



**LaBoUR & Law Issues**  
Rights | Identity | Rules | Equality

***Il social network: da luogo a soggetto della  
rappresentanza sindacale digitale?***

**STEFANO BINI**

Università LUISS Guido Carli di Roma

**vol. 5, no. 2, 2019**

ISSN: 2421-2695



## **Il *social network*: da luogo a soggetto della rappresentanza sindacale digitale?**

**STEFANO BINI**

Università LUISS Guido Carli di Roma  
Assegnista di ricerca in Diritto del Lavoro  
sbini@luiss.it

---

### ABSTRACT

---

Starting from the consideration of the “digital firm”, protagonist in the process of digital transformation of the organizational models, the paper proposes a reflection on the relationship between trade union and social network.

More in the detail, it considers critically and verifies the integrity of the reconstructive hypothesis that envisages the possibility to identify in the social network a subject able to exercise the typical representative functions of unions.

The paper finds its landing place in the articulation of some brief conclusive considerations around the notion of collective interest, the trade union phenomenon as a whole and, more generally, the relationship between humanism and technology.

**Keywords:** social network; trade unions; representative functions; artificial intelligence; digital transformation.

---

## **Il *social network*: da luogo a soggetto della rappresentanza sindacale digitale?**

SOMMARIO: 1. Introduzione. – 2. L'impresa digitale al centro della *digital transformation*. – 3. Digitalizzazione e tendenze individualistiche. – 4. Dal *social network* sindacale al *social network* sindacato? – 5. Considerazioni conclusive.

### **1. Introduzione**

Uno degli aspetti che meritano di essere approfonditi, con riferimento all'impatto che la trasformazione digitale in atto sta originando sull'universo del lavoro *lato sensu* inteso, attiene alla dimensione più propriamente collettiva.

Come cambia il concreto atteggiarsi della rappresentanza sindacale e come evolvono i processi, i luoghi, i soggetti che concorrono alla formazione della volontà collettiva, per effetto dell'utilizzo delle nuove tecnologie digitali?

La questione riveste una grande significatività, iscrivendosi in un quadro d'insieme in fermento e dalle incerte traiettorie evolutive.

Come si vedrà, infatti, se è innegabile che dall'utilizzo delle tecnologie digitali in ambito sindacale può derivare un positivo riscontro, in termini di amplificazione del potenziale rappresentativo, è altrettanto vero che esse sono in grado di disegnare nuovi spazi aggregativi e decisionali, in potenza alternativi (e, comunque, paralleli) a quelli tradizionali.

In tal senso, si pensi al *social network* come all'archetipo di una nuova era, capace di creare forme virtuali di interazione, aggregazione e confronto in passato imprevedibili.

Ebbene, il presente contributo ambisce ad investigare proprio l'ambito di intersezione tra nuove tecnologie e rappresentanza sindacale, dedicando però una particolare attenzione alla verifica della portata dell'utilizzo dei *social network* in ottica sindacale.

Prendendo le mosse dalla considerazione dell'impresa digitale, quale soggetto centrale nel processo di trasformazione digitale dei modelli organizzativi, si passerà ad esaminare il rapporto tra sindacato e *social network*.

Si proporrà così una riflessione critica attorno alla tenuta dell'ipotesi ricostruttiva che ipotizza l'eventuale identificabilità nel *social network* di un soggetto capace di esercitare le funzioni tipiche di rappresentanza sindacale.

Il ragionamento incontrerà il proprio approdo nell'articolazione di alcune brevi considerazioni conclusive attorno alla nozione di interesse collettivo, al fenomeno sindacale nel suo insieme e, più in generale, al rapporto tra umanesimo e tecnica.

## 2. L'impresa digitale al centro della *digital transformation*

Le molteplici metamorfosi del lavoro al tempo della digitalizzazione suggeriscono di prendere le mosse, nel ragionamento che qui si propone, da una preliminare considerazione dello scenario organizzativo-produttivo di riferimento, nell'ambito del quale esse si contestualizzano.

Quello cui si assiste al tempo d'oggi è, infatti, un cambiamento strutturale che interessa l'idea stessa di impresa, rendendo protagonista la c.d. "impresa digitale", nel quadro di una vera e propria rivoluzione culturale d'insieme <sup>(1)</sup>.

L'intelligenza artificiale, la *blockchain*, il flusso di *big data*, quali principali fenomeni espressivi della *digital transformation*, che rappresenta la fondamentale cifra della contemporaneità su scala globale, delineano il profilo di un mercato e di un paradigma produttivo in radicale evoluzione <sup>(2)</sup>.

In tale *trend* metamorfologico, l'impresa si pone così al centro delle forze del cambiamento, in ciò ben rappresentando la propria connotazione di «attore principale del sistema economico», le cui «modificazioni sono l'espressione tipica del suo dinamismo, dell'innovazione organizzativa, della "distruzione creatrice" che secondo Schumpeter rappresenta il connotato fondante dell'agire imprenditoriale» <sup>(3)</sup>.

Ed è davvero una distruzione creatrice quella alla quale si assiste osservando le realtà produttive che, ovunque nel mondo, hanno abbracciato (o

---

<sup>(1)</sup> E. Prandelli – G. Verona, *La nuova impresa digitale*, Egea, Milano, 2018, 33: «Ciò che la digital transformation oggi impone è un vero e proprio cambiamento strategico, che in primis si declina su un piano culturale: a essere messa in discussione oggi è la stessa cultura del fare impresa, in un contesto sempre più demand e data-driven, potenziato dalle opportunità di utilizzo dell'intelligenza artificiale».

<sup>(2)</sup> L. De Biase, *Il lavoro del futuro*, Codice Edizioni, Torino, 2018, 16: «La trasformazione digitale, l'intelligenza artificiale e la robotica, l'automatizzazione e la riorganizzazione dei mercati e dei mestieri attraverso piattaforme che non solo competono sul mercato, ma addirittura lo creano, costituiscono un insieme di circostanze davvero dense di conseguenze».

