

SPECIALE DELLA SETTIMANA

Le assemblee sindacali durante l'emergenza epidemiologica

di Paola Bernardi Locatelli

In questo contributo, dopo aver delineato la normativa vigente in materia di assemblea sindacale, cercheremo di analizzare come l'emergenza epidemiologica abbia apportato importanti modifiche anche per quanto concerne le modalità di indizione e di svolgimento delle assemblee sindacali. Nello specifico, ci soffermeremo, in primis, sulla possibilità di svolgimento delle assemblee sindacali in presenza alla luce dei protocolli COVID-19, sulle relative regole da rispettare e sulla responsabilità del datore di lavoro. In secondo luogo, analizzeremo la possibilità di svolgimento delle assemblee sindacali da remoto, sottolineando alcune criticità e punti di attenzione, e mettendo in evidenza come tale modalità si presti ad essere inclusiva anche per gli smart workers e per i lavoratori a distanza.

Il diritto di assemblea sindacale

Prima di entrare nel vivo della trattazione, riteniamo utile ricordare i tratti salienti della normativa vigente in materia di diritto di assemblea sindacale, contenuta principalmente nell'articolo 20, St. Lav..

In primo luogo, ricordiamo che il diritto di assemblea sindacale si applica alle sedi, agli stabilimenti, alle filiali, agli uffici o reparti autonomi che occupano più di 15 dipendenti delle imprese industriali e commerciali, alle imprese commerciali e industriali che, nell'ambito dello stesso Comune, occupano più di 15 dipendenti e alle imprese agricole che, nel medesimo territorio, occupano più di 5 dipendenti.

Tale diritto sindacale spetta a tutti i dipendenti delle imprese, indipendentemente dall'iscrizione a un sindacato, e costituisce uno strumento di partecipazione diretta ai problemi di interesse sindacale e del lavoro.

L'articolo 20 sancisce, inoltre, che tutti i lavoratori possono riunirsi nel luogo dove svolgono la loro prestazione lavorativa, per discutere, con un ordine del giorno prestabilito, le materie di interesse sindacale e del lavoro.

L'assemblea può svolgersi durante l'orario di lavoro, con il diritto per ogni lavoratore a 10 ore annue retribuite per partecipare alle assemblee, che vengono indette nell'unità produttiva, anche se tale limite viene spesso elevato dalla contrattazione collettiva; in alternativa, il diritto di assemblea può essere esercitato fuori dell'orario di lavoro, senza diritto alla

retribuzione e senza limiti massimi di ore annue.

Lo stesso articolo 20, St. Lav., stabilisce, poi, che la contrattazione collettiva, anche aziendale, possa definire ulteriori modalità di esercizio del diritto di assemblea e tale previsione deroga quella legislativa. Questa precisazione è di fondamentale importanza, perché lascia aperta la possibilità di accordi tra aziende e rappresentanti sindacali, atti a modificare le modalità di indizione e svolgimento delle assemblee sindacali, con gli importanti riflessi che vedremo di seguito nel periodo di emergenza epidemiologica che stiamo vivendo.

La legittimazione a convocare le assemblee spetta alle Rsu che, a seguito dell'accordo interconfederale del 1993, hanno sostituito le Rsa.

La convocazione dell'assemblea deve essere fatta al datore di lavoro, che ha l'onere di mettere a disposizione un locale all'interno dell'unità produttiva, per consentire l'esercizio del diritto di assemblea.

Spesso i contratti collettivi prevedono un periodo di preavviso tra data di convocazione e data di assemblea, per permettere al datore di lavoro di predisporre i locali e per consentire misure organizzative che consentano di far fronte alla sospensione della prestazione di lavoro per lo svolgimento dell'assemblea sindacale.

La normativa COVID-19 in materia di assemblee

L'emergenza epidemiologica, recentemente prorogata sino al 31 dicembre 2021, ha avuto riflessi anche sulla possibilità e sulla modalità di indire e svolgere le assemblee sindacali. In particolare, si è reso necessario contemperare il diritto sindacale di assemblea con la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e trovare modalità di riunione che riuscissero a garantire la partecipazione di tutti i lavoratori, anche di quelli in *smart working*, in quarantena o in cassa integrazione, nel rispetto scrupoloso dei protocolli COVID-19.

