



Azione collettiva e nuove tecnologie: quale rapporto tra rappresentanti e rappresentati?

FEDERICO MARTELLONI

Università di Bologna
Ordinario di Diritto del lavoro
federico.martelloni2@unibo.it

ABSTRACT

The essay analyses the impact of new technologies on trade union action, focusing on the relationship between workers and trade unions. In a season characterised by the fragmentation of labour and its representation, the Author underlines the ambivalence of digital technologies and social networks, evoking, also through concrete experiences, the possibility of their use to allow the recognition of the collective interest, favour the construction of the collective will of workers, and, in this way, increase the representativeness of the union.

Keywords: trade union; trade union rights; social network; collective agreement; collective interest; digital community; representativeness.

<https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/22363>

Azione collettiva e nuove tecnologie: quale rapporto tra rappresentanti e rappresentati?

SOMMARIO: 1. Nuove tecnologie e rapporti di lavoro: le dimensioni individuale e collettiva. – 2. Il rapporto tra rappresentanti e rappresentati. – 2.1. Le trattative sindacali – 2.2. La costruzione del conflitto... – 2.3. ...e quella del consenso. – 3. La tecnologia al servizio della rappresentatività sindacale.

1. Nuove tecnologie e rapporti di lavoro: le dimensioni individuale e collettiva

Nella riflessione giuslavoristica odierna non c'è più alcuna voce disposta a ridimensionare o anche solo relativizzare l'impatto della rivoluzione tecnologica e digitale sulle relazioni individuali e collettive di lavoro⁽¹⁾. Difatti lo scenario attuale, pur includendo il tema classico del rapporto intrattenuto con la tecnica da parte degli attori economici e negoziali⁽²⁾, lo trascende di molto, coinvolgendo dimensioni, aspetti e – sul piano giuridico – tecniche di regolazione decisamente innovative e, in certa misura, inedite, come quelle orientate a garantire la *trasparenza* attorno all'impiego e al funzionamento delle nuove (e nuovissime) tecnologie⁽³⁾ nonché l'accesso e il trattamento dei dati relativi alle più diverse sfere della vita della persona che lavora⁽⁴⁾.

Sul piano del rapporto individuale, il dibattito è, da tempo, ricchissimo: appare ormai chiaro che la transizione digitale influenza ogni ambito del rapporto di lavoro, dalla fase preassuntiva⁽⁵⁾ fino allo scioglimento del vincolo contrattuale⁽⁶⁾, passando per la gestione del rapporto di lavoro con riguardo al tempo e allo spazio

⁽¹⁾ Cfr. S. Borelli - V. Brino - C. Faleri - L. Lazzeroni - L. Zappalà, *Lavoro e tecnologie. Dizionario del diritto del lavoro che cambia*, Giappichelli, 2022, laddove significativamente si ritiene che i tempi siano maturi per la costruzione di un nuovo lessico. Altrettanto indicativa, sotto questo profilo, la scelta di evocare la fondamentale indagine di Karl Polanyi sulle origini economiche e politiche del capitalismo (*La grande trasformazione*, Einaudi, 1974) nel titolo di un'opera monografica: F. Seghezzi, *La nuova grande trasformazione. Lavoro e persona nella quarta rivoluzione industriale*, ADAPT University Press, 2017.

⁽²⁾ Obbligato il riferimento a G. Vardaro, *Tecnica, tecnologia e ideologia della tecnica nel diritto del lavoro*, PD, n. 1, 1986, 75 ss.

⁽³⁾ Cfr. M. Aimò, *Trasparenza algoritmica nel lavoro su piattaforma: quali spazi per i diritti collettivi nella proposta di direttiva in discussione?*, LDE, n. 2/2024; L. Tebano, *Intelligenza Artificiale e datore di lavoro: scenari e regole*, DLM, n. 3/2024, 453 ss.

⁽⁴⁾ Per un puntuale e articolato commento al GDPR e alle sue molteplici implicazioni v. *Il nuovo Regolamento europeo sulla privacy e sulla protezione dei dati personali*, diretto da G. Finocchiaro, Zanichelli, 2017. Con particolare riferimento a rapporto di lavoro v. V. Nuzzo, *La protezione dei lavoratori dai controlli impersonali*, Editoriale scientifica, 2018 e A. Ingrao, *Il controllo a distanza sui lavoratori e la nuova disciplina privacy. Una lettura integrata*, Cacucci, 2018.

⁽⁵⁾ Vedi W. Chiaromonte, *Il social networking del lavoratore. Limiti e tecniche di tutela*, Giappichelli, 2024.

⁽⁶⁾ C. Faleri, Voce *Licenziamento via Apps*, in S. Borelli - V. Brino - C. Faleri - L. Lazzeroni - L. Zappalà, *Lavoro e tecnologie* cit., 141 ss.

dell'adempimento⁽⁷⁾, agli ambienti di lavoro e alla loro sicurezza⁽⁸⁾, ai ritmi di lavoro nonché, con ogni evidenza, al mansionario e alla professionalità⁽⁹⁾. Detto altrimenti, non c'è istituto di matrice giuslavoristica che non sia coinvolto e condizionato, direttamente o indirettamente, dall'innovazione tecnologica che innerva, oggi, l'organizzazione del lavoro o ancora dal c.d. management algoritmico⁽¹⁰⁾ nonché, più di recente, dall'impiego di sistemi di Intelligenza Artificiale nel processo produttivo⁽¹¹⁾.

È pacifico che i poteri datoriali siano trasfigurati e ricombinati grazie all'infrastruttura tecnologica⁽¹²⁾ – tanto che si sente parlare, sempre più spesso e a buon diritto, di *potere direttivo-di controllo* o di *sanzioni disciplinari atipiche* – mentre l'organizzazione d'impresa è sempre più connotata dalla de-spazializzazione, la quale abbraccia tanto il fenomeno del decentramento produttivo a favore di partner commerciali che partecipano, pur provvisti di autonoma personalità giuridica, al processo produttivo⁽¹³⁾, quanto il ricorso al lavoro autonomo nella sua declinazione plurale⁽¹⁴⁾ e, persino, il più tradizionale lavoro subordinato, nelle varianti del lavoro agile⁽¹⁵⁾ o in vario modo remotizzato o a distanza.

Alcuni di questi nodi sono presto venuti al pettine specialmente nel contesto del lavoro reso attraverso le piattaforme digitali⁽¹⁶⁾, laddove si è sviluppato non soltanto un articolato dibattito ma anche un ricco contenzioso giurisprudenziale, innanzitutto relativo al tema della qualificazione dei rapporti di lavoro⁽¹⁷⁾, e, poi, a quello, non meno

⁽⁷⁾ P. Bozzao, *Lavoro subordinato, tempi e luoghi digitali*, *Federalismi.it*, n. 9/2022 nonché, da ultimo, M. Chilla, *Tempo e luogo di lavoro nell'era delle transizioni. Spunti per una rilettura dei rapporti di lavoro nella prospettiva del rischio*, *ivi*, n. 17/2025.

⁽⁸⁾ C. Lazzari, *Lavoro senza luogo fisso, de-materializzazione degli spazi, salute e sicurezza*, *LLI*, n. 1/2023, 21 ss.

⁽⁹⁾ Cfr. *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, a cura di C. Alessi - M. Barbera - L. Guaglianone, Cacucci, 2019; M. Faioli, *Mansioni e macchina intelligente*, Giappichelli, 2018.

⁽¹⁰⁾ V, tra i tanti, L. Zappalà, *Voce Management algoritmico*, in S. Borelli - V. Brino - C. Faleri - L. Lazzeroni - L. Zappalà, *Lavoro e tecnologie cit.*, 19 ss.; A. Aloisi - V. De Stefano, *Il tuo capo è un algoritmo*, Tempi Nuovi, 2020.

⁽¹¹⁾ Cfr., M. Peruzzi, *Intelligenza artificiale e lavoro. Uno studio su poteri datoriali e tecniche di tutela*, Giappichelli, 2023; *MDiritto del lavoro e intelligenza artificiale*, a cura di M. Biasi, Giuffrè, 2024.

⁽¹²⁾ Lo evidenzia soprattutto L. Tebano, *Lavoro, potere direttivo e trasformazioni organizzative*, Editoriale Scientifica, 2020. Ma v. anche, nel medesimo senso, M. Novella, *Poteri del datore di lavoro nell'impresa digitale: fenomenologia e limiti*, *LD*, n. 3-4, 2021, 451 ss. e M. Peruzzi, *Intelligenza artificiale e lavoro cit.*, 7 ss.

⁽¹³⁾ Cfr., tra gli altri, I. Alvino, *Integrazione produttiva, rivoluzione digitale e diritto del lavoro*, *Federalismi.it*, n. 9/2022; M. Esposito, *Ciclo produttivo digitalmente integrato e responsabilità datoriali: appunti sull'effettività delle tutele*, *ivi*, 25, 2022.

⁽¹⁴⁾ V. A. Perulli, *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, Cedam, 2018.

⁽¹⁵⁾ Cfr. specialmente G. Ludovico, *Lavori agili e subordinazioni*, Giuffrè, 2023, che significativamente compie la scelta di declinare al plurale anche la nozione di subordinazione.

⁽¹⁶⁾ A. Donini, *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, Bup, 2019.

⁽¹⁷⁾ Cfr. M. Peruzzi, *Intelligenza artificiale e lavoro. Uno studio su poteri datoriali e tecniche di tutela*, Giappichelli, 2023. Oltre alle riflessioni apparse su *q. rivista*, all'argomento sono stati dedicati, di recente, diversi fascicoli della Rivista *Federalismi.it* nonché svariati convegni e seminari. Ultimo, in ordine di tempo, il Convegno di Studio dedicato a *Intelligenza artificiale e rapporti di lavoro*, presso la Sala del Refettorio della Camera dei Deputati, Roma, 12 giugno 2025, con interventi di S. Margiotta, L. Zoppoli, S. Ciucciiovino, T.A. Orrù, C.C. Romito, V. Nuzzo, M. Faioli

complesso, dello statuto protettivo applicabile ai rapporti mediati dalle piattaforme⁽¹⁸⁾, ogniquale sia escluso l'inquadramento di tali lavoratori nel tradizionale ambito della subordinazione. Non è, peraltro, un caso che su questo terreno siano state avviate, nell'arco dell'ultimo decennio, anche iniziative legislative di una certa importanza che, sullo scacchiere europeo, hanno coinvolto, in una prima fase, i singoli Stati membri⁽¹⁹⁾ e, in un secondo tempo, il diritto dell'Unione, con l'adozione di una direttiva volta a tutelare proprio i lavoratori delle piattaforme⁽²⁰⁾.

