



FOCUS LAVORO, PERSONA, TECNOLOGIA
9 AGOSTO 2023

Diritti sindacali e nuove tecnologie: tra
effettività dei diritti e dovere di
cooperazione del datore di lavoro

di Flavia Schiavetti

Assegnista di ricerca in Diritto del lavoro
Università degli Studi di Bergamo

Diritti sindacali e nuove tecnologie: tra effettività dei diritti e dovere di cooperazione del datore di lavoro*

di Flavia Schiavetti

Assegnista di ricerca in Diritto del lavoro
Università degli Studi di Bergamo

Abstract [It]: Con il presente contributo si vuole analizzare l'impatto che hanno avuto le nuove tecnologie sull'utilizzo dei diritti sindacali previsti al titolo III dello Statuto dei lavoratori; ci si chiede, quindi, se sia possibile interpretare in una chiave evolutiva l'esercizio di quei diritti, la cui effettività è fortemente interconnessa alla modalità pratica di utilizzo, o se le nuove modalità di esercizio tramite strumentazione tecnologica debbano restare una mera alternativa alle modalità di esercizio previste nello Statuto.

Title: Trade union rights and new technologies: between effectiveness of rights and employer's duty of cooperation

Abstract [En]: With this paper, the author wants to analyse the impact that new technologies have had on the use of trade union rights provided for in Title III of the Workers' Statute; one wonders, therefore, whether it is possible to interpret the exercise of those rights in an evolutionary key, the effectiveness of which is strongly interconnected to the practical modality of use, or whether the new modalities of exercise through technological instruments should remain a mere alternative to the modalities of exercise foreseen in the Workers' Statute.

Parole chiave: diritti sindacali; assemblea; dovere di cooperazione; volantaggio; diritto di affissione

Keywords: union rights; assembly; duty of cooperation; leafleting; right of posting

Sommario: 1. Considerazioni preliminari: l'impatto dell'evoluzione tecnologica sulle finalità del titolo III dello Statuto dei lavoratori. 2. Effettività dei diritti e dovere di cooperazione del datore di lavoro. 3. Strumentazione tecnologica e modalità di svolgimento di esercizio dei diritti sindacali. 3.1 Il diritto di affissione. 3.2. Il volantaggio. 3.3 Il diritto di assemblea. 4. L'intervento della contrattazione collettiva quale strumento di evoluzione delle modalità di esercizio dei diritti sindacali. 5. Spunti conclusivi.

1. Considerazioni preliminari: l'impatto dell'evoluzione tecnologica sulle finalità del titolo III dello Statuto dei lavoratori

L'opera di sistematizzazione portata avanti dallo Statuto dei lavoratori ebbe un ruolo centrale nel garantire efficacia applicativa al più generale precetto di libertà sindacale sancito dalla Costituzione all'art. 39, primo comma, superando la sfera giuspubblicistica tipica del diritto soggettivo pubblico di libertà del precetto costituzionale e consolidandolo nei rapporti interpretati.¹

Questa manovra viene posta in essere dal legislatore sotto molteplici profili volti a tutelare la libertà e la dignità dei lavoratori, a rafforzare l'effettività del diritto contro possibili condotte repressive poste in

* Articolo sottoposto a referaggio.

¹ G. GIUGNI, *Diritto sindacale*, Cacucci, 2010, p. 28 e ss; U. PROSPERETTI, *Sulla posizione dei sindacati nello Stato*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1950, p. 15

essere dal datore di lavoro ed a sostenere l'attività delle organizzazioni sindacali e, proprio su questa tripartizione, è fondata la struttura dei primi tre titoli dello Statuto tesi, nel loro complesso, a legittimare il contropotere sindacale in ambito aziendale.²

In particolare, mentre il titolo II dello Statuto appare volto a tutelare le organizzazioni sindacali ed i lavoratori da interferenze con una piena espressione della libertà sindacale, il titolo III ha delineato una concreta politica di sostegno dell'attività sindacale³, superando la tutela astratta del principio di libertà e garantendo la possibilità ai lavoratori di essere effettivamente partecipi alla dinamica del confronto sociale.⁴

Le organizzazioni sindacali, quindi, vengono dotate di quegli strumenti che sono ritenuti necessari a contrastare la disparità di potere nella dialettica datore-prestatore garantendo un effettivo coinvolgimento dei lavoratori nelle dinamiche sindacali all'interno dei luoghi di lavoro. Di contro, l'esercizio di tali diritti incide fortemente sui poteri datoriali, vincolando l'imprenditore ad una serie di adempimenti onerosi sia da un punto di vista meramente economico, sia da quello organizzativo ed arrivando a configurare una situazione di prevalenza del diritto sindacale sullo svolgimento della regolare attività lavorativa.⁵

Tale contrazione al regolare svolgimento dell'attività produttiva ha portato il legislatore a porre dei limiti ben definiti ai soggetti legittimati ad accedere a tali diritti, individuando, attraverso i criteri di cui all'art. 19 St. lav.⁶, le rappresentanze sindacali considerate capaci di partecipare concretamente alle dinamiche del conflitto industriale.

Questo complesso di diritti, così legato alle dinamiche sociali interne all'unità produttiva⁷, risente fortemente delle tipologie di relazioni e delle modalità di svolgimento della prestazione ad oggi fortemente trasformate dalla transizione digitale che sta caratterizzando tutti gli aspetti della società, incluso

² R. FE LUCA TAMAJO, F. CORSO, *Diritti sindacali*, in *Digesto comm.*, 1989, p. 298.

³ A. RICCOBONO, *I diritti sindacali nel titolo III dello Statuto dei lavoratori*, in [temilavoro.it – sinossi internet di diritto del lavoro e della sicurezza sociale](http://temilavoro.it), 2011, p. 3 secondo il quale con il Titolo III dello Statuto “viene varata per la prima volta una linea d'intervento basata sul principio di eguaglianza sostanziale, la cui cifra caratterizzante è misurata proprio dalla differente struttura dei diritti in esso racchiusi rispetto a quelli ricompresi nel titolo II.”

⁴ G. GIUGNI, *Diritto sindacale*, cit, p. 101; O. BONARDI *Dal diritto del lavoro ai diritti sociali: una dialettica sempre in divenire, Ragion pratica*, 2016, p. 533 sottolinea come “Lo Statuto ha insomma trasformato qualitativamente il diritto di organizzazione sindacale da mera «libertà da» (interferenze dello Stato) in «libertà di» (concreta agibilità sindacale nei luoghi di lavoro).”

⁵ F. GHERA, *Diritti sindacali (I Agg.)*, in *Digesto comm.*, 2009, p. 298; M. GRANDI, *L'attività sindacale nell'impresa*, Milano, 1975, p.53

⁶ Per una riflessione sull'evoluzione della nozione rappresentanza e rappresentatività sindacale si vedano: A. MARESCA, *Le regole della rappresentatività sindacale tra legge ed autonomia*, in Riv. Giur. Dir. Lav., 2016; P. BELLOCCHI, *Rappresentanza e diritti sindacali in azienda*, in *Gior. Dir. Lav.*, 2011, 4.