In materia di possibilità di riunione durante l'emergenza epidemiologica, ricordiamo, infatti, che il D.P.C.M. 24 ottobre 2020, ha esteso la sospensione prevista per i convegni e i congressi ad altri eventi, ove rientrano a pieno titolo anche le assemblee sindacali. La circolare del Ministero dell'interno del 27 ottobre 2020 ha, infatti, evidenziato che nella dizione "*altri eventi*" sono ricomprese tutte quelle occasioni e circostanze che presentino caratteristiche e modalità di svolgimento tali da determinare situazioni suscettibili di favorire la diffusione del contagio.

Per quanto riguarda le riunioni private, il D.P.C.M. ne raccomandava fortemente lo svolgimento a distanza, misura che intende sollecitare l'adozione di comportamenti ispirati alla massima prudenza e al senso di responsabilità dei singoli.

Già il protocollo del 14 marzo 2020, al punto 10, disponeva che *“non sono consentite le riunioni in presenza. Laddove le stesse fossero connotate dal carattere della necessità e urgenza, nell'impossibilità di collegamento a distanza, dovrà essere ridotta al minimo la partecipazione necessaria e, comunque, dovranno essere garantiti il distanziamento interpersonale e un'adeguata pulizia/areazione dei locali”*.

Per quanto riguarda gli spazi comuni, l'ingresso deve essere contingentato, con la previsione di una ventilazione continua dei locali, di un tempo ridotto di sosta all'interno di tali spazi e con il mantenimento della distanza di sicurezza di un metro tra le persone.

Sul versante delle responsabilità aziendale, poi, si ricorda che solamente il rispetto del protocollo costituisce piena attuazione degli obblighi di sicurezza e *“la mancata attuazione del Protocollo che non assicuri adeguati livelli di protezione determina la sospensione dell'attività fino al ripristino delle condizioni di sicurezza”*.

Per tutte le motivazioni sopra riportate, il COVID-19 ha obbligato le Rsa e le organizzazioni sindacali, di concerto con i datori di lavoro, a ripensare le modalità di svolgimento delle assemblee sindacali e ad adottare in larga misura il ricorso a strumenti telematici ovvero l'utilizzo di spazi aperti ed esterni alle aziende.

La responsabilità del datore di lavoro

L'assemblea sindacale costituisce indubbiamente un'ipotesi di riunione per la quale hanno valore tutte le disposizioni cautelari, in particolare quelle previste dalle fonti normative o da quelle ad esse equiparate, com'è il protocollo.

Va evidenziato che il contemperamento tra diritti sindacali e tutela della salute deve anche essere messo in connessione con il principio della responsabilità penale del datore di lavoro contenuto nei protocolli COVID, che promuovono la figura del datore di lavoro come garante della sicurezza dei lavoratori, ovviamente nel caso di riunioni svolte all'interno del luogo di lavoro e durante l'orario di lavoro.

Un problema concreto dello svolgimento di riunioni all'interno dei locali è, quindi, quello di come coniugare la responsabilità del datore di lavoro in tema di dovere di vigilanza sul corretto adempimento delle misure di sicurezza e il concreto svolgimento dell'assemblea sindacale, ove il datore di lavoro non può essere presente e relativamente alla quale all'azienda non competono le modalità organizzative e di svolgimento delle assemblee sindacali.

Ovviamente, durante l'assemblea occorrerà, in ogni caso, rispettare i principi contenuti nel protocollo del 14 marzo 2020 ed è, quindi, opportuno da parte del datore di lavoro, delineare alcune raccomandazioni volte a orientare i comportamenti dei soggetti interessati per

l'esercizio responsabile e in sicurezza dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro, nel rispetto delle previsioni normative.

Anche per le riunioni da svolgersi all'esterno del luogo di lavoro e al di fuori dell'orario di lavoro, nell'ottica della tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori, anche da parte del datore di lavoro vi è la legittima aspettativa del rispetto delle regole del protocollo del 14 marzo 2020.

L'obiettivo di tali raccomandazioni, dunque, è quello di garantire l'esercizio di un fondamentale diritto di riunione dei lavoratori, ma in modo che l'esercizio di tale diritto non comporti responsabilità, anche di carattere penale, in capo al datore di lavoro.

Alla luce di quanto esposto, quindi, anche in tema di assemblea sindacale, emerge chiaramente come il protocollo del 14 marzo 2020 valorizzi la responsabilizzazione dei comportamenti individuali e collettivi che possono aiutare a evitare la diffusione del contagio tra i lavoratori, contribuendo anche allo sforzo collettivo nella lotta alla pandemia in ambito familiare e sociale.

