



Osservatorio sulla Digitalizzazione
delle Relazioni Industriali

OSSERVATORIO SULLA DIGITALIZZAZIONE DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

*Observatory on the digitalization
of Industrial Relations*

REPORT

Settembre 2023

A cura di **Valentina Anibaldi**
Coordinatrice organizzativa ODRI

Iniziativa promossa da



UNIVERSITÀ
CATTOLICA
del Sacro Cuore





Con la seconda edizione del Report, **l'Osservatorio sulla digitalizzazione delle Relazioni Industriali** intende dare sinteticamente conto delle attività svolte e fare il punto sull'evoluzione del fenomeno della digitalizzazione nel campo delle Relazioni Industriali.

L'Osservatorio, infatti, è un laboratorio per lo studio dell'impatto dei fenomeni tecnologici sulle Relazioni Industriali. Promuove e condivide la raccolta nel panorama internazionale di ricerche, accordi, prassi, testimonianze, problematiche, esperienze,

con l'obiettivo di analizzare e seguire da vicino l'evoluzione teorica e pratica del fenomeno, di elaborare soluzioni interpretative e applicative. Adottando un approccio interdisciplinare e multiculturale, grazie alle diverse esperienze professionali e/o di ricerca dei suoi componenti, l'Osservatorio analizza il processo di trasformazione in atto e il suo ripercuotersi sugli equilibri tra le parti coinvolte. Di seguito i principali macro-argomenti oggetto di indagine.

Indice

Le comunicazioni di natura sindacale	4
L'esercizio di specifici diritti sindacali in modalità telematica	6
Rappresentanza ed elezioni telematiche	8
Interventi e approfondimenti	10
Attività divulgative	11
Comitato Scientifico	12

Le comunicazioni di natura sindacale

Da una selezione di recenti pronunce giurisprudenziali emerge che, in assenza di canali dedicati alle sole comunicazioni sindacali, è legittimo l'utilizzo della posta elettronica aziendale anche per comunicazioni sindacali, purché ciò non provochi pregiudizio al normale svolgimento dell'attività ([Cass. 5 dicembre 2022, n. 35644](#); in questo senso anche [Cass. 17 marzo 2023, n. 7799](#)).

L'analisi si arricchisce del confronto con la disciplina in vigore in altri Paesi europei. Si segnala l'approfondimento condotto rispetto all'ordinamento francese, dove *“Un accord d'entreprise peut définir les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise”* (Cod. Trav. L2142-6). Alcuni specifici profili sono stati approfonditi attraverso la testimonianza della prof.ssa **Nicole Maggi-Germain**, Université Paris I Panthéon Sorbonne – ISST (*“[Télétravail et transformation des usages des outils numériques dans le cadre de l'exercice des droits syndicaux](#)”*) e attraverso le esperienze maturate dall'autonomia collettiva (accordo aziendale *“[OPELLA HEALTHCARE FRANCE](#)”*, 21.07.2022; accordo aziendale *“[YVELIN SAS](#)”*, 1.02.2021; cfr. accordo aziendale *“[Adapei53](#)”*, 13.07.2022).

In generale, al di fuori del contesto propriamente aziendale, la Rete consente al sindacato di esprimere il proprio volto “social” attraverso l'avvio di piattaforme di comunicazione e l'apertura al web di dibattiti interni (**Nadja Bartolucci**, *[La rappresentanza social](#)*, Prima Comunicazione, 21 luglio 2021).

Durante l'emergenza sanitaria gli strumenti di comunicazione digitale hanno permesso alle parti coinvolte non soltanto di relazionarsi a distanza, ma soprattutto di disporre di un modello di comunicazione più immediato, facendo apparire obsoleto il paradigma che per anni ha ispirato lo svolgimento delle trattative sindacali (intervista video a **Massimo Forbicini**, Industrial Relation Senior Consultant, *“[Relazioni industriali e comunicazione digitale: verso una nuova disciplina del lavoro](#)”*).

Al tempo stesso, piuttosto articolati sono i profili emersi in materia di opinioni espresse attraverso strumenti di interazione sociale. Con riferimento al diritto di critica sindacale “a mezzo social”, esercitato da un sindacalista contro il proprio datore di lavoro, la Suprema Corte ([Cass. 5 maggio 2022, n. 17784](#)) ha affermato che quando la critica rispetta i due requisiti della veridicità e della correttezza formale, la stessa deve essere considerata

legittima, anche se espressa con toni e parole sferzanti finalizzate a stigmatizzare gli atteggiamenti e la complessiva condotta del datore. In assenza di espressioni inutilmente umilianti o ingiustificatamente aggressive, tale approccio conflittuale risulta essere funzionale alla esplicita finalità di disapprovazione propria dei conflitti caratterizzanti le relazioni industriali.

