



LAVORO E PREVIDENZA OGGI

Consultazioni sindacali via WhatsApp e condotta antisindacale

di *Giulia Musso**

Premessa

Con l'[ordinanza n. 789 del 14 gennaio 2026](#), la Corte di cassazione afferma che la consultazione sindacale avvenuta – nel contesto dell'emergenza pandemica da Covid-19 – attraverso *WhatsApp* non integra una condotta *ex art. 28 St. lav.*

La pronuncia adotta una lettura sostanziale della disciplina statutaria, valorizzando l'effettiva capacità delle modalità di interlocuzione adottate di garantire la partecipazione sindacale, anche in circostanze straordinarie.

Il caso di specie

La controversia si concentra proprio sulla validità delle consultazioni svolte in assenza di modalità formali in materia di salute e sicurezza sul lavoro durante la fase iniziale della pandemia, in cui vi era una oggettiva difficoltà nello svolgimento delle ordinarie procedure previste dalla contrattazione collettiva.

In questo contesto, infatti, il datore di lavoro aveva adottato decisioni organizzative e preventive del contagio, incidenti sulla sicurezza dei lavoratori, coinvolgendo la rappresentanza sindacale attraverso *WhatsApp*.

Il cuore della decisione della Corte risiede nella verifica della effettiva incidenza della consultazione atipica sull'esercizio della funzione sindacale.

La pronuncia

La Corte di cassazione ha affermato che in situazioni straordinarie, come l'insorgere della pandemia da Covid-19, le modalità atipiche di consultazione sindacale possono essere pienamente efficaci nel garantire la partecipazione e la tutela degli interessi collettivi, essendo impiegate forme atipiche ed estemporanee ma non contrarie alla contrattazione.

I giudici hanno motivato la loro decisione osservando che, in assenza di possibilità di incontri in presenza dovuti al distanziamento sociale e con l'urgenza di adottare misure di sicurezza mutevoli e dipendenti dai D.P.C.M. emanati di volta in volta dal Governo, il dialogo via *WhatsApp* ha permesso uno scambio concreto e continuativo con la rappresentanza sindacale. Ciò ha consentito ai sindacati di essere informati e di contribuire alle scelte organizzative, assicurando la funzione protettiva della norma.

La Corte riconosce che il CCNL prevede specifiche procedure di confronto, ma osserva che, nel caso di specie, le modalità di interlocuzione adottate riflettono la consapevolezza del sindacato delle condizioni eccezionali che fanno da sfondo alla vicenda. In tale contesto, il ricorso a forme atipiche di consultazione rispondeva all'urgenza della situazione e all'impossibilità di seguire i tempi ordinari del confronto sindacale.

La Cassazione, quindi, trova fondatezza nella considerazione per cui ciò che rileva è la concreta antisindacalità di una condotta e richiama a sostegno di tale pronuncia, la giurisprudenza

* Laureanda in giurisprudenza.

consolidata secondo cui *“la condotta antisindacale, sanzionabile ai sensi dell’art 28 l. 300/70, ricorre allorché il comportamento datoriale comprometta, oggettivamente, l’efficace espletamento del ruolo delle organizzazioni sindacali”* (Cass. 9 maggio 2005, n. 9589). Mentre in questo caso tale compromissione non si è verificata, poiché le modalità di interlocuzione adottate hanno comunque consentito al sindacato di essere informato e di partecipare al confronto sulle misure adottate. In altri termini, la violazione formale delle regole di confronto non è sufficiente: è necessario dimostrare che l’azione datoriale abbia effettivamente ostacolato la partecipazione sindacale e il controllo sulle misure di sicurezza.

Prospettive

La decisione in commento restituisce un’immagine concreta e dinamica del diritto sindacale, misurato non sulla rigidità delle forme, ma sulla capacità effettiva di garantire partecipazione e tutela degli interessi collettivi. L’utilizzo di *WhatsApp*, nel contesto dell’emergenza pandemica, non è stato una scorciatoia arbitraria, ma lo strumento attraverso cui il confronto sindacale ha potuto comunque realizzarsi.

A questo punto, il nodo della controversia non riguarda tanto il mezzo attraverso cui si è svolto il confronto quanto la sua incidenza sostanziale sulla tutela della sicurezza dei lavoratori, che restano i soggetti da tutelare. Le procedure previste dalla contrattazione collettiva non hanno una funzione meramente rituale, ma mirano a garantire che il sindacato possa valutare il potenziale impatto delle misure da applicare. Nel contesto pandemico sicuramente la consultazione atipica poteva non essere considerata come un comportamento antisindacale, perché *“quando il comportamento del datore di lavoro non è in diretto contrasto con specifiche norme imperative destinate a tutelare l’esercizio delle libertà e delle attività sindacali, e integra invece, la violazione di disposizioni di un contratto collettivo (...) assume rilievo essenziale la componente soggettiva ossia l’intenzione di frustrare la libertà e l’attività sindacale”* (Cass. 22 aprile 2004, n. 7706). Nel caso di specie tale intento resta escluso: il sindacato ha lamentato la mancata convocazione formale, ma non risulta che le misure di sicurezza siano state ignorate o compromesse. I lavoratori erano informati e la consultazione, pur atipica, ha garantito l’esercizio effettivo delle funzioni sindacali.

In assenza di una reale incidenza sulla tutela dei lavoratori, la contestazione si riduce dunque alla deviazione dalle forme rituali della procedura, senza tradursi in una sostanziale compressione della tutela. Ed infatti, *“l’antisindacalità della condotta è configurabile solo in presenza di atti e comportamenti del datore di lavoro che si traducono in impedimenti o limitazioni dell’esercizio delle libertà e attività garantite al sindacato con lesione oggettiva degli interessi di cui il sindacato è portatore”* (Cass. 30 novembre 2018, n. 31079).

Ci si può allora chiedere se tale soluzione sia destinata a rimanere confinata alla contingenza eccezionale del Covid-19 o se esprima, invece, un principio di portata più generale. Infatti la stessa disciplina collettiva non impone forme rigide di consultazione, ma richiede che l’informazione sia fornita con modalità idonee a consentire ai soggetti sindacali di valutare l’impatto delle misure adottate, prevedendo anche l’invio di elementi conoscitivi. Ne deriva che il ricorso a modalità atipiche di interlocuzione non si pone, di per sé, in contrasto con la contrattazione collettiva, purché risulti funzionale al raggiungimento delle finalità di tutela sottese alla consultazione. Un’interpretazione meramente letterale della disciplina potrebbe infatti condurre a ritenere legittimo il ricorso a forme atipiche anche al di fuori di situazioni eccezionali, purché non sia compromessa la funzione della consultazione. In questa prospettiva, il cuore della questione non risiede nella conformità astratta delle modalità adottate, ma nella loro capacità di incidere concretamente sulle prerogative sindacali. Del resto, *“la condotta antisindacale di cui all’art. 28 dello Statuto dei lavoratori può riscontrarsi anche nel caso di condotte non tipizzate ed in astratto lecite, ma in concreto oggettivamente idonee, nel risultato, a limitare la libertà sindacale, sicché ciò che il giudice deve accertare è l’obiettivo idoneità della condotta denunciata a produrre l’effetto che la disposizione citata intende impedire, ossia la lesione della libertà sindacale”* (Cass. 26 febbraio 2016, n. 3837).

Non ogni deviazione formale è, di per sé, lesiva: lo diventa solo quando compromette l'effettivo esercizio delle funzioni sindacali. Anche quando il confronto si sposta su una *chat*, il diritto sindacale non perde la sua sostanza.