⁷ Sull M. FAIOLI, *Unità produttiva digitale. Perché riformare lo Statuto dei lavoratori*, in *E&L*, 2021, n. 1, pp. 41 ss. e M. LUCCISANO, *L'unità produttiva digitale*, in questo Fascicolo; F. V. PONTE, *Brevi riflessioni intorno alla nozione di unità produttiva, tra la distribuzione delle tutele e il limite all'applicazione dello statuto dei lavoratori*, in *Arg. dir. lav.*, 2015, 6, 1401.

l'ambiente lavorativo;⁸ si impone, quindi, al giuslavorista di chiedersi se e come l'avvento di *Internet*, dei *social network* e l'utilizzo continuo di apparecchiature elettroniche, come *tablet* e *smartphone*, possano influire anche sulle dinamiche sindacali all'interno dell'unità produttiva e quale sia l'impatto del mutamento dei modi di relazionarsi sull'effettività dei diritti sanciti dal titolo III dello Statuto,⁹ prendendo anche in considerazione la possibilità, e l'opportunità, di affiancare o sostituire le tutele tradizionali con nuove modalità di esercizio dei diritti che possano anche rafforzarne l'utilizzo.¹⁰

2. Effettività dei diritti e dovere di cooperazione del datore di lavoro

I diritti posti a sostegno dell'attività sindacale configurano, in capo alle rappresentanze sindacali in azienda, dei diritti soggettivi da cui discendono obblighi corrispondenti per il datore onerato sia dal dover consentire lo svolgimento di attività a dirigenti sindacali e lavoratori, anche durante l'orario di lavoro, che da una vera e propria attività di collaborazione nell'esercizio.¹¹

Tali oneri sono stati posti in capo al datore al precipuo fine di rendere effettivi i diritti sindacali e questo obiettivo è fortemente messo a repentaglio dall'obsolescenza delle modalità di esercizio per come delineate dal legislatore negli anni '70, quando la vita all'interno dell'impresa era scandita da limiti spaziali e temporali rigidi, ritmi di lavoro circoscritti nell'arco della giornata e rapporti interpersonali condizionati

⁸ Per un approfondimento dell'impatto che il progresso tecnologico sta avendo sulla prestazione lavorativa si veda A. MARESCA, *Il nuovo mercato del lavoro e il superamento delle disuguaglianze: l'impatto della digitalizzazione e del remote working*, in questa rivista, 9, 2022; I. ALVINO, *Integrazione produttiva, rivoluzione digitale e diritto del lavoro*, in questa rivista, 9, 2022; M. NOVELLA, *Poteri del datore di lavoro nell'impresa digitale: fenomenologia e limiti*, in *Lav. dir.*, n. 3-4, 2021; M. FAIOLI, *Data Analytics, robot intelligenti e regolazione del lavoro*, in questa rivista, 9, 2022; M. ESPOSITO, *Ciclo produttivo digitalmente integrato e responsabilità datoriali: appunti sull'effettività delle tutele*, in questa rivista, 25, 2022; E. ALES, *Adapting Labour Law to "Digital" Work: between Scholarly Interpretation, Case Law and Legislative Intervention*, in A. PERULLI –T. TREU (eds.), *The Future of Work: Labour Law and Labour Market Regulation in the Digital Era*, Kluwer Law International BV, Alphen aan den Rijn, 2020; R. DEL PUNTA, *Diritto del lavoro e economia digitale*, in C. ALESSI, M. BARBERA, L. GUAGLIANONE, (a cura di), *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, Cacucci, Bari, 2019, p.15 ss.; S. CIUCCIOVINO, *Le nuove questioni di regolazione del lavoro nell'industria 4.0 e nella Gig Economy: un "problem framework" per la riflessione*, in *DRI*, 2018, pp. 1043-1065; P. BOZZAO, *Lavoro subordinato, tempi e luoghi digitali*, in questa Rivista, 9/2022.; C. ALESSI, M. BARBERA, L. GUAGLIANONE, (a cura di), *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, Cacucci, Bari, 2019; M.C. CATAUDELLA, *Tempo di lavoro e tempo di disconnessione*, in *Mass. Giur. lav.*, 2021, 4, p. 857 ss.; S. MAINARDI, *Rivoluzione digitale e diritto del lavoro*, in *Mass. Giur. Lav.* 2, 2020, p. 342 ss.

⁹ M. MAGNANI, *Nuove tecnologie e diritti sindacali*, in *Lab. Law. Iss.*, 2019, p. 7.

¹⁰ S. CIUCCIOVINO, *Lo statuto dei lavoratori cinquant'anni dopo*, in *Statuto dei lavoratori e futuro delle relazioni di lavoro*, *Quaderni del Cnel*, 2020, p.56; Così P. TULLINI, *L'economia digitale alla prova dell'interesse collettivo*, *LLI*, 2018, 4, p. 1; FORLIVESI, *Alla ricerca di tutele collettive per i lavoratori digitali*, in *Lab. Law. Iss.*, 2018, pp. 38 e ss.; F. MARTELLONI, *Individuale e collettivo: quando i diritti dei lavoratori digitali corrono su due ruote*, in *Lab. Law. Iss.*, 2018, pp. 18 e ss.; M. TIRABOSCHI, *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro*, WP.CSDLE.IT n. 335/2017.

¹¹ *Ex pluribus* A. PESSI, *Diritti Sindacali*, in *Diritto on line - Enciclopedia Giuridica Treccani*, Roma 2014; A. RICCOBONO *I diritti sindacali nel titolo III dello Statuto dei lavoratori*, *cit.*, p. 3; G. GIUGNI, *Diritto sindacale*, *cit.*, p. 32 per il quale i diritti di cui al titolo III "vanno ben oltre la tutela della libertà sindacale, perché non definiscono solo uno spazio di autodeterminazione del soggetto titolare della libertà e un divieto per tutti gli altri soggetti di interferirvi, ma danno vita, in capo al soggetto tutelato, a pretese configurabili come diritti soggettivi verso un altro soggetto, l'imprenditore, sul quale gravano gli obblighi corrispondenti"

dalla necessaria presenza fisica nel medesimo luogo; questo aveva creato la necessità che lo spazio fisico di fruizione dei diritti sindacali dovesse necessariamente coincidere con i locali dell'impresa, intesi quale luogo nevralgico non solo di svolgimento della prestazione lavorativa bensì anche quale luogo di aggregazione sociale e di sviluppo delle relazioni individuali e collettive.

