

# LUISS



Dottorato in

Ciclo

---

RELATORE

---

CORRELATORE

---

CANDIDATO

Anno Accademico

**Diritto per la ripresa e la resilienza: la pandemia da Covid  
– 19 e l’impatto sul diritto e sul mercato del lavoro**



# SOMMARIO

<b>INTRODUZIONE .....</b>	<b>11</b>
---------------------------	-----------

## **CAPITOLO I:**

### ***LA RIVOLUZIONE DEL DIRITTO DEL LAVORO TRADIZIONALE: GIG ECONOMY E INDUSTRIA 4.0***

<b>1. La trasformazione del lavoro e la sua rilevanza giuslavoristica .....</b>	<b>21</b>
<b>1.1 La trasformazione tecnologica: le origini .....</b>	<b>25</b>
<b>1.2 La sostituzione tecnologica.....</b>	<b>25</b>
<b>1.3 L'incontro tra domanda e offerta di lavoro al tempo delle piattaforme online.....</b>	<b>29</b>
<b>1.4 La connettività diffusa ed il conseguente mutamento delle coordinate spazio-temporali         del lavoro .....</b>	<b>38</b>
<b>2. Diritto del lavoro e trasformazione tecnologica: <i>excursus</i> storico .....</b>	<b>42</b>
<b>2.1 Nuove tecnologie e subordinazione.....</b>	<b>43</b>
<b>2.2 Nuove tecnologie e autonomia .....</b>	<b>47</b>
<b>2.3 Le esigenze di tutela del nuovo lavoro al di fuori della subordinazione .....</b>	<b>49</b>
<b>2.3.1 Le relative prospettive di tutela .....</b>	<b>52</b>
<b>2.4 Smart working e lavoro 4.0 .....</b>	<b>55</b>
<b>2.5 Un nuovo lavoro subordinato o subordinazione paradigma? .....</b>	<b>61</b>
<b>2.6 Il controllo dei lavoratori nell'era 4.0 .....</b>	<b>65</b>
<b>2.7 Professionalità e competenze nel lavoro 4.0 .....</b>	<b>70</b>
<b>2.8 Nuove tecnologie e salute e sicurezza nei luoghi di lavoro .....</b>	<b>75</b>

3.	Il nuovo diritto del lavoro 4.0.....	85
3.1	L'impatto della Gig Economy sulla disciplina della subordinazione .....	88
3.2	Lo sviluppo del lavoro c.d. "agile" .....	91
3.3	La disciplina delle mansioni nel lavoro 4.0 .....	93
3.4	La retribuzione nel lavoro 4.0 .....	95
3.5	L'azione collettiva: prospettive 4.0 .....	96
4.	Gli effetti della IV Rivoluzione Industriale sul mercato del lavoro .....	98
4.1	I nuovi rischi emergenti: rischi di genere, lavoratori anziani, etc. ....	102
4.2	I mutamenti del mercato di lavoro: le nuove forme di lavoro .....	109
4.3	I mutamenti del mercato di lavoro: i nuovi spazi di lavoro .....	113
4.4	I mutamenti del mercato di lavoro: i nuovi tempi di lavoro .....	115
5.	Verso nuovi mercati del lavoro 4.0.....	117
5.1	La tutela dei <i>transitional employments</i> .....	119

## **CAPITOLO II:**

### ***L'AVVENTO DELLA PANDEMIA DA COVID - 19 E L'ULTERIORE***

#### ***STRAVOLGIMENTO DEL DIRITTO DEL LAVORO***

1.	Diritto dell'emergenza: l'impatto ordinamentale della pandemia .....	121
1.1	Il rapporto tra diritto dell'emergenza e diritti fondamentali .....	125
1.2	Un nuovo diritto del lavoro ai tempi del Covid – 19: una panoramica d'insieme .....	129
2.	Diritto del lavoro dell'emergenza: ammortizzatori sociali e welfare .....	132
2.1	La pandemia da Covid-19 come modello di gestione delle crisi industriali precedenti ..	133
2.2	Gli ammortizzatori sociali dopo la pandemia .....	137

2.3	La Cassa Integrazione Guadagni in fase pandemica .....	138
2.4	L'assegno ordinario per Covid – il FIS .....	143
2.5	Gli ammortizzatori sociali emergenziali dei fondi bilaterali .....	149
2.6	La Naspi durante la pandemia da Covid-19 .....	153
2.7	Covid-19 e misure a favore dei liberi professionisti .....	156
2.8	Il reddito di cittadinanza .....	160
2.9	L'impatto sul sistema pensionistico.....	165
2.10	La sicurezza sul lavoro ai tempi del Covid-19.....	169
2.10.1	L'Inail nell'attuale situazione pandemica .....	176
2.11	Lo smart working emergenziale .....	181
2.12	Il blocco dei licenziamenti economici .....	187
3.	L'emergenza sanitaria nel pubblico impiego .....	194
4.	La tutela dei dati personali nei luoghi di lavoro in fase pandemica .....	199
5.	Il funzionamento della macchina della giustizia ai tempi del Covid - 19 .....	203
6.	Il futuro degli ammortizzatori sociali e delle politiche attive del lavoro in fase post pandemica.....	207

### **CAPITOLO III:**

#### ***L'APPROCCIO COMPARATISTICO: IL DIRITTO DEL LAVORO***

#### ***EMERGENZIALE E POST EMERGENZIALE SECONDO L'OIL***

1.	Covid – 19 e mondo del lavoro, la prospettiva dell'OIL .....	213
1.1	Le <i>key policies</i> in grado di mitigare gli effetti della pandemia nel mondo del lavoro ...	215
1.2	Le risposte comuni degli Stati colpiti dalla pandemia .....	219

2.	Rapporti di lavoro e Covid – 19, il focus dell’OIL sull’Italia .....	222
2.1	I protocolli nazionali e le <i>work safe conditions</i> .....	224
3.	L’impatto della pandemia sui lavoratori della Gig e della Platform Economy .....	227
3.1	I livelli di protezione sociale dei lavoratori .....	231
3.2	Tutele e diritti oltre i confini nazionali .....	233
4.	Salute e sicurezza sul lavoro ai tempi del Covid-19: uno sguardo internazionale .....	235
4.1	Le Convenzioni dell’ILO e le misure di regolamentazione della salute e sicurezza sul lavoro .....	238
4.2	Sistemi di salute e sicurezza sul lavoro: una valutazione comparativa .....	243
4.3	Le misure internazionali ideate <i>ad hoc</i> in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro durante la pandemia .....	248
5.	La contrattazione collettiva post pandemica nei maggiori Paesi EU .....	252
5.1	Un “nuovo” dialogo sociale ai tempi della pandemia da Covid-19 .....	256
5.2	Gli sviluppi della contrattazione collettiva durante la pandemia da Covid-19 .....	260
5.3	I “nuovi” contributi della contrattazione collettiva .....	269
5.4	Il ruolo della contrattazione collettiva nella gestione degli effetti della pandemia sulle disuguaglianze .....	272
6.	Il monitoraggio dell’impatto del Covid – 19 sul lavoro nel G20 .....	275
6.1	Le politiche adottate per rafforzare il piano di ripresa .....	281
6.2	Prospettive di ripresa: gli investimenti auspicati .....	284
	<b>CONCLUSIONI</b> .....	291
	<b>BIBLIOGRAFIA</b> .....	300

## INTRODUZIONE

La presente tesi dottorale si propone l'obiettivo di indagare gli effetti e le conseguenze che la pandemia da Covid – 19 ha generato sul diritto, oltre che sul mercato del lavoro, al fine di studiarne i cambiamenti *in fieri* che – rispettivamente - sia il primo che il secondo stanno subendo, mediante la conduzione di un'analisi che mostri dettagliatamente come l'intero assetto del diritto del lavoro, e delle relazioni che nell'ambito dei relativi rapporti si innestano, stia radicalmente mutando, per effetto di tale dirompente fenomeno.

Tale studio, fortemente attuale oltre che assolutamente interessante, stante le evidenti modifiche che tale branca del diritto sta subendo e subirà nei prossimi decenni per effetto del dispiegarsi ultroneo degli effetti della crisi pandemica (e non solo, come si dirà tra breve), assume un'utilità ancor maggiore, posto che tiene conto ed anzi muove la sua disamina dall'analisi degli effetti che un'altra recentissima rivoluzione ha avuto e sta avendo nel mondo del lavoro, quale appunto la “Quarta Rivoluzione Industriale”.

In ragione di ciò, dunque, nei tre capitoli che seguiranno, si avrà modo di approfondire dettagliatamente il radicale cambiamento che il diritto del lavoro ha subito, sta subendo e, probabilmente, continuerà a subire nei prossimi anni, in ragione del cumularsi degli effetti di tali evoluzioni (*rectius*, “rivoluzioni”), stante la portata abnorme dell'impatto che la pandemia - e di conseguenza il c.d. diritto dell'emergenza - ha avuto sul diritto del lavoro, già di per sé scosso dagli stravolgimenti promananti dalla “Quarta Rivoluzione Industriale”.

Alla luce, dunque, di quanto brevemente premesso, nella presente introduzione si procederà ad illustrare, a grandi linee, l'ampio oggetto dell'indagine scientifica a mezzo della presente tesi condotta, partendo dallo studio della “Rivoluzione 4.0” (e del relativo impatto sul diritto del lavoro), per poi focalizzare più propriamente l'indagine sugli effetti che la pandemia sta generando e sulle modifiche che, per effetto di tali accadimenti, la disciplina giuslavoristica sta subendo e continuerà a subire, anche in considerazione delle misure che il nostro Paese, nel recepimento delle disposizioni UE in materia di *Recovery Plan*, ha adottato e sta adottando nella realizzazione degli obiettivi di cui al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, la cui *Missione 5* è, come noto, integralmente dedicata al tema del lavoro e dell'inclusione sociale.

*Fil rouge* della trattazione sarà, pertanto, l'evidente e progressiva presa di coscienza del fatto che il diritto del lavoro è al centro di una modifica integrale e radicale, cui mai finora si è assistito, ed in conseguenza della quale le tradizionali categorie tipiche dei rapporti di lavoro risultano allo stato dei fatti superate, ragion per cui si avverte la necessità di ripensarne altre

che sappiano cogliere lo spirito di una realtà mutata che deve adattarsi ai differenti bisogni di persone – cittadini e lavoratori - pronte a reinventarsi dinanzi a crisi ed emergenze, che siano, pertanto, adattabili ad eventi futuri, patologici e fisiologici, che potrebbero ciclicamente investire il tessuto economico e sociale del nostro Paese.

È, dunque, il “nodo di Gordio” della capacità di resilienza del diritto (e del mercato) del lavoro che - alla luce delle imponenti riforme previste dal PNRR, nonché dell’idoneità delle medesime a stimolare il diritto alla ripresa del nostro Paese - a mezzo della presente tesi dottorale si intende analizzare, anche attraverso un approccio comparatistico, affrontato nel caso di specie per effetto della comparazione condotta in un periodo di studio e di ricerca all’estero – nel dettaglio, presso la sede di Ginevra dell’OIL - Organizzazione Internazionale del Lavoro (ONU) -, che tenga conto delle considerazioni che a livello globale in termini di diritto del lavoro sono state condotte in tale ultimo periodo.

Tutto ciò premesso, chiariti i tre punti cruciali sui quali si snoderà la presente trattazione (industria 4.0 e diritto del lavoro; effetti pandemici sul mercato e sul diritto del lavoro; indagine OIL sugli effetti del Covid – 19 sul mercato e sul diritto del lavoro) sia consentito illustrare minuziosamente il progetto del presente contributo.

Innanzitutto, come anticipato, il primo aspetto oggetto della trattazione concernerà il mutamento che il diritto del lavoro ha subito per effetto della “Quarta Rivoluzione Industriale” e, quindi, del correlato diffondersi di quel relevantissimo fenomeno meglio noto come “Industria 4.0”<sup>1</sup>.

In via introduttiva, si segnala che l’analisi di tale fenomeno è particolarmente utile ai fini di uno studio di ricerca esaustivo sul tema degli stravolgimenti del diritto e del mercato del lavoro al tempo della pandemia, posto che, come noto, la rivoluzione digitale (e, più in generale, quella tecnologica) cui abbiamo assistito e stiamo assistendo, ha pervaso, su scala mondiale, i più disparati ambiti della quotidianità, tra cui, primo tra tutti, il mondo del lavoro<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Sul tema, particolarmente rilevante è il saggio di J. ANDERSSON SCHWARZ, *Platform logic: The need for an interdisciplinary approach to the platform-based economy*, 2016, in <http://blogs.oii.ox.ac.uk/>. Invero, come noto, quello della Rivoluzione digitale è un tema oggetto di numerosi studi e ricerche. Tra i più importanti, vale la pena ricordare: P. TULLINI, *Digitalizzazione dell'economia e frammentazione dell'occupazione. Il lavoro instabile, discontinuo, informale: tendenze in atto e proposte d'intervento*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2016, 4, 748; E. DAGNINO, *Il lavoro nella "on-demand economy": esigenze di tutela e prospettive regolatorie*, in *Lab. Law Iss.*, 2015, 1, 21; C. DEGRYSE, *Digitalisation of the economy and its impact on labour markets*, in *ETUI working Paper*, Brussels, 2016, 50; R. CICCARELLI, *La rivoluzione dei lavori*, in G. ALLEGRI, G. BRONZINI, *Libertà e lavoro dopo il Jobs Act. Per un garantismo sociale oltre la subordinazione*, Roma, 2015, 142.

<sup>2</sup> Tale rivoluzione è stata da molti definita come una realtà che sta cambiando “il nostro agire quotidiano, l’informazione, la politica, ecc., e che cambierà sempre di più la vita economica e sociale, trasformando anche le attività lavorative, con sviluppi imprevedibili e con l’esigenza di affrontare e risolvere problemi nuovi”. A tal riguardo si veda anche: M. BROLLO, *Tecnologie digitali e nuove professionalità*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2019, 469. Cfr. più in generale: M. DEGRYSE, *Impacts sociaux de la digitalisation de l’économie*, in *Working Paper ETUI*, 2016, 2, 1.

Oggi, infatti, – ed ormai ininterrottamente da 5 anni o poco più – è sempre più frequente sentir parlare di “Industria 4.0”, intendendosi con tale termine quel paradigma economico in cui la tecnologia rappresenta lo strumento attraverso il quale ripensare l’intero sistema industriale<sup>3</sup>, un sistema caratterizzato da modelli di business innovativi, derivati dall’applicazione all’economia industriale delle tecnologie digitali, dell’intelligenza artificiale, della robotica, dei Big Data e dell’IoT<sup>4</sup>, nel quale il progressivo inserimento all’interno delle dinamiche aziendali delle *Information & Communication Technologies*, rende inevitabile il continuo ripensamento delle strutture organizzative e dei processi aziendali, di pari passo con l’evoluzione digitale e tecnologica in atto<sup>5</sup>.

Nel delineato paradigma economico, il ruolo principale è svolto dalla rete internet, mediante la quale è possibile ottimizzare l’integrazione ed il coordinamento di utenti e di fattori, tanto all’interno quanto all’esterno delle aziende, determinando uno stravolgimento delle tradizionali modalità di interazione tra i soggetti che operano (a vario titolo) nel mercato del lavoro, nonché semplificando enormemente l’incontro tra i vari operatori, con conseguente abbattimento di tempi e costi di transazione<sup>6</sup>.

