



LaBoUR & Law Issues
Rights | Identity | Rules | Equality

Social media e relazioni industriali

MARCO RENDINA

ASSTEL - Lavoro e Relazioni Industriali

vol. 5, no. 2, 2019

ISSN: 2421-2695



Social media e relazioni industriali

MARCO RENDINA

ASSTEL - Responsabile Lavoro e Relazioni industriali
marco.rendina@asstel.it

ABSTRACT

What impact the *social media* instruments are having on industrial relationships and, in particular, on collective bargaining? This subject, despite the widespread use of such instruments, is only partially investigated.

The theme is here observed from the point of view of an Industrial Relations' operator, by trying to grasp some trends from the experience, in discontinuity with respect to the traditional schemes of the bargaining, which seem to be linked to the pervasive confirmation of new mass communication tools. The most evident aspects are the simplification of language, the focus of trade union negotiations on immediately perceptible issues as responding to the needs of workers, and the progressive disappearance of the "liturgical" aspects of the negotiations.

In addition, a substantial lack of regulation about the use of social media in the framework of the industrial relationships is highlighted.

Keywords: social network; collective bargaining; Trade Union negotiations; industrial relationship.

Social media e relazioni industriali

SOMMARIO: 1. Introduzione. – 2. Verso una semplificazione del linguaggio. – 3. Nuove modalità di gestione della trattativa sindacale. – 4. Le regole, un tema aperto.

1. Introduzione

L'interazione tra gli strumenti “social” e le relazioni industriali è un fenomeno che può essere indagato sotto molteplici sfaccettature e di cui forse non cogliamo ancora appieno tutte le potenzialità.

Ritengo che non si possa negare che il diffondersi di strumenti di comunicazione elettronica che consentono all'utente di condividere i propri contenuti - immagini, testi, file audio, video - (social media) e delle reti social costituite da utenti che condividono interessi (social network) possa avere un influsso sulle relazioni industriali e, in particolare, sulla negoziazione collettiva, così come su ogni altro aspetto della nostra vita di relazione.

I social sono uno strumento di comunicazione e, come tali, per definizione neutrali. E' dal loro utilizzo che possono nascere opportunità da cogliere ovvero insidie da governare.

2. Verso una semplificazione del linguaggio

Il primo aspetto che viene in evidenza è legato alla facilità di diffusione delle informazioni, resa possibile dagli strumenti social, che permettono ad una platea sempre più ampia di soggetti interessati di partecipare quasi “in diretta” allo svolgersi della trattativa sindacale.

Sempre più di frequente mi è capitato di osservare che quando nelle trattative vengono utilizzati materiali a supporto della trattazione dei temi oggetto di trattativa e molti dei presenti riprendono o fotografano i documenti proiettati per essere diffusi a chi, metaforicamente, è fuori dalla porta.

Viene progressivamente meno, in tal modo, quella sorta di liturgia e mistero che tradizionalmente hanno avvolto le fasi cruciali della trattativa sindacale e, segnatamente, quelle, di norma più intense, che precedono il successo ovvero il fallimento della trattativa, fatte di giornate e notti passate al tavolo.

Non è detto che ciò sia necessariamente un male.

Infatti, proprio la necessità di scongiurare il rischio che l'informazione possa essere mal interpretata, o, peggio, manipolata, costituisce uno stimolo per le parti ad adottare un linguaggio sempre più chiaro, ciò per rendere immediatamente comprensibili e fruibili le ragioni di scambio che sottostanno ad ogni trattativa sindacale.

E' chiaro che la semplificazione del linguaggio non porta necessariamente ad una semplificazione dei problemi. Il rinnovo di un Contratto collettivo nazionale che influisce sulle condizioni di vita e di lavoro di una moltitudine di lavoratori e che può mettere in gioco la sostenibilità industriale di un settore o di una intera filiera produttiva non potrà mai essere gestito solo con una buona comunicazione.

E' però vero che una comunicazione ben gestita può aiutare, attraverso il coinvolgimento degli interessati, ad accelerare il raggiungimento delle mediazioni che sono e restano il cuore di un accordo sindacale.

Ciò è tanto più vero nella fase storica che stiamo attraversando, caratterizzata da una profonda trasformazione del lavoro sotto la spinta della digitalizzazione e della pressione competitiva che obbligano le aziende che vogliono affermarsi sul mercato ad adottare modelli produttivi sempre più innovativi, con riflessi importanti sull'organizzazione del lavoro.

Le relazioni industriali possono giocare un ruolo decisivo nell'accompagnare i processi di trasformazione perché sono le parti sociali che possono comprendere in profondità le esigenze di imprese e lavoratori e trovare i punti di equilibrio e le soluzioni necessarie. Sia a livello di contratto nazionale, sia a livello aziendale.