Nondimeno il superamento, quantomeno parziale, della dimensione fisica dell'impresa e le nuove modalità di svolgimento della prestazione pongono all'interprete l'interrogativo sulla necessità di garantire al contempo ai lavoratori anche l'evoluzione delle modalità di fruizione dei diritti che, infatti, non potrebbe avere quale effetto se non quello di facilitarne l'accesso rafforzandone l'efficacia; e ancora, se è vero che il datore di lavoro è onerato di obbligazioni specifiche previste dallo statuto in relazione ai singoli diritti, su quanto queste possano essere ampliate sulla base dell'evoluzione degli strumenti tecnologici utilizzati nell'ambito dell'organizzazione di impresa in virtù del perseguimento della finalità propria delle norme statutarie.¹² D'altronde, durante l'emergenza pandemica da Covid -19, l'utilizzo del mezzo tecnologico ha consentito di continuare a svolgere tutte quelle attività, anche sindacali, che sarebbero state impedita dall'obbligo di distanziamento.

Il rischio che si corre è quello di continuare a gravare gli imprenditori di obblighi tradizionali economicamente onerosi ma ormai distanti dalle reali esigenze dei lavoratori per adempiere alle richieste legislative aventi, a questo punto, una valenza meramente formale;¹³ si pensi ad esempio alla necessità di predisporre una bacheca fisica in aziende in cui le prestazioni sono rese principalmente in modalità agile, per poi affiancarli con ulteriori oneri di origine pattizia finalizzati a garantire l'esercizio da remoto dei medesimi diritti e delle libertà sindacali.

Questa operazione di estrema delicatezza non può essere affidata esclusivamente all'interprete ma necessita di un appropriato intervento riformatore del legislatore, come avvenuto da ultimo in relazione ad altri diritti come ad esempio quelli di informazione;¹⁴ attraverso un'interpretazione adeguatrice, infatti, si possono ammettere nuove ed ulteriori modalità di fruizione, ma, di certo non si possono aggravare in via indiretta gli oneri posti in capo al datore di lavoro.

¹² Una tale impostazione è coerente con il filone giurisprudenziale secondo il quale "il compito dell'interprete di una norma di legge o di regolamento non si esaurisce nel momento ricognitivo della volontà del legislatore, ma deve anche tendere ad avvertire se la normativa, per la ratio e per le finalità anche pratiche che è destinata a perseguire, non abbia obiettivamente maturato un significato più ampio rispetto a quello che essa aveva all'epoca della sua emanazione e se, quindi, nei limiti del senso proprio delle sue parole, essa sia suscettibile di soddisfare le nuove esigenze, sorte a seguito dell'evoluzione della tecnica e dei ritrovati della esperienza" Cass. 9 luglio 1975, n. 2694, RFI, 1975, n. 46; nello stesso senso Cass. 13 maggio 1971, n. 1378, FI, 1971, I, 1191; Cass. 12 marzo 1973, n. 677, FI, 1973, I, 2107.

¹³ In questo senso V. ANIBALLI., *Digitalizzazione dell'attività di proselitismo e delle comunicazioni sindacali: opportunità e limiti nella cornice statutaria*, in Giust. Civ., 2022, 9.

¹⁴ Ci si riferisce in particolar modo al Decreto legislativo 27 giugno 2022 n. 104, emanato in attuazione della direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea.

In un tale contesto, è doveroso prendere atto del fatto che ridisegnare le modalità di accesso ed utilizzo dei diritti sindacali implica la modifica dell'originario bilanciamento tra la posizione dei titolari dei diritti sindacali e quella del datore di lavoro, in quanto diverse modalità di fruizione conducono a differenti conseguenze sia in relazione agli effetti che l'esercizio del diritto ha sullo svolgimento della prestazione lavorativa da parte di colui che lo sta esercitando, sia riguardo il dovere di cooperazione del datore di lavoro, con i relativi costi, a seconda che la norma preveda un mero obbligo di non opposizione oppure che comporti l'onere di apprestare, gestire e mantenere gli strumenti utilizzati dai rappresentanti sindacali o dai lavoratori.

3. Strumentazione tecnologica e modalità di svolgimento di esercizio dei diritti sindacali

Il ragionamento si qui effettuato, muovendo dall'osservazione dei mutamenti intervenuti nell'attuale morfologia delle modalità di esecuzione del lavoro e, di conseguenza, nell'organizzazione dell'attività lavorativa che, in molti casi, prescinde dalla compresenza dei lavoratori in un unico spazio fisico, porta a chiedersi come si possa agevolare un diverso modus di esercitare i singoli diritti. Può essere interessante quindi vedere quale sia lo stato delle modalità di svolgimento dei diritti posti a sostegno dell'attività sindacale e le loro possibili evoluzioni.

3.1. Il diritto di affissione

Lo Statuto dei lavoratori all'art. 25 garantisce alle rappresentanze sindacali aziendali il diritto di affiggere comunicazioni in materia di interesse sindacale e lavoro su appositi spazi che il datore di lavoro ha l'onere di predisporre in luoghi accessibili ai lavoratori all'interno dell'unità produttiva. La finalità della concessione di un tale diritto è ben chiara e si può individuare nella promozione della divulgazione di informazioni e delle comunicazioni tra le rappresentanze sindacali ed i lavoratori, attività che deve essere agevolata dalla collaborazione del datore di lavoro onerato dall'obbligo di individuare gli spazi più adatti allo scopo.

Può essere, quindi, interessante comprendere se gli spazi a cui fa riferimento la norma siano da considerarsi solo nella loro dimensione fisica, ad es. la necessità della predisposizione di bacheche, oppure se sia possibile darne un'interpretazione estensiva ricomprendendo uno spazio virtuale, come ad esempio una bacheca digitale o uno spazio dedicato su piattaforme aziendali.

Con l'avvento di *Internet* e la diffusione dei primi *intranet* aziendali, il primo dei diritti sindacali ad essere traslato nell'ambiente digitale è stato proprio il diritto di affissione attraverso la predisposizione di bacheche sindacali digitali, il cui utilizzo è affiancato a quelle tradizionali; la giurisprudenza, infatti, non ha esitato a ricondurre un tale strumento nell'alveo dell'art. 25 St. lav. sulla base del presupposto che

l'azienda fosse previamente fornita di uno spazio virtuale utilizzato per dare comunicazioni ai lavoratori e così sancendo implicitamente l'insufficienza della sola bacheca fisica.¹⁵ In tal senso si è mossa anche quella giurisprudenza che, come meglio si vedrà nel paragrafo che segue, comprende nella nozione di "spazio" da dedicare alle comunicazioni sindacali, anche lo strumento della posta elettronica, quale canale digitale di comunicazione.¹⁶

D'altronde, negli attuali contesti lavorativi in cui la presenza fisica all'interno dell'unità produttiva è da considerarsi quantomeno discontinua, garantire uno strumento di comunicazione alle rappresentanze sindacali attraverso uno spazio meramente fisico, fruibile solo da coloro che lavorano in presenza, significherebbe impedire di fatto il flusso comunicativo tra le rappresentanze e coloro che svolgono la prestazione a distanza, frustrando la finalità dell'art. 25 St. lav.; sarebbe irragionevole, infatti, ritenere effettiva una tale garanzia per quest'ultima categoria di prestatori, qualora fosse condizionata al fatto che il lavoratore si debba recare presso l'unità produttiva di afferenza al solo scopo di verificare l'esistenza di eventuali comunicazioni sindacali affisse sulla bacheca.