In tale mutato scenario, evidentemente anche il rapporto tra l’utente finale e le imprese risulta innovato; l’internazionalizzazione della produzione e la dematerializzazione dei suoi fattori (tra cui, il lavoro) garantisce maggiore concorrenzialità (ancorché non sempre con impatto positivo su tutti i suoi profili) e possibilità di collocarsi su nuove porzioni di mercato, anche attraverso offerte innovative di beni e servizi<sup>7</sup>.

Alla luce di ciò, risulta evidente, dunque, come tale processo abbia influenzato e stia influenzando non solo il mondo industriale ed economico, ma soprattutto l’intero assetto delle relazioni umane e lavorative<sup>8</sup>.

---

<sup>3</sup> Per un approfondimento sul tema si veda: F. SEGHEZZI, *Lavoro e relazioni industriali nell'“Industry 4.0”*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2016, 178; M. TIRABOSCHI - F. SEGHEZZI, *Il piano nazionale Industria 4.0: una lettura lavoristica*, in *Lab. Law Iss.*, 2016, 2, 2; B. CARUSO, *Strategie di flessibilità funzionale e di tutela dopo il Jobs Act: fordismo, post-fordismo e industria 4.0*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2018, 81; A. SALENTO, *Industria 4.0 ed economia delle piattaforme: spazi di azione e spazi di decisione* in *Riv. Giur. Lav.*, 2017, 2, 29.

<sup>4</sup> Per una panoramica in materia: E. SIGNORINI, *Il diritto del lavoro nell'economia digitale*, Torino, 2018; F. D'OVIDIO, *Il lavoro che verrà*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2016, 4, 698.

<sup>5</sup> Il fenomeno è minuziosamente descritto in: A. LOFFREDO, *Di cosa parliamo quando parliamo di lavoro digitale?*, in *Riv. Labor*, 2019, 3, 264.

<sup>6</sup> Con riferimento alla gestione dei suddetti costi, si veda: A. VALENDUC - C. VENDRAMIN, *Work in the digital economy: sorting the old from the new*, in *Working Paper ETUI*, 2016, 3.

<sup>7</sup> R. FABOZZI, *Piattaforme digitali e diritto del lavoro*, in *Mass. Giur. Lav.*, 2019, 3, 529.

<sup>8</sup> E. SIGNORINI, *op. cit.*, 2018, 53. In particolar modo, sul tema della partecipazione, per un approfondimento si veda: L. PERO – A. PONZELLINI, *Il nuovo lavoro industriale tra innovazione organizzativa e partecipazione diretta*, in M. CARRIERI - P. NEROZZI - T. TREU (a cura di), *La partecipazione incisiva*, Bologna, 2015.

Ed è proprio in ragione della forte eco che tale rivoluzione c.d. “4.0” ha prodotto e sta producendo nelle relazioni di lavoro, che si è resa necessaria, ai fini di una esaustiva disamina dei temi oggetto della dissertazione *de qua* (e, in particolare, delle conseguenze della pandemia nel mercato e sul diritto del lavoro), l’indagine propedeutica circa gli effetti che l’evoluzione digitale sta generando sul diritto del lavoro, stante il forte impatto che l’economia digitale tutta ha avuto, a monte, nel tradizionale rapporto capitale-lavoro e, a valle, sulle professionalità, sui livelli occupazionali e sulle condizioni di lavoro, (ma anche in termini negativi sulla stagnazione dei salari, sulle diseguaglianze dei redditi, sull’intensificazione dei ritmi lavorativi, nonché sull’eccessiva pervasività delle tecnologie nella sfera privata e via dicendo)<sup>9</sup>, innescando significative modifiche tanto nei modelli occupazionali, quanto sulle condizioni professionali<sup>10</sup>.

Invero, gli effetti generati dalla stessa in ambito giuslavoristico sono stati imponenti. Primo tra tutti, il timore generalizzato per l’assenza di tutele specifiche idonee a proteggere i lavoratori 4.0, diffusosi in ragione dell’impossibilità di inglobare i vari operatori delle *digital platforms* in un’unica categoria contrattuale<sup>11</sup>, principalmente a causa dell’assenza di univoci fattori identificativi degli stessi.

Come noto, infatti, l’unico elemento in comune a tali lavoratori è la libertà, talvolta non sempre piena, di decidere se e quando prestare la propria attività. Anche tale fattore, però, viene spesso meno, risultando l’autonomia dei *gig workers* spesso compressa in ragione dell’implicita accettazione delle regole vigenti nella *digital platform*, alla cui osservanza gli operatori sono

---

<sup>9</sup> Sul punto vale la pena approfondire, affermando che, sebbene, oggi, il dibattito scientifico sia incentrato principalmente sul timore della progressiva sostituzione del lavoro umano con quello automatizzato e della obsolescenza professionale, vi sono molteplici profili ulteriori di indagine meritevoli di considerazione. Per un approfondimento su tali ulteriori profili, si veda: P. TULLINI, *Digitalizzazione dell'economia e frammentazione dell'occupazione. Il lavoro instabile, discontinuo, informale: tendenze in atto e proposte di intervento*, cit., 755; M. WEISS, *Digitalizzazione: sfide e prospettive per il diritto del lavoro*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2016, 654; P. LOI, *Il lavoro nella gig-economy nella prospettiva del rischio*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2017, 2, 259; M. BIRGILLITO, *Lavoro e nuova economia: un approccio critico. I molti vizi e le poche virtù dell'impresa Uber*, in *Lab. Law Iss.*, 2016, 2, 23.

<sup>10</sup> M. BROLLO, *op. cit.*, 469. Cfr.: anche P. ROSEN, *Crowdsourcing lessons for organizations*, in *Journal of Decision Systems*, 2011, 20, 3, 12; A. PERULLI, *Lavoro e tecnica al tempo di Uber*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2017, 2, 195.

<sup>11</sup> Cfr.: R. PESSI, *Fattispecie ed effetti del diritto del lavoro*, in *Contratto di lavoro e organizzazione*, in M. MARTONE (a cura di), *vol. IV del Trattato di diritto del lavoro*, M. PERSIANI - F. CARINCI (a cura di), Padova, 2012, 49; A. CASILLI, *Digital Labor: travail, technologies et conflictualités*, in *Qu'est-ce que le digital labor?*, Paris, 2015; P. TULLINI, *La digitalizzazione del lavoro, la produzione intelligente e il controllo tecnologico nell'impresa*, cit., 756. Sul tema cfr. anche U. CARABELLI, *Organizzazione del lavoro e professionalità: una riflessione su contratto di lavoro e post fordismo*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona"*, 2003, 5, 64; E. DAGNINO, *Il lavoro nella on-demand economy: esigenze di tutela e prospettive regolatorie*, 2015, in *Lab. Law Iss.*; 2015, 1, 1, 86.

obbligati, sia per ciò che concerne gli aspetti economici, che per le modalità di esecuzione della prestazione<sup>12</sup>.

Al primo effetto delineato, segue poi il conseguente originarsi della *quaestio iuris* relativa al tema della qualificazione (autonoma o subordinata) del rapporto dei lavoratori delle *digital platforms*<sup>13</sup>, che ha costituito uno degli ambiti di indagine di maggiore interesse, la cui analisi è ancor più complessa in ragione della difficoltà di individuare la titolarità dell'esercizio dei poteri datoriali nell'ambito della stessa piattaforma<sup>14</sup>.

In buona sostanza, alla luce di quanto finora brevemente premesso, è evidente come – prima dello scoppio dell'emergenza pandemica - il ruolo del lavoratore abbia cominciato a subire una drastica rivisitazione<sup>15</sup> già nell'era del *digit-globalized labour market*, in cui il mercato del lavoro veniva organizzato *on line* tramite una piattaforma (*crowdwork*), ciò probabilmente anche in ragione del fatto che i modelli dettati dall'Industria 4.0 hanno enfatizzato un modo del tutto nuovo di prestare attività, in cui l'assenza di regole mal si concilia con le categorie tipiche del diritto di lavoro e rende, pertanto, doveroso interrogarsi sull'attuale validità della tradizionale dicotomia tra lavoro autonomo e subordinato e sull'effettiva capacità di tali categorie di rapportarsi con le forme di lavoro coniate nella *on demand economy*<sup>16</sup>.

Ed è proprio in tale scenario, già di per sé complicato e che mette in crisi il mercato del lavoro, e le tradizionali categorie giuridiche proprie del diritto e dei rapporti di lavoro, che incombe lo scoppio dell'emergenza epidemiologica da Covid – 19, i cui effetti non solo sul fronte sanitario, ma specialmente su quello economico, giuridico e sociale, hanno impattato

---

<sup>12</sup> Cfr.: E. SIGNORINI, *Il diritto del lavoro nell'economia digitale*, cit., 84; P. TULLINI, *Economia digitale e lavoro "non-standard"*, in *Lab. Law Iss.*, 2016, 15; T. TREU, *Rimedi, tutele e fattispecie: riflessioni a partire dai lavori della Gig Economy*, in *Lav. Dir.*, 2017, 367.

<sup>13</sup> Al riguardo, è utile un approfondimento circa una delle prime e più importanti pronunce straniere sul tema: Employment Appeal Tribunal, 10 novembre 2017, n. UKEAT/0056/17/DA. Su tale sentenza v. G. PACELLA, *Drivers di Uber: confermato che si tratta di workers e non di self-employed*, in *Lab. Law Iss.*, 2017, 3, 2, 50. Sempre sul tema, si veda: L. MUNERATI, *Conducenti uber: imprenditori o parasubordinati?*, in *Lav. Prev. Oggi*, 2017, 215; D. CABRELLI, *Uber e il concetto giuridico di "Worker": la prospettiva britannica*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2017, II, 575.

<sup>14</sup> Sul tema si veda: E. MOSTACCI – A. SOMMA, *Il caso Uber, La sharing economy nel confronto tra common law e civil law*, Milano, 2016.

<sup>15</sup> Per una visione globale si veda: E. SIGNORINI, *Il diritto del lavoro nell'economia digitale*, cit., 84; A. TEDOLÌ-SIGNES, *The end of the subordinate worker? The on-demand Economy, the Gig Economy and the need for protection for crowdworkers*, in *International Journal of comparative labour law and industrial relations*, 2017, 33, 2.; J. PRASS - M. RISAK, *Uber, Taskrabbit & co.: platforms as employers? Rethinking the legal analysis of crowdwork*, in *Comparative Lab. Law & Pol. Jour.*, 2016, 37, 619.

<sup>16</sup> La criticità di tale dicotomia è fortemente evidenziata da: O. RAZZOLINI, *La nozione di subordinazione alla prova delle nuove tecnologie*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2014, 4, 974. Ed altresì da: G. DE SIMONE, *Lavoro digitale e subordinazione. Prime riflessioni*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2019, 3; A. PERULLI, *Lavoro e tecnica al tempo di Uber*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2017, 216; M. BIASI, *Dai pony express ai riders di Foodora. L'attualità del binomio subordinazione, autonomia (e del relativo metodo di indagine) quale alternativa all'affannosa ricerca di inedite categorie*, in *Bollettino Adapt*, 2017, 11; W. DAUBLER – T. KLEBE, *"Crowdwork": datore di lavoro in fuga?*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2016, 151, 471.

fortemente sull'ampia materia oggetto di studio e di osservazione del presente scritto, quale appunto il diritto del lavoro.

Come noto, infatti, a decorrere dal marzo 2020, per effetto del dilagare dell'emergenza pandemica, sono state rese necessarie una serie di chiusure<sup>17</sup> e limitazioni che hanno interessato buona parte delle attività economiche nel nostro Paese (e non solo) e che hanno avuto un impatto di vasta portata sul mercato del lavoro<sup>18</sup>; si pensi infatti che la perdita di posti di lavoro e la diminuzione delle ore lavorate all'inizio della pandemia sono state maggiori di quelle registrate durante la crisi finanziaria globale del 2008 - 2010, i cui effetti sono stati in parte attenuati grazie al ricorso – concesso a tutti quei lavoratori per cui è stato possibile - al lavoro a distanza, come si avrà meglio modo di approfondire *infra*.

Circa gli effetti deleteri prodotti dalla pandemia, si rappresenta che in un noto rapporto di Eurofund dal titolo “*What just happened? COVID-19 lockdowns and change in the labour market*”<sup>19</sup> - che descrive la crisi dell'occupazione nell'UE durante il primo anno di scoppio della pandemia ed esamina le differenti modalità di produzione degli effetti in base al settore e all'occupazione - è stato evidenziato come, al momento dello scoppio della pandemia, e principalmente nel primo trimestre del 2020, l'occupazione fosse diminuita drasticamente nell'UE e in tutti gli Stati membri, per poi rialzarsi, invece, tra il secondo ed il quarto trimestre del 2020<sup>20</sup>.

In particolare, il rapporto evidenzia come, il calo dell'organico sia stato maggiormente evidente tra i giovani lavoratori e lavoratrici con livelli salariali tendenzialmente bassi ed, in buona sostanza, come siano state proprio le categorie di lavoratori più vulnerabili nel mercato del lavoro fin da prima della pandemia ad aver subito un peggioramento delle proprie condizioni socioeconomiche; ciò, nonostante le misure di protezione dell'occupazione e di sostegno al reddito fossero state estese per proprio tutelare anche coloro che non erano in origine destinatari delle tutele “tradizionali”, in ragione della natura contingente e temporanea delle tutele *ad hoc* previste<sup>21</sup>.

---

<sup>17</sup> Per un approfondimento d'attualità si suggerisce la lettura di alcuni rilevanti protocolli, quali il Protocollo del 19 marzo, per i settori Trasporti e Servizi, ed il Protocollo 24 marzo per i settori Sanità, Servizi socio-sanitari e socio-assistenziali.

<sup>18</sup> Si veda PASCUCCI P., 2019, *Coronavirus e sicurezza sul lavoro, tra «raccomandazioni» e protocolli. Verso una nuova dimensione del sistema di prevenzione, aziendale?*, in *Dir. Sic. Lav.*, 2020, 2, 109.

<sup>19</sup> Per un approfondimento, si segnala che il Rapporto *de quo* è consultabile al link: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2021/what-just-happened-covid-19-lockdowns-and-change-labour-market>.

<sup>20</sup> Sul punto, per fini di approfondimento, si rappresenta ulteriormente che la riduzione degli organici ha contribuito solo parzialmente al calo di ore lavorate.

<sup>21</sup> Sul tema si rappresenta che, gli Stati Membri dell'UE hanno approssimativamente quasi tutti adottato la stessa linea operativa in punto di conservazione dei rapporti di lavoro durante la fase emergenziale, nella previsione oltre che nella speranza di una pronta e rapida ripresa.

Il report in esame ha evidenziato altresì come i settori più colpiti dal calo dell'occupazione e delle ore lavorate fossero stati quelli in cui l'attività si è dovuta inevitabilmente arrestare a seguito del lockdown imposto dal Governo, tra cui si annoverano i settori del turismo e ristorazione, quello della produzione alimentare, dei servizi di pubblica utilità *et alia*; risultando, di converso, meno colpite dai suddetti cali<sup>22</sup> le categorie di prestatori di lavoro dediti ad attività facilmente "remotizzabili", in ragione della natura intrinseca della prestazione dagli stessi svolta.