<sup>(3)</sup> A. Perulli, *Modificazioni dell'impresa e rapporti di lavoro: spunti per una riflessione*, in A. Lyon Caen – A. Perulli, *Trasformazioni dell'impresa e rapporti di lavoro*, Cedam, Padova, 2004, 1 ss.

stanno iniziando ad abbracciare) la sfida della trasformazione digitale e della c.d. “quarta rivoluzione industriale” (4), con una predisposizione di apertura al cambiamento, che da tecnologico si fa sociale, economico e culturale nel suo insieme.

Si pensi al modello di fabbrica intelligente, “governata” e “animata” da soggetti inanimati – macchine, cose, robot – capaci di interagire tra loro proficuamente e autonomamente, senza il bisogno di una regia umana che li guidi e ne armonizzi l’operato.

Al riguardo, una plastica rappresentazione del fenomeno in parola è rinvenibile negli stabilimenti Amazon tecnologicamente più avanzati, in cui sono allestiti interi reparti – i cc.dd. *robotic floors* – gestiti solo ed esclusivamente da robot. È il c.d. *Internet of Things (IoT)* (5).

L’intelligenza umana si connette all’intelligenza artificiale, attraverso un incessante fluire di algoritmi di ultima generazione – *rectius*, di *machine learning* – capaci anche di compiere scelte autonomamente, grazie ad una matura valorizzazione dell’esperienza pregressa (6).

È dunque evidente come si assista ad un «cambio de escenario que sin retórica puede definirse como cambio de época» (7).

Quello che ha ormai preso forma è un inarrestabile cambiamento culturale davvero epocale, nel quale i modelli e i sistemi di riferimento che hanno sorretto il sistema produttivo globale per secoli sembrano (*rectius*, sono) ora messi in discussione, con un’apparente marginalizzazione di ciò che prima aveva, invece, un rilievo centrale.

Mutano i paradigmi imprenditoriali, l’idea di impresa e la stessa cultura organizzativa sperimenta il cambiamento: «nuovi modelli di trasformazione dell’impresa (l’industria 4.0) e dell’organizzazione del lavoro» (8).

---

(4) K. Schwab, *La quarta rivoluzione industriale*, Franco Angeli, Milano, 2016, *passim*.

(5) S. Greengard, *Internet delle cose*, Il Mulino, Bologna, 2015, 9: «L’Internet delle Cose connette l’intelligenza umana e delle macchine in modi nuovi, assolutamente importanti e a volte terrificanti. Capisce il senso del movimento nelle e fra le cose, comprese le persone, gli animali, i veicoli, le correnti d’aria, i virus, e tanto altro ancora. Riconosce rapporti e prevede modelli che sono fin troppo complessi da afferrare per l’intelletto e i sensi umani». Cfr. S. Za, *Internet of Things. Persone, organizzazioni e società 4.0*, LUISS University Press, Roma, 2018, 63 ss.

(6) E. Colás Neila, *Derechos fundamentales del trabajador en la era digital: una propuesta metodológica para su eficacia*, Editorial Bomarzo, Albacete, 2012, p. 42: «no es exagerado afirmar que asistimos a una nueva revolución tecnológica que, sin duda, se revela como un proceso de carácter estructural en nuestra sociedad».

(7) U. Romagnoli, *El Derecho del Trabajo en la era de la globalización*, *Revista de Derecho Social*, 2003, 24, 11 ss.

(8) B. Caruso, *Impresa, lavoro, diritto nella stagione del Jobs Act*, *GDLRI*, 2016, 2, 223.

Dinnanzi ad un simile scenario di insieme, anche l'interprete è chiamato ad aprirsi al cambiamento: la sostanziale riscrittura della partitura dei paradigmi organizzativi cui si assiste, suggerisce, infatti, di adottare un approccio interpretativo olistico e interdisciplinare, che agevoli la lettura sistematica dell'impatto che la *digital transformation* sta originando.

E invero, solamente attraverso il ricorso ad una proficua apertura alla "contaminazione" tra sfere del sapere tra loro diverse, pare possibile scomporre e ricomporre le tante sfaccettature del «diritto del lavoro della complessità»<sup>(9)</sup>.

Appare davvero ineludibile lo slancio verso l'interdisciplinarietà dell'approccio ermeneutico ai fenomeni che interessano l'impresa digitale, giacché, proprio con riferimento all'innovazione originata dalla *digital transformation*, è possibile cogliere in concreto la compenetrazione tra aspetti giuridici, sociali, tecnologici, umanistici<sup>(10)</sup>.

I profili applicativi dell'intelligenza artificiale *lato sensu* intesa, se considerati con riferimento ai modelli organizzativi della produzione, restituiscono l'immagine di un'impresa radicalmente mutata nella sua stessa fisionomia identitaria, resa oggi più flessibile, più autonoma e, quindi, economicamente più efficiente<sup>(11)</sup>.

### 3. Digitalizzazione e tendenze individualistiche

La *digital transformation*, con l'indiscusso protagonismo assunto dall'intelligenza artificiale e dalla *blockchain*, pone interrogativi prima inimmaginabili, anche con riferimento al ruolo e alle forme di espressione delle relazioni industriali.

Ci si interroga, in particolare, se a queste ultime possa ancora attribuirsi quella rilevanza e quella centralità che esse hanno tempo per tempo rivestito nell'esperienza novecentesca<sup>(12)</sup>.

---

<sup>(9)</sup> R. Del Punta, *Il "nuovo" giuslavorista*, DLM, 2016, 3, 498.

<sup>(10)</sup> A. Prencipe – F. Giorgino, *Umanesimo Digitale, il futuro è già arrivato*, in LUISS Open, open.luiss.it/2018/03/22/umanesimo-digitale-il-futuro-e-gia-arrivato, 2018, *passim*.

<sup>(11)</sup> Profetica pare la riflessione tempo addietro proposta da autorevole dottrina, B. Hepple, *Diritto del lavoro, disuguaglianza e commercio globale*, DLRI, 2003, 1, 27-48: «rivoluzionari mutamenti tecnologici hanno dato impulso ad una società di lavoro a rete che crea opportunità prima sconosciute per commercio ed investimenti».

