

Working Paper

ADAPT
www.adapt.it

UNIVERSITY PRESS

Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati sul Diritto del lavoro e sulle Relazioni industriali

Il diritto alla socialità nel lavoro digitale

Quale futuro per le relazioni industriali nell'era dell'“as individual”?

Domenico Iodice
Dipartimento Giuridico
Fondazione Fiba

Working Paper n. 2/2024

ABSTRACT

La trasformazione digitale ha travolto i preesistenti modelli di organizzazione delle imprese, confermando una tendenza, da tempo in atto, che risponde al paradigma della individualizzazione del rapporto di lavoro. Tale paradigma si propone come nuova semantica del modello di sostenibilità economica del lavoro. Il lavoro umano non si può risolvere, tuttavia, nella performance individuale, oggi oggetto di una ossessiva ricerca di eccellenza e di nuovi strumenti di misurazione, ma postula una incoercibile dimensione personale, sociale e relazionale, che deve essere garantita anche nel lavoro remotizzato. I beni relazionali non costituiscono per l'impresa una esternalità negativa ma hanno un valore economico, che tuttavia la "grande trasformazione" non riesce ancora ad intercettare. L'esigenza di reintermediare la rappresentanza di tali interessi collettivi è la ragione di questo approfondimento.

I PUNTI CHIAVE DEL PAPER

- Il diritto "al" lavoro nella Costituzione repubblicana (art. 4), garantisce anche il diritto della persona "nella" comunità di lavoro, cioè la vita di relazione.
- Gli artt. 9 e 11 della Legge 300/1970 garantiscono i diritti delle rappresentanze dei lavoratori a salvaguardare la socialità non solo nel lavoro analogico, ma anche in quello digitale.
- È possibile realizzare la dimensione sociale del lavoro mediante nuove formule di contestualità produttiva, da ricercare anche nel lavoro remotizzato.
- Occorre definire spazi di non tracciabilità della comunicazione interpersonale negli ambienti (fisici e virtuali) di lavoro. In base al GDPR, il trattamento dei dati deve essere minimizzato. I limiti organizzativi agli eccessi di controllo sono condizioni necessarie di benessere collettivo e di clima.

IL MESSAGGIO

Occorre individuare presidi del "diritto alla socialità" anche nel lavoro remotizzato, dilatando gli ambiti attuali della contrattazione collettiva. Quest'ultima può garantire spazi di partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese. La costruzione di un'organizzazione del lavoro condivisa con le rappresentanze sindacali, fatta "di" persone e "per" le persone, è il vero argine alla deriva destrutturante del rapporto di lavoro dettata dall'apparente e deterministica oggettività della gestione algoritmica. Privacy, benessere personale e organizzativo, vita e spazi di relazione "dentro" la comunità di lavoro, sono indicatori della sostenibilità sociale di un'impresa e dell'efficacia del suo sistema di relazioni industriali.

Indice

1. Il “diritto alla socialità” nell’era del lavoro individualizzato e remotizzato.....	4
2. Costituzione materiale e dimensione sociale del lavoro.....	5
3. La legislazione ordinaria: otri vecchi per vino nuovo?.....	7
4. Quali nuove modalità di esercizio del diritto alla socialità nel lavoro remotizzato? ...	8
5. Quali presidi collettivi del diritto alla socialità nel lavoro remotizzato? Prime riflessioni di politica contrattuale	10

1. Il “diritto alla socialità” nell’era del lavoro individualizzato e remotizzato

La grande trasformazione digitale ha investito e travolto i preesistenti modelli di produzione e di servizio delle imprese in un (relativamente) breve lasso di tempo, riformandoli profondamente. Come è stato possibile tutto ciò?