In tale periodo, infatti, come anzidetto, al fine di limitare quanto più possibile l'impatto nel mondo del lavoro degli effetti della pandemia, si è fatto un massiccio ricorso allo smart working<sup>23</sup>, sui cui effetti in termini di produttività del lavoro si sono sviluppate vedute assai contrastanti.

Come evidente, però, il ricorso a tale forma di lavoro c.d. agile ha rappresentato l'unica strada percorribile per favorire, seppur in minima parte, la prosecuzione delle attività lavorative, in ragione dell'alto indice di contagio proprio del virus *de quo*, ferma la necessità di proteggere l'incolumità di tutti i lavoratori.

Ciò premesso, fermi restando gli approfondimenti che si svolgeranno nel secondo capitolo della presente tesi, a mezzo della presente dissertazione, per fini di completezza espositiva e di rilevanza dello studio condotto, il tema in analisi sarà studiato altresì in chiave sovranazionale e quindi velatamente comparatistica, mediante una disamina degli studi che l'OIL, Organizzazione Internazionale del Lavoro, ha condotto circa gli effetti della pandemia nel mondo del lavoro.

In via di mera introduzione, si rappresenta che le stime condotte *ab origine* dall'OIL hanno riguardato principalmente l'incremento del tasso di disoccupazione che la pandemia avrebbe (ed in effetti ha) determinato a livello mondiale, da "affiancarsi" ai 188 milioni di disoccupati già presenti nel mondo nell'anno 2019, oltre che la forte contrazione sul *quantum* delle ore lavorate<sup>24</sup> e, dunque, dei redditi dei singoli lavoratori, che l'incedere della stessa ha determinato.

Al riguardo, per fornire un'idea generale, che sarà poi approfondita dettagliatamente nel corso della presente tesi, si rappresenta inoltre che, relativamente al secondo trimestre del 2020,

---

<sup>22</sup> In verità, i cali più drastici sia in relazione all'orario di lavoro che all'occupazione sono stati registrati con riferimento ai lavori non remotizzabili.

<sup>23</sup> Il rapporto attesta che la percentuale di lavoratori che ha prestato la propria attività lavorativa da casa durante l'emergenza pandemica è risultata di gran lunga superiore a quella - relativamente marginale - che era solita lavorare in smart working con regolarità anche prima della pandemia. Nel rapporto vi è anche una stima approssimativa della quota di lavoratori in astratto in grado di poter lavorare da remoto, messa a confronto con i valori reali e quelli che si sono registrati nel corso della pandemia.

<sup>24</sup> A differenza dell'occupazione, nelle fasi più acute della pandemia, l'andamento delle ore lavorate ha subito un contraccolpo molto forte, maggiore di quello del PIL.

le stime OIL hanno registrato una riduzione, a livello globale, delle ore lavorate pari al 17,3 % (comparata al numero di ore lavorate nel quarto trimestre 2019); riduzione, questa, che equivale a 495 milioni di posti di lavoro a tempo pieno<sup>25</sup>.

In tale contesto, il ruolo dell'OIL è stato dirimente, specie nei primi periodi di diffusione del virus, nel tentativo di fronteggiare il gravoso effetto che la pandemia ha avuto e sta tuttora avendo nel mondo del lavoro, in ragione della capacità propria delle norme internazionali del lavoro di ipotizzare l'adozione di politiche e di interventi, ad opera dei governi, dei rappresentanti dei datori di lavoro e dei sindacati dei 187 Paesi membri dell'OIL, sia in materia di lavoro che di politica economica, indirizzate a favorire una ripresa economica equa e sostenibile.

Invero, la strategia dell'OIL volta a limitare e contenere gli effetti del Covid - 19 sul mondo del lavoro è stata principalmente articolata in quattro punti:

- (i) protezione di lavoratori e le lavoratrici nei luoghi di lavoro<sup>26</sup>;
- (ii) sostegno all'economia e alla domanda di lavoro;
- (iii) supporto al lavoro e ai redditi;
- (iv) ricerca di soluzioni condivise attraverso il dialogo sociale.

Più in particolare, secondo l'Organizzazione Internazionale del Lavoro, le politiche di contrasto al dilagare dell'emergenza pandemica avrebbero dovuto, quantomeno in origine, focalizzarsi principalmente sull'adozione di misure di protezione della salute dei lavoratori, oltre di sostegno economico, sia dal lato della domanda che dell'offerta, mediante l'adozione di politiche tempestive e coordinate su vasta scala, idonee a sostenere l'occupazione e il reddito e supportare le imprese, oltre che sostenere l'economia e la domanda di lavoro<sup>27</sup>.

L'Italia, quale Paese membro OIL, si è impegnata al fine di adottare una vasta gamma di misure in linea con le strategie appena menzionate proposte dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro, ciò determinando sul piano interno lo sviluppo del c.d. "Covid – diritto", un complesso incrocio tecnico – giuridico tra le misure normative emergenziali e la preesistente

---

<sup>25</sup> Sul punto si rappresenta che era stato preventivato che la crisi pandemica avrebbe potuto avere un impatto maggiormente deleterio su alcuni gruppi di lavoratori e lavoratrici, aumentando le disuguaglianze: tra questi, le persone dedite allo svolgimento di lavori "meno protetti", tra cui naturalmente giovani, anziani, lavoratrici donne e migranti.

<sup>26</sup> In tema, sia consentito da ultimo il rinvio a G. NATULLO, *Ambiente di lavoro e tutela della salute*, Torino, 2020, 17.

<sup>27</sup> Sul tema si rappresenta che durante la crisi del Covid -19, in concomitanza con la fase di progressiva ripresa del PIL, fino alla fine del 2021, l'evoluzione dell'occupazione è stata sostenuta prevalentemente dalla crescita dell'occupazione a termine e dai part-time, attestandosi comunque su valori inferiori rispetto alla fase precrisi.

normativa generale, che rappresenta, poi, di fatto, uno degli elementi principali oggetto di studio della presente ricerca<sup>28</sup>.

Il ricorso a tale peculiare normativa c.d. “emergenziale”, seppur rischioso, ha costituito l’unica via percorribile, stante le gravose conseguenze che, in modo repentino, la pandemia stava producendo in svariati campi, da quello sanitario, a quello economico, giuridico e sociale; invero, in Italia, la crisi da Covid – 19 ha impattato fortemente sull’intero andamento dell’attività economica<sup>29</sup>: si attesta, infatti, che il PIL nel 2020 abbia segnato una contrazione del 9%, nonostante già a decorrere dai mesi estivi dello stesso anno, l’economia avesse mostrato una decisa ripresa, che si è protratta poi nell’arco del 2021, quando il PIL è cresciuto del 6,6%<sup>30</sup>.

Fortunatamente, dopo la brusca contrazione verificatasi con lo scoppio dell’emergenza epidemiologica, l’economia italiana ha mostrato tassi di recupero superiori rispetto a quanto atteso: la riapertura generalizzata delle attività produttive ed il conseguente aumento di consumi e investimenti hanno infatti risollevato l’economia, portandola ai livelli precrisi; ciò è stato reso possibile anche da politiche fiscali e monetarie particolarmente espansive<sup>31</sup>.

Tale ripresa è stata, però, fortemente frenata, nel 2022, per effetto dello scoppio del conflitto tra Russia e Ucraina, che ha generato una forte incertezza, oltre che un profondo turbamento, in ragione dell’incertezza sia circa il futuro evolversi delle dimensioni di tale conflitto, che delle conseguenze che lo stesso avrebbe prodotto nei singoli Paesi, *latu sensu* (seppur indirettamente) coinvolti, in ragione del conseguente aumento dei prezzi delle materie prime e delle oscillazioni registratesi nei mercati finanziari<sup>32</sup>.

---

<sup>28</sup> Per una panoramica completa sul tema, si veda l’Instant book (Consulta Giuridica CGIL) *Covid-19 e diritti dei lavoratori*, (a cura di) O. BONARDI, U. CARABELLI, M. D’ONGHIA, L. ZOPPOLI, 2020.

<sup>29</sup> In particolare, distanza di pochi anni dallo scoppio della pandemia, da un’analisi del mercato del lavoro in Italia è stato infatti possibile desumere che durante la crisi pandemica:

- le ore lavorate si sono ridotte maggiormente rispetto al PIL e all’occupazione;
- le suddette dinamiche si sono verificate in modo piuttosto eterogeneo nei diversi settori;
- durante la crisi pandemica si è registrata una maggiore variabilità delle ore lavorate rispetto agli occupati (ciò in contrapposizione rispetto a quanto accaduto con la crisi finanziaria del 2008).

<sup>30</sup> Con l’incedere dell’emergenza epidemiologica da Covid - 19 i livelli di attività economica globali hanno subito una grave contrazione. Il PIL soprattutto ha subito una contrazione senza precedenti: si pensi che, sebbene la natura dello shock di domanda e di offerta fosse esogena, la predisposizione delle misure di contenimento ha generato conseguenze che hanno contribuito ad amplificare la contrazione.

<sup>31</sup> Sul tema, pare bene approfondire, aggiungendo che, da un punto di vista strettamente economico, durante una recessione, tendenzialmente, la capacità produttiva disponibile non viene utilizzata pienamente, tuttavia, in casi particolari, come quello verificatosi per effetto dell’emergenza da Covid – 19, quando uno shock mostra un elevato grado di persistenza sull’economia, è possibile che a periodi prolungati di sottoutilizzo della capacità produttiva segua anche la distruzione dello stock di capacità disponibile. A seguito di ciò anche il prodotto potenziale potrebbe subire contrazioni.

<sup>32</sup> Nonostante le politiche di sostegno ai redditi e l’efficacia dei vaccini abbiano sostenuto la ripresa dell’economia, i rischi di effetti di lungo periodo sul sistema economico sono stati evidenziati da numerosi studiosi (tra cui, BARRET e CERRA). Nel Nostro Paese i dati raccolti hanno dimostrato come l’occupazione e le ore lavorate si siano posti al di sotto dei livelli precrisi a fine 2021. Invero, nella crisi epidemiologica da Covid-19 la ripresa è stata lenta ed incompleta; proprio per far fronte a ciò, sono stati previsti degli interventi

Tutto ciò premesso, in questa breve disamina introduttiva si è cercato di passare in rassegna, a grandi linee, il quadro generale all'interno del quale si muoverà la ricerca oggetto della presente tesi dottorale, argomentando brevemente sia circa gli effetti del paradigma Industria 4.0 sul diritto del lavoro, che riguardo l'impatto che, in seguito, ha poi avuto la pandemia da Covid – 19 nel medesimo ambito, in combinato disposto con l'analisi del ruolo che l'Organizzazione Internazionale del Lavoro ha svolto nella gestione della suddetta emergenza.

Nei capitoli che seguiranno, pertanto, si darà ampiamente conto di come tali fenomeni abbiano impattato sul diritto del lavoro, ad oggi fortemente scosso dalle rivoluzioni oggetto di indagine e dalle “soluzioni” che, alle prime, per il tramite del diritto dell'emergenza, si è cercato di dare.

Allo stato dei fatti, chi scrive intende evidenziare un cambiamento senza precedenti dell'intera disciplina giuslavoristica, dando conto nelle pagine che seguiranno delle ragioni e dei fenomeni che hanno condotto a tali cambiamenti, passando in rassegna ed analizzando la disciplina innovativa che per effetto degli stessi è, inevitabilmente, derivata; il tutto mediante una presa di coscienza effettiva e graduale del totale cambiamento che ha interessato tutta la fattispecie del diritto del lavoro nota ai più, a decorrere dal 1970 ad oggi.

---

di “policy” finalizzati a realizzare un impatto positivo in fase congiunturale ed in fase di recupero: il riferimento è al programma - ideato dalla Commissione Europea - Next Generation EU (NGEU). Questo strumento temporaneo di ripresa ha permesso lo stanziamento di più di 800 miliardi, per favorire una crescita sostenuta e sostenibile nel lungo periodo.

# CAPITOLO I

## ***LA RIVOLUZIONE DEL DIRITTO DEL LAVORO TRADIZIONALE: GIG ECONOMY E INDUSTRIA 4.0***

### **1 - LA TRASFORMAZIONE DEL LAVORO E LA SUA RILEVANZA GIUSLAVORISTICA**

Come precisamente argomentato nelle considerazioni introduttive, *ut supra* disposte, la presente tesi dottorale si propone l'obiettivo di indagare i mutamenti che hanno pervaso il diritto del lavoro, *latu sensu* inteso, per effetto delle modifiche che l'emergenza epidemiologica da Covid-19 ha reso necessarie in materia, tenuto conto dei radicali cambiamenti che la disciplina giuslavoristica tutta stava già vivendo per effetto dell'affermarsi della rivoluzione economica digitale e delle conseguenze che il fenomeno Industria 4.0 aveva imponentemente generato<sup>33</sup>.

In ragione di ciò, nel tentativo di condurre - nella maniera più esaustiva possibile - tale indagine, nella presente trattazione si affronterà, dapprima, con ordine logico, l'impatto che la trasformazione tecnologica ha avuto nel mondo e nel diritto del lavoro<sup>34</sup>, con tutte le conseguenze che ne sono derivate sia in punto di declino delle categorie giuslavoristiche originarie, che in punto di attualità delle tutele *ab origine* previste per le nuove forme di lavoro e le nuove categorie di lavoratori sviluppatasi, oltre che degli effetti dell'obsolescenza provocata dagli sviluppi tecnologici oramai inarrestabili, per poi comprendere come, in tale quadro già di per sé scosso da imponenti modifiche, abbia impattato il cosiddetto "diritto del lavoro dell'emergenza".

---

<sup>33</sup> Il tema verrà approfondito tenuto conto della rappresentazione ampia condotta da: E. DAGNINO, *Dalla fisica all'algoritmo: una prospettiva di analisi giuslavoristica*, Modena, 2019.

<sup>34</sup> Per un ampio approfondimento in punto di effetti, si veda: E. SIGNORINI, *Il diritto del lavoro nell'economia digitale*, Torino, 2018.

Pertanto, al fine di addentrarsi al meglio nello studio di tale imponente fenomeno e degli effetti che questo ha avuto sul diritto del lavoro, pare bene cominciare la trattazione analizzando il rapporto sussistente tra lavoro e tecnologia<sup>35</sup>.

Il rapporto tra tecnologia e lavoro, intendendosi per quest'ultimo quel “*dato dell'esperienza comune, suscettibile di assumere diversi contenuti in relazione allo svolgimento dell'esperienza tecnologica*”<sup>36</sup>, assume una duplice natura che potremmo definire genetica e costitutiva<sup>37</sup>. Genetica, in quanto all'origine di tale disciplina vi è, come ben noto, un mutamento tecnologico del sistema produttivo; costitutiva, in quanto, invece, nella struttura stessa della disciplina è incorporata una concezione della tecnica derivante dal sistema industriale diffuso<sup>38</sup>.

In particolare, la natura genetica di tale relazione affiora specialmente quando ci si interroga sulle radici della materia, quella costitutiva emerge, invece, ogni qualvolta il progresso tecnologico e scientifico impone dei mutamenti che impattano sui rapporti che il diritto del lavoro è tenuto a regolamentare, ciò sia nell'ipotesi in cui il fattore tecnologico sia all'origine del cambiamento - *driver* -, che quando la tecnologia si configuri come fattore abilitante di ulteriori dinamiche della trasformazione - parlandosi in tal caso di *enabler*<sup>39</sup>.