Il versante delle relazioni collettive – com'è stato autorevolmente osservato⁽²¹⁾ – non è, certo, rimasto impermeabile agli effetti dell'innovazione tecnologica. Anche su questo terreno, infatti, è stata evidenziata un'ampia gamma di cambiamenti⁽²²⁾ riguardanti, innanzitutto, le *materie* oggetto di negoziazione collettiva⁽²³⁾ e, soprattutto, di informazione e consultazione sindacale – specialmente alla luce del recente regolamento europeo sull'AI⁽²⁴⁾ – o, più ancora, le forme di *azione collettiva*: dall'esercizio

(18) V., da ultimo, V. Nuzzo, *La modulazione dello statuto protettivo del lavoro etero-organizzato ad opera dell'autonomia collettiva: una strada per l'effettività della tutela oltre i confini tradizionali?*, *D&L*, n. 1/2025, 63 ss.

(19) In Spagna, dopo un'importante pronuncia della Corte Suprema (Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Pleno, sentenza n. 805/2020), è stato approvato il Real Decreto Ley n. 9/2021 che ha riconosciuto ai riders lo statuto di lavoratori subordinati. Quanto al caso italiano, val la pena richiamare le collaborazioni etero-organizzate ex art. 2, d.lgs. n. 81/2015, come modificato dal d.l. 3 settembre 2019, n. 101, conv., con modif., dalla l. 2 novembre 2019, n. 128, alla cui stregua la norma prevede l'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato ad ogni forma di collaborazione che si caratterizzi quale prestazione prevalentemente personale, (e non più "esclusivamente" come previsto nel testo originario), continuativa ed eseguita secondo modalità organizzate dal committente (senza più l'inciso "anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro" presente nella vecchia formulazione, che aveva legittimato letture piuttosto eccentriche nel primo grado di giudizio del contenzioso relativo ai rider torinesi di Foodora), nonché al nuovo Capo V *bis* inserito nel 2019 nel predetto decreto legislativo, volto a tutelare i rapporti di lavoro autonomo e non continuativo dei ciclofattorini. In dottrina v. *La nuova legge sui riders e sulle collaborazioni etero-organizzate*, a cura di U. Carabelli - S. Fassina, Ediesse, 2020.

(20) V. M. Aimo, *Il management algoritmico nel lavoro mediante piattaforma: osservazioni sulle prime regole di portata europea*, *Federalismi.it*, n. 25/2024.

(21) P. Tullini, *L'economia digitale alla prova dell'interesse collettivo*, *LLI*, 2018, 4, 1.

(22) A questi temi è stato dedicato il Seminario di studi da titolo *Nuove tecnologie e relazioni industriali*, svolto nell'ambito dell'iniziativa annuale "Luci sul lavoro", Montepulciano, 11-13 luglio 2019 nonché uno dei *Quaderni della Rivista DLM*, 2023, dal titolo *Parti sociali e innovazione tecnologica*, a cura di U. Gargiulo e P. Saracini.

(23) Vedi U. Gargiulo, *Intelligenza Artificiale e poteri datoriali: limiti normativi e ruolo dell'autonomia collettiva*, *Federalismi.it*, n. 25/2023; E. Messagli, *Intelligenza artificiale, relazioni di lavoro e contrattazione collettiva. Primi spunti per il dibattito*, *LDE*, n. 3, 2024.

(24) L. Zappalà, *Sistemi di IA ad alto rischio e ruolo del sindacato alla prova del risk-based approach*, *LLI*, n. 10/2024; G. G. Crudeli, *La partecipazione sindacale nel prisma dell'A.I. Act e delle trasformazioni tecnologiche*, *Federalismi.it*, n. 14/2025; M. Magnani, *Intelligenza artificiale, diritti di informazione e nuove forme di partecipazione sindacale*, *ivi*, n. 17/2025. In ogni caso, già oggi le rappresentanze sindacali sono titolari di specifici diritti d'informazione relativi all'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio "integralmente automatizzati" deputati a fornire indicazioni rilevanti nella gestione del rapporto di lavoro, come previsto dall'art. 1-*bis* inserito all'interno del d.lgs. n. 152/1997 ad opera del c.d. decreto trasparenza (tra cui il *dataset* dell'algoritmo che assegna le consegne ai rider e la spiegazione dei parametri di valutazione su cui è impostato, come ha accertato Trib. Palermo, 3 aprile 2023, *D&I*, fasc. 99/2023, con nota di Tinetti). In dottrina, sul punto, v. G. Recchia, *Condizioni di lavoro trasparenti, prevedibili e giustiziabili: quando il diritto di informazione sui sistemi automatizzati diventa uno strumento di tutela collettiva*, *LLI*, n. 1/2023, 34 ss.; G. Peluso, *Obbligo informativo e sistemi integralmente automatizzati*, *ivi*, n. 2/2023, 98 ss.

dei diritti sindacali⁽²⁵⁾ al conflitto collettivo⁽²⁶⁾, fino all'impiego degli strumenti di tutela giurisdizionale dei quali dispongono gli enti esponenziali, o specificamente il sindacato, per contrastare gli effetti attuali o potenziali delle nuove tecnologie applicate ai rapporti di lavoro. Ne costituiscono indicatore meramente esemplificativo – senza pretesa di organicità e completezza – le molte esperienze di contenzioso avviate sul fronte della tutela antidiscriminatoria⁽²⁷⁾ tramite l'impiego di strumenti processuali tipici di questa branca del diritto (art. 28, d.lgs. n. 150 del 2011) o ancora, i procedimenti per la repressione del comportamento antisindacale del datore di lavoro, indirizzati pure nei confronti di committenti di rapporti di lavoro etero-organizzato *ex art. 2, co. 1, d.lgs. n. 81/2015*, cui si applica – per orientamento oramai pacifico⁽²⁸⁾ – ogni istituto giuslavoristico, ivi compresi gli strumenti di tutela processuale che consentono al sindacato di reagire, con tempestività ed efficacia, alla lesione di beni giuridici direttamente connessi all'interesse collettivo dei collaboratori.

È rimasto, invece, più in ombra un profilo altrettanto rilevante del diritto collettivo del lavoro, problematico anche nelle stagioni più felici della legislazione giuslavoristica, ossia il tema del rapporto tra soggetti deputati alla rappresentanza sociale degli interessi e base di riferimento⁽²⁹⁾. Questione osservata da un'angolazione particolare, già in relazione alla legge n. 300 del 1970, fino ad esser riassunta nel proverbiale interrogativo – *chi rappresenta chi?* – privo di risposta utilizzato da Massimo D'Antona per nominare il “non-detto” dello Statuto, che si è nel tempo dilatata fino ad abbracciare il più generale problema del rapporto tra rappresentanti e rappresentati, quello della misurazione e verifica della rappresentatività sindacale, il tema della tutela del rappresentato (dissenziente) rispetto alle condotte del rappresentante aventi effetti

⁽²⁵⁾ M. Magnani, *Nuove tecnologie e diritti sindacali*, LLI, n. 2/2019; Schiavetti F., *Diritti sindacali e nuove tecnologie: tra effettività dei diritti e dovere di cooperazione del datore di lavoro*, *Federalismi.it*, n. 21/2023; V. Aniballi, *Tecnologia e diritti sindacali: brevi riflessioni sullo stato dell'arte*, *Il consulente*, Edizione ASRI, 1/2024.

⁽²⁶⁾ Cfr., tra gli altri, A. Rota, *Tecnologia e lotta sindacale: il netstrike*, LLI, n. 2/2019 e V. Maio, *Sciopero e conflitto nel lavoro digitale. Osservazioni in tema di net strike, twitter storm e off simultaneo degli smart workers*, *Federalismi.it*, n. 17/2022.

⁽²⁷⁾ Trib. Bologna, 31 dicembre 2020 (LLI, n. 1/2021, con commenti di Barbera, Borelli e Ranieri, Peruzzi, Pinotti) che ha vietato l'impiego del c.d. algoritmo *Frank* foriero di discriminazioni sindacali «per convinzioni personali», cui ha fatto seguito App. Palermo, 23 settembre 2021, RGL, II, n. 4/2021, 485 ss. con nota di Martelloni. In dottrina cfr. P. Iervolino, *Quando le convinzioni personali del rider condizionano la prosecuzione del rapporto di lavoro*, *ADL*, 4, 2021, 1081 ss.

⁽²⁸⁾ V., a titolo di esempio, Trib. Milano, 28 settembre 2023; Trib. Torino, 5 agosto 2023; Trib. Palermo, 3 aprile 2023; Trib. Palermo, 31 marzo 2023; Trib. Bologna, 12 gennaio 2023. In dottrina, tra i tanti, M. Falsone, *La repressione della condotta antisindacale oltre la subordinazione: una storia tutta da scrivere*, *ADL*, 2021, 4, 1024 ss.; O. Razzolini, *Riders, condotta antisindacale e ruolo del sindacato: il processo come strumento di rilancio dell'azione sindacale nella gig economy*, *Giustizia civile.com*, 13.9.2021; A. Donini, *Condotta antisindacale e collaborazioni autonome: tre decreti a confronto*, LLI, n. 1/2021, e F. Martelloni, *Riders: la repressione della condotta antisindacale allarga il suo raggio*, *ivi*, n. 2/2021.

⁽²⁹⁾ Fanno certamente eccezione gli studi di M. Forlivesi, *La sfida della rappresentanza sindacale dei lavoratori 2.0*, *DRI*, n. 3/2016, 665; Id, *Interessi collettivi e rappresentanza dei lavoratori del web*, in *Web e lavoro*, a cura di P. Tullini, Giappichelli, 2017, 179 ss.; Id, *Sulla rappresentanza sindacale del lavoro digitale*, *QRS*, 2018, 1, 39 ss. V. anche M. Marazza, *Social, relazioni industriali e (nuovi percorsi di) formazione della volontà collettiva*, *RIDL*, 2019, I, 57 ss. nonché C. Faleri, *Brevi spunti di riflessione sull'evoluzione delle relazioni sindacali nell'economia digitale*, *Ianus*, n. 24/2021, 93 ss. spec. 97-100.

pregiudizievoli sulla sfera soggettiva del primo nonché quello della latitudine del mandato, dei suoi limiti e degli strumenti di verifica del suo sostanziale rispetto.