<sup>(12)</sup> Sul punto, si veda l'interessante studio di B. Caruso, *Il sindacato tra funzioni e valori nella 'grande trasformazione'. L'innovazione sociale in sei tappe*, WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT, 2019, 394, *passim*.

E ciò per effetto del protagonismo che, nel contesto sopra descritto, ha via via sempre più assunto il modello individualistico della c.d. “*on-demand economy*”, fondato sulla frammentazione e sulla disintermediazione dei rapporti.

Al riguardo, paradigmatica è l'emersione di un «*universo di micro imprenditori senza impresa*»<sup>(13)</sup>, fortemente individualizzati e per così dire “slegati” da una dimensione collettiva d’insieme.

E invero, nel panorama dottrinale – non soltanto giuslavoristico, ma *inter alia* anche sociologico – è stato evidenziato come gli scenari innovativi del lavoro nel contesto della *gig economy*, l’avvento delle piattaforme digitali e il mutamento del modello lavorativo “classico”, incardinato attorno alla fattispecie socialtipica del lavoro subordinato, rechino con sé una significativa tendenza all’apparente marginalizzazione della dimensione collettiva del lavoro e delle relazioni industriali<sup>(14)</sup>.

Come ben evidenziato in dottrina, tale tendenza rappresenta il prodotto dell’assoluta centralità di internet, quale «mezzo di auto-rappresentazione del singolo ed espansione delle capacità individuali»: «L’ecosistema digitale, più di altri ambiti economico-sociali, ha manifestato una crescente indifferenza (per qualcuno, è addirittura insofferenza) verso il ruolo dei sindacati tradizionali e le organizzazioni di massa. Per un verso, le forti venature individualistiche del lavoro online – l’ideologia del lavoratore-impresa, lo stilema di successo del freelance e del selfemployed, l’esaltazione della logica meritocratica – giocano contro la costruzione di solidarietà ad ampio raggio. Per altro verso, la mancanza d’una forte identità professionale e la disomogeneità degli inquadramenti contrattuali ostacolano il coagulo d’una soggettività collettiva dei lavoratori digitali, mentre lo sviluppo del lavoro autonomo o semi-autonomo tramite il web restringe il classico perimetro d’azione del sindacalismo confederale»<sup>(15)</sup>.

---

<sup>(13)</sup> B. Caruso, *La rappresentanza delle organizzazioni di interessi tra disintermediazione e re-intermediazione*, in *WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT*, 2017, 326, 8.

<sup>(14)</sup> M. Carrieri, F. Pirro, *Relazioni industriali*, Egea, Milano, 2019, 145: «il sommovimento in atto sembra aumentare le incertezze e le domande di maggiore sicurezza che ne derivano. In questo modo si aprono spazi di regolazione potenzialmente ampi, se non più ampi che in precedenza, che dovranno essere gli attori, tanto collettivi che istituzionali, a riempire per indirizzare le trasformazioni economiche in direzioni socialmente più eque e accettabili. Anche nella sfera delle relazioni industriali le due parti sono sollecitate a cooperare per definire soluzioni più vantaggiose, tanto sotto il profilo della competitività economica, che sotto quello della sostenibilità sociale». Sempre sul versante sociologico, v. anche L. Caruso – A. Giorgi, *Capitalismo digitale e azione collettiva*, *QRS*, 2015, 3, 183 ss.

<sup>(15)</sup> P. Tullini, *L’economia digitale alla prova dell’interesse collettivo*, *LLI*, 2018, 1, 4.



#### 4. Dal *social network* sindacale al *social network* sindacato?

Orbene, fermo il quadro d'insieme sin qui tratteggiato, pare pienamente condivisibile la riflessione secondo la quale, vero è che oggi si registra «latente un bisogno di autonomia e libertà individuale nei digital workers ma non solo, che è genuinamente fondata e radicata nella modalità di organizzazione tecnologica del processo produttivo (come ci dice da tempo Adalberto Perulli)», ma tale esigenza, comunque, «non appare in assoluta contraddizione con il bisogno di tutela plurima e collettiva (...)»<sup>(16)</sup>.

Svolte dunque le considerazioni che precedono, con particolare riferimento all'«*esaltazione degli individualismi*»<sup>(17)</sup> che la rivoluzione digitale reca con sé, proprio alla luce del contesto sopra delineato, si considera ora più da vicino il nucleo della questione presentata nel titolo del presente contributo<sup>(18)</sup>.

Nel suo saggio intitolato “Social, relazioni industriali e (nuovi percorsi di) formazione della volontà collettiva”, Marco Marazza propone un'interessante riflessione, che culmina nella prospettazione di una previsione a tratti provocatoria, ma comunque dal sapore futuribile fortemente realistico: «non è neanche da escludere che i social si dimostrino in futuro capaci di dare vita a delle forme strutturate di rappresentanza degli interessi che possano essere qualificate come “sindacato” capovolgendosi, in tal caso, la prospettiva sin qui seguita. Giacché la comunicazione tramite social, in tale evenienza, vedrebbe come interlocutore del datore di lavoro non più una comunità o un gruppo connesso a una piattaforma digitale, ed alternativo al sindacato, ma un soggetto portatore, in modo strutturale, di un vero e proprio interesse collettivo»<sup>(19)</sup>.

Può immaginarsi un futuro – eventualmente neppure troppo remoto – nel quale il *social network* diventi esso stesso sindacato, mutando così il proprio “status”, da strumento digitale per l'esercizio della rappresentanza sindacale a soggetto esso stesso rappresentativo di interessi collettivi?

---

<sup>(16)</sup> B. Caruso, *Il sindacato tra funzioni e valori nella 'grande trasformazione'. L'innovazione sociale in sei tappe*, cit., 8.

<sup>(17)</sup> M. Marazza, *Social, relazioni industriali e (nuovi percorsi di) formazione della volontà collettiva*, RIDL, 2019, 1, 77.

<sup>(18)</sup> E. Fameli, *La rilevanza giuslavoristica dei social network, tra diritti dei lavoratori e prerogative datoriali di controllo*, Riv. It. Informatica e Diritto, 2019, 1, 5 ss.

<sup>(19)</sup> M. Marazza, *op. cit.*, 77.