Ed è proprio partendo da tale relazione che, a decorrere dalle rivoluzioni tecnologiche, che a partire dagli anni '80 del secolo scorso si sono verificate, la dottrina giuslavoristica si è interessata del rapporto tra diritto del lavoro, tecnologia e lavoro, sia nel contesto interno che in quello internazionale, al fine di verificare gli effetti dei cambiamenti in corso rispetto alla disciplina giuslavoristica<sup>40</sup>.

Alla luce di quanto detto, dunque, pare evidente che il mondo del lavoro si stia confrontando con profonde mutazioni, tra le quali quella del rapporto tra tecnologie e diritto del lavoro risulta

---

<sup>35</sup> U. ROMAGNOLI, *Quel diritto che dal lavoro prende il nome*, in *Il Mulino, Riv. Trim. Cult. Pol.*, 2018, 4, 690.

<sup>36</sup> U. PROSPERETTI, *Lavoro (fenomeno giuridico)*, in *Enc Dir.*, XXIII, 1973, 328.

<sup>37</sup> M. AUBRY, P.L. RÉMY, *Le droit du travail à l'épreuve des nouvelles technologies*, in *Dr. Soc.*, 1992, 6, 522.

<sup>38</sup> In questo senso, in momenti diversi, si vedano tra gli altri A. SUPIOT, *Travail, droit et technique*, in *Droit Social*, 2002, 1, 13; K. ROSIER, S. GILSON, *Quelques aspects de l'influence des technologies sur l'évolution du droit social*, in J. HENROTTE, F. JONGEN (a cura di), *Pas de droit sans technologie*, *Larciers*, 2015, 125-130; G. VARDARO, *Tecnica, tecnologia e ideologia della tecnica nel diritto del lavoro*, in *Pol. Dir.*, 1986, 75; A. BIDET, J. PORTA, *Le travail à l'épreuve du numérique*, in *Revue de Droit du Travail*, 2016, 5, 331, 328.

<sup>39</sup> K.V.W. STONE, *Green shots in the labour market: A cornucopia of social experiments*, in *Comp. Lab. Law & Pol. Journ.*, 2015, 36, 2, 296.

<sup>40</sup> Nel contesto italiano: R. PESSI, *Innovazione tecnologica e sistema di relazioni industriali: “la contrattazione della trasformazione” e il “protocollo IRI”*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1986, 3, 733.

ancora oggi essere - pur essendo a sua volta parte della cosiddetta grande trasformazione del lavoro<sup>41</sup> - una chiave di lettura di particolare interesse<sup>42</sup>.

In relazione a ciò, l'obiettivo specifico di questa tesi di ricerca è quello di verificare la sussistenza o meno di un cambiamento qualitativo nel rapporto tra tecnica diritto del lavoro e tecnologia in un momento storico in cui il modello di riferimento è dato, per citare autorevole dottrina internazionale<sup>43</sup>, non più dalle leggi della fisica tradizionale, ma dagli *algorithmes de l'informatique*.

In siffatto contesto, a fronte delle più recenti innovazioni, le analisi sulla trasformazione del lavoro si sono concentrate principalmente sugli scenari in divenire, al fine di valutare gli elementi di rottura rispetto al passato o, di converso, le accelerazioni di tendenze già in atto dei fenomeni che rappresentano la nuova economia digitale.

Per l'effetto, la dottrina giuslavoristica si è soffermata proprio sull'analisi di singole dinamiche connesse al fattore tecnologico della trasformazione, senza però addivenire a una ricostruzione sistematica degli effetti della trasformazione tecnologica, tanto perché “è facile intuire che non esista ancora un'opinione condivisa sui fondamenti dell'economia digitale e neppure un paradigma o una formulazione teorica affidabile, capace di caratterizzare lo stadio attuale del suo sviluppo”<sup>44</sup>.

Pertanto, attraverso il presente lavoro ci si propone l'obiettivo di inserirsi nel dibattito in corso, al fine di riportare le dinamiche della presente fase di digitalizzazione del lavoro su un piano sistematico, in modo da poterne valutare l'impatto sul diritto del lavoro tanto in una prospettiva *de iure condito*, quanto in un'ottica previsionale rispetto alle tematiche che avranno interesse nel futuro.

Data la complessità e il carattere internazionale del fenomeno, una disamina approfondita impone un approccio di carattere internazionale e comparato<sup>45</sup> (che sarà poi approfondito nel Capitolo III della presente tesi), finalizzato a una migliore comprensione delle interconnessioni tra i fenomeni che danno vita alla trasformazione e i contesti normativi che le recepiscono<sup>46</sup>.

---

<sup>41</sup> Con l'espressione si vuole richiamare l'analisi di K. POLANYI, *La grande trasformazione. Le origini economiche e politiche della nostra epoca*, Torino, 2000.

<sup>42</sup> Per una panoramica si veda: K.V.W. STONE, E. DAGNINO, S. FERNANDEZ MARTINEZ, PREFACE, IN K.V.W. STONE, E. DAGNINO, S. FERNANDEZ MARTINEZ (a cura di), *Labour in the 21st Century: Insights into a Changing World of Work*, in *Cambridge Scholars Publishing*, 2017, VII-XIV (ed i relativi contributi in esso pubblicati).

<sup>43</sup> A. SUPIOT, *Grandeur et misère de l'État social*, Collège de France/Fayard, Paris, 2013.

<sup>44</sup> P. TULLINI, *La digitalizzazione del lavoro, la produzione intelligente e il controllo tecnologico nell'impresa*, in P. TULLINI, (a cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Torino, 2017, 4.

<sup>45</sup> Si vedano, tra gli altri, G. VALENDUC, P. VENDRAMIN, *Digitalisation, between disruption and evolution*, in *Riv. Transf.*, 2017, 23, 2, 121.

<sup>46</sup> Sul tema, Francisco de los Cobos Orihuel parla, a questo proposito, di «tentazione del conservatorismo» e di «tentazione opposta, culturalmente forse più grave» ovvero ritenere «che a fronte dei mutamenti

In secondo luogo, per ciò che concerne i profili del cambiamento tecnologico e dei suoi effetti, non ci si può esimere da un approfondimento interdisciplinare che tenga conto delle diverse prospettive in modo da comprendere gli effetti sul sistema di regole posto dall'ordinamento con riferimento al lavoro<sup>47</sup>.

Ciò premesso, volendo concretizzare le direttrici metodologiche sopra delineate, la presente ricerca si articolerà attorno a diversi nuclei di approfondimento.

Un primo nucleo di indagine concernente l'inquadramento della trasformazione tecnologica del lavoro<sup>48</sup>; un secondo nucleo inerente la riflessione della dottrina giuslavoristica sulla trasformazione tecnologica del lavoro a partire dagli anni '80<sup>49</sup> fino ai nostri giorni<sup>50</sup>. Solo in tal modo sarà possibile verificare quali siano state le tematiche sottoposte ad analisi dalla dottrina con riferimento alle precedenti trasformazioni<sup>51</sup> ed individuare le linee di indagine fondamentali<sup>52</sup>.

Il tutto attraverso un'analisi relativa ad aspetti pratici di questa trasformazione che per la loro natura acquisiscono una propria autonomia dogmatica ed un proprio rilievo sistematico, quali la nuova realtà del coinvolgimento della persona del lavoratore nel rapporto di lavoro, il ruolo della reputazione quale bene del lavoratore, la gestione dei lavoratori tramite algoritmi *et alia*, tenuto naturalmente conto anche delle prospettive di riforma e di ammodernamento del diritto del lavoro approntate dal legislatore nel tentativo di rispondere alle sfide poste dalla trasformazione tecnologica in atto.

---

*socioeconomici avvenuti, gli strumenti di cui si serve il diritto del lavoro per assolvere alla sua funzione siano poco meno che inservibili». Così in F. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, La "subordinazione tecnologica" nella giurisprudenza spagnola, in Lav. Dir., 2005, 3, 538.*

<sup>47</sup> Si veda M. BIAGI, T. TREU, *Lavoro e Information Technology: riflessioni sul caso italiano*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2002, 1, 5.

<sup>48</sup> S. SIMITIS, *Il diritto del lavoro ha ancora un futuro?*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 1997, 4, 627.

<sup>49</sup> Si veda, a questo proposito, il già citato B. VENEZIANI, *Nuove tecnologie e contratto di lavoro: profili di diritto comparato*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 1987, 1, 1.

<sup>50</sup> Si vedano, per esempio: L. MELLA MÉNDEZ, P. NUÑEZ-CORTÉS CONTRERAS (a cura di), *Nuevas tecnologías y nuevas maneras de trabajar: estudios desde el derecho español y comparado*, Madrid, 2017 e R. BLANPAIN (a cura di), *On-line Rights for Employees in the Information Society. Use and Monitoring of E-mail and the Internet at Work*, *Bulletin of Comparative Labour Relations*, 2002, 40.

<sup>51</sup> U. ROMAGNOLI, «Noi e loro»: *diritto del lavoro e nuove tecnologie*, in *Riv. Trim. Dir. Proc. Civ.*, 1986, 6, 377.

<sup>52</sup> Sottolinea sul punto V. BAVARO, *Questioni in diritto su lavoro digitale, tempo e libertà*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2018, 1, 36, che il rischio di fare affidamento alle previsioni della trasformazione in atto "sono ancora incerti e contraddittori".

## 1.1 - LA TRASFORMAZIONE TECNOLOGICA: LE ORIGINI

Nel condurre lo studio circa i processi di trasformazione tecnologica del lavoro deve innanzitutto rilevarsi come non possa rinvenirsi un'uniformità di vedute circa la natura e l'effettiva consistenza del fenomeno in corso.

Al riguardo, buona parte della dottrina rinviene in tale fase dell'evoluzione tecnologica una vera e propria “Quarta Rivoluzione Industriale”, mentre altri studiosi sostengono che ci si trovi nell'era del “Golden age”, intendendosi per tale quella della rivoluzione tecnologica che ha invece avuto origine negli anni '80 con la società dell'informazione<sup>53</sup>.

Sul punto, però, vi è un'uniformità di vedute in dottrina circa i fattori fondativi di tale fenomeno.

Invero, come noto, Internet, gli smartphone, ed i *big data* tutti rappresentano di certo gli elementi che al meglio rappresentano questa fase dell'innovazione tecnologica, in quanto sono espressione dei paradigmi chiave della rivoluzione in atto, quali appunto connettività diffusa, flusso di informazioni ed accessibilità<sup>54</sup>.

Tali fattori, di certo non sono gli unici identificativi di tale fase, ma rappresentano piuttosto quegli elementi che sono, secondo la visione condivisa dai più, alla base di questa fase del progresso tecnologico, la cui concretizzazione e sviluppo avviene mediante una serie di processi caratterizzanti, quali appunto l'affermarsi dell'automazione e la sostituzione del lavoro, le innovative modalità di incontro tra domanda e offerta di lavoro, l'impatto della digitalizzazione sulle coordinate spazio temporali del lavoro, la distinzione sempre più labile tra sfera lavorativa e sfera privata, e le modalità di produzione delineate dalla complementarità tra uomo e macchina nell'industria 4.0.

## 1.2 - LA SOSTITUZIONE TECNOLOGICA

Nell'analisi del rapporto tra tecnologia e lavoro<sup>55</sup>, deve dirsi che la tematica degli effetti di sostituzione del lavoro ad opera dell'automazione risulta centrale nella riflessione sulla

---

<sup>53</sup> C. PEREZ, *From long waves to great surges*, in *European Journal of Economic and Social Systems*, 2015, 27, 1-2, 80. Analogamente: G. VALENDUC, P. VENDRAMIN, *Digitalisation, between disruption and evolution*, in *Transfer*, 2017, 23, 2, 124.

<sup>54</sup> Così C. DEGRYSE, *Digitalisation of the Economy and its Impact on Labour Markets*, in *ETUI Working Paper*, 2016, 2. Conformemente si veda F. SEGHEZZI, *Le grandi trasformazioni del lavoro, un tentativo di periodizzazione. Appunti per una ricerca*, in *Working Paper ADAPT*, 2015, 169.

<sup>55</sup> Una panoramica più ampia di elementi di rilievo nella trasformazione è offerta da un report del World Economic Forum *The Future of Jobs, Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial*

digitalizzazione del lavoro, stante le preoccupazioni sollevate dal timore del verificarsi di una possibile futura disoccupazione tecnologica di massa.

Tale *querelle*, diffusasi soprattutto a seguito della pubblicazione degli studiosi Rei ed Osborne<sup>56</sup>, si è articolata principalmente su due posizioni.

La prima, sostenuta da chi ha rinvenuto nella fase precedente di sviluppo i prodromi per la fine del lavoro; la seconda sostenuta invece da chi ha negato o comunque sminuito le nuove potenzialità dell'automazione, riconducendo a tale fenomeno effetti di minore impatto e maggiormente in linea con i precedenti storici<sup>57</sup>.

Riflettendo, secondo la prima impostazione ideologica, i processi di automazione si presenterebbero in modo diverso, in quanto interesserebbero non soltanto i compiti routinari e quindi codificabili, ma anche i compiti non routinari. Per l'effetto si avrebbe così un ampliamento dell'ambito oggettivo dell'automazione, tanto poiché si stima che all'incirca il 47% delle posizioni lavorative risulterebbe automatizzabile.

A tale posizione si ricollegano effetti distruttivi in punto di sostenibilità economica e sociale, che richiederebbero nuove formule assistenziali per garantire la tenuta della società (si pensi agli effetti prodotti dal reddito di cittadinanza o al reddito di base)<sup>58</sup>.

Differenti sono poi le argomentazioni che conducono ampia parte della dottrina a diffidare da tale scenario catastrofista.

Invero, oltre che per un dato storico, per cui, di fronte alle precedenti trasformazioni, simili scenari - seppur prospettati - non hanno poi trovato concreto riscontro, si fa leva sull'effetto di complementarità tra lavoro umano e tecnologia e si pone in dubbio l'effettività dell'espansione della capacità di sostituzione<sup>59</sup>.

Con riferimento a tale circostanza, si è evidenziato, come l'espansione dell'ambito oggettivo dei compiti automatizzabili sia limitato in ragione dell'impossibilità di codificare molte attività umane<sup>60</sup>.

---

*Revolution*, 2016, che elenca: piattaforme tecnologiche peer to peer; progressi nella capacità computazionale e big data; internet mobile e tecnologie cloud; Internet delle Cose; intelligenza artificiale e machine learning; manifattura avanzata e stampa 3D.

<sup>56</sup> Si tratta dello studio C.B. FREY, M. OSBORNE, *The Future of Employment: How susceptible are jobs to computerisation?*, in *Technological Forecasting and Social Change*, 2017, 114, 1, 254.

<sup>57</sup> Cfr.: J. MOKYR, C. VICKERS, N.L. ZIEBARTH, *The History of Technological Anxiety and the Future of Economic Growth: Is This Time Different?*, in *Journal of Economic Perspectives*, 2015, 3, 31.

<sup>58</sup> Per una riflessione sul punto si veda, tra gli altri, V.V. PULKKA, *A free lunch with robots – can a basic income stabilise the digital economy?*, in *Riv. Transf.*, 2017, 23, 3, 295.

<sup>59</sup> Cfr.: D.A. SPENCER, *Fear and hope in an age of mass automation: debating the future of work*, in *New Technology, Work and Employment*, 2018, 33, 1, 1.