2. Il rapporto tra rappresentanti e rappresentati

È indubbio che molte delle innovazioni organizzative sommariamente riassunte al paragrafo che precede abbiano indebolito la capacità di coalizione, l'individuazione dell'interesse collettivo nonché l'esercizio del contropotere da parte delle organizzazioni sindacali. La *frammentazione* del lavoro – che si fotografa da tempo con angolazioni diversificate – è un fenomeno pluridimensionale, che affonda le proprie radici, oramai profonde, innanzitutto nella molteplicità delle forme d'inquadramento contrattuale dei prestatori di lavoro, poi nella scomposizione dell'impresa e nella conseguente pluralità di datori e committenti che partecipano al medesimo ciclo produttivo (con relativa differenziazione dei trattamenti economici e normativi applicati alle maestranze), nonché nell'estremo particolarismo della rappresentanza sia datoriale che sindacale cui si affianca, sovente, una pluralità di ambiti contrattuali, sfrangiati, parzialmente sovrapposti, onnicomprensivi – è il caso del ccnl multiservizi – o per converso estremamente circoscritti (si pensi al ccnl dei letturisti o a quello relativo ai manutentori dei macchinari industriali)⁽³⁰⁾. Se il lavoro de-spazializzato è orfano di luoghi di concentrazione della forza lavoro e mutuo riconoscimento tra simili – specie quando il rapporto di lavoro nasce e vive nel mondo virtuale⁽³¹⁾ – il lavoro tramite piattaforma è addirittura apparso, ossimoricamente, come un «universo di micro imprenditori senza impresa»⁽³²⁾, i quali stentano a riconoscersi come gruppo, faticano a individuare interessi comuni e, non di rado, diffidano delle modalità con cui ha storicamente preso forma la rappresentanza sociale. Trascurare o sottovalutare questi dati di fatto, del tutto evidenti a fronte dell'odierna distribuzione di ricchezza e potere nella società contemporanea sarebbe miope e ideologico: questo elemento, infatti, ha riflessi immediati sull'uso delle tecnologie applicate alla produzione, così come sugli effetti che ne derivano.

Al contempo, tuttavia – com'è stato giustamente notato⁽³³⁾ – l'utilizzo delle tecnologie digitali «consente inedite modalità di svolgimento dell'azione sindacale e di esercizio dei diritti collettivi, che favoriscono nuovi e più ampi spazi di interazione,

⁽³⁰⁾ Vedi M. Marazza, *Perimetri e rappresentanze sindacali (dei datori di lavoro e dei lavoratori)*, LLI, n. 2/2018. Sul tema, organicamente, G. Centamore, *Contrattazione collettiva e pluralità di categorie*, BUP, 2020.

⁽³¹⁾ Così A. Lassandari, *La tutela collettiva del lavoro nelle piattaforme digitali: gli inizi di un percorso difficile*, LLI, n. 1/2018. Del medesimo segno i rilievi di U. Gargiulo e P. Saracini, *Riflettendo su parti sociali e innovazione tecnologica: contenuti, ratio e metodo*, Quad. DLM 2023, 9 ss., per i quali «non v'è dubbio che con il venir meno delle coordinate spazio temporali entro le quali viene resa la prestazione di lavoro, i tradizionali strumenti di aggregazione del consenso e di coalizione, presupponendo la contiguità fisica dei prestatori di lavoro e la condivisione degli interessi da parte di ampie categorie di lavoratori, si trovano oggettivamente in difficoltà» (10).

⁽³²⁾ B. Caruso, *La rappresentanza delle organizzazioni di interessi tra disintermediazione e reintermediazione*, in WP CSDLE, It. n. 326/2017, 8. Nello stesso senso, tra gli altri, P. Tullini, *L'economia digitale alla prova dell'interesse collettivo cit.*, 1 s.; M. Forlivesi, *La sfida della rappresentanza sindacale cit.*, 666 s.

⁽³³⁾ C. Faleri, *Brevi spunti di riflessione sull'evoluzione delle relazioni sindacali cit.*, 94.

aggregazione e confronto rispetto a quelli tradizionali, sì da amplificare il potenziale rappresentativo dei soggetti collettivi». Tale constatazione è percepibile in ciascuno dei tradizionali ambiti in cui si declina la dimensione collettiva: dal processo di formazione della volontà, prima e durante l'esercizio dell'azione negoziale, fino all'azione diretta, passando per le forme di costruzione del consenso non solo interno ma anche esterno ai luoghi di lavoro, ove si sono recentemente sperimentate nuove forme di proselitismo, iniziative coalizionali o alleanza sociali inedite e, in qualche circostanza, non prive di efficacia.

2.1. Le trattative sindacali

Un'innovazione tecnologica che segna nel profondo l'attività negoziale di rappresentanti dei lavoratori è certamente costituita dalla diffusione di *alcuni* social network e, in particolare, dal loro impiego da parte di funzionari e negoziatori sindacali per mantenere un confronto costante con la base nel corso delle trattative con la controparte.

Nel paradigma “classico” – come noto – il mandato a rappresentare l'interesse collettivo è conferito attraverso tre strumenti principali, suscettibili di combinazioni variabili a seconda dell'intensità dell'azione sindacale nei luoghi di lavoro: *in primis* mediante l'iscrizione all'associazione sindacale⁽³⁴⁾; in secondo luogo con la designazione o elezione delle rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro, specialmente le RSU aventi titolarità a negoziare il contratto collettivo di secondo livello⁽³⁵⁾; in ultimo, ma non per ultimo, attraverso l'assemblea – il diritto sindacale per antonomasia – svolta di norma secondo lo schema delineato dall'art. 20 St. lav.⁽³⁶⁾, che fa opportunamente salva ogni più favorevole regolamentazione pattizia⁽³⁷⁾.

Si sa che l'impianto statutario sostituisce⁽³⁸⁾, con il preziosissimo effetto della generalizzazione, le forme di rappresentanza e verifica del mandato sindacale che si

⁽³⁴⁾ La più autorevole dottrina (G. Ghezzi - U. Romagnoli, *Il diritto sindacale*, Zabichelli, 1997, 77) ha qualificato il rapporto tra lavoratori e sindacato facendo ricorso alla categoria giuridica della rappresentanza volontaria, per mezzo della quale la volontà contrattuale – che persegue l'interesse collettivo quale sintesi e non somma di interessi individuali – viene formata ed espressa da un soggetto diverso da quello cui sono immediatamente imputabili gli effetti giuridici dell'atto compiuto. Per una ricostruzione delle teorie della rappresentanza sindacale è quasi obbligato il richiamo a B. Caruso, *Rappresentanza sindacale e consenso*, Franco Angeli, 1992.

⁽³⁵⁾ B. De Mozzi, *La rappresentanza sindacale in azienda. Modello legale e modello contrattuale*, Cedam, 2012.

⁽³⁶⁾ Sulla “rivisitazione” del diritto di assemblea alla luce della rivoluzione tecnologica v. S. Donà - M. Marocco, *Diritto di assemblea ex art. 20 St. lav. e nuove tecnologie digitali*, LLI, n. 2/2019, spec. R. 22 ss.

⁽³⁷⁾ Precisando, all'ultimo comma, che «ulteriori modalità per l'esercizio del diritto di assemblea possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro, anche aziendali».

⁽³⁸⁾ Con le opportune puntualizzazioni di F. Mancini, *Costituzione e movimento operaio*, Il Mulino, 1976, spec. 204 ss., la cui ricostruzione ha il merito di restituire l'articolata dialettica tra forme di rappresentanza pre e post statutarie, chiarendo che, nella maggioranza dei casi, non si produsse alcuna cesura netta, atteso che i sindacati confederali misero a disposizione dei consigli di fabbrica la patente di sindacato maggiormente rappresentativo richiesta all'ingresso del Titolo III (art. 19 St. lav.), dandovi

erano sviluppate – specialmente nelle grandi imprese industriali del nord Italia – durante il “secondo biennio rosso”: la stagione dei consigli di fabbrica che raccoglievano i delegati di reparto, di linea o di gruppo omogeneo, espressi da una collettività di lavoratori accomunati da un’analoga condizione ambientale e professionale, con delega sempre revocabile ad opera del gruppo di riferimento⁽³⁹⁾.

Senza esagerare con forzature e accostamenti distopici, bisogna riconoscere all’odierna infrastruttura digitale una straordinaria capacità di incidenza nel processo di formazione di una determinata volontà collettiva, che risulta oggettivamente più socializzato di quanto non lo fosse ieri, più interattivo e, per conseguenza, elastico e reversibile tanto nelle sue modalità di svolgimento quanto nei suoi esiti. Schivando l’errore – piuttosto diffuso tra i non addetti ai lavori – di accomunare in un calderone unico e indifferenziato *social network* diversi, deputati a funzioni anche altamente differenziate, è evidente in qual misura l’impiego delle chat *WhatsApp* o dei gruppi *Telegram* possa condizionare lo sviluppo di una trattativa sindacale, prestandosi a rendicontare ai lavoratori, *step by step*, il suo andamento, per valutarne in tempo reale vantaggi e svantaggi nonché mettere a punto, all’occorrenza, eventuali contromisure. Questa prassi – una sorta di *assemblea permanente* ospitata in uno spazio virtuale⁽⁴⁰⁾ – sortisce un inevitabile impatto anche sulle modalità di gestione della contrattazione e sulle abilità richieste ai suoi protagonisti. Del resto la trattativa sindacale non è mai stata condotta da un mero *nuncius*: ogni negoziatore sarebbe disposto a giurare che, a prescindere dalla maggiore o minor univocità e chiarezza del mandato ricevuto, in trattativa occorre comunque misurarsi con una serie di variabili imprevedute e, in certa misura, imprevedibili, dipendenti dalla contrazione o dilatazione delle asimmetrie informative, dalle attitudini soggettive dei partecipanti e da una molteplicità di fattori di contesto che concorrono a condizionare l’iter negoziale⁽⁴¹⁾. È stata dunque sempre considerata indispensabile una buona dose di spirito d’iniziativa e di improvvisazione oltre a una notevole capacità di adattamento. Se è consueto, anche per questi motivi, accostare il negoziatore al giocatore di poker, il quale agisce sulla base di un *rischio calcolato* ogniqualevolta rilancia, bluffa o va a vedere le carte dell’avversario⁽⁴²⁾, oggi altre attitudini si accostano a quelle tradizionali e, in parte, le sopravanzano in importanza e utilità: la qualità e rapidità della sintesi con cui è riassunto e condiviso l’andamento di una trattativa, insieme all’abilità e prontezza con cui sono formulati gli interrogativi rivolti alla base sociale di riferimento, sovente connessa *on line* attraverso uno dei social network richiamati, possono agevolare un rilancio temperandone l’azzardo o, per converso,

“copertura” e permettendo, in più occasioni e per non poco tempo, la sopravvivenza delle strutture sindacali di base. Sul punto v. anche D. Gottardi, *Organizzazione sindacale e rappresentanza dei lavoratori in azienda*, Cedam, 1989

⁽³⁹⁾ B. Trentin, *Il sindacato dei consigli*, Editori riuniti, 1980.

