

NUOVE TECNOLOGIE E DIRITTI SINDACALI. L'IMPATTO DEL LAVORO DA REMOTO SULLA PARTECIPAZIONE ATTIVA DEI LAVORATORI ALLE INIZIATIVE SINDACALI

NEW TECHNOLOGIES AND TRADE UNION RIGHTS: THE IMPACT OF REMOTE WORK ON WORKERS' ACTIVE PARTICIPATION IN UNION INITIATIVES

Anna Casalino

Doutora pela Università di Napoli Federico II. Pesquisadora.
Universidade Mercatorum de Roma
E-mail: anna.casalino@unimercatorum.it

Convidada

RESUMO: Lo studio indaga il tema della praticabilità dei tradizionali processi di partecipazione sindacale avvalendosi di soluzioni digitali. Queste, già sporadicamente sperimentate prima della pandemia, hanno incontrato un forte catalizzatore della loro diffusione nella collocazione dei lavoratori in modalità da remoto imposta dall'emergenza, allorquando l'assemblea è stata spostata su una piattaforma per videoconferenze, la bacheca ha assunto formato elettronico, ed ogni altra comunicazione tra sindacato e lavoratore si è avvalsa di canali digitali e social. Detti strumenti sembrano destinati a sopravvivere alla condizione contingente entro la quale sono stati implementati, stante la recente validazione accordatavi dal Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile dello scorso 7 dicembre 2021. L'indagine si prefigge pertanto di rappresentare taluni profili di opportunità e criticità che potrebbero derivare dall'esercizio digitalizzato dei diritti sindacali, e così provare ad imbastire tutele a misura di lavoratore agile, perché questo possa concorrere alla vita sindacale in condizioni di uguaglianza con i lavoratori che rendono la prestazione in presenza.

Palavras-chave: Diritti sindacali. Digitalizzazione. Lavoro agile. Relazioni industriali. Diritto di sciopero. Danno all'immagine.

ABSTRACT: The study investigates the feasibility of traditional union participation processes using digital solutions. These tools have been tested before the pandemic sporadically, but the emergency played the catalyst role for their diffusion. Due to the placement of workers on remote imposed by the covid - 19 emergency, the assembly, usually held inside the company, was set on a videoconferencing platform, the bulletin board turned into an electronic format, and any other communication between the union and the worker turned into digital and social channels. Moreover, it is assumed that these tools will last longer than the contingent condition they were implemented, according to the recent validation granted by the National Protocol on smart working, December 7, 2021. In conclusion, the paper aims to ascertain opportunities and criticalities that could derive from the digitized exercise of trade union rights and, in addition, to figure out protections that allow smart worker to join the union life in the same conditions with the workers

in presence.

Keywords: Trade union rights. Digitalization. Smart working. Netstrike. Industrial relationships. Reputation damage.

SUMÁRIO: 1 Premessa. 2 Il ruolo della contrattazione collettiva ed il Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile del 7 dicembre 2021. 3 La relazione tra organizzazioni sindacali e smart-workers. 4 La trasparenza della comunicazione tra datore di lavoro e lavoratore. 5 Digitalizzazione dello sciopero e rischio reputazionale per l'impresa. Conclusioni. Riferimenti bibliografici.

1 PREMESSA

L'avvento dell'emergenza pandemica e l'eccezionalità delle misure da questa occasionate hanno esposto i più tradizionali istituti del diritto del lavoro ad inedite valutazioni circa la loro elasticità nell'offrire copertura giuridica allo svolgimento del rapporto di lavoro secondo modalità digitalizzate - queste ultime non più settoriali o categoriali, ma applicate su larga scala - ed alla possibilità che gli aggiustamenti approntati possano sopravvivere al momento contingente, per assumere piuttosto il rango di nuovo, ordinario, canone di riferimento¹.

Dei plurimi aspetti del rapporto di lavoro suscettibili di detto esame, con il contributo proposto viene indagato quello relativo all'esercizio dei diritti sindacali, per verificare se questi siano adeguatamente garantiti ai lavoratori collocati in *smart-working*, e se le strategie digitali impiegate durante il periodo emergenziale possano trovare ulteriore applicazione². Ci si intende riferire alla praticabilità del diritto di assemblea, cui storicamente è connaturata la presenza fisica in azienda dei partecipanti, per il tramite piuttosto di una piattaforma per videoconferenze *online*, e tanto senza pregiudizio alcuno per i lavoratori, nonché alla efficacia divulgativa ed aggregativa della bacheca, quale espressione del diritto di affissione delle organizzazioni sindacali, una volta che anch'essa abbia assunto formato elettronico. Ancora, ci si interroga sulle insidie che potrebbero conseguire ad una lotta sindacale condotta per il tramite di attacchi *online* alla parte datoriale, sulla sua ascrivibilità alla nozione di sciopero per come questa è stata tradizionalmente interpretata dalla dottrina e dalla giurisprudenza, ed in definitiva sul danno che la stessa è in grado di arrecare all'organizzazione aziendale, in termini tanto economici quanto reputazionali.

È bene chiarire che la tensione emotiva con la quale chi scrive vuole approcciarsi al tema,

¹ M. T. Carinci e A. Ingrao, Il lavoro agile: criticità emergenti e proposte per una riforma, *Labour & Law Issues*, vol. 7 n. 2, 2021; C. Di Carluccio, Emergenza epidemiologica e lavoro agile, *RIDL*, 2020, III, 4 ss.