L'uso dei social, anche da parte delle aziende, è stato oggetto, tra l'altro, di una pronuncia che ritiene antisindacale la condotta della società che pubblica sui propri social network messaggi offensivi nei confronti del sindacato e dei suoi membri e promuove nel proprio sito internet il link di una determinata organizzazione di lavoratori ([Tribunale di Milano, decr. 11 agosto 2021](#)). In altre circostanze, per quanto certamente sgradevoli e ben poco consone al contesto lavorativo, il Giudice ha precisato che le condotte poste in essere dal legale rappresentante, attraverso i nuovi strumenti di interazione sociale, non possono ritenersi di per sé antisindacali, in assenza di ulteriori elementi dai quali si possa desumere, anche solo a livello indiziario, che le condotte contestate si risolvano nella dissuasione dei lavoratori ad aderire al sindacato o in altre limitazioni della libertà e dell'attività sindacale ([Tribunale di Roma, decr. 11 marzo 2022](#)).

L'esercizio di specifici diritti sindacali in modalità telematica

La disamina di alcuni prodotti dell'autonomia collettiva evidenzia il ruolo centrale attribuito all'utilizzo della bacheca virtuale che si aggiunge alla bacheca fisica, senza sostituirla. Accordi più strutturati si soffermano sul diritto di assemblea e sull'attivazione di strumenti che consentono l'interlocuzione tra rappresentanti e rappresentati, fermo restando l'obbligo, per il lavoratore, di registrare l'assenza con l'inserimento dell'apposito titolo giustificativo nei sistemi aziendali.

Normalmente è l'azienda che si impegna ad assicurare, ai soggetti sindacali titolati, l'utilizzo di bacheche elettroniche e di idonei ambienti informatici per lo svolgimento di assemblee sindacali da remoto (tra gli altri: [Accordo Intesa Sanpaolo S.p.A.](#), 29.04.2020; [Protocollo "Principi e Linee Guida per il nuovo lavoro agile nella Filiera delle Telecomunicazioni"](#), 30.07.2020; [Accordo TIM S.p.A.](#), 4.08.2020; [Accordo ABI](#), 21.12.2020; [Accordo Gromart S.r.l.](#), 04.01.2021, [Accordo Engie Italia S.p.A.](#), 15.01.2021; [Accordo WindTre, WindTre Italia, WindTre Retail](#), 03.02.2021; [Linee guida per il Lavoro Agile nel settore](#)

[assicurativo e di assicurazione/assistenza](#), 24.02.2021; [Accordo SNAM S.p.A.](#), 5.03.2021; [CIA Benetton Group](#), 09.09.2021; [Accordo ENI S.p.A.](#), 28.10.2021; [CCNL Lavanderie e Tintorie – Industria, Artigianato](#), 28.02.2022; [Accordo Poste Italiane S.p.A.](#), 01.03.2022; [Accordo Comdata S.p.A.](#), 17.03.2022; [Accordo Leonardo](#), 08.03.2022; [Accordo ENEL](#), 21.03.2022; [Accordo Fastweb S.p.A. e Fastweb Air S.r.l.](#), 18.05.2022). Meno frequente è l'ipotesi in cui la piattaforma per l'esercizio del diritto di assemblea venga messa a disposizione dalle r.s.a./r.s.u. e/o dalle OO.SS. richiedenti l'assemblea ([Protocollo d'Intesa Assolavoro e OO.SS.](#), 24.11.2020). In particolare, l'esperienza della filiera delle telecomunicazioni viene illustrata nell'intervista video a **Francesco Algeri**, Responsabile Rapporti Sindacali – Asstel, "[Diritti sindacali tra spazi fisici e spazi virtuali nella filiera delle telecomunicazioni](#)". Il punto di vista informatico è testimoniato nell'intervento di **Roberto Caldelli**, Ordinario di Sistemi di elaborazione delle informazioni, Unimercatorum, "[Profili tecnici e applicativi dell'assemblea sindacale on line](#)".