La risposta può essere rinvenuta solo in parte in circostanze esogene, dettate dall’emergenza pandemica, che pure ha svolto la funzione di acceleratore di processo. L’origine del fenomeno è, invece, più profonda e ha radici remote ed endogene, che affondano nella temperie culturale di fine millennio, enfatizzando le istanze libertarie dell’individuo rispetto ai vincoli sociali/relazionali della persona. In quasi perfetta (ancorché non programmatica) sintonia, le esigenze dell’iniziativa economica privata, tese a valorizzare la libertà di consumo individuale, e quelle socioculturali, volte a salvaguardare la facoltà di scelta e la fiducia del cittadino-consumatore, avevano già indirizzato il cambiamento sociale in adesione al **paradigma della individualizzazione dei diritti**, inteso come **nuova semantica** dello sviluppo sociale e, in definitiva, come **nuova formula di società civile**. Il modello di coesione sociale ne risente, così come ne risulta profondamente influenzato il diritto del lavoro, che pure nasce storicamente per riequilibrare il rapporto tra datore “parte forte” e lavoratore “parte debole” del rapporto. Lo schema tradizionale del rapporto sinallagmatico, che pure di per sé postula l’esigenza di una rappresentanza sociale degli interessi della parte debole, in funzione di riequilibrio di potere contrattuale, è *praticamente* messo in discussione dalle stesse **modalità attuative della trasformazione digitale, i cui nuovi strumenti di lavoro rendono ora diretta e disintermediata la relazione di lavoro**. La prestazione di lavoro sembra in tal modo liberata dagli orpelli di ogni odiosa e dispendiosa pratica amministrativa, e inoltre il superamento dei vincoli dello spazio fisico e del tempo della prestazione, secondo l’universale vulgata, risponderebbe anche, in modo immediato e diretto, alle esigenze dell’individuo, considerate anche come *esigenze differenziate* rispetto a quelle della sua comunità di riferimento. La trasformazione digitale, ingegnerizzata nei nuovi sistemi di organizzazione del lavoro, intenderebbe realizzare l’obiettivo di imprese protese alla **ricerca dell’eccellenza della performance individuale**, mediante un **controllo pervasivo su ogni aspetto della vita lavorativa**, con finalità di indirizzo (esprimendo in modo nuovo il c.d. “*potere conformativo*”). **La grande trasformazione digitale è una realtà fattuale, prima che normativa**: il diritto interviene, infatti, sempre dopo l’accadimento dei fenomeni sociali ed economici che ne giustificano l’intervento.

Il legislatore europeo si dibatte da tempo nello sforzo di esperire difficili sintesi tra due spinte politiche (e due opzioni) alternative, se non addirittura contrapposte: da un lato, favorire il dialogo sociale e la negoziazione collettiva come modalità elettiva e base normativa di regolazione della materia giuslavoristica; dall’altro, riconoscere la deriva destrutturante dell’individualizzazione del rapporto di lavoro e stabilire un riequilibrio correttivo e prescrittivo in termini di diritti minimi ex lege. Tra le due tendenze, a prevalere è nettamente la seconda.

Neppure la recente Direttiva Trasparenza è rimasta immune a questa dialettica, che si è risolta, nel caso citato, con l’**eteroregolamentazione del rapporto di lavoro** in funzione di (parziale) correttivo alla c.d. “contrattazione diretta” tra datore di lavoro e lavoratore, che pure accompagna la flessibilizzazione della prestazione. Il legislatore comunitario

riconosce implicitamente alle parti sociali un ruolo solo vicariante nella gestione dei processi d'impresa.

Ma l'equivoco di fondo, che occorre prima individuare, e poi sciogliere, **riguarda non tanto la finalità dell'intervento legislativo, ma la natura stessa del lavoro umano implicato nella trasformazione digitale**. Esso, da una parte, non si risolve nella pura prestazione individuale, quasi fosse una “*res*” disgiunta dal suo autore, e dall'altra implica anche una **insopprimibile dimensione sociale**: il che è l'oggetto precipuo del presente approfondimento.

2. Costituzione materiale e dimensione sociale del lavoro

Il principio del “*diritto al lavoro*” si declina, nella Costituzione repubblicana, non solo come **accesso “al” lavoro** (art. 4), ma anche come diritto “*inviolabile*” della personalità “*nel*” lavoro: esso si esplica, cioè, all'interno di quella particolare “*formazione sociale*” (art.2) rappresentata dalla comunità di lavoro. Consiste, essenzialmente, nel **sistema di relazioni interpersonali** che, in quanto innervate nel contesto produttivo aziendale, ne rappresentano elemento inestricabile, insopprimibile e incoercibile.

In tale accezione di senso, l’*unità produttiva*” (ex art. 35 legge 300/1970 e art. 2 co. 1, lett. t d.lgs. 81/2008) non identifica solo il *luogo fisico* della attività di impresa (ex art. 2028 c.c.) o il *contesto* di esecuzione delle prestazioni e di misurazione del rendimento individuale, ma anche la *garanzia* della socialità del lavoro, che (a sua volta) è dimensione (immateriale) di relazione interpersonale intrinsecamente connessa al lavoro.