² M. V. Ballestrero, Libertà e attività sindacale a cinquant'anni dallo Statuto dei Lavoratori, *Lavoro Diritti Europa*, 3/2021; M. Magnani, Nuove tecnologie e diritti sindacali, *Labour & Law Issues*, vol. 5, n. II, 2019; R. Di Meo, I diritti sindacali nell'era del caporalato digitale, *Labour & Law Issues*, vol. 5, n. II, 2019; J. Visser, I sindacati in transizione, documento OIL ACTRAV 2020, disponibile all'indirizzo https://www.ilo.org/rome/pubblicazioni/WCMS_760106/lang--it/index.htm.

sin qui solo delineato nei suoi tratti salienti, è di apertura alla possibilità che le tradizionali modalità di esercizio dei diritti sindacali in azienda possano essere affiancate da nuove soluzioni digitali che consentano, ed auspicabilmente agevolino, il momento di confronto tra lavoratori o tra questi e la parte datoriale. Tuttavia, si ritiene di dover paventare che la trasposizione su canali digitali e *social* dei tradizionali processi di partecipazione sindacale, ove non adeguatamente disciplinata, possa rivelarsi foriera di forme di compressione o alterazione dei diritti sindacali.

Dal punto di vista metodologico, lo studio si avvale di una scomposizione delle tre relazioni che animano il dialogo sindacale, e pertanto evidenzia le possibili problematiche attuative correlate in primo luogo al confronto tra organizzazioni sindacali e lavoratori, al dialogo che il datore di lavoro può intessere direttamente con i dipendenti, e non ultimo alle iniziative di lotta sindacale che questi possono rivolgere nei confronti della parte datoriale.

2 IL RUOLO DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA ED IL PROTOCOLLO NAZIONALE SUL LAVORO IN MODALITÀ AGILE DEL 7 DICEMBRE 2021

Le fonti della regolazione digitalizzata dei diritti sindacali hanno ad oggi matrice puramente contrattuale. Nel susseguirsi di decreti emergenziali, il legislatore ha omesso di attenzionare la materia dell'esercizio da remoto dei diritti sindacali, nonostante la percentuale di lavoratori necessariamente isolati a rendere la prestazione tra le pareti domestiche avesse un'ampiezza mai sperimentata, e sebbene gli stravolgimenti della loro quotidianità, che ben avrebbero potuto richiedere un confronto con i sindacati, non siano stati affatto marginali. Piuttosto, la cornice di riferimento entro la quale deve essere ricondotta la realtà dell'esercizio digitalizzato dei diritti sindacali si compone di quei contratti collettivi³ che, intervenuti durante l'emergenza per colmare la lacuna legislativa appena richiamata, hanno sperimentato un primigenio coinvolgimento sindacale anche del lavoratore fisicamente distante dai locali aziendali. Le disposizioni ivi contenute sono animate dal convincimento per il quale l'esercizio della prestazione da remoto non riduce i diritti e le libertà sindacali, che devono essere assicurati con eguale intensità tanto ai lavoratori in *smart working* quanto ai lavoratori fisicamente presenti in azienda. A tal fine i contratti collettivi in questione garantiscono la partecipazione dei lavoratori agili alle assemblee sindacali, oltre che ai referendum indetti dalle organizzazioni sindacali firmatarie, tanto avvalendosi di adeguati strumenti tecnologici. La parte datoriale si impegna altresì a consentire la consultazione

³ Si vedano in proposito l'art. 16 CCNL Poste Italiane del 23 giugno 2021; art. 8 Accordo sperimentale lavoro agile Tim S.p.A. del 4 agosto 2020; art. 11 Accordo sindacale Gruppo Generali del 27 luglio 2021; art. 5.9 Accordo GSE S.p.A. del 15 gennaio 2021; art. 3 CCNL AGIDAE Scuola 9 dicembre 2020.

dei testi e comunicati di interesse sindacale mediante la predisposizione di una bacheca elettronica e, in taluni casi, anche a divulgari all'indirizzo dei lavoratori. Si noti inoltre che i contratti collettivi non sembrano delimitare i canali alternativi di partecipazione al momento peculiare che li ha occasionati, probabilmente riconoscendone un potenziale, nella semplificazione dei processi di confronto sindacale, di più ampio respiro rispetto alla pandemia.

Verificato quindi che nel nostro paese la possibilità di esercitare i diritti sindacali da remoto è stata sdoganata dalla contrattazione collettiva, solo con il Protocollo sul lavoro agile dello scorso 7 dicembre 2021 il legislatore sembrerebbe essersi occupato del tema, ma tanto nell'ambito di un intervento con cui di fatti rimette, ancora una volta, alla contrattazione collettiva il compito di individuare le concrete misure atte a realizzare una smaterializzazione del diritto sindacale tradizionalmente inteso.

Il Protocollo, da inquadrarsi quale momento di confronto con il quale le parti sociali ed il Ministero del Lavoro concordano le linee guida cui dovrà essere improntata la gestione dell'organizzazione agile del lavoro nella successiva contrattazione collettiva, con particolare riferimento ai diritti sindacali prevede all'articolo 8 che: “1. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica il sistema dei diritti e delle libertà sindacali individuali e collettive definiti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. 2. Le Parti sociali si impegnano a individuare le modalità di fruizione di tali diritti, quali, per esempio, l'esercizio da remoto dei medesimi diritti e delle libertà sindacali spettanti ai dipendenti che prestano la loro attività nelle sedi aziendali, ferma restando la possibilità, per il lavoratore agile, di esercitare tali diritti anche in presenza”.