L'ipotesi è certamente difficile da concepire come concretamente prospettabile, ma merita di essere considerata con attenzione, procedendo per gradi.

Come si è detto, nel contesto contemporaneo altamente tecnologico, lo scenario del mondo del lavoro risulta intrinsecamente pervaso da una frammentazione individualistica che pare favorire la diretta relazione tra datore di lavoro e lavoratore, rimodulando così il concreto atteggiarsi del rapporto tra interessi contrastanti.

Nel determinare la traiettoria di tale tendenza, innegabile è la centralità rivestita dai *social network* che, nel contesto contemporaneo, pervadono le singole esistenze, in una rete capace di aggregare milioni di *account*, senza però favorire necessariamente la socializzazione tra le persone che “abitano” gli *account* medesimi.

E così, anche le stesse modalità di espressione del conflitto collettivo risultano soggette ad un processo di radicale trasformazione, che ne muta forme, linguaggi e luoghi di manifestazione: «da vettore delle comunicazioni aziendali e delle rappresentanze sindacali titolari dei diritti del titolo III, St. lav., il web si trasforma in “luogo” del conflitto collettivo, mettendo a disposizione dell'autotutela degli interessi professionali spazi diversi e ulteriori rispetto a quelli originari»<sup>(20)</sup>.

Certamente, non v'è dubbio che internet, in specie nella sua declinazione *social*, ben si presti a fungere da amplificatore del consenso o del dissenso, presentandosi come luogo largo e inclusivo di condivisione, scambio e interazione tra utenti-lavoratori.

E così, le nuove tecnologie digitali si pongono anche «come potenziale strumento per affinare e potenziare la capacità di azione, aggregazione, organizzazione informazione e comunicazione, degli stessi sindacati tradizionali: ciò attraverso i social media groups, i forum tematici, le comunità on line di lavoratori dispersi nel territorio, ecc.»<sup>(21)</sup>.

---

<sup>(20)</sup> A. Rota, *Il web come luogo e veicolo del conflitto collettivo: nuove frontiere della lotta sindacale*, in P. Tullini, *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli, Torino, 2017, 197: «Nell'era della digitalizzazione, anche il conflitto collettivo si sottopone a profonde trasformazioni, delineando nuove frontiere per le proteste dei lavoratori e dei datori di lavoro. Alle tradizionali forme di rivendicazione si vanno ad aggiungere cortei telematici, scioperi informatici e più in generale mobilitazioni che non di rado finiscono per coinvolgere la collettività attraverso social network, blog e piattaforme di condivisione».

<sup>(21)</sup> B. Caruso, *Il sindacato tra funzioni e valori nella 'grande trasformazione'. L'innovazione sociale in sei tappe*, cit., 35.

Pagine, profili e gruppi diventano quindi i nuovi spazi in cui il conflitto sindacale può esprimersi, in maniera amplificata, continuativa e semplificata, anche direttamente attraverso lo *story-telling*, immediato e non mediato, di esperienze, l'espressione di opinioni e posizioni che, mediante i commenti e le condivisioni (da intendersi qui in senso tecnico-informatico), possono suscitare dibattiti anche accesi (22).

È del resto innegabile che l'utilizzo di strumenti digitali rappresenti oggi, a tutti i livelli, una via ormai imprescindibile nell'organizzazione del lavoro e nell'interazione tra lavoratori e tra lavoratori e datori di lavoro: si pensi, a mero titolo esemplificativo, alle *chat* aziendali o alle piattaforme interattive di condivisione di contenuti e documenti.

Parimenti innegabile è, però, che il profilo di interesse, ai fini che qui occupano, non è da rinvenire tanto nello strumento in sé, quanto piuttosto nell'utilizzo che dello stesso può essere realizzato nel contesto aziendale.

Il *social network* si presta invero a rappresentare un agevole veicolo, funzionale al rapido – se non immediato – conseguimento di un'eterogenea congerie di risultati: si pensi al trasferimento *tout-court* di informazioni anche «*in materie di interesse sindacale e del lavoro*» (art. 21, l. n. 300/1970), come anche all'esercizio di una forma di pressione e condizionamento sull'operato degli attori negoziali coinvolti in una trattativa sindacale, ovvero al condizionamento di una consultazione referendaria, o ancora al coinvolgimento attivo degli iscritti (ma anche di *followers* in generale) nell'ambito di una trattativa o di un tavolo di confronto, non già a posteriori, bensì in modalità *live*, in diretta, in tempo reale.

E in un certo qual modo proprio il “tempo” dei *social*, per così dire *instant and immediate*, rappresenta il nucleo fondativo dell'utilità di tale innovativo canale: il *social network* diviene così «*efficace tecnica di consolidamento o acquisizione del consenso*» (23).

Alla luce delle considerazioni appena svolte, l'uso dei *social network* (anche) a fini sindacali ben si presta ad essere osservato attraverso un prisma che ne scomponga i profili problematici.

Come si è detto, infatti, esso può essere considerato quale emblematica raffigurazione dell'impatto della *digital transformation* sugli equilibri della rappresentanza, sul sistema di relazioni industriali, nonché sulle dinamiche

---

(22) Si veda sul punto l'interessante riflessione attorno alla “*Smart Union*”, sviluppata da M. Bentivogli, *Abbiamo rovinato l'Italia? Perché non si può fare a meno del sindacato*, Castelvecchi, Roma, 2017, 183 ss.

(23) M. Marazza, *op. cit.*, 62.

proprie del processo di formazione della volontà collettiva, con riferimento al quale ci si interroga attorno alla possibilità di immaginare nuovi percorsi e nuove traiettorie.

E proprio con riferimento a quest'ultima dimensione, per così dire pratico-applicativa, non può tacersi che se, da un lato, è innegabile che i *social network* ben si prestano a costituire un efficace strumento di amplificazione e potenziamento della capacità di mobilitazione del sindacato, dall'altro lato, non v'è dubbio che essi possano rappresentare anche il catalizzatore per l'emersione di "luoghi" paralleli, alternativi al sindacato.