Le *persone del lavoro* non sono mai riducibili a “*risorse umane*”, “*res*” eterorganizzate ed eterodirette dall'imprenditore, e in quanto tali non rientrano quindi, sotto il profilo ontologico, nella nozione giuridica di “*azienda*” (“*complesso di beni organizzato dall'imprenditore per l'esercizio dell'impresa*”, ex art. 2555 c.c.). Sebbene sia in corso un processo di scientificazione e di quasi *reificazione* del lavoro umano, trattato prevalentemente in termini di risultati di “*performance*”, la prestazione lavorativa non può mai essere trattata come un bene economico a sé, separata dal suo autore. Il lavoro umano non è infatti scomponibile, sotto il profilo giuridico, in singoli elementi di performance, né è riducibile a un set di dati estratti, comparabili e asetticamente valutabili con criteri algoritmici.

Le persone, inoltre, anche dal punto di vista squisitamente produttivo, costituiscono per l'imprenditore-datore di lavoro un elemento di ricchezza ulteriore e ben maggiore rispetto alle performance lavorative offerte, e ciò proprio in quanto esse esprimono variabili umane irriducibili, e in quanto tali necessarie, anche in organizzazioni del lavoro tese ad obiettivi di standardizzazione di processo. Lo dimostra, tra l'altro, la stessa scansione dell'esperienza umana tradotta in dati digitalizzati (“*datafication*”), nota anche come “*surplus comportamentale*”, che è oggetto di analisi predittive in grado di vaticinare o anche orientare il “*mercato dei comportamenti futuri*”.

Il “*capitalismo della sorveglianza*” (espressione coniata da S. Zuboff) rappresenta indubbiamente l'epifania più moderna e raffinata di strumentalizzazione dei comportamenti umani, applicabile anche al mondo del lavoro.

Contro la potenziale deriva di questo tipo di capitalismo, che rischia di tradire clamorosamente l'*imperativo categorico* kantiano¹ grazie anche alla pervasività dei nuovi strumenti di controllo digitale, occorre pertanto **ripensare profondamente i processi produttivi e di organizzazione del lavoro**, recuperando spazi di libertà personale e sociale. Ciò comporta, come corollario, anche il superamento del dogma della **standardizzazione di processo**, espresso dal modello organizzativo *multidivisionale*, pervicacemente perseguito, ad esempio nel settore bancario e finanziario, anche nell'attuale fase di trasformazione digitale.

Sotto il profilo squisitamente giuridico, il "*diritto al lavoro*" di cui all'art. 4 Cost., in quanto inserito nel manipolo ristrettissimo dei c.d. "*diritti della personalità*", ha una primazia riconosciuta rispetto al diritto di "*iniziativa economica*" di cui all'art. 41 Cost. (che è invece inserito tra le sotto ordinate "*libertà economiche*"). Il precipitato pratico di tale assioma è che **in ogni contesto produttivo debbano essere riconosciute e applicate condizioni regolamentari e giuslavoristiche in termini di "diritti sociali"**, nella specifica accezione di **diritto alla vita di relazione**, o "*diritto alla socialità*".

Il tema della tutela della "socialità del lavoro" si era posto, **nell'era analogica o predigitale**, per le implicazioni di salute e sicurezza legate alla salubrità dei luoghi fisici di lavoro e alla salvaguardia e promozione del benessere psico-fisico nell'organizzazione del lavoro (anche in termini di stress lavoro correlato). L'intervento del legislatore ordinario, in tale fase storica, aveva postulato una **implicita assimilazione, se non identificazione, tra sede fisica di lavoro e complesso aziendale**, entrambi accomunati dall'elemento dell'"organizzazione" a cura dell'imprenditore, e si era connotato soprattutto in termini di declinazione attuativa del principio costituzionale del diritto alla salute².

Nell'era digitale e postdigitale, che oggi ci attraversa lasciandoci una ancora ridotta percezione del suo inesplorato impatto antropologico, il tema giuslavoristico della "socialità" del lavoro deve fare i conti con le **nuove, diverse modalità di svolgimento della prestazione**. La digitalizzazione e la remotizzazione delle attività di lavoro non presuppongono ancora, dal punto di vista organizzativo, la necessità di luoghi di lavoro "fisici" rientranti nella sfera di controllo datoriale. Ne offre conferma persino il D.lgs. 104/2022 (c.d. Decreto Trasparenza) che, novellando sul punto l'art. 1 del D.lgs. n. 152/1997 esplicitamente richiama sì, tra gli obblighi informativi datoriali sugli elementi essenziali del rapporto di lavoro, l'indicazione del luogo di lavoro, ma aggiungendo che "*in mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, il datore di lavoro comunica che il lavoratore è occupato in luoghi diversi, o è libero di determinare il proprio luogo di lavoro*"³.