È stato però fatto notare come i due strumenti non fossero perfettamente sovrapponibili¹⁷ in quanto la predisposizione di una bacheca digitale presuppone un ampliamento degli oneri datoriali che non sono più limitati alla sola organizzazione degli spazi, anche digitali, ma devono tenere conto di tutta una serie di problematiche sia in relazione ai costi di gestione e manutenzione della piattaforma che ospita la bacheca stessa, sia in riferimento alla conservazione dei documenti caricati sul server, nonché in rapporto alla tutela della privacy dei lavoratori che accedono allo spazio virtuale attraverso un proprio profilo ed alla relativa gestione dei dati; l'interpretazione evolutiva della norma statutaria, quindi, finirebbe per comportare un'eccessiva espansione degli oneri posti a carico del datore ben oltre alla passiva messa a

¹⁵ Una prima giurisprudenza in materia risale già alla metà degli anni '90 quando il Pretore di Milano, con, in Riv. it. dir. lav. 1995, II, 758 (nota di: BELLAVISTA) "Le rappresentanze sindacali aziendali FIOM-FIM-UILM, per comunicare con i lavoratori, hanno diritto, ex art. 25 art. st. lav., di utilizzare una bacheca elettronica, avente caratteristiche identiche a quelle dello strumento informativo utilizzato dall'impresa per le proprie comunicazioni ai dipendenti, denominato nel caso specifico Bulletin Board. È pertanto antisindacale il comportamento della IBM consistente nel rifiuto opposto alle rappresentanze sindacali aziendali FIOM-FIM-UILM di accesso al detto Bulletin Board per le comunicazioni con i dipendenti su materie di interesse sindacale e del lavoro."

¹⁶ Sul punto si vedano Cass. 17 marzo 2023 n. 7799, in Diritto & Giustizia, fasc.51, 2023, p. 2 con nota di Ievolella, Cass. 5 dicembre 2022 n. 35643 e Cass. 5 dicembre 2022 n. 35644 tutte consultabili su Foroplus.it

¹⁷ Già A. BELLAVISTA, *Il diritto di affissione ex art. 25 St. lav. e i sistemi aziendali di comunicazione elettronica con i dipendenti (nota a Pret. Milano 3 aprile 1995)*, in Riv. it. dir. lav., 1995, II, p. 770 precisava che l'attività collegata ad una bacheca digitale "non rientra nell'ambito dei possibili significati letterali dell'espressione "affiggere" impiegata nella disposizione: espressione che equivale ad "attaccare", "fissare", ma certamente non può, anche se dilatata fino alla sua massima espansione semantica, giungere a comprendere l'inserimento in un file, cioè in un'area di memoria del sistema informatico, di un comunicato". Anche V. ANIBALLI, *Digitalizzazione dell'attività di proselitismo e delle comunicazioni sindacali: opportunità e limiti nella cornice statutaria*, cit., 9, pp. 235 ss. Sottolinea come "l'attuale tenore letterale dell'art. 25 St. lav. non consentirebbe di considerare la bacheca virtuale a tutti gli effetti alternativa rispetto alla tradizionale bacheca a muro. Un primo ostacolo è forse la minore elasticità del verbo "affiggere", utilizzato dal legislatore statutario, rispetto al verbo "pubblicare", più consono alla ratio della norma se applicata ad un contesto informatizzato"

disposizione degli spazi prevista dal legislatore e, come si vedrà nel proseguo, di questo tiene anche conto la contrattazione collettiva che, nella seppur scarna disciplina in materia, è molto attenta a specificare i limiti derivanti dalla trasposizione digitale dei diritti sindacali.¹⁸

Se lo strumento della bacheca digitale sembra essere, quantomeno nella sua modalità di utilizzo, riconducibile alle finalità di cui all'art. 25 dello Statuto, lo stesso non può dirsi degli altri strumenti digitali ormai entrati nell'uso comune quali social network, chat, o altri tipi di piattaforme, che consentono uno scambio di messaggi istantaneo più assimilabile ad una conversazione, a cui possono partecipare simultaneamente più soggetti, che non ad una comunicazione unidirezionale da parte delle rappresentanze sindacali verso i lavoratori; tali strumenti, quindi, potrebbero ben essere predisposti dalle rappresentanze sindacali per facilitare i rapporti con i prestatori di lavoro ma, al di là di specifici obblighi derivanti dalla contrattazione collettiva, non possono essere ricondotti ad uno specifico obbligo di predisposizione da parte del datore di lavoro, che resterebbe meramente vincolato ad un onere di non opposizione all'utilizzo per non incorrere in una condotta antisindacale.¹⁹

3.2. Il volantinaggio

I lavoratori possono svolgere attività di proselitismo all'interno dei luoghi di lavoro nel limite del rispetto del normale svolgimento dell'attività aziendale, a norma dell'art. 26 Stat. Lav.. Per evitare il contrasto con il Principio di libertà sindacale sancito dall'art. 39 della Costituzione, titolari di tale diritto sono tutti i lavoratori e le associazioni sindacali operanti nell'unità produttiva, indipendentemente dai criteri di rappresentatività di cui all'art. 19 dello Statuto, al fine di sviluppare l'organizzazione sindacale in favore della quale l'attività è posta in essere;²⁰ l'organizzazione sindacale, quindi, è la destinataria dell'opera di propaganda che può assumere diversi contenuti finalizzati all'ingresso dei lavoratori.

In particolar modo una tale attività può essere posta in essere anche durante l'orario di lavoro con il solo limite di non recare pregiudizio al normale svolgimento dell'attività aziendale, confine che, tuttavia, deve

¹⁸ Si veda ad esempio la contrattazione di Poste Italiane che all'art. 10 del Verbale di accordo del 1 marzo 2022, in tema di lavoro agile, favorisce l'utilizzo della bacheca sindacale rinviando all'art. 12 del contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale non dirigenziale di Poste Italiane del 23 giugno 2021 il quale prevede, a sua volta, che la società consentirà ai lavoratori l'accesso ad una sezione del proprio portale dedicata alla bacheca sindacale nella quale potranno essere inseriti esclusivamente comunicati unitari delle segreterie nazionali delle organizzazioni sindacali stipulati il contratto collettivo applicato.