La disposizione dunque confida nella praticabilità della partecipazione del lavoratore alla vita sindacale per il tramite dei canali digitali che più avanti verranno approfonditi. Interessa qui sollevare due temi. Il primo relativo al dato per il quale le linee guida definite nel Protocollo sono state sì elaborate a fronte delle evidenze emerse durante i mesi più difficili della pandemia ma, analogamente alla contrattazione collettiva che sul tema le aveva precedute, sono proiettate a regolare il lavoro agile per un periodo successivo ed indefinito, nella consapevolezza che le modalità di svolgimento della prestazione da remoto sembrerebbero destinate ad assumere il rango di struttura ordinaria del rapporto di lavoro. In secondo luogo, allorquando prevede che siano le parti sindacali ad individuare le modalità entro le quali i lavoratori agili potranno esercitare i diritti sindacali, il Protocollo se da un lato vuole affidarne la definizione ai soggetti più vicini ai lavoratori, dall'altro rischia di sostanziare un insostenibile diritto sindacale a due velocità. Così formulata, la disposizione di cui all'art. 8 del Protocollo sembra infatti attribuire alla forza contrattuale del sindacato e - anche una volta che il datore di lavoro abbia predisposto gli spazi, questa volta digitali,

in cui svolgere l'assemblea o affiggere, *rectius “postare”*, comunicazioni sindacali - alla sua sensibilità ad aprirsi al cambiamento, l'effettivo accesso per lo *smart worker* ai diritti sindacali. E se invece il sindacato, sebbene dotato dei canali digitali, non fosse preparato ad utilizzarli in maniera adeguata ed efficace perché il lavoratore da remoto venga coinvolto nelle scelte sindacali? L'esperienza ci consegna del resto profonde disparità tra le realtà sindacali dislocate sul territorio nazionale. Resistenze strutturali o culturali al cambiamento, e quindi una diversa disponibilità ad aprirsi alla digitalizzazione sono fattori che pregiudicano inevitabilmente la capacità del sindacato di intercettare e coinvolgere il singolo lavoratore che svolga la prestazione da remoto.

Néppure sembra a chi scrive ci si possa aspettare che lo *smart worker* il quale, una volta superata l'emergenza pandemica, abbia deciso di avvalersi della formula del lavoro agile per meglio conciliare i propri tempi di vita privata e lavorativa, per evitare lo stress del pendolarismo, o per meglio assecondare le esigenze familiari, decida poi di rientrare in azienda per tenersi informato sulle iniziative intraprese dal sindacato o per leggerne le comunicazioni affisse in bacheca.

Eppure, il rischio che lo *smart working* sconfini in una astrazione del lavoratore dalla realtà sindacale, ed in definitiva in un suo isolamento rispetto alla possibilità di confrontarsi con le rappresentanze sindacali, avrebbe dovuto sollecitare uno stimolo a garantire effettiva attuazione ai canali digitali, eventualmente pure predisposti dal datore di lavoro. Sarebbe stato auspicabile un indirizzo di maggiore dettaglio nella definizione dei contenuti minimi del coinvolgimento del lavoratore da remoto, ad esempio prevedendo innanzitutto una precisa informazione allo *smart worker* della stessa esistenza di canali alternativi e digitalizzati attraverso i quali ha il diritto di partecipare alla vita sindacale, avvalendosi di piattaforme che, sarebbe stato preferibile precisare, devono necessariamente essere trasparenti e di agevole utilizzo. Il Protocollo, così formulato, non ci sembra allora garanzia di certezza dei diritti sindacali degli *smart worker* in egual misura sul territorio nazionale, ed anzi foriero di un diritto sindacale, digitalizzato, a due velocità.

3 LA RELAZIONE TRA ORGANIZZAZIONI SINDACALI E SMART WORKERS

La prima relazione sindacale che merita di essere attenzionata è quella che coinvolge le organizzazioni sindacali ed i lavoratori, per verificare la compatibilità delle assemblee svolte sotto forma di video *call*, delle bacheche elettroniche e dell'invio di comunicazioni *on line* con il canone disciplinato nel titolo III della legge 300/1970.

Con particolare riferimento all'assemblea sindacale, l'articolo 20 dello Statuto dei Lavoratori ne sancisce il diritto a riunirsi nell'unità produttiva in cui prestano la propria opera e

durante l'orario di lavoro, nel limite di dieci ore annue per le quali verrà corrisposta la retribuzione, nonché fuori dall'orario di lavoro. Calare questo paradigma in una realtà in cui il lavoratore non si trova fisicamente in azienda comporta la necessità di svolgere considerazioni ulteriori circa l'individuazione del canale digitale adeguato ad ospitare l'assemblea, e gli adempimenti a tanto necessari⁴. Il tema non è poi distante da quello storicamente già emerso in riferimento all'assemblea in presenza fisica in azienda, per la quale la giurisprudenza ha tradizionalmente ritenuto di dover ravvisare un vero e proprio obbligo per il datore di lavoro di predisporre idonei locali entro i quali i lavoratori possano celebrare l'assemblea che sia stata convocata con congruo anticipo, giungendo così a configurare una condotta antisindacale nell'ipotesi in cui il datore non vi ottemperi⁵.