¹ « Agisci in modo da trattare sempre l'umanità, così nella tua persona come nella persona di ogni altro, sempre come un fine, e mai come un mezzo ».

² Art. 32 Cost., che ha ispirato una rilettura dell'art. 2087 c.c. in chiave personalistica, oltre che una normativa ordinaria che trova il suo fulcro nel d.lgs. 81/2008.

³ La formulazione antecedente alla novella era la seguente: "b) il luogo di lavoro; in mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, l'indicazione che il lavoratore è occupato in luoghi diversi, nonché la sede o il domicilio del datore di lavoro". Dal raffronto tra il vecchio e il nuovo tenore della norma si evince che non solo è da intendersi confermata l'inessenzialità di un luogo di lavoro fisso o predominante, ma il superamento del luogo fisso o prevalente può essere "compensato", in termini di certezza giuridica circa il luogo dell'adempimento della prestazione lavorativa, dalla scelta elettiva del luogo di lavoro operata direttamente dal lavoratore. La nuova formulazione sembra offrire asilo giuridico alle nuove formule del lavoro remotizzato, riconducibili alla normativa del lavoro agile.

Sotto il profilo giuslavoristico, chi scrive aveva in precedenza diversamente argomentato⁴ l'esistenza di un vero e proprio “*diritto alla sede fisica*”, oltre che di un “*diritto all'orario di lavoro*”, intesi come **coordinate spazio-temporali intrinseche alla natura del rapporto di lavoro subordinato**, poste sotto la responsabilità gestionale del datore di lavoro e nei di lui confronti esigibili.

Il concetto di “**diritto della persona alla socialità**” nel lavoro digitale appare come una **frontiera ulteriore**, o forse ultima o ultimativa, evocando immediatamente quella caratteristica, tipica del diritto costituzionale, di essere **punto di riferimento permanente in un processo evolutivo** caratterizzato dalla **impermanenza del modello sociale**, che conduce a sua volta ad un continuo aggiornamento e ad una ridefinizione semantica dei confini del diritto del lavoro.

Si tratta forse di diritti costituzionali “nuovi”, non tipizzati e quindi non esplicitamente contemplati? La domanda non è oziosa, perché implica la questione dell'esigibilità dei diritti non espressamente riconosciuti. È doverosa, a riguardo, una lettura “aperta” dei diritti soggettivi costituzionalmente garantiti nell'ordinamento civilistico. In tale prospettiva ermeneutica, i c.d. “**diritti della personalità**” (**artt. 1-12 Cost.**), quali i diritti inviolabili dell'uomo nelle formazioni sociali -compresi i luoghi di lavoro- (art. 2), il principio della pari dignità sociale (art. 3, comma 1) e soprattutto, nel campo dei diritti sociali, il diritto al pieno sviluppo della persona umana (art. 3, comma 2) rappresentano **clausole generali che**, informando di personalismo solidale l'intero assetto del diritto (comprensivo del diritto d'impresa e del diritto del lavoro), **garantiscono di per sé dinamismo adattivo**, in funzione di garanzia e promozione della persona anche nella fase della transizione digitale. **È, insomma, la persona in sé** (e non i suoi diritti giuslavoristici, atomisticamente codificati e considerati come “*facies*” riconosciuta), **ad occupare un posto centrale nel disegno costituzionale** ed a ricevere garanzia nell'art. 2, determinando l'esigenza di un aggiornamento dinamico e continuo del catalogo dei diritti “del” lavoro e “nel” lavoro.

3. La legislazione ordinaria: otri vecchi per vino nuovo?

Il principio costituzionale di cui all'art. 2 informa di sé anche la legislazione ordinaria, che è riconducibile in primo luogo agli **artt. 9 e 11 della Legge 300/1970**.