Le assemblee sindacali in presenza: principali misure di sicurezza da adottare

Di seguito analizzeremo quali sono le principali misure di sicurezza da adottare necessariamente qualora le assemblee sindacali siano organizzate in presenza, anche alla luce della nota di Confindustria emanata in materia in data 2 novembre 2020.

In primis, va ricordato che, tra gli obiettivi di sicurezza presenti nel protocollo, è particolarmente rilevante quello di *"diminuire al massimo i contatti e di creare gruppi autonomi, distinti e riconoscibili"*, al fine di supportare l'Autorità sanitaria nell'attività di tracciamento degli eventuali contagi.

È, quindi, assolutamente indispensabile che gli organizzatori delle assemblee sindacali tengano un elenco dei lavoratori che hanno partecipato alle singole riunioni, con la relativa data, in modo da poter collaborare, eventualmente, alla ricostruzione della linea del contagio che si dovesse manifestare.

Gli elementi che gli organizzatori dovranno tenere presenti, perché incidono direttamente sulla sicurezza nello svolgimento di un'assemblea, sono, principalmente:

- la valutazione iniziale in ordine alla possibilità di rinviare la riunione e, in caso motivatamente negativo, di svolgerla nella modalità di videoconferenza
- soprattutto nel caso di svolgimento dell'attività lavorativa in modalità di smart work, privilegiare la conservazione di tale modalità anche per la partecipazione all'assemblea

- in caso ulteriormente negativo, l'identificazione del luogo nel quale effettuare la riunione, ricordando che anche in caso di riunioni all'aperto, occorrono distanziamento, uso continuo di mascherine e igienizzazione delle mani
- la presenza di condizioni per lo svolgimento in modalità statica, da seduti, e con garanzia del distanziamento continuo
- la garanzia del rispetto continuo delle misure di sicurezza per tutta la durata della riunione. Tra queste:
- l'individuazione dei soggetti organizzatori/promotori cui viene affidata la gestione dell'evento sul piano della sicurezza;
- il contingentamento e l'organizzazione della partecipazione, nell'ottica di ridurre il più possibile il numero di partecipanti in una riunione, anche mediante il ricorso allo strumento della videoconferenza;
- la gestione delle procedure di ingresso e uscita, dall'igienizzazione delle mani alla misurazione della temperatura all'informativa sui comportamenti da tenere alla manifestazione dell'impegno a rispettare tutte le misure di sicurezza;
- la verifica e la preclusione dell'accesso agli stessi soggetti che non possono fare accesso in azienda ai sensi del protocollo 14 marzo 2020;
- la garanzia della condizione di partecipazione continuamente statica;
- il rispetto continuo e rigoroso del distanziamento interpersonale di almeno un metro;
- il rispetto dell'uso continuo della mascherina;
- il rispetto delle condizioni microclimatiche, in particolare l'areazione dei locali;
- il rispetto delle condizioni igieniche relativamente ai singoli partecipanti e all'ambiente nel quale si svolge la riunione;
- la riduzione della distribuzione e scambio di documentazione o la gestione di altri oggetti che possono favorire la trasmissione del virus;
- la riduzione al tempo strettamente indispensabile della durata della riunione e di compresenza dei partecipanti in luogo chiuso;
- l'immediata segnalazione al datore di lavoro di qualsiasi evento che possa ricondurre alla presenza di sintomatologie caratteristiche del contagio da COVID-19 e l'adozione delle misure di emergenza previste nel protocollo;
- la previsione che ogni responsabilità esclusiva sull'intero evento e sul rispetto delle misure di sicurezza compete agli organizzatori e promotori e a ciascuno dei singoli partecipanti.

Del rispetto di tali elementi essenziali per lo svolgimento in sicurezza dell'assemblea, gli organizzatori dovranno dar conto nella comunicazione da inviare al datore di lavoro.

Smart working e diritto di assemblea sindacale da remoto

L'emergenza epidemiologica ha, poi, aperto un ampio dibattito sulla possibilità di assemblea durante il COVID-19.

Come detto, già lo stesso articolo 20, St. Lav., espressamente delega la contrattazione collettiva, anche aziendale, a definire “*ulteriori modalità*” per l’esercizio del diritto di assemblea.

Nel corso degli ultimi anni, le grandi aziende precorritrici dello *smart working* già avevano adottato la prassi delle riunioni *on line*, telematizzando tutto il processo di convocazione e svolgimento della riunione sindacale. *In primis*, i rappresentanti sindacali di alcune aziende indicavano già da tempo le assemblee con comunicazioni ai dipendenti a mezzo elettronico e sostituendo la tradizionale bacheca fisica con una bacheca elettronica. Inoltre, per permettere una reale partecipazione a tutti i lavoratori, era prevista la possibilità di indire riunioni virtuali, su apposita piattaforma telematica, o di permettere la partecipazione alle riunioni fisiche anche a coloro che lavoravano fuori azienda mediante connessione da remoto.