⁽⁴⁰⁾ La suggestione è anche di G. Calvellini, *Nuove tecnologie e partecipazione diretta dei lavoratori: problemi e prospettive*, *Quad. DLM* cit., 17 ss., qui 22 s.

⁽⁴¹⁾ G. Nardone - S. Bartoli, *L’arte della negoziazione. Trasformare i conflitti in accordi*, Ponte alle Grazie, 2025.

⁽⁴²⁾ F. Mercantini, *Filosofia del poker*, Guanda, 2005.

consentire un'attenta ponderazione della posta in gioco favorendo soluzioni di compromesso.

Per richiamare un'esperienza molto recente, tratta da un ambito di negoziazione assolutamente tradizionale, un'aspra vertenza presso una nota impresa metalmeccanica della provincia di Reggio Emilia⁽⁴³⁾ si è positivamente conclusa, nella primavera del 2025, all'esito di una trattativa il cui andamento si sarebbe rivelato impensabile – a sentire i protagonisti – senza l'impiego dei social network per interagire costantemente con le lavoratrici e i lavoratori. Al cospetto di un'azienda che minacciava la chiusura, con delocalizzazione oltreconfine, in mancanza di una rinuncia al contratto collettivo di secondo livello, il sindacato ha potuto opporre un secco diniego, dichiarandosi pronto, con il sostegno dei rappresentati, a quell'esito infausto. Dinanzi a tale rigidità, conservata sino all'ultimo decisivo tavolo negoziale, l'impresa ha ritenuto di recedere dai suoi propositi, risolvendosi a confermare i due livelli di contrattazione collettiva e i relativi contenuti. L'atteggiamento tenuto dalla Fiom-Cgil, per contro, si sarebbe rivelato un irresponsabile azzardo, in mancanza della costante verifica del mandato in corso di trattativa.

A questo esempio potrebbero ovviamente affiancarsene molti altri, diversi quanto ad ambiti ed esiti della negoziazione. Per certo, in una fase di crisi della rappresentanza sociale e indebolimento dei corpi intermedi, alcuni strumenti tecnologici rappresentano un ausilio prezioso non solo nel processo di formazione e identificazione della volontà collettiva⁽⁴⁴⁾ ma, più in generale, nei percorsi di consolidamento della fiducia connessa agli istituti giuridici del mandato e della rappresentanza, nonché nel rapporto intrattenuto tra i membri elettivi della RSU e i funzionari territoriali del sindacato-associazione. Ciò vale negli ambiti più tradizionali – come l'esempio richiamato poc'anzi – e, più ancora, nei contesti caratterizzati dalla duplice dispersione, spaziale e relazionale, che contraddistingue i *platform workers*, incidendo negativamente sulla percezione, individuazione e rappresentazione dell'interesse collettivo⁽⁴⁵⁾.

2.2. La costruzione del conflitto...

I rilievi svolti al paragrafo che precede hanno riscontro anche in rapporto al fenomeno dello sciopero e alle sue modalità di indizione e attuazione.

La riflessione su conflitto collettivo e nuove tecnologie ha raggiunto, negli anni più recenti, approdi e conclusioni indubbiamente avanzate, per quanto provvisorie. L'indagine giuslavoristica si è concentrata, anche oltreconfine⁽⁴⁶⁾, soprattutto sulle

⁽⁴³⁾ La vicenda è riassunta nell'articolo *Meta Sistem, ore contate. «La chiusura è un'ipotesi»*, apparso sulla *Gazzetta di Reggio* del 18/3/2025, 14 s.

⁽⁴⁴⁾ Cfr. M. Marazza, *Social, relazioni industriali e (nuovi percorsi di) formazione della volontà collettiva*, RIDL, 2019, I, 69 s.

⁽⁴⁵⁾ R. Del Punta, *Social Media and Workers' Rights: What Is at Stake?*, IJCLLIR, 2019, 1, 79 ss.

⁽⁴⁶⁾ Cfr. H. Johnston - C. Land-Kazlauskas, *Organizing on-demand: representation, voice, and collective bargaining in the gig economy*, 2018, International Labour Office, Geneva, 32, <https://bit.ly/2ODaer3>; V.

modalità di esercizio dell'astensione collettiva dal lavoro per un fine comune, con particolare riferimento ai luoghi virtuali di svolgimento della prestazione lavorativa, a partire dal web. È ancora aperto, come noto, il dibattito in tema *net strike*, *twitter storm* e *off* simultaneo degli *smart workers*⁽⁴⁷⁾, ma, a prescindere dalla maggiore o minore latitudine che può essere ascritta al concetto di sciopero⁽⁴⁸⁾, è evidente a tutti come le nuove tecnologie digitali possano giocare un ruolo di complemento e, in qualche caso, di supplenza rispetto alla fase di organizzazione e indizione del conflitto collettivo.

Specie nei contesti caratterizzati dalla dispersione spaziale e relazionale cui si è fatto cenno, alcuni social network ben possono tramutarsi in luoghi virtuali utili a organizzare le comunità di lavoro in vista dell'azione diretta⁽⁴⁹⁾. Una recente ricerca condotta fra i lavoratori migranti impiegati nel food delivery a Londra e Berlino ha messo in luce proprio questo aspetto: lo scambio di informazioni attraverso le chat di gruppo su *WhatsApp* è stato non solo essenziale per superare la frammentazione insita nella condizione di “soggettività algoritmiche”, ma anche propedeutico alle successive ondate di scioperi spontanei che hanno caratterizzato i due contesti urbani nella fase successiva alla pandemia da Covid-19 (nella quale è plasticamente emerso il *valore* del lavoro svolto dai ciclofattorini). In ambo i casi si è rivelato cruciale, per la riuscita delle iniziative, il ruolo di una ristretta cerchia di persone bilingue, in grado di fare da intermediarie tra una pluralità di gruppi minori – basati sulla comunanza linguistica – e quelli maggiori, formati in base all'appartenenza professionale, in cui la comunicazione avveniva in inglese⁽⁵⁰⁾.

Ciò detto, anche al di qua della Manica e delle Alpi, gli studi condotti attorno alle esperienze di sindacalismo informale dei riders italiani⁽⁵¹⁾ hanno messo in luce l'importanza dei medesimi social network per l'organizzazione delle mobilitazioni e l'indizione degli scioperi. È stato sottolineato, in particolare, anche con sguardo interno alle organizzazioni dei ciclofattorini⁽⁵²⁾, l'uso “alternativo” delle chat costruite dai responsabili territoriali delle piattaforme, riprodotte dalle *unions* dei rider in versione

Vandaele - K. Will, *Trade Unions Survive in the Platform Economy? Emerging Patterns of Platform Workers' Collective Voice and Representation in Europe*, 2018, ETUI Research Paper - WP 2018.05, <https://ssrn.com/abstract=3198546>.

⁽⁴⁷⁾ V. Maio, *Sciopero e conflitto nel lavoro digitale* cit.

⁽⁴⁸⁾ Si vedano, in proposito, le acute riflessioni di A. Rota, *Tecnologia e lotta sindacale* cit., in relazione al c.d. *netstrike*.

⁽⁴⁹⁾ Cfr. O. Alyanak et al., *Platform work, exploitation, and migrant worker resistance: Evidence from Berlin and London*, *The Economic and Labour Relations Review*, vol. 34, n. 4, Cambridge University Press, 2023, 667 ss.

⁽⁵⁰⁾ O. Alyanak et. al, *op. cit.*, 680.

⁽⁵¹⁾ Sulle esperienze di sindacalismo informale nel settore del food-delivery quali Riders Union Bologna, Roma e Firenze, Deliverance Milano e Deliverance Project Torino v. G. Pacella, *Le piattaforme di food delivery: un'indagine sulla nascita delle relazioni sindacali nel settore*, LLI, n. 2/2019, specie 188 ss.; M. Forlivesi, *Alla ricerca di tutele collettive per i lavoratori digitali* cit.; M. Marrone M. *Rights against the machines! Il lavoro digitale e le lotte dei rider*, Mimesis, 2021.

⁽⁵²⁾ M. Marrone - V. Finotto, *Challenging Goliath. Workers resistance in the food delivery sector in Italy: the case of riders union bologna*. PACO – Partecipazione e Conflitto. Vol. 12, N.3., 2019, 691-716, spec. 696 ss.

depurata dalle indiscrete presenze di capi area e team manager. La scelta di convertire le tecnologie digitali messe a disposizione dalle piattaforme da «strumento di governo della forza lavoro» in «principale strumento organizzativo [utile a] costruire senso comune attorno alla propria condizione lavorativa»⁽⁵³⁾, ha consentito ai ciclofattorini di coordinare iniziative e mobilitazioni, ivi comprese le astensioni collettive dal lavoro poste in essere, soprattutto nelle città di Torino, Milano, Napoli, Firenze e Bologna, a partire dallo “sciopero della neve” del 17 novembre 2017 indetto da *Riders Union Bologna* ⁽⁵⁴⁾ fino alle più recenti mobilitazioni dell’autunno 2024⁽⁵⁵⁾, passando per il *no delivery day* del 26 marzo 2021: giornata di mobilitazione nazionale lanciata dalla rete *Rider X i Diritti* proprio alla vigilia della sottoscrizione di un importante accordo integrativo siglato presso la multinazionale *JustEat*⁽⁵⁶⁾.

