nell'adozione di **adattamenti** che consentono di riprodurre caratteristiche e funzionalità tipiche di una logica "presenziale". Tutto ciò è avvenuto nel quadro di una **legislazione** di sostegno all'attività sindacale che ruota intorno al **luogo di lavoro inteso nella sua dimensione materiale** e che negli anni è rimasta sostanzialmente **invariata**.

Anche oggi, in una realtà in cui **la tecnologia assume un ruolo da protagonista**, il livello di coinvolgimento del datore di lavoro si misura attraverso la messa a disposizione di strumenti aziendali per consentire l'effettivo esercizio dei diritti sindacali, in forma individuale o collettiva. Sempre più spesso non si tratta di locali aziendali intesi come porzioni di un edificio, bensì di **infrastrutture tecnologiche che sono comunque beni dell'azienda**. Si ripropone, pertanto, la necessità di **definire il perimetro entro il quale la condotta datoriale può dirsi al riparo da accuse di antisindacalità**. Un problema antico che però sotto una diversa veste mantiene tutta la sua attualità.

Vero è che la maggiore o minore difficoltà di fornire una lettura aggiornata di disposizioni statutarie venute alla luce in un contesto "analogico" può dipendere dallo spazio che le stesse riservano al ruolo della contrattazione collettiva nella definizione di "*ulteriori modalità*" di esercizio di uno specifico diritto. Da questo punto di vista non destano particolari preoccupazioni diritti per i quali è più agevole accedere ad una lettura informatizzata grazie al ruolo

Valentina Aniballi



Ricercatrice Università Mercatorum,
coordinatrice Osservatorio Digitalizzazione Relazioni Industriali



che il legislatore ha espressamente assegnato all'autonomia collettiva, sede privilegiata per definire anche il livello di coinvolgimento del datore di lavoro (è il caso del diritto di assemblea ex art. 20 St.lav.). Un ragionamento non dissimile può applicarsi alle disposizioni di origine pattizia (come avviene per quelle contenute nel Testo Unico del 2014, in tema di elezioni delle r.s.u.), salvo poi stabilire quale sia il livello (confederale, nazionale, aziendale) a cui conferire il delicato compito di provvedere ad un aggiornamento in chiave tecnologica.

Più **difficile** è invece riconoscere alla contrattazione collettiva un **pieno e autonomo potere di aggiornamento di disposizioni legislative in difetto di un richiamo specifico**, soprattutto dinanzi a formulazioni saldamente ancorate alla dimensione materiale del luogo di lavoro. Si pensi, ad esempio, al **diritto di affissione**. Per tale ragione, le cosiddette "bacheche elettroniche", frutto di una rilettura in chiave digitale dell'art. 25 St.lav. e presenti in alcuni settori già prima della pandemia, nor-



malmente affiancano e non sostituiscono le tradizionali bacheche “a muro”.

Se le soluzioni adottate e praticate sembrano essere la naturale **evoluzione di libertà e diritti riconosciuti all’interno di disposizioni** disegnate avendo a mente una condizione lavorativa in cui la **presenza fisica del lavoratore in azienda** costituiva la normalità, è pur vero che un habitat digitale obbliga a confrontarsi con le modalità di funzionamento degli strumenti utilizzati. Si tratta di diritti e libertà che si presentano spesso come declinazioni di principi costituzionalmente garantiti. Il già richiamato **diritto di assemblea**, del resto, è espressione del principio di democrazia diretta nei luoghi di lavoro, ancorché temperato, soprattutto nella fase genetica di avvio; in continuità, il **voto online** – applicabile anche alle elezioni delle r.s.u. - è probabilmente la **forma più evoluta di espressione democratica** in un’ottica partecipativa.

In un quadro reso particolarmente complesso dalle **implicazioni della tecnologia**, in verità, l'**equilibrio tra tutela dei diritti sindacali e ragioni dell’impresa** è oggi esposto a valutazioni che non possono prescindere dalla reale comprensione del funzionamento di strumenti aziendali messi a disposizione per l’esercizio dei diritti sindacali e dei loro effetti (ad esempio, ma non solo, rispetto alla tutela della privacy dei soggetti coinvolti o alla garanzia dello *ius excludendi alios* di cui beneficiano determinati soggetti), al punto da suggerire un **ripensamento del dovere di collaborazione datoriale**.

Comunicazioni sindacali e “normale svolgimento dell’attività aziendale”

In tema di comunicazioni sindacali quel dovere si espone a qualche considerazione aggiuntiva. Senza dubbio emblematico è l'**utilizzo della posta elettronica aziendale per finalità sindacali**. Al riguardo, le più recenti pronunce giurisprudenziali tendono a ricondurre tale attività a forme di proselitismo, ai sensi dell’art. 26 St.lav. Sebbene la soluzione di equiparare l’invio di comunicazioni via e-mail a una forma di “volantinaggio elettronico” possa essere percepita come funzionale alle esigenze dei tempi attuali, resta il fatto che **la casella di posta elettronica aziendale è uno strumento di lavoro** e l’art. 26 St.lav. non attribuisce al soggetto attivo (cioè il lavoratore in quanto tale, indipendentemente dallo svolgimento di funzioni sindacali), il diritto di utilizzare gli strumenti e l’organizzazione dell’impresa, ma pone in capo al datore obblighi di contenuto meramente negativo (“non fare”, “pati”) in favore dei singoli lavoratori.