La gestione digitalizzata dell'assemblea richiederà inoltre un sempre attuale coinvolgimento dell'informatica giuridica, il cui apporto sarà determinante ai fini della predisposizione delle strategie volte ad identificare con certezza i lavoratori, iscritti e non al sindacato, che intendono accedere alla videoconferenza. Si ritiene allora possano emergere profili di responsabilità penale ex art 615 ter c.p. del datore di lavoro che si introduca all'interno della piattaforma utilizzata dalle parti sociali e dai lavoratori per lo svolgimento dell'assemblea, stante lo *ius excludendi alios* ricavabile sempre dall'art. 20 St. Lav. in capo alle rappresentanze sindacali ed all'indirizzo del datore di lavoro⁶. Al contempo, la valutazione di adeguatezza ad ospitare l'assemblea sindacale digitale dovrà confrontarsi con il rapido evolvere della tecnologia, e non potrà pertanto prescindere da una costante collaborazione tra parti sindacali e datore di lavoro nell'individuazione degli accorgimenti che rendano la piattaforma funzionale allo scopo.

Venendo invece al diritto di affissione ex art. 25 dello Statuto dei Lavoratori, il testo della norma non alimenta particolari perplessità rispetto all'obbligo per il datore di lavoro di predisporre oggi una bacheca digitale. La norma stabilisce infatti che le rappresentanze sindacali aziendali hanno il diritto di affiggere pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro, su appositi spazi che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi

⁴ S. Donà e M. Marocco, Diritto di assemblea ex art. 20 St. Lav. e nuove tecnologie digitali, *Labour & Law Issues*, vol. 5, n. II, 2019; F. Seghezzi, D. Porcheddu, Le sfide del sindacato nell'epoca dello smart working, in *Spazio di lavoro* del 16 dicembre 2021.

⁵ In tal senso si è espresso il Tribunale di Milano, 15 aprile 1986, che per il caso di assemblea sindacale indetta con congruo preavviso ha qualificato come antisindacale la condotta del datore di lavoro che aveva negato ai lavoratori la disponibilità di un idoneo locale per lo svolgimento dell'assemblea; per la Corte di Cassazione, sentenza del 26 febbraio 2016 n. 3837: "Costituisce condotta antisindacale quella tenuta dal datore di lavoro che abbia concesso la disponibilità di locali esterni all'azienda per lo svolgimento di un'assemblea con preavviso tale da non consentire all'associazione sindacale di pubblicizzare l'assemblea tra i lavoratori". Sul tema M. P. Monaco, commento all'articolo 20 L. 300/1970, in R. De Luca Tamajo e O. Mazzotta (a cura di), *Commentario breve alle leggi sul lavoro*, Cedam, Milano 2018.

⁶ In dottrina si veda F. Pedrazzi, *La tutela penale della libertà e dignità del lavoratore*, in L. Miani e F. Toffoletto (a cura di), *I reati sul lavoro*, G. Giappichelli Editore, Torino, 2019, 331 ss.

accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva. Come declinare questo diritto delle rappresentanze sindacali aziendali, e dunque obbligo del datore di lavoro, allorquando il paradigma tradizionale assume veste digitale? Un primo aspetto riguarda la collocazione: se la bacheca fisica si trova generalmente in luoghi di passaggio o comunque molto frequentati dai lavoratori, quella digitale, assecondando il medesimo criterio dell'agevole accessibilità, dovrebbe allora trovare la propria sede in una apposita sezione o del sito aziendale o della piattaforma utilizzata dal lavoratore per rendere la prestazione da remoto, e tanto con modalità semplici, intuitive, che non ne rendano onerosa la consultazione. È tuttavia evidente che la bacheca fisica riesca ad attirare l'attenzione anche del lavoratore che non sia già sindacalmente impegnato, ma che seppur casualmente può prestare attenzione al comunicato affisso dalla rappresentanza sindacale. Tanto però non esclude, ed anzi deve incoraggiare, la possibilità di sfruttare quello che è il potenziale dei canali digitali e *social*, non solo con il semplice invio dell'ennesima *newsletter*, che rischia anzi di essere etichettata come indesiderata, per sviluppare piuttosto nuovi modelli di comunicazione tra sindacato e lavoratori, attraverso una attività di proselitismo mirata e strutturata. La sfida, in definitiva, è che il sindacato riesca a cavalcare e guidare la digitalizzazione dei diritti sindacali anziché subirla, a tal fine immaginando e realizzando in tempiceleri dei solidi, per quanto interattivi, punti di riferimento per il lavoratore *smart worker*⁷.