<sup>60</sup> Secondo P. BROWN, H. LAUDER, D. ASHTON, *The Global Auction: The Broken Promises of Education, Jobs and Incomes*, in *Oxford University Press*, 2011, 72 per *Digital Taylorism* si intende, una pratica manageriale che concerne il «*translating the knowledge work of managers, professionals and technicians*

Ciò posto, nonostante gli innegabili progressi tecnologici ed organizzativi che hanno consentito l'espansione dell'automazione anche nell'ambito del lavoro intellettuale, l'attuale ondata di trasformazione non parrebbe avere inciso in maniera fondamentale sulla tradizionale dinamica della sostituzione uomo - macchina<sup>61</sup>.

Per ciò che concerne tale aspetto, la tesi della complementarità tra macchina e uomo è stata utilizzata per sostenere un approccio differente rispetto alla tematica della sostituibilità. Infatti, all'*occupation based approach* si è sostituito un *task based approach*, affermando come nell'ambito di una posizione lavorativa siano diversi compiti che il lavoratore è chiamato a svolgere.

Tale diversa metodologia incide ampiamente sui risultati dell'effetto di eliminazione dei posti di lavoro: secondo alcuni studi, infatti, la percentuale si ridurrebbe notevolmente rispetto al dato del 47%, dal momento che si riverserebbe all'interno dei Paesi dell'OECD un forte rischio di automazione, inerente circa il 9% delle posizioni lavorative<sup>62</sup>.

Ciò posto, al di là dei dati quantitativi della sostituzione del lavoro come conseguenza dell'automazione e del timore della disoccupazione tecnologica, la dinamica in parola produce effetti sulle modalità di funzionamento del mercato del lavoro e sulle competenze richieste, ingenerando la c.d. "polarizzazione del lavoro", intendendosi per tale quel fenomeno di erosione dei lavori a medie competenze, stante la sostituzione delle mansioni routinarie e la conseguente accentuazione del gap tra posizioni lavorative che richiedono basse competenze a bassi salari e quelle più elevate.

Sul tema, la letteratura economica ha avuto modo di chiarire che tale fenomeno sia dovuto in verità alle difficoltà di codificare e procedimentalizzare compiti di riconducibili a questi due poli.

Da un punto di vista delle alte competenze, la questione concerne principalmente quelle mansioni definite come cognitive o astratte, che richiedono capacità di *problem solving*, creatività, intuito, persuasione e capacità comunicative articolate.

Dal polo delle basse competenze, i limiti sono dati dalla non automatizzabilità delle mansioni di carattere manuale, cui tendenzialmente appartengono posizioni lavorative che non richiedono

---

*into working knowledge by capturing, codifying and digitalizing their work in software packages, templates and prescripts that can be transferred and manipulated by others regardless of location».*

<sup>61</sup> Cfr.: D.H. AUTOR, *Why Are There Still So Many Jobs? The History and Future of Workplace Automation*, in *Journal of Economic Perspective*, 2015, 3, 3.

<sup>62</sup> M. ARNTZ, T. GREGORY, U. ZIERAHN, *The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis*, in *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, 2016, 189.

livelli di istruzione particolarmente elevati come i servizi di pulizia, di assistenza agli anziani o di preparazione dei pasti<sup>63</sup>.

Al tema della sostituzione del lavoro e della polarizzazione del lavoro si collega poi il tema del disallineamento delle competenze presenti nel mercato e possedute da ciascun singolo lavoratore rispetto alle competenze richieste dalle posizioni lavorative vacanti<sup>64</sup>. Tale disallineamento, che può attualizzarsi in differenti forme, assume una particolare rilevanza all'interno della riflessione circa le competenze e le professionalità richieste per rispondere ai cambiamenti tecnologici.

Difatti, innanzitutto, l'automazione del lavoro produce fenomeni di obsolescenza delle competenze e di sovra qualificazione nel momento in cui la posizione lavorativa di un lavoratore a medie competenze viene eliminata e conduce il lavoratore a posizioni a basse competenze.

Dall'altro lato, la crescita di posizioni lavorative ad alte competenze, spesso in nuovi mercati o in settori altamente dinamici, comporta fenomeni di carenza delle competenze richieste nel mercato o da parte del lavoratore che ricopre quella specifica posizione<sup>65</sup>.

Trattasi in tal caso di dinamiche che interessano ogni singolo “sistema Paese” per il loro rilevante impatto sull'operatività dei mercati sul fattore dell'occupazione e sulle prospettive di sviluppo dei territori e dell'economia nazionale e sovranazionale<sup>66</sup>.

Da tanto origina il notevole interesse non solo da parte degli Stati ma anche da parte delle istituzioni sovranazionali verso tematiche di formazione e di apprendimento permanente dei lavoratori.

---

<sup>63</sup> Si veda, in particolare, V. CIRILLO, *Job polarization in European industries*, in *Int. Lab. Rev.*, 2018, 157, 1, 39 ed anche D.H. AUTOR, F. LEVY, R.J. MURNANE, *The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration*, in *Quarterly Journal of Economics*, 2003, 118, 4, 1279. Ma anche: M. GOOS, A. MANNING, A. SALOMONS, *Explaining Job Polarization: Routine-Biased Technological Change and Offshoring*, in *Amer. Econ. Rev.*, 2014, 104, 8, 2509.

<sup>64</sup> Sul punto si vedano le definizioni dello Skills Panorama glossary curato dal Cedefop (European Centre for the Development of Vocational Training).

<sup>65</sup> Cfr.: CEDEFOP, *The skill matching challenge. Analysing skill mismatch and policy implications*, 2010.

<sup>66</sup> Il riferimento qui è alla New Skills Agenda for Europe adottata dalla Commissione europea il 10 giugno 2016 con la comunicazione COM (2016) 38.

### 1.3 – L'INCONTRO TRA DOMANDA E OFFERTA DI LAVORO AL TEMPO DELLE PIATTAFORME ONLINE

Come ben noto, il mercato del lavoro ha subito per effetto della rivoluzione digitale importanti cambiamenti, buona parte dei quali determinatisi in ragione dell'avvento e dello sviluppo delle piattaforme online.

Con riferimento alle stesse, volendo rimandare - per una definizione esaustiva - alla nozione utilizzata dall'OECD, deve dirsi che all'interno delle stesse si ricomprendono sia le piattaforme per lo scambio di beni, sia quelle per la circolazione delle informazioni, che quelle per i servizi online o quelle concernenti attività in presenza<sup>67</sup>.

Con riferimento al funzionamento e all'operatività delle suddette piattaforme, deve dirsi poi che per ciò che attiene alle dinamiche dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro, le piattaforme di gran lunga più rilevanti risultano essere quelle relative allo scambio di informazioni e quelle relative all'incontro tra domanda e offerta di servizio online e in presenza<sup>68</sup>.

Per ciò che concerne le prime, ampia diffusione hanno avuto quelle piattaforme che, specie con l'ausilio dei *social network* e dei *social media* tutti, hanno favorito l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Per ciò che concerne le seconde, invece, si ricomprendono nel novero delle stesse tutte quelle piattaforme parte del sistema di collaborative economy<sup>69</sup> o Gig Economy, che si preferisce esprimere col concetto di on demand economy, che meglio si presta ad individuare le piattaforme in cui si verifica l'incontro tra domanda e offerta di servizi a titolo oneroso.

Ferma tale distinzione, deve dirsi che con riferimento ad entrambi i modelli rappresentati, l'avvento dei social media e dei social network tutti nel mercato del lavoro ha favorito un importante fenomeno, meglio noto come *social recruiting*<sup>70</sup>, il quale si inserisce all'interno di

---

<sup>67</sup> Cfr.: OECD, *New Forms of Work in the Digital Economy*, in *OECD Digital Economy Papers*, 2016, 260, 8.

<sup>68</sup> Al riguardo si osserva che le piattaforme che si occupano dello scambio di beni – riconducibili alla ampia nozione dell'e-commerce – hanno, invece, sicura rilevanza rispetto alle dinamiche dell'occupazione in alcuni settori, soprattutto quello del retail.

<sup>69</sup> L'espressione è ripresa dalla Comunicazione della Commissione europea e dal Parlamento europeo COM(2016)356 rubricata "Un'agenda europea per l'economia collaborativa" del 2 giugno 2016.

<sup>70</sup> I. PAIS, A. GANDINI, *Social Recruiting: Control and Surveillance in a Digitised Job Market*, in P.V. MOORE, M. UPCHURCH, X. WHITTAKER (a cura di), *Humans and Machines at Work. Monitoring, Surveillance and Automation in Contemporary Capitalism*, Londra, 2018, 125.

un processo di evoluzione che parte dalla fine degli anni '90 del secolo scorso con i primi tentativi di *e-recruitment*, *job on board*<sup>71</sup> e *carrier website*<sup>72</sup><sup>73</sup>.

A fronte di ciò può dirsi che il *social recruiting* rappresenti uno stato più avanzato di queste pratiche<sup>74</sup>, le quali ancora oggi rivestono una notevole rilevanza nel mercato del lavoro<sup>75</sup>, modificandosi ed arricchendosi costantemente<sup>76</sup>.

Con specifico riferimento a questo, deve dirsi che il *social recruiting*, diffusosi principalmente intorno ai primi anni 2000<sup>77</sup>, vede come protagonisti aziende datrici di lavoro e prestatori di lavoro candidati, che si avvalgono di questi strumenti per la ricerca, rispettivamente, di forza lavoro e di impiego<sup>78</sup>.

Il fenomeno del *social recruiting*, invero, involge sia quelle piattaforme idonee a favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro (tra cui non può non annoverarsi *LinkedIn*) quanto quelle ad uso promiscuo o, comunque, ad utilizzo non primariamente professionale, come ad esempio *X*.

Quanto poi ai candidati, è stato rilevato come le pratiche di ricerca del lavoro tramite il web e tramite i social media, risultino essere maggiormente diffuse tra gli individui dotati di un livello più elevato di istruzione.

Nel dettaglio, le attività poste in essere in questo ambito sono principalmente quelle relative alla ricerca di annunci di lavoro e di potenziali datori, e alla circolazione del proprio *curriculum vitae*. Inoltre, proprio tra i giovani sono particolarmente diffuse una serie di pratiche in punto di ricerca di personale, quali il *personal branding*, intendendosi per tale quella attività di autopromozione professionale, o il *networking*, inteso come quella pratica rivolta alla creazione e alla gestione di una rete di contatti nell'ambito della propria sfera professionale<sup>79</sup>.

---

<sup>71</sup> Il riferimento è alle bacheche lavoro elettroniche, che si distinguono tra generaliste, aperte a qualsiasi tipo di annuncio, e specialiste, dedicate appunto ad uno specifico settore.

<sup>72</sup> Per career website si intendono i siti aziendali dedicati alla pubblicazione delle posizioni lavorative libere in azienda.

<sup>73</sup> Si pensi, ad esempio, ai c.d. multidiffusori, vale a dire quei software che consentono di gestire la diffusione di annunci di lavoro su diverse bacheche in base alle peculiarità delle singole interfacce di approdo.

<sup>74</sup> Gli aggregatori sono siti web che tramite motori di ricerca consentono di aggregare offerte di lavoro raccolte da tutto il web in un solo portale.

<sup>75</sup> Sul punto si veda Y. FONDEUR, *Google et le marché numérique du travail, Connaissance de l'emploi*, Mai 2017, 136.

<sup>76</sup> A. GIRARD, B. FALLERY, F. RODHAIN, *Integration of Social Media in Recruitment: A Delphi Study*, in T. BONDAROUK, M.R. OLIVAS-LUJAN (a cura di), *Social Media in Human Resources Management*, Bingley, 2013, 99. Ma anche: A. PALLIOTTA, E. REYNERI, *La ricerca di lavoro in rete. La situazione in Italia, Europa e Stati Uniti*, Milano, 2004.

<sup>77</sup> D. ARCIDIACONO, *Un'analisi della domanda di lavoro online ai tempi dell'e-recruitment*, in *Sociol. Lav.*, 2018, 1, 135.

<sup>78</sup> Y. FONDEUR, F. LHERMITTE, *Réseaux sociaux numériques et marché du travail*, in *La Revue de l'Ires*, 2006, 3, 101.

<sup>79</sup> In tema si veda il già citato I. PAIS, A. GANDINI, *Looking for a Job Online. An International Survey on Social Recruiting*, cit..

Stante l'efficacia del metodo utilizzato, si rappresenta che la diffusione di tali pratiche, quali appunto quelle di *social recruiting* è in notevole aumento<sup>80</sup>, dal momento che anche gli stessi soggetti selezionatori fanno sempre più frequentemente ricorso a tale fenomeno per procacciare risorse<sup>81</sup>.

È, dunque, evidente come si tratti di modalità di incontro tra domanda e offerta di lavoro che presentano rilevanti tratti di innovatività rispetto al passato e che stanno producendo un notevole impatto sulle abitudini sociali<sup>82</sup>.

Invero, tali moderne pratiche, diffuse principalmente per effetto dello sviluppo della rivoluzione digitale, hanno comportato, da un lato, un notevole efficientamento della vasta gamma di processi nel recruitment adoperati, e, dall'altro, notevoli rischi sia sul piano del migliore funzionamento del mercato, che su quello delle conseguenze delle diverse pratiche sulle parti interessate<sup>83</sup>.

In particolare, proprio per ciò che concerne l'efficienza del mercato, deve dirsi che la capacità dei social media di facilitare la circolazione delle informazioni risulta particolarmente utile, in quanto consente di ridurre le asimmetrie informative rinvenibili nel mercato, garantendo una maggiore trasparenza che ridurrebbe quella confusione informativa che rischia di ingenerarsi nei soggetti destinatari della stessa<sup>84</sup>.

Di converso, il ricorso massivo a tali pratiche, specie nelle operazioni aziendali di selezione<sup>85</sup> potrebbe procurare dubbi sia riguardo l'impatto che tale innovazione potrebbe avere sulla funzione HR<sup>86</sup> oltre che su eventuali risvolti di carattere etico<sup>87</sup>. Al riguardo, difatti, si segnala che in dottrina molti sul tema hanno dubitato dell'affidabilità del meccanismo di social recruiting, facendo leva sul dato per cui tali pratiche si siano in verità diffuse ben oltre prima

---

<sup>80</sup> Sul punto si vedano i dati pubblicati dall'Eurostat sull'uso dei social network da parte delle aziende, dai quali si evince una crescita di aziende che utilizzano i social per motivi di recruiting.

<sup>81</sup> Nel dettaglio, l'attività consiste principalmente in attività di diffusione di informazioni sulle vacancies, oltre che di ricerca di candidati passivi, mediante consultazione dei profili social professionali.

<sup>82</sup> Sul punto, ancora, A. BROUGHTON, B. FOLEY, S. LEDERMAIER, A. COX, *The use of social media in the recruitment process*, in *IES Research Paper*, 2013, 3, 8-18. Ancora, dalla prospettiva, dei selezionatori si veda A. MARTINI, S. ZANELLA, *Social recruiter. Strategie e strumenti digitali per i professionisti HR*, Milano, 2017.

<sup>83</sup> Si tratta di una delle maggiori peculiarità dell'avvento dei social network rispetto alle precedenti forme di e-recruitment, come le job board. Al riguardo si veda I. PAIS, *La rete che lavora. Mestieri e professioni nell'era digitale*, Milano, 2012, 90.