Il *social network*, in quanto luogo virtuale (*rectius*, "non luogo") di aggregazione, presenta invero il carattere di una maggiore incisività, pervasività ed efficacia nel favorire le dinamiche di formazione della volontà collettiva (che, in realtà, a ben vedere, pare più sommativa di volontà individuali, che sintesi tra le stesse).

È, del resto, innegabile che, in un contesto contrassegnato da un'elevatissima compenetrazione tra le dimensioni *online* ed *offline* dell'esistenza digitale, nell'ambito del contesto lavorativo, l'immediatezza offerta dalle reti sociali presenta numerosi vantaggi, amplificando così anche la percezione delle criticità del sindacato (24).

L'immediatezza e la facilità con le quali è possibile scambiare e condividere dati, informazioni e notizie attinenti alla dimensione sindacale e del lavoro, interagire e alimentare il confronto dialettico rendono il *social network* strumento spontaneo di pressione sul datore di lavoro, forte della trasparenza, della visibilità all'esterno e quindi dell'incidenza psicologica agli occhi del consumatore/dell'opinione pubblica, anzitutto in termini reputazionali.

In ciò, ben si coglie come l'assenza di filtri e (spesso) di controlli sui contenuti, che si registra a tratto generale tra i *social network*, contribuisce ad alimentare quella disintermediazione, che favorisce il protagonismo dell'individuo nel dar voce e rappresentanza a temi di rilevanza collettiva (25).

---

(24) Z. Baumann, *La vita tra reale e virtuale*, Egea, Milano, 2014, 29: «Oggi viviamo simultaneamente in due mondi paralleli ma differenti. Uno è creato dalla tecnologia online, che ci permette di trascorrere ore di fronte a un pezzo di materiale trasparente, uno schermo che ci interfaccia con Internet. Dall'altra parte abbiamo comunque una vita ordinaria, quella normale. L'altra metà della nostra giornata cosciente la passiamo nel mondo che, in opposizione al termine "online", è stato definito "offline"».

(25) M. Marazza, *op. cit.*, 65: «luogo di esaltazione di una lettura tendenzialmente individualistica dei problemi del lavoro o, comunque, luogo di coagulazione di interessi collettivi, talvolta molto specifici, più o meno occasionali, comunque alternativi rispetto a quelli tradizionali».

Si pone allora con forza il tema della capacità del *social network* di porsi come strumento capace di «favorire la costituzione e la progressiva diffusione di autonomi centri e/o gruppi di opinione e azione, più o meno popolosi, più o meno aperti, in ogni caso paralleli rispetto a quelli animati dai tradizionali centri di rappresentanza e, talvolta, anche pronti ad interloquire con l'azienda con proprie istanze e rivendicazioni» (26).

Certamente molteplici sono i rischi, diretti e indiretti, che un diffuso utilizzo dei *social network* a fini e in ambito sindacale è in grado di originare.

Si pensi, sul punto, al tema delle esondazioni verbali a mezzo *social* e, quindi alla questione del temperamento tra l'esercizio del diritto di critica sindacale e l'obbligo di fedeltà (27).

Ma ciò che in questa sede preme considerare, sia pur brevemente, è un rischio ulteriore e, in un certo qual modo, più “sostanzioso”, che attiene alla dimensione più “intima” del *social network*, coinvolgendo il suo stesso “meccanismo” fondativo: l'algoritmo e, in termini più generali, l'intelligenza artificiale.

Si intende, cioè, ragionare attorno alla possibile automatizzazione dei processi di formazione della volontà collettiva esplorando, quindi l'eventuale possibilità di riconoscere nel *social network* (*rectius*, nell'algoritmo che consente il suo stesso funzionamento) il profilo identitario di un “sindacato digitale”.

Del resto, guardando alle dinamiche che consentono il funzionamento dell'impresa digitale, è ormai frequente riscontrare l'integrazione nei processi decisionali aziendali di algoritmi di ultima generazione, i cc.dd. algoritmi di *machine learning*, capaci (semplificando) di auto-apprendere dall'insieme di *big data* che processano (28).

Ecco dunque il punto nevralgico della questione: la capacità decisionale e di discernimento dell'algoritmo, con la conseguente possibilità di riscontrare la presenza, nel concreto funzionamento dei processi organizzativi, di decisioni “robotiche” o “algoritmiche” (29).

---

(26) *Ivi*, 64.

(27) Sia, sul punto, consentito il rinvio a S. Bini, *Offese reali in contesti virtuali: social network e limiti al diritto di critica*, RGL, 2018, 4, 477-484. Cfr., *inter alia*, Cass. 27 aprile 2018, n. 10280; Cass. 10 settembre 2018, n. 21965; Trib. Parma, 7 gennaio 2019; Trib. Bari, 4 marzo 2017.

(28) J. Kaplan, *Intelligenza artificiale. Guida al prossimo futuro*, LUISS University Press, Roma, 2016, 50.

(29) M. Faioli, *Mansioni e macchina intelligente*, Giappichelli, Torino, 2018, 195: «da macchina intelligente, nei luoghi di lavoro, può anche decidere. Cioè, ci sono decisioni robotiche o algoritmiche che, nei luoghi di lavoro, sono manifestazione di un modo di organizzare il lavoro e, dunque, di realizzare quanto disposto dall'art. 2103 c.c.».

Come affermato da Klaus Schwab, l'intelligenza artificiale, attraverso l'utilizzo e lo sviluppo di algoritmi "capaci di auto-apprendere", «può trarre le informazioni necessarie da situazioni già avvenute per automatizzare processi decisionali complessi, in modo da facilitarli, velocizzarli e permettere di giungere a soluzioni concrete basate su dati ed esperienze precedenti»<sup>(30)</sup>.

Ebbene, proprio i dati e le esperienze precedenti rappresentano la fondamentale fonte di informazioni, che consente all'algoritmo sotteso al funzionamento del *social network*, di selezionare i contenuti più "adatti" all'utente, in quanto considerati in linea con le sue opinioni, le sue idee e le sue preferenze, così come dedotte dall'analisi di precedenti "tracce": *like*, condivisioni, *hashtag*, reazioni, interazioni, etc.<sup>(31)</sup>.

