

## Trattativa sindacale “digitale” e tutela effettiva delle prerogative collettive: quando lo scambio di e-mail può valere come confronto sindacale

di P. Dui – 6 marzo 2026

### 1. La vicenda e il quadro normativo di riferimento

L’ordinanza della Corte di cassazione n. 787 del 14 gennaio 2026 si colloca in un terreno di crescente rilevanza pratica: quello delle modalità attraverso cui si realizza, in concreto, la trattativa sindacale, e in particolare del valore giuridico dello scambio di comunicazioni scritte – nella specie via e-mail – ai fini dell’adempimento degli obblighi di informazione e confronto previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

La controversia trae origine da un ricorso ex art. 28 St. lav. promosso da un’organizzazione sindacale territoriale nei confronti del Ministero dell’interno – Questura di XX, in relazione a una modifica degli orari di lavoro del personale della Polizia di Stato addetto agli uffici DIGOS. Secondo il sindacato ricorrente, l’amministrazione avrebbe violato gli obblighi di confronto sindacale previsti dall’Accordo Nazionale Quadro (ANQ), sostituendo illegittimamente l’incontro in contraddittorio con un mero scambio di e-mail, in assenza delle “comprovate e specifiche esigenze” richieste dalla disciplina collettiva.

Il Tribunale aveva respinto il ricorso; la decisione era stata confermata dalla Corte d’appello di Venezia, la quale aveva escluso la sussistenza di una condotta antisindacale, ritenendo che, nel caso concreto, il diritto di informazione e partecipazione sindacale fosse stato comunque salvaguardato attraverso una trattativa effettiva, seppur svolta con modalità atipiche.

Il sindacato proponeva quindi ricorso per cassazione, denunciando, tra l’altro, la violazione dell’art. 9 dell’ANQ e dell’art. 28 St. lav., nonché l’erronea equiparazione tra scambio di e-mail e confronto sindacale.

### 2. Antisindacalità e lesione in concreto: il perimetro dell’art. 28 St. lav.

Il primo passaggio decisivo della pronuncia riguarda la qualificazione della condotta datoriale ai fini dell’art. 28 St. lav. La Corte di cassazione muove da un principio ormai consolidato: la condotta antisindacale non si identifica con la mera violazione formale di disposizioni normative o contrattuali, ma richiede l’accertamento di una effettiva e oggettiva lesione delle prerogative sindacali.

La Corte richiama Cass. 18 aprile 2007, n. 9250, che qualifica l’art. 28 come norma a struttura teleologica, volta a reprimere comportamenti idonei a ledere i “beni” protetti, e non a sanzionare irregolarità astratte. Questo orientamento viene ulteriormente rafforzato dal richiamo alle Sezioni Unite (Cass., S.U., 25 ottobre 2013, n. 24148; Cass., S.U., 27 dicembre 2019, n. 34476) e a Cass. 22 novembre 2023, n. 32505, in tema di limiti del sindacato di legittimità sugli accertamenti di fatto del giudice di merito.

### 3. Informazione e confronto nell’ANQ: forma tipica e funzione sostanziale

Entrando nel merito della disciplina collettiva, la Corte non nega che l’ANQ preveda, in linea di principio, un confronto sindacale da svolgersi mediante incontro in contraddittorio.

Tuttavia, il nodo interpretativo affrontato è se tale previsione abbia natura rigidamente formale o se, invece, debba essere letta alla luce della sua funzione.

Secondo la Cassazione, la Corte territoriale ha correttamente valorizzato l'accertamento in fatto secondo cui, nel caso concreto, la trattativa sindacale si era effettivamente svolta, seppur attraverso uno scambio articolato di e-mail, che aveva consentito al sindacato di ricevere informazioni, formulare osservazioni, avanzare proposte e incidere sull'assetto finale degli orari di servizio.