¹⁹ Sul tema dell'utilizzo dei *social media* nelle relazioni industriali si veda: M. MARAZZA, *Social, relazioni industriali e (nuovi percorsi di) formazione della volontà collettiva*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2019, 1, p. 64; Id., *Social Media e Relazioni industriali. Repertorio di questioni*, in *Labour & Law Issues*, 2019, p. 2 secondo cui "E' un dato acquisito che gli attuali strumenti di comunicazione (*facebook, twitter, whatsapp, instagram, second life*, ecc..) sono da tempo impiegati in ambito aziendale a fianco dell'esercizio dei tradizionali diritti sindacali di cui al titolo III dello statuto dei lavoratori per implementare e consentire un flusso continuo di informazioni e riflessioni "in materie di interesse sindacale e del lavoro" (per replicare il contenuto dell'art. 21 della legge n. 300 del 1970) o "inerenti all'attività sindacale" (art. 22 della legge n. 300 del 1970)."

²⁰ Sulla qualificazione dell'opera di proselitismo G. SANTORO-PASSARELLI, *Art. 26 Contributi sindacali*, in *Commentario dello Statuto dei lavoratori*, diretto da G. Giugni, Milano, 1979, p. 929.

essere stabilito di volta in volta in relazione al singolo caso concreto, non essendo possibile sancire un generale diritto all'interruzione della prestazione a fini sindacali,²¹ indipendentemente dallo strumento con cui è posta in essere.

Rispetto a tale diritto la disposizione statutaria può essere considerata di ampio contenuto e giunge pacificamente a ricomprendere l'attività di volantaggio che può essere posta in essere nel medesimo limite ma senza distogliere i lavoratori dall'adempimento della propria prestazione; non sussiste dunque alcun divieto di svolgere tale attività durante l'orario di lavoro, dovendo solo essere compiuta da lavoratori che ne hanno la facoltà nonché con modalità e cautele che abbiano riguardo per l'attività d'impresa sotto il normale profilo funzionale e produttivo.²²

Pertanto, sulla base di questo presupposto, la giurisprudenza di legittimità ha ricondotto nell'ambito dell'attività di proselitismo anche l'invio di comunicati di contenuto sindacale sulle mail aziendali dei singoli lavoratori²³, ritenendo che “L'evolversi delle modalità di comunicazione telematica e la maggiore efficacia realizzata attraverso il raggiungimento dei singoli lavoratori per mezzo della personale casella di posta elettronica, non può non essere considerata un aggiornamento necessario della modalità di trasmissione delle notizie, posta a garanzia della reale efficacia dell'attività di sindacale”²⁴.

Può sembrare opportuno sottolineare come ci si trovi nuovamente di fronte ad un rischio di espansione degli oneri datoriali derivante dalla transizione digitale delle modalità di esecuzione dei diritti sindacali; infatti, a fronte del contenuto meramente negativo dell'art. 26 dello Statuto che, per l'opera di proselitismo eseguita attraverso le modalità tradizionali, e quindi anche per il volantaggio, non prevede che i lavoratori abbiano il diritto di utilizzare strumenti o beni di proprietà aziendale, né che possa configurarsi in capo al datore altro obbligo se non quello di non impedire il legittimo svolgimento di tale attività, la giurisprudenza postula un dovere di concessione di utilizzo della posta elettronica aziendale, per fini estranei alla prestazione lavorativa.

²¹ Un tale principio è pacifico in giurisprudenza, per tutte si veda Cass., sez. lav., 03 marzo 1978, n. 1066 in banca dati dejure, “Il diritto dei lavoratori di espletare attività sindacale, anche nei luoghi e durante l'orario di lavoro, previsto e disciplinato dalla l. 20 maggio 1970 n. 300, non si traduce nell'indiscriminata autorizzazione del singolo dipendente, ancorché dirigente sindacale, ad interrompere di propria iniziativa l'attività lavorativa, per intraprendere discussioni di carattere sindacale. Pertanto, la richiesta di ripresa del lavoro, rivolta da un capo-reparto ad un dipendente, che abbia senza giustificazione sospeso le proprie prestazioni per fornire chiarimenti su questioni sindacali ad altro dipendente, non può configurare una sanzione orale e neppure un comportamento intimidatorio e repressivo di quel diritto”.

²² In questo senso si vedano Cass. 19 agosto 1986, n. 5089, *Foro it., Rep.* 1986, voce *Sindacati*, nn. 60, 100 ed in Mass. giur. lav. 1986, p. 479. Si veda anche G. SANTORO-PASSARELLI, *Art. 26 Contributi sindacali*, cit. p. 428, dove afferma che il legislatore ha collegato “il proselitismo al normale svolgimento dell'attività aziendale, che appare concetto assai più elastico e comunque diverso da quello sotteso dall'esecuzione dell'obbligazione lavorativa”.

²³ Sul punto si vedano Cass. 17 marzo 2023 n. 7799, cit.; Cass. 5 dicembre 2022 n. 35643 cit. e Cass. 5 dicembre 2022 n. 35644 cit.

²⁴ Cass. 5 dicembre 2022 n. 35643, cit.

Inizialmente, la giurisprudenza aveva individuato, quale limite all'utilizzo a fini sindacali degli indirizzi di posta elettronica aziendali dei lavoratori, la predisposizione ex art. 25 St. lav. di un doppio canale di comunicazione, fisico e digitale, invece le pronunce più recenti si sono spinte a sancire una generale concessione di utilizzo nell'unico, e ben più ampio, limite del non recare pregiudizio al normale svolgimento dell'attività aziendale.²⁵

Una tale impostazione non appare però pienamente condivisibile perché, nonostante si muova nell'apprezzabile intento di dare un'interpretazione evolutiva dei diritti sindacali si scontra in primis con quanto affermato dalla medesima Corte e dal Garante della Privacy in tema di utilizzo personale della mail aziendale che, anche se nominalmente assegnata ad un lavoratore, rappresenta uno strumento di lavoro che deve essere utilizzato esclusivamente nei limiti delle direttive e policy aziendali.²⁶

In secondo luogo, impone al datore una serie di oneri costosi sia sotto il punto di vista della predisposizione e gestione degli strumenti tecnologici dedicati alle comunicazioni sindacali sia sotto il profilo dell'incidenza sull'organizzazione e sull'attività lavorativa, in quanto si deve tenere conto del fatto che il limite sancito dall'art. 26 St. lav. faceva riferimento ad un'attività che doveva essere svolta in presenza all'interno dei luoghi previsti dal datore di lavoro per lo svolgimento dell'attività sindacale e senza ricorrere a beni e strumenti aziendali, e che quindi era nelle sue modalità di svolgimento ben valutabile dal datore di lavoro; l'utilizzo del canale digitale, di contro, anche durante l'orario di lavoro, è difficilmente individuabile dal datore e sfugge al controllo sulla sistematicità degli invii e della conseguente incidenza sul normale svolgimento dell'attività aziendale, stante anche il fatto che ben si potrebbero inviare in uno stretto lasso di tempo più mail anche di diverso contenuto e da parte di più soggetti ugualmente autorizzati a porre in essere tale attività.