Il primo (“*tutela della salute e dell'integrità fisica*”) attribuisce alle rappresentanze dei lavoratori il diritto “...*di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica*”. Sotto il profilo dei contenuti, detta norma garantisce a tali rappresentanze l'esercizio di **un ruolo attivo nella ricerca e nella promozione di misure di organizzazione del lavoro che presidino gli spazi e i tempi della socialità “del” lavoro e “nel” lavoro**, intesi come ambiti di relazione interpersonale, anche non finalizzati alla produzione di valore economico. In tal modo si può promuovere il benessere organizzativo e la salute psico-fisica delle persone,

⁴ Cfr. D. Iodice, “Diritto alla sede fisica e all'orario nel lavoro in remoto: attrezzi vecchi o presidio della natura subordinata del rapporto?”, WP Adapt n. 4/2021 https://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/59855/mod_resource/content/1/wp_2021_4_iodice_et_al.pdf

che in ogni caso rientrano nella sfera di **necessaria valutazione del rischio sanitario** che il D.Lgs. 81/2008 pone a carico del datore di lavoro, unitamente all'obbligo di “*adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro*” (art. 2087 c.c.).

Anche l'**art. 11** (“Attività culturali, ricreative ed assistenziali e controlli sul servizio di mensa”⁵) introduce interessanti elementi di presidio del diritto alla socialità, in larga parte ancora inesplorati e inespressi. Il secondo comma, in particolare, sancisce che “*le attività culturali, ricreative ed assistenziali promosse nell'azienda sono gestite da organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei lavoratori*”. È fin troppo evidente che la norma si riferisca alle **attività extralavorative**, promosse dagli stessi lavoratori, al fine di coinvolgere i dipendenti in momenti diversi dal lavoro (teatro, tornei sportivi, gite turistiche, ecc.).

Ci sembra tuttavia errato e fuorviante limitare la portata della norma a tale fattispecie: il diritto alla socialità non riguarda la sfera extralavorativa intesa solo come area di libertà personale “dal” lavoro (che coincide con il tempo al di fuori dell'orario di lavoro), **ma anche come area di libertà interpersonale “nel” lavoro**, ovvero come argine e limite alla c.d. “*costrittività organizzativa*”. Sotto tale profilo, i Cral o circoli aziendali presentano caratteristiche formali e sostanziali interessanti. Anzitutto, per la loro costituzione essi richiedono, secondo il disposto della legge n. 300/1970, la **partecipazione obbligatoria dell'azienda**; inoltre, trattandosi di organismi formati **a maggioranza dai rappresentanti dei lavoratori**, una incisiva funzione di indirizzo può essere ricondotta alla “componente lavoro”. E ancora: sotto l'aspetto sostanziale, il doveroso presidio degli aspetti di libertà personale e di socialità nel lavoro, *rectius* anche “durante” il tempo di lavoro e “mediante” l'uso degli strumenti di lavoro forniti dal datore di lavoro, trova fondamento remoto già nelle “*Linee guida del Garante per posta elettronica e internet*” del 5 marzo 2007 e, più di recente, nei limiti a tutela dei dati personali sanciti dal Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 (c.d. **GDPR**). Si tratta di una **frontiera nuova per il diritto del lavoro e per il diritto delle relazioni industriali**, che richiede una interlocuzione feconda e proattiva non solo con le competenti funzioni aziendali ma anche, ad esempio, con il Garante della Privacy.

4. Quali nuove modalità di esercizio del diritto alla socialità nel lavoro remotizzato?

Nelle considerazioni precedenti si è argomentata l'esistenza di un “*diritto alla socialità del lavoro*”, inteso come manifestazione del “*diritto alla vita di relazione*” anche nel contesto di maggiore costrittività organizzativa proprio dell'era digitale, cioè nei nuovi luoghi, strumenti e tempi del lavoro remotizzato.

Si è tentato, inoltre, di individuare un'**area di tutela dotata di una propria dignità giuridica**, anche autonoma dalle implicazioni di salute e sicurezza e persino dagli

⁵ La rubrica è stata così modificata dall'art. 6, D.L. 11.07.1992, n. 333, convertito, con modificazioni dalla L. 08.08.1992, n. 359

aspetti di privacy (pure implicati, alla luce delle modifiche dell'art. 4 dello Statuto intervenute con il c.d. "Jobs Act").

Quando tuttavia si passa dalle enunciazioni di principio alla enucleazione di possibili contenuti normativi che sostanzino l'esigibilità del diritto individuale e corroborino l'azione collettiva di rimodulazione dell'organizzazione del lavoro, ci si accorge dell'**ineffabile vuoto di esperienze in materia**.