<sup>84</sup> Cfr.: P.J. KUHN, *The internet as a labor market matchmaker. How effective are online methods of worker recruitment and job search?*, in K.F. ZIMMERMAN, A.S. KRITIKOS (a cura di), *Evidence-based Policy Making in Labor Economics. The IZA World of Labor Guide 2015*, Londra, 2015, 118.

<sup>85</sup> P. MCDONALD, P. THOMPSON, *Social Media(tion) and the Reshaping of Public/Private Boundaries in Employment Relations*, in *International Journal of Employment Relations*, 2016, 18, 1, 71.

<sup>86</sup> Si veda la *Opinion 2/2017 on data processing at work* dell'8 giugno 2017, 11.

<sup>87</sup> Si veda, tra gli altri, D.H. KLUEMPER, *Social Network Screening: Pitfalls, Possibilities, and Parallels in Employment Selection*, in T. BONDAROUK, M.R. OLIVAS-LUJAN (a cura di), op. cit., 1.

che si fosse sviluppata una certa maturità di analisi e di riflessione sul tema e, quindi, in assenza di consolidati modelli teorici di riferimento<sup>88</sup>.

Ciò nonostante, si assiste ad un sempre più frequente ricorso all'utilizzo dei social media da parte dei soggetti selezionatori, che probabilmente si giustifica con la maggiore velocità dei processi di selezione abilitati da metodi di diffusione istantanei.

Con specifico riferimento a ciò, si rappresenta che in alcuni specifici ambiti, tra cui quello dei *freelancers*, come anche quello delle professioni e dei mestieri ad elevate competenze, si è diffusa l'idea per cui “partecipare come soggetti attivi nei contesti digitali sia condizione necessaria e imprescindibile per il successo professionale oggi<sup>89</sup>”. Nell'ottica di questi lavoratori, le pratiche di self-branding hanno, infatti, quale obiettivo “non tanto (...) di ottenere semplicemente nuovi contatti o visibilità a fini puramente promozionali, pensi di acquisire quello che potremmo chiamare un capitale reputazionale all'interno di una scena professionale”<sup>90</sup>.

Il capitale “reputazionale”, infatti, si intreccia con un differente capitale che si costituisce per definizione tramite i social network, vale a dire quello c.d. “relazionale” che viene appunto arricchito mediante operazioni di social networking<sup>91</sup>.

Oggi, infatti, la mancanza di competenze necessarie per gestire la proiezione online della propria personalità incide non solo sul fenomeno dell'autopromozione; è difatti pacifico che un utilizzo poco accurato dei social incida sulle dinamiche nel mercato del lavoro<sup>92</sup>.

E difatti già oltre un decennio fa, all'incirca 1/3 dei selezionatori intervistati nell'ambito di una survey a livello internazionale in materia di social recruiting affermava di aver scartato un candidato per informazioni pubblicamente accessibili riscontrate sui social<sup>93</sup> o comunque tramite ricerca online<sup>94</sup>.

Per effetto di quanto detto, è dunque evidente che nel mercato del lavoro, impattato dalla rivoluzione 4.0 le piattaforme della on demand economy abbiano avuto una diffusione

---

<sup>88</sup> P.L. ROTH, P. BOBKO, C.H. VAN IDDEKINGE, J.B. THATCHER, *Social Media in Employee Selection-Related Decisions. A Research Agenda for Uncharted Territory*, in *Journal of Management*, 2016, 42, 1, 269.

<sup>89</sup> A. GANDINI, *Il lavoro freelance: reputazione e capitale sociale nell'era del “lavoro digitale”*, in *Quaderni di Sociologia*, 2015, 69, 98.

<sup>90</sup> Ibidem.

<sup>91</sup> Sul punto: I. PAIS, *La rete che lavora*, cit., 90 e passim.

<sup>92</sup> A. GANDINI, *The reputation economy. Understanding Knowledge Work in Digital Society*, Londra, 2016, 73.

<sup>93</sup> Invero, i comportamenti maggiormente rilevanti e fini dell'esclusione riscontrati sui social sono quelli relativi alla violazione di regole di condotta sul posto di lavoro, all'utilizzo di sostanze stupefacenti poi l'abuso di alcolici, all'espressione di contenuti ingiuriosi verso presidenti datori di lavoro o di contenuti discriminatori.

<sup>94</sup> I. PAIS, A. GANDINI, *Looking for a Job Online. An International Survey on Social Recruiting*, cit.

smisurata. Trattasi in tali ipotesi di quelle piattaforme online dedicate alla mediazione di servizi a titolo oneroso, quali *Uber*, *Deliveroo*, *Upwork*, *Amazon Mechanical Turk*, etc.

Come premesso, la scelta dell'utilizzo dell'espressione *on demand economy* si ricollega ad un'opzione interpretativa del fenomeno delle piattaforme che si ritiene delinei al meglio le differenze sussistenti<sup>95</sup>.

Nel caso specifico, ci si riferisce all'opzione ricostruttiva proposta da Frenken e Schor<sup>96</sup> che distinguono tra la *sharing economy* - caratterizzata da piattaforme informatiche finalizzate ad abilitare l'utilizzo, per un arco di tempo predeterminato, da parte di un membro della piattaforma di beni sottoutilizzati da parte di un altro membro della stessa - ed altre dinamiche prossime. Trattasi in tal caso oltre che della *on demand economy*, anche della cosiddetta *second hand economy* e della *product service economy*, in cui, rispettivamente, nella prima, i beni sono venduti e, nella seconda, la controparte non è un'azienda che fornisce accesso ad un bene proprio.

Al di là dei profili inquadramentali, analizzando il fenomeno in una prospettiva di tipo storico, preme rilevare come questo preannunci l'esplosione dell'economia delle piattaforme, innestandosi in un processo di evoluzione tecnologica del lavoro che ha trovato espressione delle piattaforme già al volgere dello scorso millennio<sup>97</sup>.

Tale evoluzione si connette a processi di trasformazione del lavoro profondi e variegati: dalla globalizzazione delle catene del lavoro, all'evoluzione del mercato dei lavoratori autonomi, dalla crescita del lavoro da remoto, ai sistemi di monitoraggio della prestazione<sup>98</sup>. Invero, i servizi offerti nel contesto delle piattaforme stanno acquisendo una sempre maggiore centralità nell'ambito dei contesti produttivi odierni e, di conseguenza, attirano l'attenzione di un elevato numero di commentatori che hanno individuato le caratteristiche fondamentali del modello economico delle piattaforme e hanno tentato di prevederne i possibili futuri sviluppi.

---

<sup>95</sup> Molti parlano di *crowd-employment*, come A. DONINI, *Il mercato dei servizi sul web: il rapporto di lavoro su piattaforma digitale*, in P. TULLINI (a cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Torino, 2017, 93. Altri ancora si riferiscono alle sole piattaforme che si occupano dei servizi online, come ad esempio I. MANDL, M. CURTARELLI, *Crowd Employment and ICT-Based Mobile Work – New Employment Forms in Europe*, in P. MEIL, V. KIROV (a cura di), *Policy Implications of Virtual Work*, Londra, 2017 68.

<sup>96</sup> K. FRENKEN, J. SCHOR, *Putting the sharing economy into perspective*, in *Environmental Innovation and Societal Transitions*, 2017, 23, 1, 6.

<sup>97</sup> U. HUWS, *Where Did Online Platforms Come From? The Virtualization of Work Organization and the New Policy Challenges it Raises*, in P. MEIL, V. KIROV (a cura di), op. cit., 30.

<sup>98</sup> U. HUWS, N.H. SPENCER, D.S. SYRDAL, *Online, on call: the spread of digitally organised just-in-time working and its implications for standard employment models*, in *New Technology, Work and Employment*, 2018, 33, 2, 113.

In particolare, alcune analisi si sono spinte a rinvenire in questo fenomeno i prodromi per la nascita di una nuova forma di capitalismo<sup>99</sup>, destinata a cambiare profondamente il modello economico di riferimento.

Al riguardo, vi è chi in dottrina identifica tale fenomeno come *crowd based capitalism*, ovvero un sistema economico in cui la folla, appunto *crowd*, è destinata a sostituirsi all'azienda come centro del capitalismo<sup>100</sup>: in siffatto contesto, le piattaforme consentirebbero di ridurre i costi di transazione, sostituendo ai legami creati dai mercati interni delle aziende dei sistemi informativi che influiscono sulle convenienze economiche dell'alternativa *buy or make* e sulle barriere di accesso ai mercati<sup>101</sup>.

In linea generale, il successo del modello economico sottostante al fenomeno delle piattaforme è dovuto in gran parte all'introduzione di sistemi informativi di tipo reputazionale. E difatti, è grazie alla presenza di questi sistemi che si crea quella fiducia necessaria per abilitare le transazioni in un mercato composto da soggetti che non si conoscono<sup>102</sup>.

Tali sistemi reputazionali incidono sulle asimmetrie informative che tradizionalmente limitano la propensione a concludere transazioni in un mercato, rendendo il mercato più trasparente.

Sul punto, in chiave sociologica, potrebbe dirsi che la reputazione si sostanzia nella considerazione che un gruppo ha di un soggetto, relativamente ad un determinato contesto e momento storico e che può cambiare in ragione di comportamenti futuri e di nuove valutazioni<sup>103</sup>.

Al fine di identificare al meglio il ruolo della “reputazione” nel mercato si può far riferimento ad una definizione di carattere funzionalistico, quale quella proposta da Guido Smorto, il quale ha affermato che la reputazione “*identifica ciò che una comunità pensa di un certo soggetto, secondo un giudizio basato sulle situazioni passate in un contesto dato, nel presupposto che queste siano indicatori affidabili dei comportamenti futuri, così da consentire di decidere in che modo relazionarsi al soggetto in questione*”<sup>104</sup>.

---

<sup>99</sup> A. SUNDARARAJAN, *The Sharing Economy. The End of the Employment and the Rise of Crowdbased Capitalism*, Cambridge, 2016.

<sup>100</sup> OECD, *New Forms of Work in the Digital Economy*, cit.

<sup>101</sup> Sul punto J. DRAHOKOUPIL, M. JEPSEN, *The digital economy and its implications for labour. 1. The platform economy*, in *Transfer*, 2017, 23, 2, 105.

<sup>102</sup> Sul tema si vedano A. SUNDARARAJAN, op. cit., passim, e G. SMORTO, *Reputazione, fiducia e mercati*, in *Europa e Diritto Privato*, 2016, 1, 199.

<sup>103</sup> Per la definizione di reputazione qui adottata si veda P.M. CHAUVIN, *La sociologie des réputation. Un définition et cinq questions*, in *Communications*, 2013, 2, 132.

<sup>104</sup> G. SMORTO, op. cit., 205.

Da una tale definizione si evince come la presenza dei sistemi reputazionali abbia un ruolo importante nell'ambito della costruzione dei mercati di piattaforme popolati da soggetti tra loro estranei; in un contesto in cui operano soggetti che tra loro non si conoscono e che spesso interagiscono da remoto, oltre all'assenza di informazioni, un limite ulteriore alla fiducia è dato dall'elevata possibilità di sviluppo di comportamenti opportunistici. Ne deriva che, ai fini del funzionamento del mercato, vi sia la necessità di garantire informazioni necessarie per avviare alle transazioni e creare un sistema che consenta di verificare costantemente l'affidabilità del soggetto. Da tanto deriva l'esistenza sulle piattaforme di due tipologie di differenti sistemi reputazionali: in fase di primo ingresso nella piattaforma da parte del lavoratore si utilizzano sistemi reputazionali centralizzati, che consistono in processi di preselezione e di verifica di alcuni requisiti, per poi garantire nel tempo l'affidabilità del lavoratore tramite un sistema di intelligenza collettiva<sup>105</sup>.

Sul tema si rappresenta che molte piattaforme prevedono un modello differente di sistema reputazionale centralizzato<sup>106</sup>, che consente sia in fase di accesso, che successivamente, di richiedere una certificazione da parte della piattaforma, incidendo così sulla reputazione del soggetto<sup>107</sup>.

Ed è proprio un sistema basato su *feedback e review* a costituire il fattore propulsivo di questo modello economico.

Nato infatti nel mondo offline, questo trovava spazio nell'online grazie alla diminuzione dei costi delle infrastrutture tecnologiche e all'aumento del numero dei partecipanti che ottengono informazioni grazie alla piattaforma<sup>108</sup>, costituendo così uno strumento a basso costo ma ad alto valore aggiunto per il mercato delle piattaforme.

L'impatto di tali valutazioni sulle opportunità lavorative, ma anche sulle dinamiche dei prezzi relativi alle prestazioni, è notevole, tanto che sia gli studiosi che le istituzioni<sup>109</sup> hanno sottolineato il valore economico, ma anche i rischi connessi ad utilizzi distorti degli stessi.

Da ultimo, passando l'analisi dalla struttura del modello economico alla realtà dei servizi intermediati, si osserva una rilevante eterogeneità che ha trovato collocazione in diversi sistemi di classificazione da parte della letteratura di riferimento.

---

<sup>105</sup> G. ORIGGI, *La reputazione. Chi pensa cosa di chi*, Milano, 2016, 131.

<sup>106</sup> Si veda la distinzione proposta da A. THIERER, C. KOOPMAN, A. HOBSON, C. KUIPER, op. cit., 858.

<sup>107</sup> E. DAGNINO, *Dalla fisica all'algoritmo: una prospettiva di analisi giuslavoristica*, Modena, 2019.

<sup>108</sup> A differenza delle piattaforme della on-demand economy queste prescindono, in origine, da sistemi di matching e dalla presenza stessa di profili relativi ai professionisti recensiti.

<sup>109</sup> Cfr. Risoluzione Parlamento Europeo del 15 giugno in materia di Agenda Europea per l'economia collaborativa.

In primo luogo, si distinguono le piattaforme che intermediano servizi prestati online e in presenza. Differenziazioni ulteriori riguardano poi, ad esempio, il livello di competenze richiesto dal servizio intermediato, in quanto, mentre in alcune piattaforme si tratta di *micro tasks*<sup>110</sup>, per cui sono necessarie solo competenze di base, in altri casi il livello di competenze richiesto è assai elevato, trovandosi in presenza di piattaforme che intermediano servizi professionali, medici, legali, di design, eccetera.

Ancora, a fini classificatori rilevano il livello di complessità della prestazione, il livello degli introiti oltre che il grado di autonomia nello svolgimento dell'attività<sup>111</sup>.

E difatti alla eterogeneità relativa alla tipologia dei servizi offerti, si riconnette l'eterogeneità delle modalità di intermediazione del servizio. A tal proposito pare pertanto utile la classificazione operata da Schmidt, il quale sul punto ha distinto tra piattaforme in cui il lavoro è assegnato a un soggetto predeterminato e quelle in cui invece l'attività lavorativa è rimessa alla folla - presenti tanto nel modello online quanto nel mondo offline<sup>112</sup>.

In particolare, nel mondo online la prima categoria è rappresentata dai *freelance marketplaces*, ovvero le piattaforme generaliste o specialiste che intermediano servizi offerti da *freelancers* e professionisti, in cui rientrano *Upwork*, *Medicast*<sup>113</sup> e *Upconsel*; mentre, la seconda categoria è costituita dalle piattaforme per il *micro tasking crowds work* come, ad esempio, *Amazon Mechanical Turk*<sup>114</sup> e quelle per il *contest base cowork*<sup>115</sup>, in cui le prime consentono di suddividere i compiti complessi in microattività, che vengono svolte da soggetti in ogni parte del mondo e le seconde permettono invece di bandire dei contest per la soluzione di una specifica esigenza e di selezionare così la proposta, o le proposte, migliori.