A sostegno della necessità di trovare un sistema delimitazione di una tale prassi, si potrebbe richiamare quella giurisprudenza consolidata in tema di volantaggio in presenza che perimetrava il diritto dei lavoratori di espletare attività sindacale nei locali aziendali e durante la prestazione lavorativa, specificando che non si poteva giungere a configurare un'indiscriminata autorizzazione del singolo dipendente ad interrompere la prestazione lavorativa, di propria iniziativa, per svolgere un'attività sindacale, "anche se queste non si concretizzano in discussioni vere e proprie, ma implicino tempi minori, come nel caso di

²⁵ *Ibidem*.

²⁶ Sul punto è delicato il rapporto tra inadempimento del lavoratore che utilizza la mail per scopi personali e limiti al controllo effettuato attraverso strumentazione tecnologica, per un approfondimento si rinvia a: A MARESCA, *I controlli tecnologici a distanza*, in *Lav. prev. Oggi*, 2021; I. ALVINO, *I nuovi limiti al controllo a distanza dell'attività dei lavoratori nell'intersezione fra le regole dello Statuto dei lavoratori e quelle del Codice della privacy*, in *Lab. Law Iss.*, 2016, II, p. 1; A. BELLAVISTA, *Controlli a distanza e necessità del rispetto della procedura di cui al co. 2 dell'art. 4 Stat. Lav.*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2008, 2; C. COLAPIETRO A GIUBILEI, *Controlli difensivi e tutela dei dati del lavoratore: il nuovo punto della Cassazione*, in *Lab. Law Iss.*, 2021.



comunicazioni al personale o di espressione di determinate doglianze”²⁷, dovendosi nel caso ricorrere ad altri strumenti concessi dalla l. n. 300 del 1970, quali ad es. i permessi sindacali ex artt. 23 e 24.

Un ultimo accenno deve essere fatto alla necessità di tutelare la privacy ed i dati dei lavoratori che potrebbero essere utilizzati nell’invio, sistematico o meno, delle comunicazioni digitali. Come noto, infatti, l’art. 39 della Costituzione sancisce la libertà sindacale sia nella sua dimensione positiva che in quella negativa, lasciando libero il lavoratore di decidere se partecipare o meno alla vita sindacale, anche a livello aziendale, disinteressandosi delle attività e delle iniziative poste in essere dalle organizzazioni.

L’invio delle comunicazioni via mail, quindi, non potrebbe essere posto in essere nei confronti della generalità dei lavoratori ma dovrebbe tenere conto della volontà individuale dei singoli prestatori di essere raggiunti o meno dalle comunicazioni sindacali; infatti, se una tale volontà può essere data per presupposta in caso di lavoratori iscritti all’organizzazione sindacale, lo stesso non può farsi nei confronti degli altri che devono poter essere liberi di non ricevere mail avente contenuto sindacale.²⁸

3.3. Il diritto di assemblea

Come noto l’art. 20 dello Statuto dei lavoratori prevede che i lavoratori possano riunirsi in assemblea presso l’unità produttiva in cui prestano la loro opera per discutere su materie d’interesse sindacale e del lavoro anche durante l’orario lavorativo, nel limite di 10 ore annue, prendendo così parte alla vita ed ai processi decisionali della dialettica sindacale.²⁹

A differenza di quanto visto riguardo il diritto di affissione ed all’attività di proselitismo, lo Statuto, in questo caso, prevede espressamente che la contrattazione collettiva, anche aziendale, possa stabilire ulteriori modalità di esercizio tra le quali può di certo essere ricondotta quella telematica che, stante il rinvio operato dalla norma, potrebbe anche configurare l’unica modalità di svolgimento degli incontri, sostituendo per tutti i lavoratori le riunioni presenziali.³⁰

Tuttavia anche ipotizzando una soluzione mediana, quale quella dell’affiancamento della modalità di partecipazione tradizionale in presenza a quella telematica, l’esercizio di questo diritto potrebbe essere facilitato dal ricorso alla strumentazione digitale sotto molteplici profili sia in ordine all’utilizzazione delle

²⁷ Cass., n. 5711/1984, in *Not. giuris. lav.* 1985, p. 116 e Cass n. 1066/1978, in *Mass. giur. lav.* 1978, p. 466.

²⁸ Le cautele tecniche in tale direzione potrebbero essere molteplici, le organizzazioni sindacali ad esempio ben potrebbero creare delle mailing list a cui i lavoratori non iscritti possono aderire o meno e da cui dovrebbe anche essere consentita la fuoriuscita con conseguente cancellazione dei dati personali del soggetto che lo richiede.

²⁹ Sul diritto di assemblea si vedano Sul diritto di assemblea, tra gli altri, si rinvia a R. PESSI, *L’assemblea nei luoghi di lavoro*, Milano, 1976; V. DI CERBO, *Dell’attività sindacale*, in G. AMOROSO, V. DI CERBO, A. MARESCA (a cura di) *Il diritto del lavoro*, vol. II, Milano 2007, p. 823;

³⁰ Per una proposta di regolamentazione si veda S. DONÀ - M. MAROCCO, *Diritto di assemblea ex art. 20 St. lav. e nuove tecnologie digitali*, in *Lab. Lav. Iss.*, 2, 2019, pp. 22 e ss

mail anche aziendali per le comunicazioni ai lavoratori ed all'imprenditore, sia riguardo al ricorso a piattaforme digitali per la partecipazione a distanza agli incontri.

Per quanto concerne la prima questione riguardante le modalità telematiche di comunicazione tra rappresentanza aziendale e lavoratori si rimanda a quanto già detto nei paragrafi precedenti, per quanto riguarda, invece, le comunicazioni tra organizzazione sindacale e datore di lavoro può essere interessante appurare il perimetro di validità della comunicazione.

Affinché la trasmissione della convocazione possa essere considerata legittima, infatti, è necessario verificare che questa posseda almeno i requisiti essenziali per certificare la provenienza da parte di un soggetto qualificato e il momento della trasmissione della convocazione; per rispondere al primo criterio potrebbe essere sufficiente utilizzare un canale di informazione digitale predisposto dal datore di lavoro, ad es. una mail aziendale dedicata alle comunicazioni sindacali, che ben potrebbe dare certezza rispetto al mittente, ma non garantirebbe la certezza delle tempistiche di ricezione.

L'unico strumento che appare adatto a dare certezza del momento in cui il datore viene reso edotto della convocazione dell'assemblea, oltre alla consegna a mano con relativa assegnazione di un protocollo di ricezione, resta quello della pec, sempre che la rappresentanza aziendale ne sia provvista, che garantirebbe al contempo la provenienza e la tempistica della trasmissione, anche al fine di valutare la sussistenza dell'eventuale rispetto del termine di preavviso richiesto dal contratto collettivo applicato nell'unità produttiva.

Il secondo profilo, quello della partecipazione a distanza alle assemblee, rappresenta un aspetto di grande interesse in particolar modo perché configura uno strumento di partecipazione diretta alla vita aziendale di quei lavoratori che svolgono la prestazione da remoto e che rischiano di restare isolati e non riuscire ad instaurare una relazione con i colleghi ed i rappresentanti sindacali.