I modelli organizzativi delle aziende seguono il corso impetuoso della trasformazione digitale, ma le relazioni industriali balbettano ancora, a riguardo, adeguati interventi di tutela. Si tratta di una pagina ancora non scritta nel diritto del lavoro e nel diritto delle relazioni industriali.

Fino a ieri, il presidio della socialità del lavoro si garantiva quasi esclusivamente mediante formule difensive del lavoro "in presenza". Bastava sostenere il principio dell'alternanza e del giusto equilibrio tra lavoro in remoto e lavoro in presenza per esercitare una forma di tutela collettiva della socialità del lavoro.

Oggi occorre prendere atto che l'attuale implementazione del lavoro remotizzato riguarda non soltanto le forme del lavoro agile, che è svolto al di fuori dei luoghi di lavoro, ma pervade persino il lavoro svolto cosiddetto "in presenza", dal momento che la prestazione di lavoro è tendenzialmente sempre resa attraverso strumenti di lavoro forniti dal datore di lavoro che, in quanto integrati con l'intranet aziendale, diventano essi stessi, in un certo senso, tempo e luogo della prestazione.

Insomma, è oggi possibile, sotto il profilo tecnologico e organizzativo, realizzare **condizioni favorevoli di contestualità produttiva** indipendentemente dal luogo fisico in cui il lavoratore si trovi.

Anche le **condizioni sfavorevoli di costrittività organizzativa**, peraltro, si ripropongono indipendentemente dal luogo fisico in cui il lavoratore si trovi; in quanto connesse alle precedenti, a guisa di inscindibile endiadi, rendono persino più facilmente **"misurabile" la prestazione lavorativa** in termini di KPI (*key performance indicators*).

Tutto ciò ripropone in modo nuovo questioni antiche, come il limite giuridico al controllo datoriale "diretto" e "indiretto" di cui all'art. 4 Legge 300/1970.

È pertanto necessario reperire **elementi di garanzia della socialità del lavoro e della vita di relazione** (oltre che limiti all'invasività del trattamento dei dati personali) anche "all'interno" del lavoro remotizzato, cioè nell'uso e durante l'uso degli strumenti di lavoro (hardware e software) e nelle nuove modalità di esecuzione della prestazione di lavoro, "*ubicuique sit*".

L'individuazione delle garanzie di socialità anche nella "formazione sociale" modellata dall'organizzazione del lavoro digitale *tout court* (senza riferimenti specifici al "lavoro su piattaforme digitali") richiede un notevole sforzo di creatività concettuale, prima che giuridica.

5. Quali presidi collettivi del diritto alla socialità nel lavoro remotizzato? Prime riflessioni di politica contrattuale

Indichiamo, di senza pretesa di completezza, alcuni primi spunti per l'individuazione, **tramite contrattazione collettiva**, degli elementi che potrebbero favorire la transizione "sociale" nelle forme del lavoro remotizzato. Il tema è ovviamente da approfondire e sviluppare in altro lavoro di ricerca.

- **Condivisione del "luogo"**. In primo luogo, sarebbe opportuno individuare condizioni di "compresenza" tra le persone del lavoro, che renda visibile ed esigibile lo spazio di relazione interpersonale nell'"ufficio virtuale", la cui esistenza diventa quindi una necessità sociale. Si tratta di persone, insomma, visibili e dotate della possibilità di interagire tra di loro, indipendentemente dalla intrinseca utilità economica per l'azienda di tale scelta organizzativa.

- **Condivisione del "tempo"**. La contestualità, espressa dal c.d. "lavoro sincrono", è la condizione per una interrelazione vera, autentica e immediata. Garantire la possibilità di condividere con altre persone lo stesso tempo di lavoro significa superare l'individualizzazione del rapporto di lavoro, che separa le persone le une dalle altre e parcellizza il valore del lavoro stesso, riducendola alla prestazione riconosciuta dal KPI aziendale.

