

# Trasparenza, digitalizzazione e organizzazioni di rappresentanza

**PRIN 2022 PNRR:** *Transparency in Employment and Labour markets for inclusive Organisations and Societies (TELOS)*.

**Responsabile Unità di Ricerca dell'Università di Trento:** dott.ssa Chiara Cristofolini

**Università Partners:** Università degli Studi di Milano, Università degli Studi dell'Insubria, Università degli Studi di Torino, Università degli Studi di Trento

\*\*\*

## 1. Stato dell'arte.

Nel discorso pubblico, non esiste oggi parola che venga pronunciata più spesso di “*trasparenza*” (H. Byung-Chul, 2014). Sentiamo dire che i governi devono essere trasparenti, le istituzioni devono essere trasparenti, il mercato deve essere trasparente, così come le organizzazioni. La trasparenza è diventata la “nuova norma” della nostra società contemporanea (Koivisto I., 2016), tanto che alcuni definiscono quest'epoca come “l'era della trasparenza” (Carloni, 2022).

Le tecnologie digitali stanno contribuendo in modo significativo allo sviluppo di questa nozione, ampliando in modo esponenziale la possibilità di rendere le azioni dei diversi soggetti e attori sociali visibili, accessibili e interattive (attraverso siti web, social media, piattaforme, ecc.).

Da questa complessiva evoluzione non è esente il sistema di relazioni industriali. La letteratura ha recentemente sottolineato l'importanza della trasparenza dei sindacati e delle organizzazioni datoriali come strumento distintivo di legittimazione democratica (Caruso, 2014). La trasparenza è vista come uno strumento di *accountability* e un modo per aumentare il consenso tra lavoratori, datori di lavoro e società (Feltrin, Carrieri, 2016).

## 2. Obiettivi e metodologia della ricerca.

In questo contesto, la ricerca intende indagare se e come le organizzazioni di rappresentanza italiane stanno promuovendo la trasparenza del sistema di relazioni industriali.

Verranno esaminate, pertanto, le molteplici questioni di interpretazione e di applicazione sollevate dalla nozione di trasparenza, che è concetto sfaccettato e caratterizzato da una natura intrinsecamente pubblicistica (Marchili, 2016).

Attenzione particolare sarà dedicata all'impatto della digitalizzazione. Questo perché tale fenomeno sta trasformando i canali di informazione e comunicazione delle organizzazioni. I *social media*, ad esempio, sono sempre più utilizzati per condividere informazioni “su

materie di interesse sindacale e del lavoro” (art. 20, Legge n. 300 del 1970) o tematiche “inerenti all’attività sindacale” (art. 21, Legge n. 300 del 1970) con gli iscritti, gli “amici” e i “followers” (es. l’andamento delle trattative, l’esito dei referendum, l’indizione di uno sciopero). La digitalizzazione sta anche rimodellando gli strumenti tradizionali di informazione e consultazione tra le organizzazioni di rappresentanza e i propri iscritti, aperto all’impiego di piattaforme come “Second life” (Marazza, 2019), Zoom e Meet.

Indubbiamente, grazie a questi nuovi canali di comunicazione, vengono resi disponibili più documenti e informazioni. Ma questa maggiore quantità di dati rende le organizzazioni di rappresentanza più trasparenti?

La ricerca si propone di esaminare la questione anche in una prospettiva comparativa. L’analisi si concentrerà, in particolare, sui sistemi giuridici che hanno tradizionalmente influenzato l’evoluzione del quadro di relazioni industriali italiane, come, a mero titolo esemplificativo, le esperienze di Stati Uniti, Germania e Francia. L’impiego della metodologia comparata sarà fondamentale per individuare le *best practices* e gli insegnamenti da trarre per promuovere l’informazione, la comunicazione e la trasparenza nel sistema italiano.

### **3. Risultati attesi:**

Grazie all’esame di questi profili, sarà possibile discutere del ruolo che un sistema di relazioni industriali “più trasparente” può svolgere nel garantire una transizione “giusta” e inclusiva, in termini di tutela dei lavoratori nel rapporto e nel mercato del lavoro.

Più precisamente, la ricerca consentirà di comprendere: 1) se e come le organizzazioni di rappresentanza italiane stanno migliorando la loro trasparenza; 2) quale sia l’impatto della digitalizzazione sulla trasparenza delle organizzazioni di rappresentanza italiane e del sistema di relazioni industriali; 3) La rilevanza assunta dal profilo della trasparenza nei sistemi di relazioni industriali di altre esperienze comparate.

### **Bibliografia citata:**

Byung-Chul H., *Transparenzgesellschaft*, Matthes & Seitz, 2012, tr. It., *La società della trasparenza*, Nottetempo, 2014.

Carloni E., *Il paradigma trasparenza. Amministrazioni, informazione, democrazia*, il Mulino, 2022.

Caruso B., “Costituzionalizzare” il sindacato. *I sindacati italiani alla ricerca di regole: tra crisi di legittimità e ipertrofia pubblicista*, in *Lavoro e diritto*, 2014, 4, 595-620.

Feltrin P., Carrieri M., *Al bivio. Lavoro, sindacato e rappresentanza nell’Italia d’oggi*, Donzelli, 2016.

Koivisto I., *The Anatomy of Transparency: The Concept and Its Multifarious Implications*, EUI Working Paper MWP 2016/09.

Marazza M., *Social, relazioni industriali e (nuovi percorsi di) formazione della volontà collettiva*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2019, I, 57-79.

Marchilli A., Rousseau e l’ideale della trasparenza. *Nascita di un mito moderno*, in *Giornale di Storia Costituzionale*, 2016, 31, 13-25.