Il diffondersi di nuove forme di lavoro, comprese quelle caratterizzate da una remotizzazione della fase di esecuzione della prestazione di lavoro, e in particolare la diffusione repentina dello *smart working*, di punto in bianco, in numerose realtà, per fronteggiare l’emergenza epidemiologica, senza passaggi intermedi, deve essere validamente gestita per evitare un isolamento fisico e sociale dei lavoratori, anche dal punto di vista dell’aggregazione e della partecipazione sindacale.

Pertanto, devono essere adottate metodologie inclusive dei lavoratori a distanza; va da sé che la partecipazione sindacale deve, quindi, essere supportata dall’utilizzo delle tecnologie, che possono essere un mezzo per facilitare diverse forme di aggregazione e rivendicazione collettiva, come dimostrano alcune esperienze sorte nell’ambito del lavoro digitale.

Al personale addetto al lavoro agile e al telelavoro si applicano le norme di legge e di contratto attualmente in vigore in materia sindacale. L’azienda garantisce ai dipendenti le medesime possibilità di comunicazione in via telematica con le Rsu, con i rappresentanti sindacali aziendali e con i Rls; l’accesso alla “bacheca sindacale elettronica” disponibile della rete *intranet* aziendale.

Si precisa, inoltre, che sul tema dell’organizzazione dell’assemblea dei lavoratori in modalità telematica, necessaria a causa dell’emergenza COVID-19, un decreto del Tribunale di Milano del 30 luglio 2020 ha precisato che tale organizzazione non spetta all’azienda, ma alle rappresentanze sindacali.

Tale decreto ha stabilito che la mancata collaborazione, nell’individuazione delle modalità alternative, non costituisce condotta antisindacale da parte del datore di lavoro. Nello specifico, il caso riguardava una contestazione in merito alla repressione dei diritti sindacali per un’assemblea dei lavoratori, resa impossibile dalla mancata predisposizione, da parte del datore di lavoro, di un canale telematico che consentisse la riunione in videoconferenza. L’impresa, normalmente, ha l’obbligo di collaborare, per quanto di sua competenza, con l’informazione ai lavoratori e la messa a disposizione degli spazi fisici per gli incontri. In questa specifica situazione di emergenza epidemiologica, invece, secondo il giudice, l’azienda

non è tenuta a individuare gli strumenti alternativi alla riunione in presenza, perché di fatto si sostituirebbe al sindacato.

Questa nuova modalità di svolgimento dell'assemblea, tuttavia, ha aperto numerose problematiche e il datore di lavoro e le rappresentanze sindacali che le adotteranno dovranno tenere in debito conto e regolamentare tali aspetti, quali:

- modalità di espressione e votazione ed effetti giuridici delle decisioni così prese
- verifica dell'orario di connessione
- garanzia della inaccessibilità (criptazione) ad utenti esterni
- fornitura della struttura software e hardware da parte dal datore di lavoro, garantendo però la libera espressione dei lavoratori.

Accordo di secondo livello per lo svolgimento di assemblee sindacali da remoto durante l'emergenza epidemiologica

Alla luce di quanto sopra esposto, emerge chiaramente come, ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, nonché della tutela del datore di lavoro da responsabilità anche penali, nell'ottica di permettere la partecipazione di tutti i lavoratori, durante l'emergenza epidemiologica appare particolarmente proficua l'indizione e lo svolgimento delle assemblee sindacali con modalità telematica.

Di seguito analizzeremo un esempio di accordo aziendale per lo svolgimento di assemblee sindacali da remoto durante lo stato emergenziale, ricordando che esistono accordi di secondo livello simili già sottoscritti a livello nazionale e territoriale da associazioni di categoria e organizzazioni sindacali nazionali, come quello sottoscritto per il settore Agenzie per il lavoro in data 24 novembre 2020 tra Assolavoro, Felsa-Cisl, Nidil-Cgil e Uiltemp.

Fac simile di accordo aziendale per lo svolgimento di assemblee sindacali da remoto durante l'emergenza epidemiologica

Master di specializzazione

DIRITTO SINDACALE

 **Disponibile in versione web: partecipa comodamente dal Tuo studio!**

[accedi al sito >](#)