4 LA TRASPARENZA DELLA COMUNICAZIONE TRA DATORE DI LAVORO E LAVORATORE

La digitalizzazione del lavoro impatta in maniera significativa non solo sulla possibilità degli *smart-workers* di partecipare alla vita sindacale della realtà aziendale nella quale sono pur sempre inseriti, ma può comportare conseguenze rilevanti anche sul piano della comunicazione che dalla parte datoriale venga indirizzata al lavoratore. Presupposto di quanto sta per affermarsi è la possibilità per il datore di lavoro di interloquire, comunicare, direttamente con i lavoratori, *uti singuli* o in gruppo, e tanto indipendentemente dal coinvolgimento delle parti sindacali. Ed infatti, nel nostro ordinamento giuridico, in mancanza di un espresso obbligo a trattare con le rappresentanze sindacali, non è precluso al datore di lavoro comunicare direttamente con i

⁷ Efficacemente in dottrina O. La Tegola, Social media e conflitto: i nuovi strumenti dell'attività sindacale, Labour & Law Issues, vol. 5, n. II, 2019, 149 ss.: "Non lasciare a sé stessi milioni di lavoratori che l'evoluzione tecnologica ha collocato nel mercato del lavoro digitale è una questione di progresso sociale che il sindacato non può ignorare (...) È pertanto una scelta obbligata quella del sindacato di attrezzarsi dal punto di vista tecnologico affinché l'esercizio del diritto di autotutela e di tutti i diritti sindacali conferisca forza ed effettività all'azione sindacale anche nel lavoro digitale".

dipendenti, anche convocando riunioni, per discutere questioni di interesse sindacale o del lavoro⁸.

Laddove però sia prevista dalla legge una procedura necessariamente codeterminativa tra parte datoriale e le organizzazioni sindacali, nell'ipotesi in cui la prima tentasse di eludere detto obbligo, approfittando della propria posizione di forza contrattuale per conseguire il consenso dei lavoratori singolarmente intesi, realizzerebbe senza dubbio una condotta antisindacale. È questo il caso dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori, il quale individua nell'accordo collettivo stipulato dalle rappresentanze sindacali unitarie o dalle rappresentanze sindacali aziendali, per le finalità dalla norma tassativamente elencate (esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale), condizione imprescindibile perché il datore installi all'interno dell'ambiente di lavoro gli impianti audiovisivi dai quali possa derivare anche un controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, come tale sostituibile, in caso di mancato raggiungimento di un accordo, solo dall'autorizzazione dell'Ispettorato del Lavoro. Per l'ipotesi di uno scollamento dal paradigma così delineato, la giurisprudenza ha quindi affermato la configurabilità di una condotta antisindacale, tanto alla luce della *ratio* della norma, la quale affonda le proprie radici nella disuguaglianza di fatto tra datore di lavoro e lavoratore e quindi nel rischio che il primo, approfittando della sproporzione economico-sociale che lo separa dal secondo, ottenga da questo un consenso viziato⁹.

Ma in assenza di un espresso obbligo legislativo a trattare esclusivamente con le rappresentanze sindacali, analogo a quello sancito dall'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori, il datore ben potrebbe rivolgersi direttamente ai lavoratori, ad esempio per tenerli informati sullo svolgimento delle trattative che sta già conducendo con i sindacati e sulla propria posizione al riguardo. Orbene, fino a che punto può spingersi questa comunicazione diretta tra parte datoriale e lavoratori, ed in che modo l'utilizzo di strumenti digitali può condizionare il consenso dei lavoratori è tema attuale ed insidioso, tenuto conto del fatto che sfuggono ad un obbligo di consultazione con le

⁸ Su questo aspetto, con la pronuncia n. 1366 del 1976 la Corte di Cassazione si espresse in termini molto chiari, affermando come: "Tutto quanto non costituisca ostacolo o remora alla nascita del sindacato nel luogo di lavoro e alla sua attività, deve ritenersi lecito (...) è ammissibile dunque che il datore di lavoro si rifiuti di trattare questioni sollevate dalla rappresentanza sindacale nei casi in cui non sia tenuto a farlo in base a preesistenti precetti legislativi o negoziali. Né è vietato che egli riunisca i propri dipendenti per intrattenerli su problemi attinenti ai compiti che sono chiamati a svolgere". In dottrina sul tema M. Marazza, Social, relazioni industriali e (nuovi percorsi di) formazione della volontà collettiva, in Rivista Italiana di Diritto del Lavoro, 2019, I, 57 ss.; E. Gragnoli, La comunicazione con strumenti elettronici nell'azienda e le prerogative dei sindacati, Massimario di Giurisprudenza del Lavoro, 1995, 338.

⁹ Si segnala sul punto ex plurimis Cass. Pen., 15 luglio 2019, n. 50919: "In caso di installazione all'interno di un'azienda di telecamere di un impianto di videosorveglianza in grado di controllare i lavoratori nell'atto di espletare le loro mansioni, in assenza di un preventivo accordo sindacale ovvero della autorizzazione della sede locale dell'Ispettorato nazionale del lavoro, il consenso o l'acquiescenza che il lavoratore potrebbe, in ipotesi, prestare o avere prestato, non svolge alcuna funzione esimente: in tal caso, l'interesse collettivo tutelato, quale bene di cui il lavoratore non può validamente disporre, rimane fuori della teoria del consenso dell'avente diritto, non essendo la condotta del lavoratore riconducibile al paradigma generale dell'esercizio di un diritto, trattandosi della disposizione di una posizione soggettiva a lui non spettante in termini di esclusività".