---

<sup>110</sup> Sul punto si veda: C. CODAGNONE, F. ABADIE, F. BIAGI, *The Future of Work in the 'Sharing Economy'. Market Efficiency and Equitable Opportunities or Unfair Precarisation?*, in *JRC Science for Policy Report*, 2016.

<sup>111</sup> Utilizza questi criteri, per esempio, la classificazione di B. BERGVALL-KÅREBORN, D. HOWCROFT, *Amazon Mechanical Turk and the Commodification of Labour*, cit.

<sup>112</sup> E. DAGNINO, *Dalla fisica all'algoritmo: una prospettiva di analisi giuslavoristica*, Modena, 2019.

<sup>113</sup> Dalla fusione di *Elance* e *oDesk* è nata *UpWork*. La suddetta piattaforma costituisce il più rilevante freelance marketplace generalista, in cui si verifica l'incontro tra domanda ed offerta di servizi.

<sup>114</sup> *Amazon Mechanical Turk* e *Clicworker* sono le più importanti piattaforme per il c.d. click working, intendendosi per tale l'insieme delle microattività che possono essere svolte tramite un pc oppure uno smartphone: dalla redazione di testi al data management, dalle traduzioni ai servizi di tag ed etichettatura di immagini.

<sup>115</sup> *GoPillar* e *99design* sono piattaforme "specialistiche", appositamente dedicate al design.

Rispetto ai servizi in presenza, nel mondo online è possibile distinguere piattaforme in cui si selezionano i soggetti della transazione e le piattaforme per il *local micro tasking*<sup>116</sup>, dedicate a micro-attività che richiedono la localizzazione in uno specifico luogo<sup>117</sup>.

A tal riguardo, è importante altresì notare come esistano piattaforme che si pongono in maniera trasversale rispetto a queste classificazioni. Sul tema si pensi a *Salti*, piattaforma in cui si intermediano qualsivoglia tipologia di servizio.

Ciò posto, al di là degli aspetti classificatori, l'eterogeneità dei servizi offerti e delle modalità di mediazione tra domanda e offerta di lavoro incide chiaramente sugli effetti di carattere sistematico del fenomeno e sulle condizioni dei lavoratori, pur potendosi rinvenire comunque dei rilevanti aspetti comuni<sup>118</sup>.

Ed è proprio sugli effetti della on demand economy sul sistema che si incentra una riflessione che ha carattere economico e sociologico, prima ancora che giuridico<sup>119</sup>.

In particolare, rispetto alle potenzialità del fenomeno, rilevano la facilitazione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro, oltre che la riduzione dei costi e delle barriere di ingresso al mercato, ma anche la creazione di nuovi mercati e l'aumento della richiesta di lavoro<sup>120</sup>. In termini più generali si segnalano gli effetti a livello di composizione del mercato del lavoro con uno spostamento verso quote maggiori di lavoro autonomo o comunque non standard<sup>121</sup>.

Dell'attuale grado di diffusione del fenomeno si è interessata larga parte della dottrina che, nonostante i dubbi che permangono circa la sua corretta quantificazione, dimostra come si tratti di un settore in forte espansione<sup>122</sup>.

Ed è proprio tale espansione, unita alla facilità di connessione con tutto il pianeta (e dalla relativa possibilità di suddividere il lavoro in micro-task che non richiedono particolari competenze), che si teme possa avere effetti sempre maggiori sulle dinamiche di offshoring<sup>123</sup>,

---

<sup>116</sup> Oltre ad Uber, successivamente l'attenzione si è focalizzata su altre piattaforme quali Foodora, Deliveroo e gli altri servizi di consegna.

<sup>117</sup> Per una diversa categoria di analisi si veda: D. HOWCROFT, B. BERGVALL-KÅREBORN, *A Typology of Crowdwork Platforms*, in *Work Employment and Society*, 2019, 33, 1, 25.

<sup>118</sup> E. DAGNINO, *Dalla fisica all'algoritmo: una prospettiva di analisi giuslavoristica*, Modena, 2019.

<sup>119</sup> Per una analisi si veda, D. HOWCROFT, B. BERGVALL-KÅREBORN, *A Typology of Crowdwork Platforms*, cit., 29.

<sup>120</sup> In materia, approfonditamente, A. SUNDARARAJAN, op. cit. In termini più generali J. DRAHOKOUPIL, M. JEPSEN, op. cit., 104.

<sup>121</sup> R. LOMAX, *Selfemployment: a view from the inside*, in *Transfer*, 2017, 23, 3, 367.

<sup>122</sup> Sul tema, per un approfondimento, si veda lo studio condotto da U. HUWS, N.H. SPENCER, D. SYRDAL, K. HOLTS, *Work in the European Gig Economy*, FEPS, UNI Europa, University of Hertfordshire, 2017.

<sup>123</sup> Sul tema si segnala: J. DRAHOKOUPIL, B. FABO, *The platform economy and the disruption of the employment relationship*, in *ETUI Policy Brief*, 2016, 5.

oltre che la possibilità di una *release to the bottom* per quanto riguarda i salari<sup>124</sup> e per la carenza di tutele dei lavoratori impegnati sulle piattaforme<sup>125</sup>.

#### **1.4 – LA CONNETTIVITA’ DIFFUSA ED IL CONSEGUENTE MUTAMENTO DELLE COORDINATE SPAZIO-TEMPORALI DEL LAVORO**

Oggi, le moderne tecnologie e le “innovate” modalità di produzione hanno reso sempre più concreta la possibilità di lavorare in assenza di parametri spazio – temporali “rigidi”, da ogni luogo ed in qualsiasi momento, specie grazie alla possibilità di servirsi di dispositivi elettronici sempre più avanzati<sup>126</sup>, secondo lo schema del “*working anytime, anywhere and on any device*”<sup>127</sup>.

Ampliando l’analisi su tale peculiare aspetto preme però rilevare come, in verità, la possibilità di lavorare da remoto non abbia rappresentato una “conquista” propria dell’ultima fase di trasformazione tecnologica del lavoro, dal momento che una forma embrionale di tale innovativa modalità di svolgimento della prestazione la si rinveniva già addietro e precisamente negli anni ’70 del secolo scorso<sup>128</sup>.

Ciò posto, è indiscusso che oggi il lavoro da remoto sia possibile per un numero sempre maggiore di lavoratori e con modalità sempre più flessibili ed elastiche, sia con riferimento ai tempi che ai luoghi della prestazione<sup>129</sup>.

Tanto è reso possibile dal repentino sviluppo che l’innovazione tecnologica sta vivendo, posto che le moderne tecnologie utilizzate sono sempre più all’avanguardia e l’organizzazione spaziale e temporale del lavoro è sempre più efficiente<sup>130</sup>.

---

<sup>124</sup> Sul tema J. BERG, *Income Security in the On-Demand Economy: Findings and Policy Lessons from a Survey of Crowdworkers*, in *Comparative Labor Law and Policy Journal*, 2016, 37, 3, 543.

<sup>s</sup> Sul tema, si segnala: B. FABO, J. KARANOVIC, K. DUKOVA, *In search of an adequate European policy response to the platform economy*, in *Transfer*, 2017, 23, 2, 163.

<sup>126</sup> E. DAGNINO, *Dalla fisica all’algoritmo: una prospettiva di analisi giuslavoristica*, Modena, 2019.

<sup>127</sup> Cfr.: J. POPMA, *The Janus face of the ‘New Ways of Work’ Rise, risks and regulation of nomadic work*, in *ETUI Working Paper*, 2013, 7.

<sup>128</sup> Si veda, in particolare, il primo tentativo di inquadramento del fenomeno, nella sua versione iniziale di “*telecommuting*” e poi “*telelavoro*”, ad opera di J.M. NILLES, F.R. CARLSON, P. GRAY, G.J. HANNEMAN, *The Telecommunications-Transportation Tradeoff: Options for Tomorrow*, Hoboken, 1976.

<sup>129</sup> Tra gli altri, si vedano, EUROFOUND, ILO, *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, febbraio 2017; ancora I. MANDL, M. CURTARELLI, op. cit., 67-71.

<sup>130</sup> Per un excursus storico, si veda: J.C. MESSENGER, L. GSCHWIND, *Three generations of Telework: New ICTs and the (R)evolution from Home Office to Virtual Office*, in *New Technology, Work & Employment*, 2016, 31, 3, 195.

Invero, oggi, dopo la fase del c.d. *home office*<sup>131</sup> e dopo quella del *mobile office*<sup>132</sup>, si è giunti a quella del cosiddetto *virtual office*.

In tale momento storico, le tecnologie moderne e, in particolare, il sempre più frequente utilizzo di *devices* innovativi, consentono di lavorare anche da spazi intermedi, come ad esempio dal treno, o camminando, e sempre più frequentemente al di fuori di limiti orari precisamente definiti e in via occasionale<sup>133</sup>.

È dunque evidente che, per effetto dello sviluppo di tali moderne tecnologie, il lavoratore oggi possa connettersi al lavoro da qualsiasi luogo ed in qualsiasi momento ed essere reperibile per i propri colleghi e superiori sia durante, sia dopo l'orario di lavoro predeterminato; siamo, dunque, dinanzi all'affermazione di nuove forme del *remote working*, differenti e coesistenti tra loro<sup>134</sup>.

Tali innovative forme di lavoro, quali appunto quelle del *working anytime, anywhere etc.* hanno una forte eco su aspetti differenti della produzione e dell'organizzazione di lavoro<sup>135</sup>: quali l'orario di lavoro, l'organizzazione dei tempi di lavoro, il bilanciamento vita privata - vita lavorativa, *et alia*<sup>136</sup>.

Tra questi, l'effetto più gravoso si registra proprio con riferimento ai tempi di lavoro, posto che si assiste ad una progressiva dilatazione degli stessi in ragione del fatto che sovente vengono svolte da remoto prestazioni "ulteriori", che spesso sono supplementari rispetto a quelle svolte in ufficio, e svolte in via informale, senza riconoscimento alcuno delle ore aggiuntive.

Ciò comporta - come conseguenza primaria - il fatto che il tempo dei lavoratori che utilizzano tecnologie risulti essere più poroso<sup>137</sup>, in quanto si verifica una forte sovrapposizione tra il tempo relativo alla sfera privata e quello concernente la sfera lavorativa.

---

<sup>131</sup> Intendendosi per tale quella fase in cui il telelavoratore opera da un posto fisso, predeterminato, presso il domicilio o presso altro luogo vicino.

<sup>132</sup> Intendendosi invece per questa fase quella in cui la prima diffusione di dispositivi portatili ha reso possibile lo svolgimento della prestazione da remoto, anche presso luoghi terzi idonei a rendere la prestazione.

<sup>133</sup> Al riguardo, si veda la panoramica fornita da EUROFOUND, ILO, *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, cit.*, passim.

<sup>134</sup> Si vedano, sul tema: W. AHLERS, *Flexible and remote work in the context of digitization and occupational health*, in *Int. Journ. Lab. Rev.*, 2016, 8, 1-2, 85, e P. AKHTAR, P.V. MOORE, *The psychosocial impacts of technological change in contemporary workplaces, and trade union responses*, in *Int. Journ. Lab. Rev.*, 2016, 8, 1-2, 111.

<sup>135</sup> E. DAGNINO, *Dalla fisica all'algoritmo: una prospettiva di analisi giuslavoristica*, Modena, 2019.

<sup>136</sup> Sul punto G. DELLA ROCCA, *Il lavoro in digitale, il tempo e gli orari: la crisi del sistema degli orari standard*, in A. CIPRIANI, A. GRAMOLATI, G. MARI (a cura di), *Il lavoro 4.0. La Quarta Rivoluzione Industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, in Firenze University Press, 2018, 256.

<sup>137</sup> E. GENIN, *Proposal for a Theoretical Framework for the Analysis of Time Porosity*, in *Int. Journ. Comp. Lab. Law Int. Rev.*, 2016, 3, 280.

Ciò è possibile proprio grazie allo sviluppo delle tecnologie che favoriscono un perenne contatto col mondo esterno (e, dunque, con le attività extra lavorative), che comporta una “costante presenza” del lavoratore nell'ambiente virtuale di lavoro.

Tale fenomeno, che prende il nome di *spillover*, ha trovato un quadro concettuale di riferimento nella nozione di “*time porosity*”, prima enunciata, per ciò che concerne gli effetti sulla separazione tra sfera professionale e sfera privata.

Da questa ricostruzione emerge che se, da un lato, il paradigma del *working anytime, anywhere* favorisce una maggiore autonomia per il lavoratore nella gestione dei propri tempi, dall'altro, aumenta il rischio dell'intensificarsi del lavoro, della confusione dei tempi in ragione dell'*always on* e dello sviluppo dei correlati problemi rispetto alla salute psicofisica dei lavoratori<sup>138</sup>.

Ad ogni buon conto, queste differenti forme di destrutturazione spazio-temporale della prestazione<sup>139</sup> sono tutte assimilabili allo schema dello smart working, intendendosi per tale quella modalità di organizzazione del lavoro particolarmente diffusa, specie negli ultimi anni, in ragione dell'esigenza di lavorare da remoto che la pandemia da Covid-19 ha reso sempre più concreta per frenare il dilagare del virus.

Analizzandolo tecnicamente, potremmo definire lo smart working come una modalità di organizzazione del lavoro volta ad ottenere una maggiore efficienza rispetto ai risultati, mediante una combinazione di flessibilità, autonomia e collaborazione, anche grazie ad una migliore rispondenza degli strumenti e degli ambienti di lavoro alle esigenze dei dipendenti<sup>140</sup>.

Elementi caratterizzanti di tale modalità di organizzazione di lavoro sono l'autonomia e l'empowerment dei dipendenti, oltre che il lavoro virtuale ed in gruppo, la flessibilità spazio-temporale, la fiducia nei rapporti, oltre che la prospettiva *win-win-win* per azienda lavoratore e cliente<sup>141</sup>.

È, dunque, evidente come non si tratti di uno specifico modello organizzativo, ma di una vera e propria filosofia manageriale, nella quale discrezionalità e autonomia sono concesse a

---

<sup>138</sup> I. MANDL, M. CURTARELLI, op. cit.

<sup>139</sup> E. DAGNINO, *Dalla fisica all'algorithmo: una prospettiva di analisi giuslavoristica*, Modena, 2019.

<sup>140</sup> La definizione è resa dal Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD), in *Research report: Getting smart about agile working*, November 2014, 3-4.

<sup>141</sup> Si veda M. CORSO, *Smart working*, in M. SACCONI, E. MASSAGLI (a cura di), *Le relazioni di prossimità nel lavoro 4.0 Atti integrati e rivisti del seminario. La fine del diritto pesante del lavoro nella Quarta Rivoluzione Industriale*, in ADAPT University Press, ADAPT Labour Studies e-Book series, 2016, 60, 15.

fronte di una maggiore responsabilizzazione sui risultati ed in vista di una maggiore produttività<sup>142</sup>.

Ferme le diverse qualificazioni terminologiche, il lavoro prestato in assenza da vincoli temporali e spaziali rappresenta una tendenza organizzativa che può dirsi comune ai diversi contesti nazionali<sup>143</sup>.

