



Unione Sindacale di Base - Confederazione
Nazionale

Aggiornare il diritto del lavoro: tutela sindacale anche per le opinioni via social



Nazionale, 26/04/2021

Prendendo spunto da fatti recenti e importanti proviamo ad aprire una riflessione sui diritti di espressione dei lavoratori al tempo dei social e della digitalizzazione.

Il primo fatto, il più noto, riguarda il licenziamento di Riccardo Cristello, lavoratore di ArcelorMittal - l'acciaieria di Taranto che tanti disastri ha provocato e continua a provocare ai lavoratori, alla città, all'ambiente - per aver postato sui social l'invito a seguire una fiction televisiva che raccontava il dramma del cancro nei territori in cui sono attive industrie inquinanti come le acciaierie.

Il secondo, più recente, riguarda l'intenzione di Beppe Sala, sindaco di Milano, di introdurre nel regolamento dei dipendenti comunali una forte restrizione del diritto di espressione, di parola e di critica sui social, sui blog ecc. nei confronti dell'operato dell'ente locale per cui migliaia di lavoratori prestano la loro opera, spesso in situazioni parecchio complesse, per usare un eufemismo.

Il comune denominatore, oltre alla voglia mai sopita di impedire qualsiasi tipo di critica attraverso un uso smodato, distorto e fuori controllo della clausola di fedeltà aziendale - vale per l'AD Morselli di ArcelorMittal e per il sindaco Sala del Comune di Milano - è che al centro vi è l'uso personale dei social e della comunicazione digitale per divulgare il proprio pensiero, le proprie critiche, le proprie posizioni anche su ciò che accade nei luoghi di lavoro in cui si opera.

In questo anno e più di pandemia, l'uso degli strumenti di comunicazione digitale è

enormemente cresciuto. Attraverso i siti, i social, i blog si sono scambiate miliardi di informazioni, di valutazioni, si sono prese decisioni e tenuti momenti collettivi di confronto che in tempi non molto lontani trovavano il loro naturale svolgimento nei confronti de visu, nelle assemblee, nei faccia a faccia, nelle riunioni in presenza.

Nel campo sindacale quella modalità di confronto consentiva a ciascuno di intervenire sotto la tutela della libera espressione sindacale, "protetti" dall'essere in un ambito inviolabile da parte dell'azienda. Il comando di impresa si arrestava sulla soglia dell'assemblea, della riunione degli iscritti in cui pure le critiche all'azienda/istituzione di turno erano presenti e spesso molto centrate proprio su come si svolgeva il lavoro, sulla sicurezza e la salute, sul continuo tentativo di spostare sui lavoratori colpe e mancanze proprie invece dei datori di lavoro.

Oggi i padroni, privati e pubblici, scoprono che i lavoratori sono molto più deboli nell'affermare il proprio diritto all'espressione e alla critica, perché costretti ad utilizzare strumenti che non ricadono sotto l'egida della tutela sindacale, avendo carattere individuale e non sempre riconducibile all'attività sindacale, e ne approfittano per stabilire nuove forme di controllo e di repressione di condotte individuali fino a ieri evidentemente improponibili, almeno nei termini in cui si vanno attuando oggi; una per tutte, la definitiva scomparsa del divieto di controllare i dipendenti attraverso mezzi audiovisivi, sebbene ancora previsto dalla normativa in essere.

C'è un problema non solo di democrazia e di tutela del diritto costituzionale alla libera espressione del pensiero, in ogni ambito della vita di ciascuno e con ogni strumento, ma ne affiora uno nuovo che riguarda il diritto del lavoro. Cioè la tutela dell'azione sindacale e del suo libero esercizio con l'utilizzo anche delle nuove forme di comunicazione, una bacheca elettronica ad esempio, che si sono affermate con la pandemia e sono destinate a diventare definitive.

Unione Sindacale di Base

26-4-2021