Anche sul terreno del conflitto collettivo non devono, peraltro, esser trascurate le potenzialità delle nuove tecnologie nei contesti più classici e tradizionali come la grande fabbrica industriale. Anche qui, da gran tempo, sono rade e periferiche le forme anomale di sciopero, in particolare nelle versioni classiche di sciopero *a singhiozzo* e *a scacchiera*, molto utilizzate in epoca più risalente, specie a ridosso del ciclo di lotte operaie 1968-1973⁽⁵⁷⁾, sdoganate più tardi, ad opera del diritto vivente⁽⁵⁸⁾, a chiusura del decennio della conflittualità permanente. L’impiego e la diffusione o, per converso, la rarefazione di questo tipo di azione diretta è spiegato, di norma, con la circostanza che le forme anomale di sciopero presuppongono una presenza sindacale capillarmente organizzata, e come tale idonea a governare con puntualità e precisione i modi e, soprattutto, i tempi del conflitto collettivo. Ebbene, non è peregrino ritenere che l’uso dei social network possa favorire la riproposizione di tali modalità attuative dello sciopero, posto che la generalizzata diffusione delle nuove tecnologie e la comunicazione *just in time* che garantiscono costituisce un buon sostituto funzionale dell’alto grado di presenza e organizzazione che, spesso, le organizzazioni sindacali non possono assicurare.

⁽⁵³⁾ M. Marrone, Rights against the machines! *Food delivery, piattaforme digitali e sindacalismo informale*, LLI, n.1/2019.

⁽⁵⁴⁾ N. Quondamatteo, *Non per noi ma per tutti. La lotta dei rider e il futuro del mondo del lavoro*, Asterios, 2019.

⁽⁵⁵⁾ S. Poggi, *Gli sciopero anomali dei rider*, *Jacobin Italia*, 29 novembre 2024.

⁽⁵⁶⁾ Sui contenuti dell’integrativo aziendale Takeaway.com Express Italy (gruppo JustEatTakeaway), che ha per la prima volta inquadrato i ciclofattorini nello schema della subordinazione, benché con alcune varianti legate al carattere intermittente della prestazione lavorativa, v. la sezione *Reports & Comments* di LLI n. 1/2021 con presentazione M. Barbieri, *La ragione di un commento a un accordo aziendale importante*, R.72 ss.

⁽⁵⁷⁾ Cfr. A. Pizzorno - E Reyneri - M. Regini - I. Regalia, *Lotte operaie e sindacato: il ciclo 1968-1972 in Italia*, Il Mulino, 1978.

⁽⁵⁸⁾ Cass. 30 gennaio 1980, n. 711, GC, 1980, I, 1088 ss.

2.3. ...e quella del consenso

L'utilizzo dei social network e delle tecnologie digitali nel corso delle vertenze e dei conflitti collettivi ha permesso di sviluppare e alimentare nuove forme di costruzione del consenso anche all'esterno dei luoghi di lavoro, innanzitutto presso gli utenti e, in qualche caso, presso la cittadinanza generalmente intesa.

Se uno dei casi più esemplari e risaltanti di *netstrike* è considerato quello posto in essere nel 2007 dai dipendenti dello stabilimento IBM di Vimercate attraverso una grande mobilitazione andata in scena sulla piattaforma *Second Life*⁽⁵⁹⁾, è oggettivo che alla riuscita dell'iniziativa abbiano significativamente contribuito le azioni di supporto e solidarietà poste in essere dagli utenti di ben 30 diversi Paesi, mobilitati anche grazie al contributo del sindacato internazionale *UNI Global Union* che sposò immediatamente le rivendicazioni della RSU di IBM relative al ripristino del premio di risultato. In quel caso, gli alter ego virtuali degli utenti, in numero compreso tra i 1200 e i 1800, occuparono e presidiarono, per circa dodici ore, svariate "isole" di proprietà dell'azienda accedendovi simultaneamente, così da raggiungere il numero massimo di avatar ammessi a un determinato cyberspazio.

L'azione diretta su *Second Life* ha indubbiamente rappresentato un esperimento di successo sia in termini di *policy*, sia in termini di socializzazione del conflitto collettivo: non solo la mobilitazione ha costretto la dirigenza aziendale a tornare sui propri passi⁽⁶⁰⁾, ma ha anche plasticamente dimostrato la possibilità e al contempo l'utilità che può derivare dalla mobilitazione degli utenti di una piattaforma. Inoltre, sul piano delle strategie funzionali a produrre un allargamento della mobilitazione, la vertenza ha anche reso evidenti le potenzialità insite negli elementi di *gamification* che è agile introdurre nella dinamica di un conflitto sviluppato in uno spazio virtuale, laddove l'azione collettiva può effettivamente somigliare a un *videogame*. Nel caso di specie, ogni partecipante alla mobilitazione contro IBM ha ricevuto uno *strike kit*⁽⁶¹⁾, cioè un pacchetto di oggetti virtuali come cartelli e t-shirt riportanti gli slogan della protesta, con cui equipaggiare il proprio avatar. L'elemento ludico in modalità on-line ha consentito di intercettare agilmente la fascia più giovane dell'utenza – avente poca confidenza con l'attività sindacale ma grande familiarità con i videogiochi – mentre il carattere virtuale dello spazio interessato dall'azione diretta ha permesso alla rivendicazione di essere sostenuta e partecipata da utenti distribuiti in più parti del mondo. Quest'ultimo aspetto non è certo secondario al cospetto delle enormi difficoltà poste al sindacato dalla

⁽⁵⁹⁾ Nei primi anni 2000 IBM, come molte altre aziende informatiche, era già presente sulla piattaforma *Second Life*, ossia uno spazio virtuale in cui gli utenti hanno la possibilità di creare un avatar personale e interagire fra loro, spostandosi attraverso una moltitudine di isole virtuali.

⁽⁶⁰⁾ V. l'articolo apparso su *La Repubblica*, 18 aprile 2008 intitolato: *Sciopero virtuale, effetti reali*, https://www.repubblica.it/2007/04/sezioni/scienza_e_tecnologia/second-life-news/scoperi-sl/scoperi-sl.html (ultima consultazione il 17/03/25).

⁽⁶¹⁾ B.M. Blodgett - A.H. Tapia, *When protests go virtual: how organizing social protests in virtual worlds changes the nature of organizing*, Americas Conference on Information Systems, 2010, 4.

globalizzazione economica, dalla progressiva integrazione dei mercati e, soprattutto, dallo spazio sovranazionale nel quale si muovono e si articolano, anche sul piano organizzativo, molte imprese contemporanee. Sotto questo profilo, insomma, la capacità del web di espandere la portata del conflitto collettivo oltre i confini fisici di un singolo stabilimento o di un singolo Stato non è soltanto utile ad amplificarne la risonanza ma può contribuire all'individuazione di un interesse collettivo sovranazionale⁽⁶²⁾, indispensabile da riconoscere e interpretare nell'azione sindacale di contrasto alla condotta delle imprese multinazionali⁽⁶³⁾.

Peraltro, anche quando l'azione diretta non sia tale da provocare danni economici immediati e diretti, la facilità di circolazione delle informazioni e dei contenuti sul web può incidere in modo significativo sulla reputazione aziendale. Non è certo il caso di sottolineare, in questa sede, l'importanza strategica della *brand reputation* nell'odierno contesto economico, tanto che un danno d'immagine ben può tradursi, *medio tempore*, in vero e proprio danno economico⁽⁶⁴⁾. Val la pena puntualizzare, semmai, che il coinvolgimento del cittadino-consumatore ha potenzialità indubbiamente maggiori nell'economia delle piattaforme, posto che i meccanismi d'interazione, cooptazione e regolazione algoritmica che ne governano il funzionamento rendono le (continue) interazioni degli utenti parte indefettibile nella costruzione e ottimizzazione dei sistemi di business.

Per certo, in tutte le vertenze collettive sopra richiamate – dal caso Second Life alle ricerche su rider da Londra e Berlino, fino alle mobilitazioni prodottesi nelle città italiane – i social hanno avuto un ruolo chiave, dentro e oltre l'economia delle piattaforme: al di là di facilitare la circolazione delle informazioni, abbattendone drasticamente tempi e costi, l'adesione ad un comune obiettivo – come l'organizzazione di uno sciopero o di un boicottaggio – ha favorito la costruzione di legami sociali, consentito di fare rete e, in qualche caso, prodotto network di individui «socializzati a valori specifici»⁽⁶⁵⁾, che sono stati in grado di influenzarsi reciprocamente, dando luogo ad azioni comuni. Ciò è stato molto evidente nel caso delle mobilitazioni e dei conflitti collettivi messi in campo dai rider italiani e dalle loro rappresentanze: una lunga stagione di vertenze autonome e diversificate nei singoli contesti metropolitani (quanto a strategie, forme di lotta e obiettivi), i ciclofattorini hanno scelto di convergere, significativamente, su date e piattaforme di mobilitazione comuni, come avvenuto per il *no delivery day* del 26 marzo 2021, lanciato unitariamente dalla rete *Rider X i Diritti*. Più in generale, in tutte le vicende sommariamente riassunte, paiono essersi costruiti i

⁽⁶²⁾ Cfr. A. Lassandari, *Il sindacato, la globalizzazione e l'interesse collettivo transnazionale*, in *L'idea di diritto del lavoro, oggi*, a cura di A. Perulli, Wolters Kluwer Cedam, 2016, 23 ss.

⁽⁶³⁾ Oltre a Lassandari, *op. ult. cit.*, spec. 29 ss.; v. già S. Sciarra, *Autonomia collettiva transnazionale*, in *Lessico giuslavoristico*, 3, *Diritto del lavoro dell'Unione europea e del mondo globalizzato*, ordinato da M. Pedrazzoli, BUP, 2011.