La Corte sottolinea che l'informativa e il confronto non si esauriscono nella ritualità dell'incontro fisico, ma si sostanziano nella possibilità effettiva per il sindacato di partecipare al processo decisionale. In questa prospettiva, la modalità digitale non è di per sé incompatibile con la tutela delle prerogative sindacali, purché consenta un dialogo reale e non unilaterale.

#### **4. La trattativa via e-mail come trattativa “effettiva”**

È questo il cuore innovativo della decisione. La Cassazione afferma che lo scambio di e-mail può integrare una vera e propria trattativa sindacale, a condizione che ricorrano determinati requisiti sostanziali: reciprocità delle comunicazioni, possibilità di replica, assenza di unilateralità decisionale, e incidenza concreta delle interlocuzioni sull'esito finale.

Nel caso esaminato, la Corte territoriale aveva accertato che l'amministrazione aveva avviato l'interlocuzione sindacale prima dell'adozione definitiva del provvedimento; che le organizzazioni sindacali avevano potuto esprimere le proprie posizioni; che il provvedimento finale risultava coerente con il quadro normativo e con le esigenze organizzative rappresentate; e che era stato rispettato il quorum sindacale previsto dall'ANQ.

In tale contesto, la Cassazione esclude che la sostituzione dell'incontro fisico con lo scambio di e-mail abbia determinato una compressione delle prerogative sindacali, osservando che il diritto tutelato è quello alla partecipazione, non quello a una specifica modalità formale di confronto.

#### **5. Il ruolo del contesto e delle “comprovate esigenze”**

Un ulteriore elemento valorizzato dalla Corte è il contesto fattuale in cui la modifica degli orari era stata adottata. La decisione richiama la necessità di tenere conto delle specifiche esigenze locali e organizzative, nonché del periodo emergenziale in cui i fatti si collocavano, caratterizzato da eventi di rilievo pubblico e da una particolare pressione sugli uffici interessati.

La Cassazione osserva che l'ANQ consente deroghe procedurali in presenza di comprovate esigenze, e che tali esigenze devono essere valutate in concreto, evitando letture astratte o formalistiche. In questo senso, il riferimento alla “situazione di organico” e alle esigenze operative non viene letto come un escamotage giustificativo *ex post*, ma come elemento integrante del bilanciamento tra esigenze organizzative e diritti sindacali.

#### **6. Profili critici: flessibilità procedurale e rischio di scivolamento**

Pur condivisibile nella sua impostazione teleologica, la pronuncia non è esente da profili problematici. L'ammissione della validità di una trattativa sindacale via e-mail, se non ade-

guatamente circoscritta, potrebbe infatti prestarsi a letture estensive, tali da svuotare progressivamente di contenuto le forme tipiche del confronto sindacale.

Il rischio è che la valutazione *ex post* dell’“effettività” della trattativa finisca per dipendere in modo eccessivo dall’apprezzamento del giudice di merito, con conseguente incertezza applicativa. In altri termini, se la forma non è più vincolante, diventa centrale – e talvolta decisiva – la capacità del sindacato di dimostrare che lo scambio informativo sia stato meramente apparente o privo di reale incidenza.

La sentenza, tuttavia, sembra consapevole di tale rischio, e lo contiene ancorando la legittimità della modalità atipica a un accertamento rigoroso della sostanza del confronto, nonché al rispetto delle regole di maggioranza sindacale previste dalla contrattazione collettiva.

### **7. Considerazioni conclusive**

L’ordinanza n. 787/2026 conferma un orientamento ormai consolidato della Cassazione: nel diritto sindacale, la tutela apprestata dall’art. 28 St. lav. è funzionale e non meramente formale. La violazione delle procedure di informazione e confronto può costituire indice di antisindacalità, ma non ne determina automaticamente la sussistenza, quando risulti accertato che le prerogative sindacali siano state in concreto salvaguardate.