Durante il periodo di emergenza per la pandemia da Covid-19, è stato necessario trovare modalità alternative di svolgimento delle riunioni per garantire la possibilità di partecipare, nel rispetto delle norme sul distanziamento, a tutti i lavoratori, inclusi quelli che svolgevano la prestazione di lavoro in modalità agile, coloro che erano in cassa integrazione ed ancora coloro che erano sottoposti ad un periodo di quarantena. La risposta a tale esigenza si è trovata nelle riunioni svolte in videoconferenza attraverso quelle stesse piattaforme che sono nel tempo diventate di uso comune per lo svolgimento di moltissime attività sia collegate alla prestazione lavorativa che alla sfera privata.

Non si pongono particolari questioni sulla possibilità per le organizzazioni sindacali di apprestare propri collegamenti telematici alle riunioni, sempre però nel rispetto dei limiti di coinvolgimento di soggetti

esterni all'azienda³¹ e prestando accurate cautele sull'applicazione delle norme sulla privacy dei lavoratori coinvolti, anche con riferimento alla necessità di creare una policy sul trattamento e sull'eventuale conservazione dei dati dei lavoratori.

Il punto focale anche in questo caso è nella perimetrazione del dovere di collaborazione del datore di lavoro che, a norma dello Statuto, deve predisporre uno spazio adeguato allo svolgimento della riunione; ci si chiede, quindi, se sia possibile ritenerlo responsabile anche della predisposizione di un ambiente digitale per lo svolgimento di assemblee sindacali in via telematica. Come anticipato, la disposizione statutaria, in questo caso supporta una possibile esecuzione da remoto delle riunioni assembleari, laddove rinvia alla contrattazione collettiva la possibilità di prevedere ulteriori modalità di esercizio del diritto, disciplinandone anche gli aspetti relativi agli oneri imposti al datore di lavoro.

Cercando, quindi, un possibile parallelo tra luogo di lavoro fisico e digitale e ipotizzando che le riunioni telematiche potrebbero rappresentare un luogo diverso dallo spazio messo a disposizione del datore di lavoro, possiamo affermare che le organizzazioni sindacali ben potranno convocare, anche in via telematica, l'assemblea³² nel rispetto dei vincoli di riservatezza, assumendosi, però, gli oneri organizzativi della stessa, a meno che non intervenga un accordo collettivo che disciplini un dovere di cooperazione datoriale in tal senso.³³

4. L'intervento della contrattazione collettiva quale strumento di evoluzione delle modalità di esercizio dei diritti sindacali

Stante il quadro sin qui descritto e nel silenzio del legislatore, la contrattazione collettiva è chiamata a svolgere un ruolo attivo nel processo di evoluzione digitale dei diritti sindacali,³⁴ intervenendo nel dettare modalità di esecuzione dei diritti previsti dal titolo terzo dello Statuto ulteriori rispetto a quelle tradizionali. Seppure la norma statutaria prevede espressamente tale possibilità solo agli artt. 20 e 21,

³¹ S. CASSAR, *Lavoro 2.0 e diritti sindacali: spunti di riflessione e proposte operative su tele-assemblea e referendum sindacale on line*, in *Lav. prev. Oggi*, pp. 436 e 437, secondo la quale “un’interessante proposta operativa – anch’essa eventualmente da recepire nelle previsioni contrattuali che autorizzino pure l’utilizzo dello strumento informatico-telematico come mezzo per la realizzazione delle assemblee dei lavoratori – consiste nell’utilizzare anche la tecnologia del blockchain⁴⁸, grazie alla quale i dati risultano decentrati e criptati, garantendo una sicura e condivisa gestione degli stessi e delle informazioni relative”. Nello stesso senso M. FAIOLI, *Sistemi di “social” blockchain, previdenza pubblica e “smart contracts”*, in *Riv. dir. sic. soc.*, 2018, pp. 489 e ss.

³² D. MEZZACAPO, *Problemi in tema di diritto di assemblea*, in *Lav. prev. oggi*, 2020, 11/12, pp. 746 ss, sottolinea come configuri una condotta antisindacale “la pretesa a che l’assemblea si tenga nel luogo di lavoro ai fini del pagamento della retribuzione dovuta”.

³³ S. CASSAR, *Lavoro 2.0 e diritti sindacali: spunti di riflessione e proposte operative su tele-assemblea e referendum sindacale on line*, cit., p. 436 “in mancanza di un’esplicita previsione contrattuale volta a recepire lo strumento telematico messo, eventualmente, a disposizione del datore di lavoro come mezzo per la realizzazione dell’assemblea non può, invece, essere imputata a quest’ultimo l’inerzia, vale a dire la mancata individuazione degli strumenti operativi alternativi alla riunione in presenza (collegamento wi-fi, piattaforma e strumentazione telematica necessaria)”

³⁴ A. LASSANDARI, *Il sistema di contrattazione collettiva oggi: processi disgregativi e sussulti di resistenza*, in *Lav. Dir.*, 2016, 975.

rispettivamente in riferimento al diritto di assemblea ed a quello di referendum, una tale previsione non potrebbe che essere considerata legittima anche in riferimento agli altri diritti, in quanto finalizzata all'ampliamento dell'effettiva partecipazione dei lavoratori, anche agili, alle dinamiche sindacali aziendali. Non si può tuttavia sottacere che anche le parti sociali non sono state particolarmente intraprendenti in questi anni; anche alla luce dell'esperienza emergenziale, quando si è fatta sentire maggiormente la necessità di un intervento forte, la contrattazione, nell'ambito del Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile, sottoscritto il 7 dicembre 2021, si è limitata a raccogliere timidamente il testimone³⁵, rimettendo da un lato all'accordo individuale l'individuazione delle forme e delle modalità di esercizio dei diritti sindacali³⁶ (art. 2 comma 2, l. i) e sancendo dall'altro l'impegno a individuare ulteriori modalità di fruizione, anche remotizzata, dei medesimi diritti e delle libertà sindacali spettanti ai dipendenti che svolgono la prestazione in presenza, da affiancare all'esercizio tradizionale.

Innegabilmente nell'ultima tornata di rinnovi contrattuali, in alcuni settori, alcuni sforzi sono stati fatti per cercare di regolamentare l'esercizio digitale di alcuni diritti sindacali; in particolar modo, nel settore assicurativo³⁷ la contrattazione ha disciplinato le modalità di fruizione da remoto dei diritti sindacali per i lavoratori agili, estendendone l'applicabilità a tutti i lavoratori.