Ma perché le parti sociali possano esercitare questo ruolo è necessario un forte investimento culturale per rendere comprensibili le condizioni di contesto entro le quali si sviluppa il confronto sindacale opera e i social media/network con la loro capacità di diffusione capillare possono essere lo strumento per facilitarne la comprensione.

3. Nuove modalità di gestione della trattativa sindacale

Un secondo aspetto riguarda la gestione della trattativa che, per essere resa fruibile e comprensibile deve focalizzarsi su problemi concreti immediatamente percepiti e comunicati come tali.

Il confronto dovrà, poi, svolgersi, in modo essenziale e senza tatticismi, e tono e durata devono essere chiari e non inutilmente dilazionati.

Anche il prodotto della contrattazione dovrà essere sempre più chiaro, privo di zone grigie e non interpretabile per scongiurare il rischio di strumentalizzazione.

Sempre più spesso, poi, la contrattazione dovrà avere la capacità di affrontare in anticipo i problemi per non doverli rincorrere dopo che questi si siano manifestati e in un clima in cui lo spazio negoziale si restringe e la pressione, amplificata dagli strumenti social, si fa sentire in modo sempre più intenso.

A questo riguardo vi è chi ha evidenziato il rischio, che certamente non può essere sottovalutato, che se i canali di informazione social costituiscono uno straordinario strumento di trasmissione di conoscenza, informazione, trasparenza - che sono gli ingredienti sui quali si costruisce un consenso solido e stabile - vi è altresì la possibilità che possano crearsi veri e propri poli di rappresentanza "non istituzionali".

Questa possibilità può indubbiamente essere favorita dalla configurazione dei social network che, per definizione tendono a coagulare soggetti che hanno interessi comuni e particolaristici. Sul piano delle relazioni industriali questi gruppi potrebbero, in astratto, risultare permeabili a strumentalizzazioni proprio in virtù degli strumenti che rendono facilmente propagabili, come sopra si diceva notizie e interpretazioni.

E' questo un rischio che può essere neutralizzato attraverso un cambio di paradigma delle relazioni sindacali svolte dai soggetti istituzionali nella direzione che sopra si accennava di concretezza di temi affrontati, chiarezza di linguaggio, tempistica.

Questi sono gli strumenti con i quali si può fare fronte al rischio di perdita di credibilità degli attori e di una crisi della rappresentanza che avrebbe - ritengo - conseguenze molto negative per il sistema produttivo del Paese.

4. Le regole, un tema aperto

Un altro punto vista da cui guardare al fenomeno dell'impatto dei social sulle relazioni industriali è quello poi delle regole.

Il tema è stato già oggetto di riflessioni con riferimento ad alcuni diritti fondamentali sanciti dallo Statuto dei lavoratori, vale a dire il diritto di affissione, il diritto di assemblea e quelli di indire referendum.

E' lecito domandarsi se sia possibile che l'autonomia collettiva possa e se si in quale misura e secondo quali direttrici, governare l'interazione tra questi diritti e il diffondersi degli strumenti social.

Il tema è aperto. Nella mia esperienza di negoziato a livello di CCNL vi è una disciplina del diritto di affissione, esercitato attraverso l'uso di bacheca elettronica che risale al 2005. Chiaramente non intercettava il fenomeno dei social – Facebook nasce nel 2004, Twitter nel 2006 – e credo che resti un tema aperto, ma difficilmente governabile se non nel contesto delle regole del diritto civile e del buon senso.

Sotto questo profilo vale la pena di menzionare che il tema delle regole assume un rilievo importante per settori nei quali esiste una forte attenzione alla tutela dell'immagine del brand aziendale e che qualunque utilizzo degli strumenti divulgativi social dovrà essere sempre attento a non superare la linea di distinzione che esiste tra un diritto di esprimere le opinioni, anche critiche, e una condotta offensiva e quindi illecita.

Bibliografia

- Bocchini R., *La centralità della qualità del servizio nel dibattito in tema di network neutrality*, in *Diritto dell'informazione e dell'informatica*, 2016, 3, 517-538.
- Brudaglio F., *Quando (anche) la tecnica di comunicazione segna il rinnovamento*, in *Bollettino ADAPT*, 29 novembre 2016.
- Falasca G., *Social-media, quando un post sbagliato mette a rischio il posto di lavoro* in "Il Sole 24 ore" 27-2-2019.
- Forbicini M., *La contrattazione aziendale e l'impatto sui Social Media*, in *LLI*, vol. 4, 2, 2018.
- Id. *Il Diario del lavoro*, 18 maggio 2018.
- Marazza M., *Social, relazioni industriali e (nuovi percorsi di) formazione della volontà collettiva*, in *RIDL*, 2019, 1, 57 ss.
- Pagliuca S., *Se i social network prendono il posto dei sindacati e lo sciopero nasce su WhatsApp* – LINC Magazine.