rappresentanze sindacali aspetti del rapporto di lavoro pure estremamente incisivi sulle concrete modalità di svolgimento della prestazione, nella specie di quella resa in regime di *smart working*. Ci si vuole riferire al dato per il quale la disciplina di cui alla legge n. 81/2017 non prevede alcun obbligo per il datore di lavoro di informare le organizzazioni sindacali, di qualsiasi livello, in merito alla definizione dell'organizzazione del lavoro in modalità agile, ed in particolare circa la fissazione degli obiettivi, e dei parametri applicati per definire i carichi di lavoro. L'ipotesi che potrebbe rappresentarsi è quella in cui la parte datoriale colga nella digitalizzazione del lavoro, ed in particolare nell'opportunità di avvalersi dei canali digitali per meglio interloquire con i lavoratori individualmente, l'occasione per esercitare in maniera tendenziosa la propria forza contrattuale rispetto alla definizione, tra gli altri, degli obiettivi e carichi di lavoro dello *smart worker*. Al contempo, la facilità di utilizzo dei canali digitali, e la loro duttilità dinanzi a forme di strumentalizzazione, pongono il datore di lavoro nella condizione di potersene avvalere per veicolare una comunicazione finalizzata se non a conseguire il consenso del lavoratore, ad influenzarlo nel momento in cui questo sarà chiamato ad esprimere ad esempio il proprio parere in assemblea, o il proprio voto in caso di referendum sindacale.

Se a questa capacità di visione del datore di lavoro non dovesse corrispondere altrettanta lungimiranza del sindacato nella predisposizione di correttivi in grado di raggiungere il lavoratore che renda la prestazione da remoto, la sproporzione in termini di abilità nell'utilizzo degli strumenti digitali finirebbe per riverberarsi sulla vulnerabilità dello *smart-worker*. In definitiva su questo punto, se la trattativa diretta con i lavoratori *uti singuli* su materie che sfuggono al filtro delle rappresentanze sindacali - tra queste proprio i carichi di lavoro e gli obiettivi con cui venga definita la nuova organizzazione agile del lavoro - dovesse essere resa più pervasiva dall'utilizzo di *social* e di altri strumenti digitali, sarà necessario individuare il canone di trasparenza della comunicazione, a garanzia della parte contrattualmente debole del rapporto di lavoro. Come scongiurare forme ingannevoli di comunicazione e come tutelare il lavoratore che non abbia la forza contrattuale o la capacità critica per filtrare le comunicazioni che provengano dal datore di lavoro sono interrogativi a cui gli interpreti del dialogo sindacale saranno chiamati a rispondere. Al sindacato spetterà vigilare sulla definizione del canone di trasparenza e sulle fragilità cui il lavoratore potrebbe essere esposto, ma tanto presuppone, ancora una volta, una solida conoscenza della digitalizzazione e di tutte le sfaccettature del suo potenziale.

5 DIGITALIZZAZIONE DELLO SCIOPERO E RISCHIO REPUTAZIONALE PER L'IMPRESA

Il terzo scenario che merita approfondimento vede i lavoratori avvalersi degli strumenti digitali al fine di realizzare inedite forme di agitazione sindacale, la cui ascrivibilità al tradizionale concetto di sciopero si scontra con le peculiari modalità entro le quali vengono realizzate. Variamente definite, talvolta come *netstrike*, *twitterstorms*, *cyber picket line* o *virtual picket line*, tali fattispecie di lotta sindacale si sostanziano in condotte multiformi ed insolite¹⁰, il cui unico comune denominatore è l'impiego di strumenti digitali per esercitare una pressione sulla parte datoriale. Si registrano, in particolare, casi in cui i lavoratori, avvalendosi della collaborazione dell'ampio pubblico del *web*, intasano il sito aziendale, sino a bloccarlo, ad esempio con accessi massivi e simultanei in fasce orarie predeterminate, così pregiudicandone il normale funzionamento. Talvolta la protesta viene indirizzata al datore di lavoro sotto forma di “*mail bombing*”, letteralmente bombardando la casella postale dell'azienda, di modo da renderla inutilizzabile, seppur per un breve arco temporale.

Quest'ultimo aspetto è peculiare e comune alle nuove forme di protesta digitalizzata le quali, inducono il datore di lavoro ad interloquire immediatamente con i lavoratori pur di far cessare ogni pregiudizio per la funzionalità del sito *web* o della casella di posta, si consumano in un lasso temporale della durata di pochi minuti. È del resto intuitivo come l'attuale organizzazione di una realtà aziendale dipenda strettamente dal funzionamento dei suoi canali digitali, e come quindi colpire proprio questi ultimi sia strategia idonea a danneggiare la parte datoriale così da costringerlo, in quei pochi minuti, ad accettare le condizioni avanzate dai lavoratori. Fino a che punto allora queste forme di lotta possono spingersi? Può considerarsi legittimo esercizio del diritto di sciopero costituzionalmente garantito una condotta che non è di mera astensione ma anzi commissiva, e le cui concrete modalità di svolgimento sembrano proprio voler forzare la mano e trarre vantaggio dalla loro rapida abilità nel provocare un danno all'azienda? La dottrina che per prima si è interessata del tema ne ha evidenziato le contiguità con forme di sciopero già sperimentate, quali in particolare lo sciopero breve o dimostrativo. Similitudini sono state rinvenute anche con lo sciopero di solidarietà, sebbene nel caso delle nuove forme di lotta digitalizzata il sostegno alla causa non proviene da altri lavoratori parimenti esposti alle medesime criticità o colpiti dalle stesse problematiche che affliggono i promotori, bensì dal pubblico del *web*, che aderisce alla lotta prestandosi a collaborare nel bloccare il sito *web* o la casella postale dell'azienda. La partecipazione del *web*, e presumibilmente dei consumatori, utenti della piattaforma, sembra