Rappresentanza ed elezioni telematiche

Già prima della pandemia, alcuni accordi in tema di Fondi Pensione prevedevano modalità di votazione a distanza come sistema unico per l'elezione dei rappresentanti dei soci lavoratori e dei rappresentanti delle imprese associate (**Accordo Telemaco**, 9.11.2016).

Meno frequente, all'interno degli accordi collettivi analizzati, è il riferimento all'esercizio del diritto di voto a distanza. Si tratta di una modalità attivata, tra l'altro, in alcune realtà aziendali appartenenti alla filiera delle telecomunicazioni (**Accordo Olivetti S.p.A.**, 28.09.2020; **Accordo Aziendale Vodafone**, 29.10.2020). Con riferimento al personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni, l'**Accordo collettivo nazionale quadro del 12 aprile 2022** interviene in tema di costituzione

delle r.s.u. disciplinando, tra l'altro, l'uso della intranet nell'ambito delle operazioni elettorali. In un'intervista a **Francesca Re David**, Segretaria Confederale CGIL, vengono affrontati alcuni profili legati alla percorribilità delle elezioni delle Rappresentanze sindacali unitarie in modalità telematica, muovendo dai contenuti del Testo Unico sulla Rappresentanza del 2014 ("**Elezioni delle r.s.u. in modalità telematica: il punto di vista del Sindacato**"). L'esperienza concreta ha portato il **Comitato dei Garanti** ad affermare che "*se la piattaforma su cui si esprime la votazione possiede le stesse garanzie del voto fisico, il risultato della tornata elettorale svolta in remoto non priva i lavoratori di una corretta rappresentanza sindacale*".

Guardando oltre i confini nazionali, la

giurisprudenza spagnola è intervenuta in tema di elezioni dei "delegados de personal" e dei "miembros del comité de empresa", in alcuni casi affermando che le disposizioni di legge non vietano il voto telematico, ma si limitano a richiedere che il suffragio sia personale, diretto, libero e segreto (**Juzgado de lo Social, Madrid, n. 58/2015; Juzgado de lo Social, Granada, n. 312/2021**). In altre circostanze, invece, ha precisato che la normativa nazionale non ammette la possibilità di esprimere il voto elettronicamente e non è modificabile dalle parti (**Audiencia Nacional, Sala de lo Social, n. 165/2022**).



Interventi e approfondimenti

Con l'obiettivo di analizzare e seguire da vicino l'evoluzione teorica e pratica dell'impatto dei fenomeni tecnologici sulle relazioni industriali, l'Osservatorio promuove interventi e approfondimenti su specifici temi. Si segnala, ad esempio, l'intervento di **Annamaria Donini**, Ricercatrice di Diritto del lavoro nell'Università degli Studi di Genova, sul tema "[Metaverso e relazioni industriali](#)", nel quale si evidenzia che un'eventuale diffusione del lavoro nel metaverso può costituire, dal punto di vista dell'attività sindacale, un'occasione per riflettere sull'affermarsi di nuovi possibili equilibri tra gli opposti interessi coinvolti.

L'Osservatorio, inoltre, intende stimolare il dibattito su temi di attualità raccogliendo sollecitazioni provenienti da altri Paesi. In questa prospettiva si colloca l'intervista scritta a **Duarte Abrunhosa e Sousa**, Avvocato e Ricercatore del Centro de Investigação Jurídico-Económica (CIJE), Universidade do Porto (Portogallo), dal titolo: "[Il telelavoro nella riforma portoghese: tra "vecchi" e "nuovi" diritti](#)". Si segnala altresì la testimonianza di **Roberto Fernández Fernández**, Prof. Titular Universidad de León (Spagna) che illustra il legame tra sciopero e nuove tecnologie della comunicazione e dell'informazione nell'ordinamento spagnolo ([Sciopero e nuove tecnologie: il concetto di "Huelgas TIC"](#)).



Attività divulgative

L'Osservatorio, attraverso la testimonianza dei membri del proprio Comitato Scientifico e dei protagonisti delle Relazioni Industriali di differenti settori e istituzioni, partecipa attivamente a momenti di confronto collettivo. Tra questi si segnala la partecipazione alle edizioni 2021, 2022 e 2023 dell'evento "Luci sul Lavoro" (Montepulciano, Siena). Oltre a proseguire l'attività di raccolta e condivisione di ricerche, accordi, prassi ed esperienze, intende organizzare ulteriori occasioni di incontro (seminari, convegni e workshop), con l'obiettivo di analizzare e seguire da vicino l'evoluzione teorica e pratica dei temi oggetto di studio e di elaborare soluzioni interpretative e applicative. In questa prospettiva, il Comitato Scientifico, nella sua dimensione interdisciplinare e multiculturale, coinvolgerà nel progetto e nelle sue attività tutti coloro che sono toccati da questo processo di trasformazione e manifestano interesse a dare il loro contributo.