In altri termini, può ben dirsi che è l'intelligenza artificiale che sorregge il funzionamento del *social network*, ad assumere delle decisioni, in merito alle scelte da compiere circa i contenuti da presentare ad un determinato utente.

Così, quest'ultimo sarà di conseguenza accompagnato, guidato e orientato nel processo di formazione e/o rafforzamento delle sue convinzioni e, quindi in generale, della sua volontà individuale.

Uno scenario, questo, assolutamente *disruptive*, ma al contempo straordinariamente concreto e attuale, se si pensa – oltretutto alla realtà empirica – alla recente introduzione, in ambito europeo, di un'apposita disposizione normativa in materia di "Processo decisionale automatizzato"<sup>(32)</sup>.

Ebbene, anche nell'ambito dei *social network*, l'algoritmo è in grado di assumere decisioni, semplicemente attraverso lo "studio" delle preferenze espresse dal singolo utente attraverso i "like" o le "reazioni" ai singoli *post*, dal tempo di visualizzazione dei *post* medesimi, dal numero di condivisioni di determinati contenuti, etc.

---

<sup>(30)</sup> K. Schwab, *op. cit.*, 180.

<sup>(31)</sup> Cfr. M. Forlivesi, *Il controllo della vita del lavoratore attraverso i social network*, in P. Tullini, *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli, Torino, 2017, 40 ss.

<sup>(32)</sup> Sul punto, sia consentito il rinvio a S. Bini, *Blockchain. Opportunità e sfide per il diritto del lavoro digitale*, in A. Nuzzo, *Blockchain e autonomia privata. Fondamenti giuridici*, LUISS University Press, Roma, 2019, 207: «Del resto, che gli algoritmi siano in grado di assumere decisioni autonomamente è confermato, oltretutto (come detto) dalla pratica, anche in punto di diritto dalla previsione, di cui all'art. 22 del Regolamento (UE) n. 2016/679, il General Data Protection Regulation (GDPR), recentemente entrato in vigore nei Paesi dell'Unione, che ha disciplinato in materia di privacy il c.d. "processo decisionale automatizzato". A tenore di tale disposizione: «L'interessato ha il diritto di non essere sottoposto a una decisione basata unicamente sul trattamento automatizzato, compresa la profilazione, che produca effetti giuridici che lo riguardano o che incida in modo analogo significativamente sulla sua persona».

L'algoritmo osserva le preferenze dell'utente e, al contempo, orienta le sue stesse determinazioni, sollecitando la sua attenzione attorno a determinate tematiche che "sa" essere più consone ai suoi orientamenti ed evitando la visualizzazione di contenuti in ambiti a lei/lui non familiari.

Ecco, dunque, come il *social network*, compiendo uno studio delle singole volontà individuali e, a valle, una scelta, una selezione – come detto, automatizzata – circa i contenuti, e quindi, gli interessi in un certo qual modo meritevoli di diffusione e amplificazione, risulta capace di orientare le volontà e gli interessi dei singoli, alimentando così la formazione di una volontà e di un interesse collettivo.

E quindi, un simile scenario sollecita una riflessione attorno al concreto atteggiarsi del rapporto tra interessi contrastanti, in un contesto altamente digitale, provando a misurarsi con l'interrogativo sopra considerato. Può, cioè, riconoscersi nel *social network* il profilo identitario di un'organizzazione (anche solo astrattamente) idonea ad essere rappresentativa di interessi collettivi?

La domanda ha, come sopra accennato, il sapore della provocazione, ma pare coerente con gli effetti prodotti dall'esaltazione della disintermediazione oggi riscontrabile nella realtà.

La frammentazione individualistica che la trasformazione digitale reca con sé, mettendo (quasi) in discussione la stessa attualità della «*polarità irriducibile*» costituita dal binomio individuo-società<sup>(33)</sup>, sollecita in ambito sindacale un ritorno all'essenza stessa dell'interesse collettivo.

E invero, intendendosi per quest'ultimo la «sintesi e non [la, n.d.r.] somma di interessi individuali, da questi ultimi non solo quantitativamente, ma anche qualitativamente, distinto e, come tale, riferibile ai singoli soltanto *uti universi*»<sup>(34)</sup>, ad avviso di chi scrive, l'ipotesi ricostruttiva attorno alla quale qui si ragiona desta perplessità.

Proprio attorno alla nozione di interesse collettivo, infatti, il *social network* sconta l'incapacità di fare "sintesi" di interessi individuali, limitandosi a fare "somma" degli stessi, nel quadro di un governo della disintermediazione che, di fatto, realizza la negazione della dimensione organizzata dell'interesse collettivo<sup>(35)</sup>.

---

<sup>(33)</sup> M. Magatti, *Individuo e società: una polarità irriducibile*, in M. Carvelli – G. Sapelli, *Metropolis: dai social media all'intelligenza artificiale*, Libreriauniversitaria.it, Padova, 2019, 85.

<sup>(34)</sup> M. Persiani, *Diritto sindacale*, Cedam, Padova, 2016, 23.

<sup>(35)</sup> P. Tullini, *L'economia digitale alla prova dell'interesse collettivo*, cit., 8: «Detto altrimenti, la sintesi collettiva degli interessi del lavoro non è un a priori concettuale, e non è indipendente dall'esperienza reale o dai meccanismi istituzionali che la promuovono».



## 5. Riflessioni conclusive

Tirando le fila delle riflessioni sin qui proposte, merita svolgere alcune brevi considerazioni di sintesi.

Il quadro prospettato pone con evidenza numerosi interrogativi, anzitutto con riferimento alla natura e alla funzione del sindacato nel contesto digitale contemporaneo.

Al riguardo, di fronte alla possibilità – per ora astratta, ma futuribilmente concreta – che sia un algoritmo ad assumere il ruolo di rappresentanza di interessi collettivi, occorre domandarsi se il modello di rappresentanza di stampo novecentesco possa ancora presentarsi quale efficace e adeguata risposta alle esigenze che lo scenario contemporaneo richiede.