¹⁰ A. Rota, Tecnologia e lotta sindacale: il netstrike, *Labour & Law Issues*, vol. 5, n. II, 2019; M. Marrone, Rights against the machine! Food delivery, piattaforme digitali e sindacalismo informale, *Labour & Law Issues*, vol. 5, n. 1, 2019; A. Rota, Il web come luogo e veicolo del conflitto collettivo: nuove frontiere della lotta sindacale, in P. Tullini (a cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli, 2017, 197 ss.; C. Mancini, Il sindacato di fronte all'economia di Internet: “Idea diffusa”, l'intelligenza collettiva della Cgil, *Labour & Law Issues*, vol. IV, n. 1, 2018.

espressione di una loro crescente sensibilità nei confronti della sostenibilità delle condizioni di lavoro praticate dai giganti dei servizi digitali. Si ritiene tuttavia che l'emersione di questo fenomeno debba essere confrontato con la viralità, troppo spesso sinonimo di superficialità, con cui la comunicazione si propaga sul *web*. In quanto accompagnato dalla difficoltà di discernere l'autenticità delle informazioni in genere che vengono veicolate tramite il *web* - questa acuita, con particolare riferimento all'esercizio dei diritti sindacali, dalla difficoltà di identificare i soggetti che possano dirsi effettivamente rappresentativi¹¹ dei lavoratori aderenti alla manifestazione - il coinvolgimento del popolo del *web* nella lotta sindacale potrebbe sostanziarsi in una ennesima campagna mediatica di indignazione, alla quale l'utente del *web* sprovvisto di un'adeguata educazione digitale troppo spesso aderisce pur in mancanza di una corretta informazione rispetto alle ragioni della lotta e alla lesività delle sue conseguenze. Difficilmente riparabile sarebbe allora il danno reputazione cui si trova esposto il datore di lavoro che, quand'anche dovesse poi addivenire ad un'intesa con i lavoratori, se non anche riuscire a dimostrare la propria estraneità alle condotte imputategli, difficilmente riuscirebbe a ricostruire in tempi celeri la propria immagine, pure a lungo costruita. Partendo dalla riconducibilità delle iniziative *on line* a dei soggetti che possano riconoscersi come rappresentativi dei lavoratori, sembra centrale l'elaborazione di misure atte a proceduralizzare la lotta sindacale *on line*, contemplandola con il diritto all'immagine del datore di lavoro, ed in definitiva a scongiurare che lo sciopero, da diritto costituzionalmente garantito venga degradato a campagna *mediatica* di denigrazione dell'azienda.

Ulteriori affinità sono stati ravvisate con il blocco delle merci ed il rallentamento delle lavorazioni, che tradizionalmente puntano ad impedire la fuoriuscita di prodotti finiti dall'azienda. Rispetto a questa pratica si ritiene allora di dover rappresentare un tema di tutela degli utenti delle piattaforme, allorquando queste offrano servizi che, se difficilmente inquadrabili come essenziali, sembrano nella moderna quotidianità, essere divenuti irrinunciabili.

Premessi quindi i tratti di prossimità tra il *netstrike* e taluni concetti già elaborati dal diritto sindacale, la dottrina non ha escluso la possibilità di ricondurre le più moderne forme di lotta digitalizzata alla tutela costituzionale del diritto di sciopero. Sebbene la definizione tradizionale sia stata individuata in una astensione collettiva dal lavoro, dunque in un comportamento omissivo, con la conseguenza che dovrebbe allora escludersi la riconducibilità all'articolo 40 della

¹¹ R. Del Punta, Social Media and Workers' Rights: What Is at Stake?, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 35, no. 1 (2019): 79-100; G. A. Recchia, Alone in the crowd? La rappresentanza e l'azione collettiva ai tempi della sharing economy, *RGL*, 2018, I, 144 ss.; S. Bini, Il social network: da luogo a soggetto della rappresentanza sindacale digitale?, *Labour & Law Issues*, vol. 5, n. II, 2019; B. Caponetti, Social media e rappresentanza sindacale: quali scenari? *Labour & Law Issues*, vol. 5, n. II, 2019; F. Marasco, Nuove forme di contrattazione sindacale nelle relazioni industriali su piattaforma, *Labour & Law Issues*, vol. 5, n. II, 2019.

Costituzione di condotte commissive, non mancano letture evolutive del diritto di sciopero quale nozione adattabile al contesto sociale in cui venga interpretato. E nel contesto sociale attuale, in cui i giganti delle piattaforme digitali possono ricorrere al *crowdsourcing* per rivolgersi ad una folla di persone disponibili a lavorare come *gig-workers*, non può escludersi il rischio che un tentativo di pressione sulla parte datoriale di tipo puramente omissivo si riveli fallace. Resta in ogni caso fermo il limite della non compromissione della produttività aziendale, nozione questa da interpretare ugualmente in maniera dinamica, meritando particolare attenzione, a parere di chi scrive, la capacità lesiva della lotta *on line* sull'immagine della parte datoriale che si veda travolta dall'onda mediatica delle manifestazioni che si svolgono sui canali digitali.