⁽⁶⁴⁾ Cfr. O. La Tegola, *Social media e conflitto: i nuovi strumenti dell'attività sindacale*, LLI, n. 2/2019, 146 ss.

⁽⁶⁵⁾ D. Della Porta - M. Diani, *Individual, Networks and Participation, Social movements: an introduction*, Hoboken, Wiley Blackwell, 2020, 113 ss.

presupposti necessari a instaurare un circolo virtuoso tra reti sociali e partecipazione a vertenze collettive sulle condizioni di lavoro, nel cui ambito le nuove tecnologie digitali hanno giocato una parte fondamentale.

Al contempo, è bene avere contezza del fatto che i network prodotti e alimentati dalle mobilitazioni online sono esposti a un alto rischio di (rapida) dispersione. Alla base di questa volatilità risiedono i più flebili legami costruiti nel web, laddove il concetto stesso di solidarietà si profila meno stabile e più congiunturale: sovente – com'è stato notato – l'azione collettiva è riferibile «non ad un gruppo tangibile, ma ad uno scopo condiviso; gli attivisti si sentono meno vincolati ad un gruppo concreto che all'ideazione di soluzioni ad un problema comune»⁽⁶⁶⁾. Sicché, per conservare un ruolo strategico, le organizzazioni sindacali devono dimostrare la capacità di intercettare queste reti spontanee, alimentarle e, soprattutto, consolidarle. La dimensione organizzativa è, insomma, «ciò che il sindacato e i movimenti sociali devono coltivare per rendere il proprio attivismo più duraturo ed efficace»⁽⁶⁷⁾. Il sindacato, per parte sua, deve condurre questa operazione schivando ogni tentazione di superiorità che, in qualche congiuntura, ha tardato o complicato una relazione, divenuta in un secondo tempo virtuosa ed efficace, tra sindacalismo informale e categorie del sindacato confederale. Risultati raggiunti nel settore del food delivery quali la *Carta dei diritti dei lavoratori digitali* siglata a Bologna nel maggio del 2018 o il contratto integrativo di JustEat del 2021 sono stati possibili quando le centrali sindacali hanno svolto il ruolo di *orchestrator*, termine che allude a «un membro del network in posizione centrale che è in grado di coordinare informazioni e collegamenti»⁽⁶⁸⁾. Lo stesso è avvenuto nelle azioni giudiziarie di matrice collettiva *ex art. 28 St. lav* o *ex art. 28 d.lgs. n. 150 del 2011*⁽⁶⁹⁾, con risultati apprezzabili sul piano dell'efficacia, tempestività ed effettività della tutela apprestata a lavoratrici e lavoratori della gig economy.

Da ultimo, va segnalato come si inizino ad osservare, sullo scenario delle relazioni collettive di lavoro – ma anche nella più recente campagna referendaria conclusasi l'8 e 9 giugno 2025, con il 30% della partecipazione al voto, senza raggiungimento del quorum – forme di contaminazione tra sindacalismo tradizionale e pratiche di sindacalismo informale e attivismo diffuso più vicine al cosiddetto *social movement unionism*⁽⁷⁰⁾. Benché le logiche organizzative dei soggetti coinvolti non siano le

⁽⁶⁶⁾ C. Heckscher - J. McCarthy, *Transient Solidarities: Commitment and Collective Action in Post-Industrial Societies*, *British Journal of Industrial Relations*, London School of Economics, Wiley, 2014, 627 ss.: «[It is a sense of obligation] not to a concrete group, but to a shared purpose; activists feel an obligation less to a concrete group than to creating solutions to common problems».

⁽⁶⁷⁾ L. Dencik - P. Wilkin, *Digital activism and the political culture of trade unionism*, *Information, Communication & Society*, vol.23, n.12, Routledge, 2020, 1728 ss.: «Organizing is what the union movement and progressive social movements must cultivate to make their activism more durable and effective».

⁽⁶⁸⁾ C. Heckscher - J. McCarthy, *Transient Solidarities cit.*, 644: «An orchestrator is not a superior, but] a member of the network with a central position that can co-ordinate information and links».

⁽⁶⁹⁾ Cfr. sul punto F. Palmirotta, *La mobilitazione degli organismi collettivi contro le discriminazioni del management algoritmico*, *Quad. DLM cit.*, 183 ss.

⁽⁷⁰⁾ P. Fairbrother, *Social Movement Unionism or Trade Unions as Social Movements*, *Employee Responsibilities and Rights Journal*, vol. 20, Springer, 2008, 213-220.

medesime, la teoria delle relazioni industriali invita a tenere in debito conto i vantaggi di ordine strategico che possono derivare da tali sinergie: per i sindacati, la relazione coi movimenti sociali potrebbe costituire un antidoto alla «perdita di potere strutturale, aggregativo e istituzionale»⁽⁷¹⁾ osservato a partire dai dati sulla contrazione dei tassi di sindacalizzazione e ricorso al conflitto collettivo. Per i movimenti e le reti dell'associazionismo diffuso, la collaborazione con i sindacati potrebbe rappresentare un canale privilegiato attraverso cui acquisire visibilità e, soprattutto, influenza in ambito istituzionale.

3. La tecnologia al servizio della rappresentatività sindacale

Alla luce delle osservazioni svolte nei paragrafi che precedono, pare che il sindacato, lentamente ma progressivamente, stia assumendo consapevolezza dell'importanza delle nuove tecnologie e, più in particolare, delle loro potenzialità con specifico riguardo all'esercizio del contropotere collettivo. In primo luogo, l'impiego delle tecnologie digitali, dei social network e del web come cassa di risonanza per l'azione sindacale e il conflitto (anche a supporto di scioperi “tradizionali”) si è rivelato, in molti casi, prezioso, specie a fronte delle difficoltà che oggi incontrano in termini di visibilità e risultati concreti i classici strumenti d'azione diretta, a partire dallo sciopero. In sostanza, mentre si riduce, quantitativamente, la diffusione del conflitto collettivo – fiaccato dalla frammentazione delle forme del lavoro contemporaneo e della sua rappresentanza – e, sul piano qualitativo, se ne ridimensiona la capacità d'incidere concretamente sulla qualità delle relazioni di lavoro, i legami stabiliti on line e le diverse forme di solidarietà attiva manifestate dagli utenti costituiscono un contributo importante alla rottura dell'isolamento e, in qualche caso, anche al potenziamento delle vertenze collettive.

Al contempo – ciò che più interessa nell'economia di questa breve riflessione – le nuove tecnologie non sono certo in grado di sciogliere il nodo del rapporto tra rappresentanti e rappresentati ma, in qualche misura, possono contribuire ad allentarlo. Si tratta, con ogni evidenza, di un tema storico del movimento sindacale, venuto al pettine già sul finire dello scorso secolo in rapporto alla disciplina delle rappresentanze sindacali sui luoghi di lavoro, tanto da sollecitare iniziative sia di matrice pattizia – è il caso della predilezione per le RSU, poste a battesimo e, poi, regolate rispettivamente dagli accordi del 23 luglio e 20 dicembre 1993 – sia di carattere referendario, come nel caso del referendum del 1995 parzialmente abrogativo dell'art. 19 St. lav., utile a favorire il passaggio dalla rappresentatività presunta alla rappresentatività effettiva⁽⁷²⁾.

⁽⁷¹⁾ S. Zajak et al., *Talking about the same but different? Understanding social movement and trade union cooperation through social movement and industrial relations theories*, Industrielle Beziehungen, Nomos Verlagsgesellschaft mbH und Co KG, 2018, 166 ss.

⁽⁷²⁾ C. cost. 12 luglio 1996, n. 244, punto 3.1 della motivazione. Il risultato cui il referendum del 1995 è notoriamente pervenuto non viola – per il Giudice delle leggi – né il principio di uguaglianza né

Ebbene, oggi, in una fase di crisi della rappresentanza sociale, contrazione dei tassi di sindacalizzazione e generale indebolimento del ruolo e della capacità attrattiva dei corpi intermedi, non c'è dubbio che la capillare diffusione degli strumenti di comunicazione digitale stiano coadiuvando tanto l'attività di proselitismo quanto i processi di formazione e identificazione della volontà collettiva. Come si è visto, soprattutto grazie all'impiego delle chat di *WhatsApp* o *Telegram*, o ancora tramite la partecipazione ai gruppi *Facebook* e altre simili forme di interazione *just in time* tra collettività omogenee, possono consolidarsi legami di fiducia tra rappresentanti e rappresentati, realizzandosi forme di accompagnamento e verifica, in tempo reale, degli istituti giuridici di stampo civilistico sui quali è imperniata la rappresentanza sociale degli interessi nel sistema sindacale.

In parallelo, le medesime infrastrutture tecnologiche si prestano a rendere più fluido e serrato il rapporto che i membri delle rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro intrattengono con l'organizzazione sindacale territoriale di riferimento, sia quando ne sono articolazione aziendale (come nel caso delle RSA) sia – e in maggior misura – quando il sindacato-associazione sia chiamato ad affiancare le rappresentanze elettive nell'attività di contrattazione collettiva a livello decentrato (come avviene per le RSU).

Tali riscontri, peraltro, si manifestano trasversalmente ai diversi contesti merceologici ed economico-produttivi, potendo riguardare la più tradizionale delle grandi fabbriche industriali (come nel caso della vertenza presso la *Meta Sistem* di Reggio Emilia) o il lavoro dei *knowledge worker* dentro e fuori dalle piattaforme digitali; sia quando tale lavoro sia integrato in reti produttive avanzate – ad alto o altissimo valore aggiunto (come nel caso di IBM) – sia quando, per converso, si mostri precario e “dai piedi scalzi” (come nel caso dei ciclofattorinini impegnati a pedalare per rispettare i tempi di consegna). In questo secondo caso, anzi, in una sorta di speculare rovesciamento, l'infrastruttura tecnologica utile a governare la forza lavoro può prestarsi ad usi alternativi, aiutando le organizzazioni rappresentative dei lavoratori a fronteggiare la dispersione spaziale e relazionale che caratterizza i *platform workers*, permettendo il recupero della sfera collettiva messa in forse dal loro isolamento⁽⁷³⁾.

