

COMUNICAZIONE 2.0: Un nuovo modo “di fare sindacato”

di Sara Autieri

“Al contrario dei partiti che in campagna elettorale hanno copiato il modello delle TIC utilizzato da Barak Obama nel 2008, i sindacati francesi non sembrano familiarizzare con questi nuovi strumenti di comunicazione”.

È con questa osservazione che il professor Jean-Emmanuel Ray - autore di un articolo *“Rapports collectifs de travail et nouvelles technologies de l’information et de la communication”* apparso sulla rivista *Droit Social* di aprile 2012- affronta il tema dell’impatto delle nuove tecnologie della comunicazione sulle modalità di lavoro sindacale all’interno dell’impresa.

L’autore, nell’analizzare come cambia la comunicazione sindacale interna all’impresa fa un passo indietro al 1968, anno in cui veniva per la prima volta istituito un *“droit à la distribution”* di materiale nei locali dell’azienda: *“le pubblicazioni ed i volantini di natura sindacale possono essere liberamente diffusi ai lavoratori, nei locali dell’azienda, nell’orario di entrata ed uscita”*. Oggi, le possibilità offerte dall’utilizzo delle nuove tecnologie di comunicazione danno al sindacato nuove e più ampie opportunità, ma allo stesso tempo lo sfidano proprio sul terreno della sua libertà d’agire. E la sfida proviene, spiega il professor Ray, dalla legge del 4 maggio 2004 sul dialogo sociale, che apre ai sindacati la possibilità di accedere alle reti di comunicazione interne all’impresa, rinviando ad accordi aziendali le modalità di tale accesso, i contenuti possibili e la diffusione di informazioni sindacali attraverso l’utilizzo di piattaforme TIC. Infatti, spiega il prof. Ray, richiamando l’art. 2142-6 del codice del lavoro *“Con accordo aziendale può essere autorizzata la divulgazione di pubblicazioni e volantini di natura sindacale, sia su una pagina messa a disposizione sull’intranet dell’impresa, sia tramite la posta elettronica aziendale”*.

Questo *“droit à la diffusion”*, attraverso le risorse informatiche aziendali, ed il rinvio per le rappresentanze sindacali ad un accordo con l’impresa trovano base giuridica e limiti nello stesso articolo: *“la divulgazione deve essere compatibile con le esigenze di buon funzionamento delle risorse informatiche dell’impresa e non deve ostacolare lo svolgimento della prestazione lavorativa”*.

Il professore giudica il combinato disposto della norma del codice e le previsioni della legge del 4 maggio 2004 più favorevoli alla posizione ed agli interessi dell’azienda piuttosto che a quelli delle organizzazioni sindacali.

La *“prudenza”* delle imprese nell’autorizzare l’accesso alle piattaforme interne non è del tutto infondata; indubbiamente la forza comunicativa delle TIC, rimarca il Ray, ogni giorno mostra, sempre più, la sua capacità di mobilitazione ed è comprensibile che un’azienda, in caso di eventuali conflitti, voglia evitare di mettere nelle mani dei sindacati quella che il professore considera una bomba atomica delle comunicazioni.

Nell’articolo si sottolinea un’altra criticità riguardo i soggetti sindacali titolari del potere a negoziare e sottoscrivere accordi aziendali in materia di TIC. La legge riconosce questo potere solo ai sindacati rappresentativi e firmatari dei contratti collettivi nazionali. Il problema sorge nel caso in

cui i sindacati non firmatari di contratti collettivi o non rappresentativi vogliano accedere a questi strumenti e negoziare un accordo al riguardo.

Prima della legge del 20 agosto 2008 l'efficacia degli accordi aziendali veniva estesa, in applicazione del principio di uguaglianza e di parità di trattamento, anche ai sindacati rappresentativi ma non firmatari. Era legittima invece la disparità di trattamento nei confronti dei sindacati non rappresentativi: questi semplicemente non potevano beneficiare dell'accordo.

La legge che modifica le regole sulla rappresentatività delle organizzazioni sindacali a livello aziendale, del 20 agosto 2008, ha radicalmente cambiato la situazione. Il legislatore ha distinto tra diritto di organizzazione sindacale, esercitabile da tutti i sindacati legalmente riconosciuti che abbiano costituito una sezione all'interno dell'azienda, e diritto alla contrattazione collettiva, il cui monopolio resta dei sindacati rappresentativi.

Perciò, tenuto conto della legge del 2008, che fa delle elezioni sociali il punto di riferimento della rappresentatività sindacale, la Corte di Cassazione ha stabilito che: *“La stipulazione di un accordo collettivo finalizzata a facilitare la comunicazione delle organizzazioni sindacali non può, senza attendere al principio di uguaglianza, essere limitato ai soli sindacati rappresentativi e ne devono beneficiare tutti quelli che hanno costituito una sezione sindacale”*.

Il problema dell'efficacia degli accordi aziendali TIC viene perciò risolto, estendendola a tutti i sindacati, anche non rappresentativi, che abbiano costituito una sezione sindacale all'interno dell'azienda.

Un e-sindacalismo aziendale ha indubbiamente, come sottolinea Ray, aspetti positivi, come: la diffusione veloce di informazioni, la possibilità di raggiungere istantaneamente una molteplicità di lavoratori, i riscontri immediati. Ma, tenuto conto del diritto della azienda ad impedire la diffusione di informazioni ritenute non conformi alla norma e estranei ai temi aziendali, quale può essere l'utilità di una notizia non completamente libera, perché sottoposta al filtro aziendale? Può esserci libera espressione sindacale attraverso gli strumenti comunicativi aziendali se è l'azienda stessa a dettare le regole per una tale espressione?

In Francia, il diritto positivo e quello convenzionale, aldilà delle previsioni normative, non permettono ancora una reale modernizzazione dell'azione sindacale all'interno dell'azienda, ma questo probabilmente perché le risorse aziendali non possono essere la sola piattaforma da utilizzare per lo sviluppo dell'informazione sociale sindacale e delle relazioni industriali.

Un movimento sindacale, come quello francese, caratterizzato ancora da un modello d'azione fondato sulla militanza piuttosto che sul proselitismo ed il numero degli iscritti, necessita di un profondo ripensamento del proprio modello organizzativo e di mobilitazione nelle imprese e di una profonda modernizzazione dei propri strumenti di e-comunicazione sindacati-lavoratori.

Il caso francese, che l'articolo del professor Ray descrive nelle sue previsioni e criticità, offre importanti stimoli di approfondimento utili a comprendere i possibili sviluppi di tecniche comunicative – le cosiddette TIC – nell'azione d'informazione e mobilitazione del sindacato.

Questo, anche al di fuori del contesto francese, è certamente una sfida al sindacato dei tempi nuovi, tempi che interrogano sulla sua rappresentanza e sulla sua capacità a rappresentare e comunicare le proprie visioni e gli obiettivi ai lavoratori. A rischio di declino.

Sara Autieri

Scuola Internazionale di Dottorato in Formazione della persona e diritto del mercato di lavoro
Adapt – CQIA
Università degli Studi di Bergamo