Come autorevolmente posto in luce in dottrina, infatti, specialmente i rapporti di lavoro “nuovi”, caratterizzati da un’elevata individualizzazione, «generano, a ridosso di una oggettiva disintermediazione del tradizionale rapporto di lavoro subordinato, nuove domande di rappresentanza e mediazione collettiva, allo stato inevase dalla rappresentanza sindacale, per così dire, di vecchio tipo»<sup>(36)</sup>.

Ad ogni modo, più che condivisibile pare il pensiero di Susanna Camusso, quando afferma che «sono cambiate le parole, l’organizzazione del lavoro, il contesto economico e sociale, ma il sindacato è e resta lo strumento che consente di tutelare e migliorare le proprie condizioni di lavoro e di vita»<sup>(37)</sup>.

E infatti, se è vero, come è vero, che la digitalizzazione – e *in primis* i *social network*, oggetto di considerazione nel presente contributo – ha originato cambiamenti dirompenti anche nelle forme e nei luoghi di esercizio della rappresentanza e del conflitto collettivi, è altrettanto vero che il sindacato, inteso nella sua accezione classica, non può che restare l’unico soggetto capace

---

<sup>(36)</sup> B. Caruso, *La rappresentanza delle organizzazioni di interessi tra disintermediazione e re-intermediazione*, cit., 7-8. Cfr. P. Tullini, *L’economia digitale alla prova dell’interesse collettivo*, cit., *passim*.

<sup>(37)</sup> S. Camusso, *Dieci domande sul futuro del sindacato*, in M. Franchi, *Il sindacato al tempo della crisi. Analisi e proposte per un cambiamento necessario*, Ediesse, Roma, 2015, 81. Aggiunge l’Autrice: «Oggi come allora il sindacato è la casa dei lavoratori, una comunità che s’incontra nelle sue sedi parla dei propri problemi lavorativi, si confronta, solidarizza. Il sindacato è anche lo strumento di rappresentanza dei lavoratori, il luogo dove tante individualità, condividendo e sostenendosi a vicenda, diventano una forza di cambiamento e di miglioramento delle proprie condizioni. (...) È stato, e lo è ancora, il luogo di emancipazione e di conoscenza per migliaia di persone che, pur venendo da esperienze e culture diverse, trovano in esso una comunità pronta ad aiutarle».



di esprimere la sintesi degli interessi individuali e, quindi, di rappresentare l'interesse collettivo dei lavoratori.

Ciononostante, non può sottovalutarsi «l'effetto dirompente prodotto dalla spinta progressiva alla frammentazione e all'individualizzazione degli interessi nelle economie moderne. Fenomeno che scaturisce dal declino dei presupposti storico, sociali e antropologici su cui la organizzazione sindacale ha costruito le proprie basi: il senso di appartenenza alla categoria, la coalizione e la lotta di classe. Gli interessi individuali si prestano sempre meno ad essere sintetizzati e accorpati in una dimensione “collettiva” e, dall'altra parte, assistiamo alla difficoltà dei sindacati di stare al passo con il cambiamento d'epoca e di farsi tempestivamente interpreti dei nuovi bisogni dei lavoratori più deboli» (38).

Ebbene, per far fronte a tali criticità, necessario pare ad avviso di chi scrive intraprendere un cammino di apertura al dialogo tra discipline che sposi convintamente la proficuità di una reciproca contaminazione tra i saperi, nell'ottica di affrontare (e auspicabilmente superare) le ragioni della crisi di rappresentanza/rappresentatività, che segna i corpi intermedi ai tempi dei *social network*.

Affinché tale apertura possa risultare proficua, non può però prescindere anzitutto da una rivalutazione della «intrinseca e profonda umanità della tecnica, la quale non sta più, per così dire, di fronte o contro a noi, ma dentro noi stessi, dentro il mondo fatto dagli uomini» (39).

Occorre cioè rivedere il rapporto tra “umanesimo” e “tecnica” e, nel segno dell’“umanesimo digitale” (40), superare l'approccio antitetico che ha storicamente informato tale relazione, favorendo il bilanciamento tra la riscoperta della centralità della persona (anzitutto nella sua dimensione collettiva) e lo sviluppo sostenibile della digitalizzazione.

Solo attraverso tale nuovo approccio alla *digital transformation*, potrà infatti affrontarsi proficuamente il tema dell'utilizzo degli strumenti digitali a fini sindacali, arginando le spinte individualistiche che pervadono la società contemporanea e, anzi, favorendo «la rigenerazione dell'idea di agire comune,

---

(38) S. Ciucciovino, *Analisi e proposte sul diritto del lavoro nel tempo di Industria 4.0 Le nuove questioni di regolazione del lavoro nell'industria 4.0 e nella gig economy: un problem framework per la riflessione*, DRI, 2018, 4, 1043 ss.

(39) N. Irti, *Umanesimo e tecnica*, in Id., *L'uso giuridico della natura*, Laterza, Roma – Bari, 2013, 71. Aggiunge l'Autore: «Il diritto, se è veramente diritto, è dunque armato e capace di imporsi alle volontà riluttanti, assume la tecnica, ossia le sue concrete determinazioni, come materia regolata».

(40) A. Prencipe – F. Giorgino, *op. cit.*, *passim*.

di condivisione»<sup>(41)</sup>, indispensabile per l'efficace tutela dell'interesse collettivo dei lavoratori.