CONCLUSIONI

Con il presente contributo si è tentato di evidenziare talune criticità emerse dalle prime, embrionali, esperienze di esercizio digitalizzato dei diritti sindacali. Questo sembra a chi scrive un tema destinato a suscitare la crescente attenzione degli interpreti del diritto sindacale, parallelamente all'affermazione dello *smart working* quale modalità di svolgimento della prestazione che ordinariamente affiancherà la presenza fisica del lavoratore in azienda. Non è in dubbio il potenziale della digitalizzazione, la cui applicazione all'esercizio dei diritti sindacali può sollecitare l'emersione di nuovi spazi di confronto, ma è centrale la capacità di apprezzarla e di anticiparne i problemi, prevedendo così gli accorgimenti che da un lato tutelino il lavoratore in *smart working* da forme di strumentalizzazione della comunicazione digitale ad opera del datore di lavoro, dall'altro preservino l'impresa non solo dal danno economico che potrebbe derivarle dalle nuove forme di agitazione digitale dei lavoratori e degli utenti del *web* in genere, ma dal pregiudizio per la propria reputazione derivante dall'essere coinvolta in imprevedibili fenomeni mediatici. Quello dei diritti sindacali da remoto è una realtà ancora a trazione contrattuale, e come tale del tutto affidata alla capacità del sindacato di intercettare il cambiamento. La sua disponibilità ad aprirsi ed a fronteggiare la sfida della digitalizzazione ci sembra la chiave di volta perché lo *smart worker* possa concorrere alla vita sindacale in condizioni di uguaglianza con il lavoratore fisicamente presente in azienda, ed affinché le disuguaglianze riscontrabili in termini di digitalizzazione sul territorio nazionale non si traducano in disuguaglianze nell'accesso ai diritti sindacali.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

Ballestrero M. V. (2021). Libertà e attività sindacale a cinquant'anni dallo Statuto dei Lavoratori.

Lavoro Diritti Europa: 2 ss.

Bini S. (2019). Il social network: da luogo a soggetto della rappresentanza sindacale digitale? Labour & Law Issues: 10 ss.

Caponetti B., (2019), Social media e rappresentanza sindacale: quali scenari? Labour & Law Issues: 28 ss.

Carinci M. T., Ingrao A. (2021). Il lavoro agile: criticità emergenti e proposte per una riforma. Labour & Law Issues: 12 ss.

Di Carluccio C. (2020). Emergenza epidemiologica e lavoro agile. Rivista Italiana di Diritto del Lavoro: 3 ss.

Del Punta R. (2019). Social Media and Workers' Rights: What is at Stake? International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations: 79 ss.

Di Meo R. (2019). I diritti sindacali nell'era del caporalato digitale. Labour & Law Issues: 64 ss.

Donà S., Marocco M. (2019). Diritto di assemblea ex art. 20 St. Lav. e nuove tecnologie digitali. Labour & Law Issues: 8 ss.

Gragnoli E. (1995). La comunicazione con strumenti elettronici nell'azienda e le prerogative dei sindacati. Massimario di Giurisprudenza del Lavoro: 338 ss.

La Tegola O. (2019). Social media e conflitto: i nuovi strumenti dell'attività sindacale. Labour & Law Issues: 145 ss.

Magnani M. (2019). Nuove tecnologie e diritti sindacali. Labour & Law Issues: 2 ss.

Mancini C. (2018). Il sindacato di fronte all'economia di Internet: "Idea diffusa", l'intelligenza collettiva della Cgil. Labour & Law Issues.

Marasco F. (2019). Nuove forme di contrattazione sindacale nelle relazioni industriali su piattaforma. Labour & Law Issues: 164 ss.

Marazza M. (2019). Social, relazioni industriali e (nuovi percorsi di) formazione della volontà collettiva. Rivista Italiana di Diritto del Lavoro: 57 ss.

Marrone M. (2019). Rights against the machine! Food delivery, piattaforme digitali e sindacalismo informale. Labour & Law Issues: 2 ss.

Monaco M. P. (2018). Commento all'articolo 20 L. 300/1970, in De Luca Tamajo R. e Mazzotta O. (a cura di), Commentario breve alle leggi sul lavoro, Cedam Milano: 927 ss.

Pedrazzi F. (2019). La tutela penale della libertà e dignità del lavoratore, in Miani L. e Toffoletto F. (a cura di), I reati sul lavoro, G. Giappichelli Editore Torino: 331 ss.

Recchia G. A. (2018). Alone in the crowd? La rappresentanza e l'azione collettiva ai tempi della sharing economy. Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale: 144 ss.

Rota A. (2017). Il web come luogo e veicolo del conflitto collettivo: nuove frontiere della lotta sindacale, in Tullini P. (a cura di), Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela, Giappichelli Editore Torino, 2017: 197 ss.

Rota A. (2019). Tecnologia e lotta sindacale: il netstrike. Labour & Law Issues: 197 ss.

Seghezzi F., Porcheddu D. (2021). Le sfide del sindacato nell'epoca dello smart working. Parole di management. Testo disponibile al sito <https://www.paroledimanagement.it/le-sfide-del-sindacato-nell-epoca-dello-smart-working/> consultato il 16 dicembre 2021.

Visser J. (2020) I sindacati in transizione, Documento OIL ACTRAV 2020. Testo disponibile disponibile al sito https://www.ilo.org/rome/pubblicazioni/WCMS_760106/lang--it/index.htm.