In verità, qualsiasi lettura interpretativa si intenda adottare deve confrontarsi con una cornice nella quale un ampio strumentario tecnologico extra-aziendale è pressoché alla portata di tutti i potenziali fruitori del web (sindacalisti e non) per la diffu



sione di qualsiasi tipo di comunicazione. Le opportunità offerte dai più moderni strumenti di comunicazione potrebbero addirittura far **sbiadire il senso di talune prerogative statutarie**, specie quando queste siano riconosciute solo a determinati soggetti (significativo è il diritto di affissione riservato dall'art. 25 St.lav. alle rappresentanze sindacali aziendali).

Tra l'altro, se **i confini fisici dell'impresa si dilatano fino a inglobare reti e strumenti di comunicazione aziendali**, si espande altresì il perimetro applicativo del limite di cui all'art. 26 St.lav., secondo il quale tale attività deve avvenire *“senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale”* che, ragionevolmente, non potrà prescindere dalla compatibilità dell'utilizzo di strumenti tecnologici aziendali per finalità sindacali con il corretto funzionamento della rete informatica aziendale.

Quando poi **la rete informatica aziendale diviene bersaglio di manifestazioni di protesta collettiva** (volte ad esempio a rallentare l'operatività di un servizio, a limitare le funzionalità di un sito web aziendale, a mandarlo in crash, a inondare un account social aziendale di contestazioni pubbliche), dalla valutazione operata caso per caso determinate condotte potrebbero risultare rilevanti sul profilo penalistico prima ancora che giust-lavoristico.

Nuove tecnologie ed evoluzione dell'aggettivo “sindacale”

Per affrontare compiutamente le criticità che nascono dall'impiego della tecnologia nell'esercizio dei diritti sindacali è dunque richiesto un **adeguato livello di alfabetizzazione informatica a tutti i soggetti coinvolti**, *in primis* agli studiosi nella loro funzione di supporto agli attori sociali e al legislatore.

Questa esigenza cresce inevitabilmente nella misura in cui **le rappresentanze sindacali sono riconosciute autonome titolari del diritto di informazione ri-**



spetto all'**utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio** "integralmente automatizzati" deputati a fornire indicazioni rilevanti nella gestione del rapporto di lavoro. L'articolo 1-bis inserito all'interno del d.lgs. n. 152/1997 precisa che resta fermo quanto disposto dall'art. 4 St.lav., creando così le basi per l'avvio di logiche negoziali se da essi deriva la possibilità di un controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

Tra l'altro, il disegno di legge di iniziativa governativa che riceverà nell'ordinamento italiano le sfide dell'intelligenza artificiale fa esplicito riferimento, per gli obblighi informativi, proprio alle modalità e ai casi di cui al citato articolo 1-bis, d.lgs. n. 152/1997.

A ben vedere, districarsi all'interno di un groviglio di disposizioni normative che si aggiungono a quelle poc'anzi citate e che con esse convivono (si pensi alla disciplina in materia di protezione dei dati personali, al Regolamento AI, alla direttiva piattaforme) è tutt'altro che agevole.

La complessità dei temi che oggi sono sottoposti all'attenzione delle parti sociali è evidentemente maggiore rispetto al passato. Il fenomeno della digitalizzazione applicato ai diritti sindacali, e più in generale alle relazioni industriali, apre inediti scenari di indagine. Con ciò confermando che sotto l'aggettivo "sindacale", ricade anche quell'insieme di diritti di non immediata derivazione statutaria ma che sono, a tutti gli effetti, conseguenza dell'evoluzione della realtà storica. **Le tecnologie sono infatti uno dei principali vettori di trasformazione sociale ed economica**, mezzi strategicamente utili ad accompagnare un processo di trasformazione e di (ri)progettazione delle forme e dei modelli organizzativi. È questa la **vera sfida che esige inevitabilmente la disponibilità di tutti i soggetti coinvolti in tale processo** ad aprirsi alla **contaminazione delle proprie conoscenze** con quelle offerte da altri rami del sapere, contaminazione necessaria a comprendere le implicazioni connesse all'utilizzo delle tecnologie di nuova generazione in ambito lavorativo.

Le riflessioni contenute in questo contributo sono riprese da V. Anibaldi, *Diritti e libertà sindacali nell'ecosistema digitale*, ESI, 2022. Della stessa Autrice, *Digitalizzazione dell'attività di proselitismo e delle comunicazioni sindacali: opportunità e limiti nella cornice statutaria*, in *Diritto Civile*, 2022, p. 235 ss.; *Usò della posta elettronica aziendale per finalità sindacali: il punto di vista della più recente giurisprudenza italiana*, in V. Anibaldi, C. Martins dos Santos Benevides, R. Nei Barbosa de Freitas Filho, M. Mocella, *Il Diritto del lavoro nell'era digitale-O Direito do trabalho na era digital*, Giapeto, 2023, p. 486 ss.