## Bibliografia

- Baumann Z., *La vita tra reale e virtuale*, Egea, Milano, 2014.
- Bentivogli M., *Abbiamo rovinato l'Italia? Perché non si può fare a meno del sindacato*, Castelvecchi, Roma, 2017.
- Bini S., *Blockchain. Opportunità e sfide per il diritto del lavoro digitale*, in A. Nuzzo, *Blockchain e autonomia privata. Fondamenti giuridici*, LUISS University Press, Roma, 2019, 201 ss.
- Bini S., *Offese reali in contesti virtuali: social network e limiti al diritto di critica*, in *RGL*, 2018, 4, 477 ss.
- Camusso S., *Dieci domande sul futuro del sindacato*, in M. Franchi, *Il sindacato al tempo della crisi. Analisi e proposte per un cambiamento necessario*, Ediesse, Roma, 2015, 81 ss.
- Carrieri M., Pirro F., *Relazioni industriali*, Egea, Milano, 2019.
- Caruso B., *Il sindacato tra funzioni e valori nella 'grande trasformazione'. L'innovazione sociale in sei tappe*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT*, n. 394/2019.
- Caruso B., *La rappresentanza delle organizzazioni di interessi tra disintermediazione e re-intermediazione*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT*, n. 326/2017.
- Caruso B., *Impresa, lavoro, diritto nella stagione del Jobs Act*, in *DLRI*, 2016, 2, 223 ss.
- Caruso L., Giorgi A., *Capitalismo digitale e azione collettiva*, in *QRS*, 2015, 3, 183 ss.
- Ciucciovino S., *Analisi e proposte sul diritto del lavoro nel tempo di Industria 4.0 Le nuove questioni di regolazione del lavoro nell'industria 4.0 e nella gig economy: un problem framework per la riflessione*, in *DRI*, 2018, 4, 1043 ss.
- Colás Neila E., *Derechos fundamentales del trabajador en la era digital: una propuesta metodológica para su eficacia*, Editorial Bomarzo, Albacete, 2012.
- Crouch C., *Se il lavoro si fa gig*, Il Mulino, Bologna, 2019.
- De Biase L., *Il lavoro del futuro*, Codice Edizioni, Torino, 2018.
- Del Punta R., *Social Media and Workers' Rights: What is at Stake?*, in *IJCLLR*, 2019, 1, 79 ss.
- Del Punta R., *Il "nuovo" giuslavorista*, in *DLM*, 2016, 3, 498 ss.
- Engblom S., *Una prospettiva sindacale su digitalizzazione e Gig Economy*, in *RGL*, 2017, 1, 357 ss.
- Faioli M., *Mansioni e macchina intelligente*, Giappichelli, Torino, 2018.
- Fameli E., *La rilevanza giuslavoristica dei social network, tra diritti dei lavoratori e prerogative datoriali di controllo*, in *RIDL*, 2019, 1, 5 ss.
- Forlivesi M., *Il controllo della vita del lavoratore attraverso i social network*, in P. Tullini, *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli, Torino, 2017, 37 ss.
- Forlivesi M., *Interessi collettivi e rappresentanza dei lavoratori del web*, in P. Tullini, *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli, Torino, 2017, 179 ss.
- Forlivesi M., *La sfida della rappresentanza sindacale dei lavoratori 2.0*, in *DRI*, 2016, 3, 664 ss.
- Greengard S., *Internet delle cose*, Il Mulino, Bologna, 2015.
- Heppele B., *Diritto del lavoro, disuguaglianza e commercio globale*, in *DLRI*, 2003, 1, 27 ss.

---

<sup>(41)</sup> S. Ciucciovino, *op. cit.*, 1043 ss.

- Irti N., *Umanesimo e tecnica*, in Id., *L'uso giuridico della natura*, Laterza, Roma – Bari, 2013, 71 ss.
- Kaplan J., *Intelligenza artificiale. Guida al prossimo futuro*, LUISS University Press, Roma, 2016.
- Lassandari A., *La tutela collettiva del lavoro nelle piattaforme digitali: gli inizi di un percorso difficile*, in *LLI*, 2018, 1, 1 ss.
- Lassandari A., *Problemi di rappresentanza e tutela collettiva dei lavoratori che utilizzano tecnologie digitali*, in *QRGL*, 2017, 2, 59 ss.
- Magatti M., *Individuo e società: una polarità irriducibile*, in M. Carvelli – G. Sapelli, *Metropolis: dai social media all'intelligenza artificiale*, Libreriauniversitaria.it, Padova, 2019, p. 85 e ss.
- Marazza M., *Social, relazioni industriali e (nuovi percorsi di) formazione della volontà collettiva*, in *RIDL*, 2019, 1, 57 ss.
- Martelloni F., *Individuale e collettivo: quando i diritti dei lavoratori digitali corrono su due ruote*, in *LLI*, 2018, 1, 1 ss.
- Persiani M., *Diritto sindacale*, Cedam, Padova, 2016.
- Perulli A., *Le nuove frontiere del diritto del lavoro*, in *RGL*, 2016, 1, 11 ss.
- Perulli A., *Modificazioni dell'impresa e rapporti di lavoro: spunti per una riflessione*, in A. Lyon Caen – A. Perulli, *Trasformazioni dell'impresa e rapporti di lavoro*, Cedam, Padova, 2004, 1 ss.
- Prandelli E. – Verona G., *La nuova impresa digitale*, Egea, Milano, 2018.
- Prencipe A. – Giorgino F., *Umanesimo Digitale, il futuro è già arrivato*, in *LUISS Open*, [open.luiss.it/2018/03/22/umanesimo-digitale-il-futuro-e-gia-arrivato](http://open.luiss.it/2018/03/22/umanesimo-digitale-il-futuro-e-gia-arrivato), 2018.
- Recchia G.A., *Alone in the crowd? La rappresentanza e l'azione collettiva ai tempi della Sharing Economy*, in *RGL*, 2018, 1, 144 ss.
- Romagnoli U., *El Derecho del Trabajo en la era de la globalización*, in *Rev. Derecho Social*, 2003, 24, 11 ss.
- Rota A., *La acción sindical en la sociedad altamente tecnológica. Una reflexión sobre el contexto italiano*, in *Rev. Trabajo y Seguridad Social*, 2018, 420, 77 ss.
- Rota A., *Il web come luogo e veicolo del conflitto collettivo: nuove frontiere della lotta sindacale*, in P. Tullini, *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli, Torino, 2017, 197 ss.
- Schwab K., *La quarta rivoluzione industriale*, Franco Angeli, Milano, 2016.
- Tullini P., *L'economia digitale alla prova dell'interesse collettivo*, in *LLI*, 2018, 1, 1 ss.
- Tullini P., *Web e lavoro. Profili identitari e di tutela*, Giappichelli, Torino, 2017.
- Za S., *Internet of Things. Persone, organizzazioni e società 4.0*, LUISS University Press, Roma, 2018.