Partecipano al Comitato Scientifico unitamente al Gruppo Freccia Rossa

Francesco Algieri

Responsabile Rapporti Sindacali ASSTEL

Valentina Anibaldi

Ricercatrice di diritto del lavoro presso
l'Università Mercatorum

Vincenzo Bavaro

Professore Ordinario di diritto del lavoro presso
l'Università degli Studi di Bari "Aldo Moro"

Alessandro Bellavista

Professore Ordinario di diritto del lavoro presso
l'Università degli Studi di Palermo

Giovanna Bellezza

Responsabile HR Operations ITA Airways

Stefano Bini

Profesor Contratado Doctor de Derecho del trabajo y
de la seguridad social, Universidad de Las Palmas de
Gran Canaria (Spagna)

Roberto Caldelli

Professore Ordinario di Sistemi di elaborazione delle
informazioni presso l'Università Mercatorum

Marco Cilento

CISL - ETUC - Head of Institutional Policy at the
European Trade Union Confederation (ETUC)

Cristina Cofacci

Industrial Relations Manager EMEA CNH INDUSTRIAL

Nicola Countouris

Director of the Research Department at the European
Trade Union Institute (ETUI)

Barbara de Mozzi

Professoressa Associata di diritto del lavoro presso
l'Università degli Studi di Padova

Laura Di Raimondo

Direttore ASSTEL

Silvia Donà

Assegnista di ricerca I.N.A.P.P.

Annamaria Donini

Ricercatrice di diritto del lavoro presso l'Università
degli studi di Genova

Filip Dorssemont

Professor of Labour Law at the Catholic University
of Louvain

Paola Ferrari

Professoressa Associata di diritto del lavoro presso
l'Università di Roma "La Sapienza"

Massimo Forbicini

Industrial Relation Senior Consultant (free lance),
già Responsabile Relazioni Industriali Vodafone

Domenico Garofalo

Professore Ordinario di diritto del lavoro presso
l'Università degli Studi di Bari "Aldo Moro"

Nicole Maggi-Germain

Maître de conférences HDR en Droit privé (Droit social),
Université Paris 1, Panthéon-Sorbonne (France)

Lourdes Mella Méndez

Catedrática de Derecho del trabajo y de la seguridad social,
Universidad de Santiago de Compostela (España)

Valerio Maio

Professore Ordinario di diritto del lavoro presso
l'Università Unitelma Sapienza di Roma

Sandro Mainardi

Professore Ordinario di diritto del lavoro presso
l'Università degli Studi di Bologna

Graziella Mazzoli

Docente di Sociologia dei media e della comunicazione e
Direttrice dell'istituto per la formazione al giornalismo (IFG)
di Urbino, già Professoressa Ordinaria di Sociologia della
comunicazione presso l'Università degli Studi di Urbino
"Carlo Bo"

Marco Mocella

Professore Ordinario di diritto del lavoro presso
l'Università Mercatorum

Valeria Nuzzo

Professoressa Ordinaria di diritto del lavoro presso
l'Università degli Studi della Campania "L. Vanvitelli"

Patrizia Ordasso

Responsabile Relazioni Industriali Gruppo
Intesa Sanpaolo

Domenico Polizzi

Responsabile Legislazione e Contenzioso del lavoro
di Eni Sp.A.

Bruno Serra

Responsabile Relazioni Industriali Eni S.p.A.

Riccardo Salomone

Professore Ordinario di diritto del lavoro presso
l'Università di Trento

Tania Scacchetti

Segreteria confederale CGIL

Promotore

Marco Marazza

Professore Ordinario di diritto del lavoro presso
l'Università Cattolica del Sacro Cuore

Coordinamento organizzativo

Valentina Anibaldi

Ricercatrice di diritto del lavoro presso
l'Università Mercatorum



Osservatorio sulla Digitalizzazione
delle Relazioni Industriali

PER INFORMAZIONI VISITARE

Presentazione

[CLICCA QUI](#)

Pagina LinkedIn

[CLICCA QUI](#)



UNIVERSITÀ
CATTOLICA
del Sacro Cuore