Nel rimandare al livello aziendale per la definizione di singoli regolamenti di utilizzo, le parti sociali, con le linee guida sul lavoro agile, hanno posto in capo ai datori di lavoro del settore specifici obblighi in ordine alla predisposizione di idonei ambienti digitali che consentano al lavoratore di poter partecipare digitalmente alla vita sindacale dell'azienda, con specifico riferimento alla possibilità di ricevere comunicazioni attraverso una bacheca digitale, interloquire a distanza con i rappresentanti sindacali, poter partecipare alle assemblee attraverso un apposito "ambiente virtuale", che consenta loro non solo una visione passiva di quanto accade in azienda bensì permetta di intervenire, sottoporre domande ed eseguire operazioni di voto³⁸ in tempo reale.

Nello stesso senso si pone il rinnovo del CCNL di Poste Italiane che all'art. 16 disciplina i diritti sindacali del personale che svolge la prestazione lavorativa in modalità agile, ai quali viene garantita la partecipazione alle attività sindacali aziendali, anche in presenza, la predisposizione di canali di comunicazione nonché la presenza alle assemblee, anche mediante strumenti tecnologici. In questo caso

³⁵ Cfr. P. ICHINO, *Un protocollo poco innovativo ma non inutile*, in *Lav. dir. eur.*, 2021, 4, p. 2 ss; M. VERZARO, *Il lavoro agile oltre l'emergenza nel sistema delle fonti multilivello*, in *Lav. giur.*, 5, 2022, p.466.

³⁶ Naturalmente deve sottolinearsi che il richiamo operato non può che essere ricognitivo delle forme già in uso in azienda per come previste dalla legge o dal contratto collettivo applicato, non potendo in alcun modo essere oggetto di contrattazione a livello individuale.

³⁷ Linee guida per il Lavoro Agile nel settore assicurativo e di assicurazione/assistenza, tra ANIA e FIRST-CISL, FISAC-CGIL, FNA, SNFIA E UILCA, del 24 febbraio 2021

³⁸ Sull'esercizio del diritto di voto attraverso strumenti digitali si veda G. BONANOMI, *Testo unico sulla rappresentanza e votazioni digitali. Questioni aperte e prospettive*, in questo Fascicolo.

il testo del contratto più che costituire una norma precettiva sembra voler confermare un impegno assunto dalle parti che poi deve trovare più specifici contenuti all'interno di una regolamentazione successiva, infatti, nelle note a verbale le parti, quasi prendendo atto dell'insufficienza del dettaglio della regolamentazione, si impegnano ulteriormente ad approfondire le questioni e le modalità di esercizio dei diritti sindacali dei lavoratori agili.

In altri settori la disciplina della materia si è sviluppata in modo più circoscritto e con particolare riguardo al diritto di affissione; ad esempio, il contratto collettivo del settore delle telecomunicazioni³⁹ all'art. 11 prevede, su richiesta delle rappresentanze sindacali, la predisposizione di una bacheca elettronica, intendendosi per tale una pagina web attivata dall'azienda, nell'ambito del suo sistema intranet, rinviando, quindi, al livello aziendale per la definizione delle specifiche modalità operative di accesso. In tale contratto, inoltre, è chiaramente specificato che tale adempimento non deve comportare per il datore un aggravio di costi e che l'utilizzo della bacheca debba avvenire nel rispetto delle procedure aziendali di utilizzo degli strumenti informatici.

Da questa breve disamina si comprende come siano stati fatti alcuni passi avanti ma ci si trovi di fronte ancora ad una strada molto lunga da percorrere, in cui si rischia di inseguire l'innovazione non riuscendo a costruire un sistema di regole organico, capace di tutelare i diritti dei lavoratori senza riversare sul datore obblighi sempre maggiori e difficilmente predeterminabili in assenza di un assetto chiaro di regole.

5. Spunti conclusivi

Lo Statuto dei lavoratori rappresenta un emblema delle conquiste delle lotte operaie degli anni settanta e mantiene a tutt'oggi una centralità, non solo affettiva, nel sistema di garanzie poste a tutela dei lavoratori subordinati e della rappresentanze sindacali in azienda; tuttavia, dalla promulgazione dello Statuto sono passati ormai più di cinquant'anni, caratterizzati da una fortissima trasformazione sociale ed economica, che ha portato ad un'accelerazione dello sviluppo tecnologico, traghettandoci in un mondo digitale e globalizzato in cui si fatica a trovare una tutela universale del lavoro, della sua dignità e qualità, indipendentemente dalle forme che assume.

E così, diventa necessario riflettere sull'attualità di un sistema di regole pensato nell'ambito di un rapporto di lavoro in cui i confini della subordinazione sono chiari, i tempi sono ben definiti ed i luoghi di svolgimento sono spazialmente delimitati dai confini dell'unità produttiva di appartenenza. A ben vedere, però, non sono i diritti sanciti dallo Statuto a risentire del peso delle trasformazioni degli ultimi anni,

³⁹ CCNL per il personale dipendente da imprese esercenti servizi telecomunicazioni, del 12 novembre 2020 disponibile alla pagina contratticcnl.it.

bensì le loro modalità di attuazione che dovrebbero ad oggi, tenere conto del mutamento della fisionomia stessa del lavoro e dell'impresa su cui è stato fondato lo Statuto.

In attesa che una tale opera di riforma possa trovare attuazione, è necessario affrontare le questioni che vengono poste all'attenzione dell'interprete da una necessità di adattamento delle norme ad un ambiente lavorativo mutato, in cui l'applicazione statica del dettato normativo non consente più di garantire ai lavoratori un'effettiva partecipazione alla dinamica del confronto sociale.

L'opera di interpretazione evolutiva posta in essere da dottrina e giurisprudenza, infatti, non può in alcun modo essere considerata sufficiente a dare una tale garanzia, in quanto sconta la mancanza di potere nel modificare gli equilibri, bilanciati dal legislatore, tra la posizione dei titolari dei diritti sindacali e quella del datore di lavoro.

Supplisce così la contrattazione collettiva che, nell'affiancare il legislatore nella disciplina delle nuove modalità di svolgimento della prestazione, inizia a delineare un nuovo sistema di fruizione dei diritti sindacali, che tenga conto della trasformazione digitale in corso e che possa correre parallelo rispetto a quello tradizionale.

Nondimeno, il grande rischio che si corre in questo modo è quello di trovarsi in un assetto normativo ulteriormente frammentato e sbilanciato in cui, solo nelle aziende in cui è applicato un contratto collettivo che tiene conto della transizione digitale, i lavoratori si vedono riconosciuti un'applicazione dinamica dei diritti sindacali, comunque declinati, come si è visto, in modo quantitativamente e qualitativamente diverso a seconda del settore di appartenenza.

Non si può quindi che concludere auspicando un intervento del legislatore che possa porre in essere una riforma organica dello Statuto che, nel mantenere l'impianto del sistema di diritti intaccato dal trascorrere del tempo, sia mirata a disegnare un sistema di garanzie universalistiche adattabili alle molte forme che il lavoro oggi assume, sia rispetto alla qualificazione del rapporto che in relazione alle modalità di svolgimento della prestazione.