- **Condivisione del "fine sociale", inteso come fine della socialità**. Diviene necessaria, nel contesto descritto, garantire sufficienti spazi di relazione interprivata, non finalizzata alle esigenze della produzione. Significa, in pratica, che l'uso dell'intranet aziendale non debba essere esclusivamente deputato a presidiare le esigenze aziendali, vietando ogni utilizzo improduttivo. Il principio sopra declinato non è affatto nuovo, ma risale addirittura alle Linee guida del Garante della Privacy per posta elettronica e internet, dirette ai datori di lavoro e datate 5 marzo 2007. Il Garante, oltre a vietare la lettura e la registrazione sistematica delle e-mail così come il monitoraggio sistematico delle pagine web visualizzate dal lavoratore, dichiara opportuno che l'azienda:

"renda disponibili anche indirizzi condivisi tra più lavoratori (info@ente.it; urp@ente.it; ufficioreclami@ente.it), rendendo così chiara la natura non privata della corrispondenza;

valuti la possibilità di attribuire al lavoratore un altro indirizzo (oltre quello di lavoro), destinato ad un uso personale;

preveda, in caso di assenza del lavoratore, messaggi di risposta automatica con le coordinate di altri lavoratori cui rivolgersi;

metta in grado il dipendente di delegare un altro lavoratore (fiduciario) a verificare il contenuto dei messaggi a lui indirizzati e a inoltrare al titolare quelli ritenuti rilevanti per l'ufficio, ciò in caso di assenza prolungata o non prevista del lavoratore interessato e di improrogabili necessità legate all'attività lavorativa".

Tali indicazioni, storicamente riferite alle prime forme di comunicazione digitale, devono essere attualizzate e possono essere riferite ad ogni modalità di utilizzo degli strumenti di comunicazione (chat, messaggi audio e video, ecc.) nell'intranet aziendale.

- **Condivisione di ambiti di non tracciabilità della comunicazione interpersonale extralavorativa.** Per quanto non strettamente necessario a garantire l'espletamento del servizio o il perseguimento degli obiettivi produttivi o il raggiungimento dell'interesse pubblico regolamentato da normativa eteronoma, la registrazione o il tracciamento delle informazioni, per quanto attiene agli spazi e ai tempi della comunicazione extralavorativa, deve essere tecnologicamente esclusa. Rammentiamo, in base al GDPR, che il trattamento dei dati personali da parte delle aziende deve essere lecito, pertinente, proporzionato, finalizzato e minimizzato. Sul piano individuale, è riconosciuto altresì il diritto di accesso e alla cancellazione dei dati e il diritto all'oblio.

- **Condivisione di spazi e tempi per la comunicazione sindacale.** Il diritto spazia dal diritto di assemblee virtuali, al diritto di uso di bacheche elettroniche, fino al diritto di proselitismo e di utilizzare assistenza sindacale: riguarda, insomma, l'incoercibile esercizio di diritti individuali e collettivi.

Non è superfluo sottolineare, infine, che **le soluzioni gestionali** da adottate per il perseguimento del benessere e della salute organizzativa collegate alla vita di relazione **potranno e dovranno scaturire esclusivamente dalla contrattazione collettiva**, che di per sé garantisce le migliori sintesi negoziali tra le esigenze della produzione e quelle delle persone del lavoro.

Inoltre il **coinvolgimento dei lavoratori nella gestione delle imprese**, previsto dall'art. 46 Cost., appare quanto mai necessario nella attuale fase della trasformazione digitale, perché garantisce una giusta transizione, socialmente sostenibile.

Sotto tale profilo, rammentiamo che **nell'accordo di rinnovo del CCNL ABI**, del 23 novembre 2023 è stata introdotta una innovativa e specifica disposizione di riconoscimento, per il settore, del **valore della partecipazione** nelle sue diverse forme (art. 4), che si risolve in un sostanziale demando al secondo livello della contrattazione collettiva per l'adozione delle soluzioni condivise e congruenti con il contesto aziendale di riferimento. Gestione del cambiamento (soprattutto conseguente alla grande e pervasiva trasformazione digitale), benessere e inclusione nei luoghi di lavoro, competitività e produttività postulano infatti la partecipazione, che diventa in tal modo un nuovo contenuto di politica contrattuale e dunque un obiettivo di merito e di metodo. Socialità del lavoro e partecipazione rappresentano, insomma, una endiadi necessaria per la nuova politica contrattuale. Senza trascurare il presidio quotidiano delle forme di bilateralità già esistenti nell'esperienza contrattuale, e in attesa che si concluda positivamente l'iter parlamentare del **disegno di legge di iniziativa popolare presentato da CISL** in materia di partecipazione, è necessario che fin da subito si *squarci il velo del tempio* e si entri, insieme, sindacati e aziende, nel "*sancta sanctorum*" dell'organizzazione del lavoro digitale e/o digitalizzato.