La decisione offre una lettura evolutiva della trattativa sindacale, riconoscendo che, in determinate condizioni, anche strumenti digitali come lo scambio di e-mail possono assolvere alla funzione di confronto, senza per questo degradare il ruolo del sindacato. Resta affidato alla prudenza dell’interprete il compito di evitare che la flessibilità procedurale si traduca in una sistematica elusione delle garanzie partecipative, che restano uno dei pilastri del pluralismo sindacale e della democrazia industriale.

Sull’argomento specifico oggetto del presente commento, posso citare la successiva e quasi contestuale Cass. 14 gennaio 2026, n. 789, in [www.rivistalabor.it](http://www.rivistalabor.it), Aggiornamenti, 7 febbraio 2025, con nota di P. Dui, *Informazione sindacale, emergenza e “lesione in concreto”*: *quando la forma cede il passo alla sostanza*, e con riferimenti ulteriori, secondo cui – seppure in un contesto emergenziale Covid-19, ma con decisione estensibile anche in un periodo di normalità – uno scambio di comunicazioni via *WhatsApp* può ritenersi sufficiente a surrogare la trattativa diretta, a determinate condizioni, seppure vertente in materia di informativa su salute e sicurezza del lavoro.

In generale, sulla necessità di una previa informativa sindacale, seria, effettiva e adeguata degli atti di organizzazione degli uffici pubblici, quanto al contenuto intrinseco delle decisioni di valenza generale delle amministrazioni, v., ampiamente, Cons. Stato, sez. atti normativi, 22 novembre 2023, n. 1472.

Secondo Cons. Stato, sez. atti normativi, 26 ottobre 2023, n. 1357, nel decreto recante il regolamento di organizzazione, il preambolo deve dare atto delle modalità, anche temporali, del coinvolgimento informativo delle organizzazioni sindacali, fermo restando che, sotto il profilo sostanziale, l’eventuale difetto della «previa informazione sindacale» relativa alla «organizzazione degli uffici» integrerebbe la violazione di una imprescindibile fase procedimentale.

Ancora, TAR Milano Lombardia, sez. III, 17 febbraio 2020, n. 311, secondo cui le modalità di comunicazione delle cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro, dell'entità e della durata prevedibile e del numero dei lavoratori interessati devono essere idonee a garantire la necessaria informazione alle organizzazioni sindacali circa l'avvio della consultazione e deve garantire il raggiungimento del c.d. effetto utile, rappresentato dall'effettiva e dimostrabile acquisizione, in capo alla sigla sindacale, degli elementi informativi suscettibili di consentirne la partecipazione alla procedura di consultazione di che trattasi.

Per il caso della richiesta di CIGO, cfr. TAR Brescia Lombardia, sez. I, 4 luglio 2018, n. 652: il carattere necessariamente «preventivo» va ravvisato nell'informazione che il datore di lavoro è tenuto a inoltrare alle sigle sindacali al fine di attivare la consultazione prodromica alla richiesta di CIGO e non anche nella trasmissione all'Istituto previdenziale dei rilievi documentali asseveranti l'adempimento di siffatto onere. In ogni caso, l'art. 144 comma 1, d.lgs. n. 148 del 2015 non esclude neppure una sanatoria *ex post*, purché sia raggiunto lo scopo perseguito dal legislatore di consentire alle OOSS più rappresentative di esprimersi sull'iniziativa.

Per l'esame di una casistica particolare, si segnala Cass. 4 gennaio 2018, n. 88, secondo cui è esclusa la condotta antisindacale del datore di lavoro che, in forza di un accordo già stipulato con il sindacato per la modifica dell'orario di lavoro, si limiti a ottemperare ai soli obblighi informativi, lasciando che ricada sulla delegazione sindacale l'onere di provocare una consultazione.

Pasquale Dui, avvocato in Milano e professore a contratto nell'Università degli Studi di Milano-Bicocca

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 14 gennaio 2026, n. 787](#)