Non è casuale che progetti orientati a valorizzare questi elementi stiano prendendo forma anche in casa del sindacato confederale, ove si avviano sperimentazioni volte a favorire l'interazione tra rappresentanti, rappresentati e utenti, anche su piattaforma. Proprio questa *Rivista* ha opportunamente valorizzato l'esperienza

il principio di libertà sindacale, perché la legge continua legittimamente a selezionare i beneficiari delle norme di cui al Titolo III St. lav. sulla base di ragionevoli criteri: non più quello della maggiore rappresentatività (presunta), propria delle confederazioni, bensì quello della rappresentatività effettiva (cfr. P. Campanella, *Rappresentatività sindacale: fattispecie ed effetti*, Giuffrè, 2000, spec. 138 ss.) accertata mediante la capacità del sindacato di imporsi come controparte contrattuale.)

⁽⁷³⁾ La necessità di rendere il progresso tecnologico non più fattore propulsivo del processo di sostituzione del sindacato, ma elemento di sostegno alla *rivitalizzazione* dello stesso è centrale nella riflessione di A. Forsyth, *The Future of Unions and Worker Representation. The Digital Picket Line*, 2022, 193 ss., richiamato in G. Calvellini, *op. cit.*, 26, nt. 27.

di *Toolbox*⁽⁷⁴⁾ o di *Idea Diffusa*⁽⁷⁵⁾, orientate a impegnare direttamente il sindacato sui problemi e le opportunità originate dalla digitalizzazione. Peraltro, un aspetto rilevante della piattaforma collaborativa *Idea Diffusa* riguarda la scelta di contemplare forum di discussione chiaramente indirizzati a favorire la costruzione di una vera e propria community online. In ambo i casi, i tentativi di mettere a punto forme di “intelligenza collettiva”⁽⁷⁶⁾ capaci di integrare conoscenze provenienti da contesti diversi, da spendere al servizio dell’azione sindacale, si combina col bisogno di arricchire la cassetta degli attrezzi⁽⁷⁷⁾ di cui il sindacato dispone, per accrescerne la forza e l’efficacia.

Da ultimo, ma non per ultimo, mentre maturano con estrema fatica soluzioni certe e condivise in ordine alla misurazione della rappresentatività sindacale nell’ordinamento giuridico italiano, non è da escludere che le segnalate forme di consolidamento della rappresentatività *sostanziale* possano assurgere anche a rilevanza formale, coadiuvando l’attività giudiziale impegnata ad accertare la sussistenza di indici tradizionalmente impiegati per verificare la forza delle oo.ss., primo fra tutti la *presenza nel conflitto*⁽⁷⁸⁾. Tale indice, recentemente valorizzato dalla giurisprudenza⁽⁷⁹⁾ proprio in settori a basso tasso di sindacalizzazione e alto tasso di conflittualità (come il food delivery), potrebbe tornare utile a diradare le nebbie che ancora circondano il testo dell’art. 19 St. lav., continuando a minacciare la compatibilità della norma con l’ordine costituzionale⁽⁸⁰⁾.

(74) L. Imberti, *La nuova “cassetta degli attrezzi” del sindacato tra spazi fisici e luoghi digitali: l’esperienza di Toolbox Cgil di Bergamo*, in *LLI*, n. 2/2019.

(75) C. Mancini, *Il sindacato di fronte all’economia di Internet: “Idea diffusa”, l’intelligenza collettiva della Cgil*, in *LLI*, n.1/2018, R. 42 ss.

(76) C. Mancini, *op. cit.*

(77) V. L. Imberti, *La nuova “cassetta degli attrezzi” cit.*

(78) F. Martelloni, *Presenza nel conflitto e rappresentatività nell’interregno del sistema sindacale*, *LD*, n. 1/2014, 55 ss.

(79) Cfr., ad esempio, T. Firenze 23 novembre 2021, nel giudizio di opposizione al decreto ex art. 28 reso da T. Firenze 20 febbraio 2021 (*RIDL*, 2021, II, 136 ss.), ove la carenza di rappresentatività di Ugl-Rider è significativamente motivata dalla «assenza di vertenze collettive e individuali» in favore dei rider.

(80) V., da ultimo, C. Zoli, *Le nuove prospettive delle rappresentanze sindacali in azienda*, in corso di pubblicazione in *VTDL* e F. Martelloni, *Conflitto a domicilio: il “raggio” dell’azione collettiva nel food-delivery*, in corso di pubblicazione in *RGL*, ove si osserva, anche a fronte della nuova ordinanza di rimessione in Corte cost. dell’art. 19 St. lav. (T. Modena 14 ottobre 2024, *RIDL*, n. 2/2025, II, in corso di pubblicazione, con nota di Tardivo) che «la presenza nel conflitto, tra gli indici storici di rappresentatività sindacale, pare il solo a poter essere, legittimamente, declinato come forma unilaterale di “partecipazione alle trattative” per la conclusione o il rinnovo di un contratto collettivo: elemento che notoriamente costituisce, ai sensi dell’art. 19 St. lav., il nuovo criterio d’accesso alla costituzione delle rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro».

Bibliografia

- Aimo M., *Il management algoritmico nel lavoro mediante piattaforma: osservazioni sulle prime regole di portata europea*, in *Federalismi.it*, n. 25/2024.
- Aimo M., *Trasparenza algoritmica nel lavoro su piattaforma: quali spazi per i diritti collettivi nella proposta di direttiva in discussione?*, in *LDE*, n. 2/2024.
- Alessi C. - Barbera M. - Guaglianone L. (a cura di), *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, Cacucci, 2019.
- Aloisi A. - De Stefano V., *Il tuo capo è un algoritmo*, Tempi Nuovi, 2020.
- Alvino I., *Integrazione produttiva, rivoluzione digitale e diritto del lavoro*, in *Federalismi.it*, n. 9/2022.
- Alyanak O. et al., *Platform work, exploitation, and migrant worker resistance: Evidence from Berlin and London*, *The Economic and Labour Relations Review*, vol. 34, n. 4, Cambridge University Press, 2023, 667 ss.
- Anibaldi V., *Tecnologia e diritti sindacali: brevi riflessioni sullo stato dell'arte*, *Il consulente*, Edizione ASRI, 1/2024.
- Barbieri M., *La ragione di un commento a un accordo aziendale importante*, in *LLI*, n. 1/2021, R. 72 ss.
- Biasi M. (a cura di), *Diritto del lavoro e intelligenza artificiale*, Giuffrè, 2024.
- Blodgett B.M. - Tapia A.H., *When protests go virtual: how organizing social protests in virtual worlds changes the nature of organizing*, Americas Conference on Information Systems, 2010, 4.
- Borelli S. - Brino V. - Faleri C. - Lazzeroni L. - Zappalà L., *Lavoro e tecnologie. Dizionario del diritto del lavoro che cambia*, Giappichelli, 2022.
- Bozzao P., *Lavoro subordinato, tempi e luoghi digitali*, in *Federalismi.it*, n. 9/2022.
- Calvellini G., *Nuove tecnologie e partecipazione diretta dei lavoratori: problemi e prospettive*, *Parti sociali e innovazione tecnologica*, *Quad. DLM*, 2023, 17 ss.
- Campanella P., *Rappresentatività sindacale: fattispecie ed effetti*, Giuffrè, 2000.
- Carabelli U. - Fassina S. (a cura di), *La nuova legge sui riders e sulle collaborazioni etero-organizzate*, Ediesse, 2020.
- Caruso B., *La rappresentanza delle organizzazioni di interessi tra disintermediazione e reintermediazione*, in *WP CSDLE It.*, n. 326/2017.
- Caruso B., *Rappresentanza sindacale e consenso*, Franco Angeli, 1992.
- Centamore G., *Contrattazione collettiva e pluralità di categorie*, BUP, 2020.
- Chiaromonte W., *Il social networking del lavoratore. Limiti e tecniche di tutela*, Giappichelli, 2024.
- Chilla M., *Tempo e luogo di lavoro nell'era delle transizioni. Spunti per una rilettura dei rapporti di lavoro nella prospettiva del rischio*, in *Federalismi.it*, n. 17/2025.
- Crudeli G.G., *La partecipazione sindacale nel prisma dell'A.I. Act e delle trasformazioni tecnologiche*, in *Federalismi.it*, n. 14/2025.
- De Mozzi B., *La rappresentanza sindacale in azienda. Modello legale e modello contrattuale*, Cedam, 2012.
- Del Punta R., *Social Media and Workers' Rights: What Is at Stake?*, in *IJCLLR*, 2019, 1, 79 ss.
- Della Porta D. - Diani M., *Individual, Networks and Participation, Social movements: an introduction*, Hoboken, Wiley Blackwell, 2020, 113 ss.
- Dencik L. - Wilkin P., *Digital activism and the political culture of trade unionism*, in *Information, Communication & Society*, vol.23, n.12, Routledge, 2020, 1728 ss.
- Donà S. - Marocco M., *Diritto di assemblea ex art. 20 St. lav. e nuove tecnologie digitali*, in *LLI*, n. 2/2019, R.9 ss.
- Donini A., *Condotta antisindacale e collaborazioni autonome: tre decreti a confronto*, in *LLI*, n. 1/2021, R. 1.
- Donini A., *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, BUP, 2019.
- Esposito M., *Ciclo produttivo digitalmente integrato e responsabilità datoriali: appunti sull'effettività delle tutele*, in *Federalismi.it*, 9, 2022, 25 ss.
- Faioli M., *Mansioni e macchina intelligente*, Giappichelli, 2018.
- Fairbrother P., *Social Movement Unionism or Trade Unions as Social Movements, Employee Responsibilities and Rights Journal*, vol. 20, Springer, 2008, 213-220

- Faleri C., *Brevi spunti di riflessione sull'evoluzione delle relazioni sindacali nell'economia digitale*, in *Ianus*, n. 24/2021, 93 ss.
- Faleri C., Voce *Licenziamento via Apps*, in Borelli S. - Brino V. - Faleri C. - Lazzeroni L. - Zappalà L., *Lavoro e tecnologie. Dizionario del diritto del lavoro che cambia*, Giappichelli, 2022, 141 ss.
- Falsone M., *La repressione della condotta antisindacale oltre la subordinazione: una storia tutta da scrivere*, in *ADL*, 2021, 4, 1024 ss.
- Finocchiaro G. (opera diretta da), *Il nuovo Regolamento europeo sulla privacy e sulla protezione dei dati personali*, Zanichelli, 2017.
- Forlivesi M., *Interessi collettivi e rappresentanza dei lavoratori del web*, in *Web e lavoro*, a cura di P. Tullini, Giappichelli, 2017, 179 ss.
- Forlivesi M., *La sfida della rappresentanza sindacale dei lavoratori 2.0*, in *DRI*, n. 3/2016, 665.
- Forlivesi M., *Sulla rappresentanza sindacale del lavoro digitale*, in *QRS*, 2018, 1, 39 ss.
- Forsyth A., *The Future of Unions and Worker Representation. The Digital Picket Line*, 2022, 193 ss.
- Gargiulo U., *Intelligenza Artificiale e poteri datoriali: limiti normativi e ruolo dell'autonomia collettiva*, in *Federalismi.it*, n. 25/2023
- Gargiulo U. - Saracini P. (a cura di), *Parti sociali e innovazione tecnologica*, *Quad. DLM*, 2023.
- Gargiulo U. - Saracini P., *Riflettendo su parti sociali e innovazione tecnologica: contenuti, ratio e metodo*, *Parti sociali e innovazione tecnologica*, in *Quad. DLM*, 2023, 9 ss.
- Ghezzi G. - U. Romagnoli, *Il diritto sindacale*, Zanichelli, 1997.
- Gottardi D., *Organizzazione sindacale e rappresentanza dei lavoratori in azienda*, Cedam, 1989
- Heckscher C. - McCarthy J., *Transient Solidarities: Commitment and Collective Action in Post-Industrial Societies*, in *British Journal of Industrial Relations*, London School of Economics, Wiley, 2014, 627 ss.
- Iervolino P., *Quando le convinzioni personali del rider condizionano la prosecuzione del rapporto di lavoro*, in *ADL*, 4, 2021, 1081 ss.
- Imberti L., *La nuova "cassetta degli attrezzi" del sindacato tra spazi fisici e luoghi digitali: l'esperienza di Toolbox Cgil di Bergamo*, in *LLI*, n. 2/2019, 115.
- Ingrao A., *Il controllo a distanza sui lavoratori e la nuova disciplina privacy. Una lettura integrata*, Cacucci, 2018.
- Johnston H., C. Land-Kazlauskas, *Organizing on-demand: representation, voice, and collective bargaining in the gig economy*, 2018, International Labour Office, Geneva, 32, <https://bit.ly/2ODaer3>
- La Tegola O., *Social media e conflitto: i nuovi strumenti dell'attività sindacale*, in *LLI*, n. 2/2019, 146 ss.
- Lassandari A., *Il sindacato, la globalizzazione e l'interesse collettivo transnazionale*, in *L'idea di diritto del lavoro, oggi*, a cura di A. Perulli, Wolters Kluwer Cedam, 2016, 23 ss.
- Lassandari A., *La tutela collettiva del lavoro nelle piattaforme digitali: gli inizi di un percorso difficile*, in *LLI*, n. 1/2018, I.
- Lazzari C., *Lavoro senza luogo fisso, de-materializzazione degli spazi, salute e sicurezza*, in *LLI*, n. 1/2023, 21 ss.
- Ludovico G., *Lavori agili e subordinazioni*, Giuffrè, 2023.
- Magnani M., *Intelligenza artificiale, diritti di informazione e nuove forme di partecipazione sindacale*, in *Federalismi.it*, n. 17/2025.
- Magnani M., *Nuove tecnologie e diritti sindacali*, in *LLI*, n. 2/2019, 1.
- Maio V., *Sciopero e conflitto nel lavoro digitale. Osservazioni in tema di net strike, twitter storm e off simultaneo degli smart workers*, in *Federalismi.it*, n. 17/2022.
- Mancini C., *Il sindacato di fronte all'economia di Internet: "Idea diffusa", l'intelligenza collettiva della Cgil*, in *LLI*, n.1/2018, R. 42 ss.
- Mancini F., *Costituzione e movimento operaio*, Il Mulino, 1976.
- Marazza M., *Social, relazioni industriali e (nuovi percorsi di) formazione della volontà collettiva*, in *RIDL*, 2019, I, 57 ss.
- Marazza M., *Perimetri e rappresentanze sindacali (dei datori di lavoro e dei lavoratori)*, in *LLI*, n. 2/2018, I.
- Marrone M. - Finotto V., *Challenging Goliath. Workers resistance in the food delivery sector in Italy: the case of riders union bologna*. PACO – Partecipazione e Conflitto. Vol. 12, N.3., 2019, 691-716.

- Marrone M., Rights against the machines! *Food delivery, piattaforme digitali e sindacalismo informale*, in LLI, n.1/2019, I.1.
- Marrone M., *Rights against the machines! Il lavoro digitale e le lotte dei rider*, Mimesis, 2021.
- Martelloni F., *Conflitto a domicilio: il "raggio" dell'azione collettiva nel food-delivery*, in corso di pubblicazione in RGL
- Martelloni F., *Riders: la repressione della condotta antisindacale allarga il suo raggio*, in LLI, n. 2/2021, R.170.
- Martelloni F., *Presenza nel conflitto e rappresentatività nell'interregno del sistema sindacale*, in LD, n. 1/2014, 55 ss.
- Mercantini F., *Filosofia del poker*, Guanda, 2005.
- Messagli E., *Intelligenza artificiale, relazioni di lavoro e contrattazione collettiva. Primi spunti per il dibattito*, in LDE, n. 3, 2024.
- Nardone G. - Bartoli S., *L'arte della negoziazione. Trasformare i conflitti in accordi*, Ponte alle Grazie, 2025.
- Novella M., *Poteri del datore di lavoro nell'impresa digitale: fenomenologia e limiti*, in LD, n. 3-4, 2021, 451 ss.
- Nuzzo V., *La modulazione dello statuto protettivo del lavoro etero-organizzato ad opera dell'autonomia collettiva: una strada per l'effettività della tutela oltre i confini tradizionali?*, in D&L, n. 1/2025, 63 ss.
- Nuzzo V., *La protezione dei lavoratori dai controlli impersonali*, Editoriale scientifica, 2018
- Pacella G., *Le piattaforme di food delivery: un'indagine sulla nascita delle relazioni sindacali nel settore*, in LLI, n. 2/2019, 179.
- Palmirotta F., *La mobilitazione degli organismi collettivi contro le discriminazioni del management algoritmico, Parti sociali e innovazione tecnologica*, Quad. DLM, 2023, 183 ss.
- Peluso G., *Obbligo informativo e sistemi integralmente automatizzati*, in LLI, n. 2/2023, 98 ss.
- Peruzzi M., *Intelligenza artificiale e lavoro. Uno studio su poteri datoriali e tecniche di tutela*, Giappichelli, 2023.
- Pizzorno A. - Reyneri E. - Regini M. - Regalia I., *Lotte operaie e sindacato: il ciclo 1968-1972 in Italia*, Il Mulino, 1978.
- Poggi S., *Gli sciopero anomali dei rider*, Jacobin Italia, 29 novembre 2024.
- Polanji K. *La grande trasformazione*, Einaudi, 1974.
- Quondamatteo N., *Non per noi ma per tutti. La lotta dei rider e il futuro del mondo del lavoro*, Asterios, 2019.
- Razzolini O., *Riders, condotta antisindacale e ruolo del sindacato: il processo come strumento di rilancio dell'azione sindacale nella gig economy*, in Giustizia civile.com, 13.9.2021.
- Recchia G., *Condizioni di lavoro trasparenti, prevedibili e giustiziabili: quando il diritto di informazione sui sistemi automatizzati diventa uno strumento di tutela collettiva*, in LLI, n. 1/2023, 34 ss.
- Rota A., *Tecnologia e lotta sindacale: il netstrike*, in LLI, n. 2/2019, 196.
- Schiavetti F., *Diritti sindacali e nuove tecnologie: tra effettività dei diritti e dovere di cooperazione del datore di lavoro*, in Federalismi.it, n. 21/2023
- Sciarra S., *Autonomia collettiva transnazionale*, in Lessico giuslavoristico, 3, *Diritto del lavoro dell'Unione europea e del mondo globalizzato*, ordinato da M. Pedrazzoli, BUP, 2011.
- Seghezzi F., *La nuova grande trasformazione. Lavoro e persona nella quarta rivoluzione industriale*, ADAPT University Press, 2017.
- Tebano L., *Intelligenza Artificiale e datore di lavoro: scenari e regole*, in DLM, n. 3/2024, 453 ss.
- Tebano L., *Lavoro, potere direttivo e trasformazioni organizzative*, Editoriale Scientifica, 2020.
- Trentin B., *Il sindacato dei consigli*, Editori riuniti, 1980.
- Tullini P., *L'economia digitale alla prova dell'interesse collettivo*, in LLI, 2018, 4, 1.
- Vandaele V. - Will K., *Trade Unions Survive in the Platform Economy? Emerging Patterns of Platform Workers' Collective Voice and Representation in Europe*, 2018, ETUI Research Paper - WP 2018.05, <https://ssrn.com/abstract=3198546>.
- Vardaro G., *Tecnica, tecnologia e ideologia della tecnica nel diritto del lavoro*, in PD, n. 1, 1986, 75 ss.
- Perulli A., *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, Cedam, 2018.

- Zajak S. et al., *Talking about the same but different? Understanding social movement and trade union cooperation through social movement and industrial relations theories*, Industrielle Beziehungen, Nomos Verlagsgesellschaft mbH und Co KG, 2018, 166 ss.
- Zappalà L., *Sistemi di LA ad alto rischio e ruolo del sindacato alla prova del risk-based approach*, in *LLI*, n. 10/2024, I.50
- Zappalà L., *Voce Management algoritmico*, in Borelli S. - Brino V. - Faleri C. - Lazzeroni L. - Zappalà L., *Lavoro e tecnologie. Dizionario del diritto del lavoro che cambia*, Giappichelli, 2022, 19 ss.
- Zoli C., *Le nuove prospettive delle rappresentanze sindacali in azienda*, in corso di pubblicazione in *VTDL*.