Sul piano delle differenze si rappresenta, però, che la dottrina pone una forte differenza tra modelli organizzativi che procedono nel senso della “discrezionalità organizzativa” e quelli che invece tendono verso una “autonomia organizzativa”, sottolineando come, nonostante le affermazioni di principio, il primo modello sembra essere quello su cui si sta attestando la maggioranza delle aziende<sup>144</sup>.

Da tali dinamiche deriva una forte inversione di rotta<sup>145</sup> rispetto al concetto di “presenza al lavoro”, posto che si assiste al progressivo venir meno di una concezione fisica di presenza, tipica delle tradizionali dinamiche di tempo e spazio della prestazione lavorativa, a vantaggio di una concezione informatica della stessa, che si sostanzia nell'essere “loggato”<sup>146</sup>.

In tale contesto, è evidente una sempre maggiore dissociazione tra la nozione di “carico di lavoro” e quella di “durata della prestazione”, con effetti sia sul fronte delle tutele, che sul versante dell'organizzazione del lavoro che non possono essere trascurati<sup>147</sup>.

Se, infatti, dalla singola prestazione si passa all'organizzazione complessiva, ciò significa che “l'unità di tempo” sarà quella della singola attività, mentre “l'unità di luogo” scomparirà di fronte a gruppi di lavoro collegati tra di loro a distanza<sup>148</sup>.

Tanto perché con l'avvento e la diffusione dello smart working si sta assistendo ad una sempre maggiore diffusione di gruppi di lavoro composti da dipendenti e collaboratori in regime di autonomia, dal momento che perde sempre più rilevanza la necessità della vicinanza geografica, pur non perdendo rilievo il territorio come livello di strutturazione dell'azienda<sup>149</sup>.

---

<sup>142</sup> Sul punto, tra gli altri, S. SARTI, T. TORRE, *Is Smart Working a Win Win Solution? First Evidence from the Field*, in T. ADDABBO, E. ALES, Y. CURZI, I. SENATORI (a cura di), *Well-being at and through Work*, Torino, 2017, 231.

<sup>143</sup> Si veda, tra gli altri, L. GILES, H. SHELDON, D. SHOESMITH, C. DUDLEY, *Productivity, Technology & Working Anywhere*, in *The Work Foundation*, 2018/01.

<sup>144</sup> R. ALBANO, S. BERTOLINI, Y. CURZI, T.M. FABBRI, T. PARISI, *DigitAgile: l'ufficio nel dispositivo mobile. Opportunità e rischi per lavoratori e aziende*, in *Osservatorio MU.S.I.C. Working Paper*, 2017, 3.

<sup>145</sup> Si veda, ancora, R. ALBANO, S. BERTOLINI, Y. CURZI, T.M. FABBRI, T. PARISI, op. cit.

<sup>146</sup> U. HUWS, *Logged labour: a new paradigm of work organization?*, in *Work organization, labour & globalization*, 2016, 10, 1, 22.

<sup>147</sup> A. BIDET, J. PORTA, *Le travail à l'épreuve du numérique*, in *Revue de Droit du Travail*, 2016, 5, 331.

<sup>148</sup> Cfr.: J.E. RAY, *Qualité de vie(s) et travail de demain*, in *Dr. Soc.*, 2015, 2, 149.

<sup>149</sup> NATIONAL ACADEMIES OF SCIENCES, ENGINEERING, AND MEDICINE, *Information Technology and the U.S. Workforce: Where Are We and Where Do We Go from Here?*, in *The National Academies Press*, 2017, 95.

Invero, il tema della destrutturazione spaziale della prestazione, possibile proprio grazie al sempre più frequente impiego delle piattaforme online<sup>150</sup>, trova fondamento nel fenomeno dell'esternalizzazione, che favorisce un'accessibilità diffusa e costante a prestazioni (e micro prestazioni) offerte da lavoratori operanti anche all'estero, così aumentando le possibilità di outsourcing e di ricerca e acquisizione del talento su scala globale. Di converso, lo sviluppo repentino di questo modello potrebbe altresì comportare l'innalzamento dei livelli di concorrenza, da cui potrebbe derivare una corsa al ribasso sulle condizioni economiche delle transazioni per quella determinata prestazione lavorativa<sup>151</sup>.

## **2 - DIRITTO DEL LAVORO E TRASFORMAZIONE TECNOLOGICA: EXCURSUS STORICO**

Fermo tutto quanto premesso con riferimento allo sviluppo delle tecnologie e al possibile impatto nel mercato del lavoro, analizzato, seppur in forma embrionale, nel primo paragrafo della presente trattazione, a chi scrive preme indagare adesso il rapporto tra diritto del lavoro e trasformazione tecnologica, in particolar modo, cominciando tale analisi in una prospettiva storica.

Come ampiamente accennato nei paragrafi precedenti, il rapporto tra diritto del lavoro e nuove tecnologie è stato ampiamente analizzato dalla lettura giuslavoristica, a partire dagli anni '80 del secolo scorso, tanto in Italia quanto in altri Stati europei ed extraeuropei.

Elemento comune ai vari studi condotti è stato, ed è tuttora, l'approfondimento del rapporto sussistente tra innovazione tecnologica e diritto del lavoro, e la conseguente valutazione dell'innovatività delle dinamiche di trasformazione, che la sinergia tra tali due fattori inevitabilmente comporta<sup>152</sup>.

Sul tema, come si avrà modo di approfondire *infra*, nel corso degli ultimi anni la dottrina giuslavoristica ha avuto modo di approfondire e sottoporre ad analisi svariati aspetti concernenti sia le riflessioni circa l'impatto della trasformazione tecnologica sul diritto del lavoro, sia approfondimenti specifici su temi connessi, la cui trattazione si è resa per l'effetto necessaria.

In Italia, tra i profili più rilevanti analizzati dalla dottrina giuslavoristica si evidenziano principalmente: l'impatto che la trasformazione tecnologica ha avuto sulle tradizionali categorie del diritto del lavoro e, quindi, sulla dicotomia tra autonomia e subordinazione; le conseguenze

---

<sup>150</sup> E. MORETTI, *La nuova geografia del lavoro*, Milano, 2012.

<sup>151</sup> Sul tema si veda M. GRAHAM, I. HJORTH, V. LEHDONVIRTA, op. cit., 57.

<sup>152</sup> E. DAGNINO, *Dalla fisica all'algoritmo: una prospettiva di analisi giuslavoristica*, Modena, 2019.

sulla modalità di esercizio del potere datoriale di controllo, stante la conseguente necessità di imporre limiti stringenti a questo in ragione dell'esigenza di tutelare la dignità e la riservatezza del lavoratore; lo sviluppo della professionalità del lavoratore; la tutela del suo bagaglio culturale e del suo ruolo nel rapporto di lavoro; oltre che il sempre più crescente bisogno di tutelare la salute e la sicurezza del lavoratore rispetto ai rischi emergenti.

Tali temi principali hanno costituito il fulcro della riflessione giuslavoristica come si avrà modo di approfondire nei paragrafi che seguono<sup>153</sup>.

## 2.1 - NUOVE TECNOLOGIE E SUBORDINAZIONE

Come si è avuto modo di delineare nei paragrafi che precedono, l'innovazione tecnologica ha inciso particolarmente nel mondo del lavoro e nel diritto del lavoro. Con particolare riferimento al diritto del lavoro, che qui più propriamente interessa, deve dirsi come tale disciplina sia stata fortemente scossa dall'incedere dello sviluppo tecnologico, stante le evidenti conseguenze che tale Rivoluzione ha portato nell'ambito della materia oggetto di studio.

Come approfondito anche nel paragrafo che precede, si è detto che, tra i tanti aspetti, quello maggiormente colpito è proprio il rapporto tra autonomia e subordinazione, che ne esce completamente alterato per effetto del dilagare del fenomeno<sup>154</sup>.

Nel dettaglio, vi è stato chi in dottrina ha parlato, al riguardo, di una vera e propria crisi delle tradizionali categorie del diritto del lavoro ed ancora chi ha parlato al riguardo di *heavy normative baggage*, con riferimento alla nozione di lavoratore subordinato nell'ambito della disciplina giuslavoristica<sup>155</sup>.

---

<sup>153</sup> Sul punto si veda: R. FOGLIA, *Informatica, organizzazione del lavoro e nuovi problemi delle relazioni industriali*, in *Dir. Lav.*, 1985, 1, 37 ed O. FANELLI, *I riflessi del nuovo modo di lavorare sulle classificazioni del lavoro*, in M. PEDRAZZOLI (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni. Comparazioni e prospettive*, Bologna, 1989, 121. Per ciò che concerne il panorama internazionale, invece, si veda per la Germania W. DAUBLER, *Nuove tecnologie: un nuovo diritto del lavoro?*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 1985, 1, 65; per la Spagna F. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, *Nuevas tecnologías y relación de trabajo*, Valencia, 1990; per la Francia A. ROUDIL, *Le droit du travail au regard de l'informatisation*, in *Droit Social*, 1981, 2, 307. Ed infine, R. BLANPAIN (a cura di), *The Evolving Employment Relationship and the New Economy, The Role of Labour Law and Industrial Relations. A Report from 5 continents*, in *Bulletin of Comparative Labour Relations*, 2002, 41.

<sup>154</sup> G. DAVIDOV, M. FREEDLAND, N. KONTOURIS, *The Subjects of Labor Law: "Employees" and Other Workers*, in M. FINKIN, G. MUNDLAK (a cura di), *Comparative Labor Law, Edward Elgar*, 2015, 115.

<sup>155</sup> Una sintesi del dibattito europeo relativo all'ambito applicativo del diritto del lavoro è offerta in N. KONTOURIS, *The Changing Law of the Employment Relationship. Comparative Analyses in the European Context*, Londra, 2016.

La ragione di tali considerazioni pare piuttosto evidente. Si è detto in precedenza, come il dibattito sull'impatto delle tecnologie nel mondo e nel diritto del lavoro non sia un dibattito attuale, posto che lo stesso si è sviluppato già a decorrere dagli anni '80 del secolo scorso, ma oggi più di ieri lo stesso si incentra sulla validità della tradizionale struttura dicotomica del diritto del lavoro e sulla funzione paradigmatica della nozione di subordinazione e diviene sempre più attuale<sup>156</sup>.

Invero, come noto, stiamo assistendo a una rimodulazione delle forme di lavoro oltre che alla nascita e allo sviluppo di modelli innovativi di prestazioni di lavoro, in cui il lavoratore, esula dai tradizionali canoni della subordinazione, sia nella determinazione dell'ambito applicativo delle normative lavoristiche, che nelle tecniche di tutela dei lavoratori<sup>157</sup>.

Come noto, nel tempo, svariati sono stati i tentativi normativi di rimodulazione dell'ambito applicativo delle tutele giuslavoristiche da erogare ai prestatori e ciò sia tramite l'ampliamento delle stesse al di fuori del paradigma della subordinazione, sia mediante l'introduzione di categorie intermedie, che con la predisposizione di un apparato protettivo dedicato al lavoro autonomo *tout court*<sup>158</sup>.

Invero, oggi, come in passato<sup>159</sup>, il tema degli studi sugli effetti dell'innovazione tecnologica rappresenta un ambito elettivo dell'analisi circa la validità attuale della nozione di subordinazione e della sua funzione all'interno del diritto del lavoro secondo prospettive di ricerca che confermano l'impostazione originaria.

Le dinamiche in atto portano a concentrare l'attenzione proprio su “*due usi concettuali della subordinazione*” sintetizzati da Massimo D'Antona nel 1989, che ipotizzava “*una teoria giuridica per il lavoro che cambia*”: *subordinazione come «sintesi dei criteri che valgono a qualificare un rapporto di lavoro come rapporto di lavoro subordinato»* ovvero «*porta che dà*

---

<sup>156</sup> Sul punto si veda R. DIAMANTI, *Il lavoro eteroorganizzato e le collaborazioni coordinate e continuative*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2018, 1, 107.

<sup>157</sup> Il riferimento è alla figura del *trade* (Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente) introdotta in Spagna nel 2010, così come a quella del *worker* prevista nell'ordinamento inglese ai fini dell'applicazione di alcune tutele a partire dalla fine degli anni Ottanta e poi negli anni Novanta, ma anche alle ben più risalenti (anni Settanta) categorie del *cococo* italiano e dell'*arbeitnehmerähnliche person* (lavoratore quasi-subordinato).

<sup>158</sup> In questo senso pare doversi intendere l'intervento normativo operato in Italia con l'adozione del capo I della l. n. 81/2017, per un cui commento si rinvia tra i vari interventi – oltre che ai contributi contenuti in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Padova, 2018, L. FIORILLO, A. PERULLI (a cura di), *Il jobs act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Torino, 2017, D. GAROFALO (a cura di), *La nuova frontiera del lavoro: autonomo – agile – occasionale*, in *ADAPT University Press*, 2018.

<sup>159</sup> M. D'ANTONA, *I mutamenti del diritto del lavoro ed il problema della subordinazione*, in *Riv. Crit. Dir. Priv.*, 1988, 1, 196.

*accesso all'area del lavoro normativamente protetto»; «subordinazione come fondamento dell'autonomia del diritto del lavoro»<sup>160</sup>.*

Invero, già in precedenza altra dottrina aveva affermato sul tema che: *“l'approccio al tema autonomia/subordinazione attraverso il versante delle innovazioni tecnologiche [...] suggerisce piuttosto l'opportunità di un riesame di alcuni profili fondamentali intorno ai quali ruota l'intero diritto del lavoro: e cioè la costruzione e la portata della fattispecie contrattuale tipica di riferimento – se, come pare, il contratto individuale di lavoro è il filtro irrinunciabile attraverso cui deve “passare” buona parte della normativa a tutela del lavoro – e l'individuazione dei soggetti sociali destinatari delle tutele”<sup>161</sup>.*

Dunque, alla luce della teoria dai più in dottrina sostenuta, appena menzionata, deve dirsi che con riferimento all'attuale fase di trasformazione del lavoro, evidentemente, le dinamiche cui porre maggiore attenzione rispetto alla riflessione giuslavoristica in materia, sono per l'appunto quelle relative all'impatto dell'innovazione tecnologica sull'andamento del mercato del lavoro rispetto ai differenti status occupazionali, oltre che alle modifiche sulle modalità di organizzazione dell'esecuzione del lavoro, disciplina oggi fortemente connessa con la nozione di subordinazione<sup>162</sup>.

In ragione di quanto detto, è evidente come il rapporto tra autonomia e subordinazione e il possibile superamento della tradizionale dicotomia tipica nel mondo del lavoro e nei rapporti di lavoro rappresenti il tema maggiormente rilevante e caldo per uno studio esaustivo dell'impatto delle nuove tecnologie sul diritto del lavoro<sup>163</sup>.

Invero, come è evidente, l'impatto delle tecnologie sulla dicotomia subordinazione - autonomia può esser vista sia in ottica quantitativa che qualitativa.

Con riferimento al profilo quantitativo, deve dirsi che i processi di innovazione tecnologici sono stati reinterpretati come fattori di espansione del lavoro autonomo, con conseguente riduzione del peso quantitativo del lavoro subordinato all'interno del mercato del lavoro<sup>164</sup>. Pertanto, la prospettiva della dislocazione del lavoro attraverso attività autonomamente intraprese si configura come una prospettiva di indagine cui buona parte della dottrina ha

---

<sup>160</sup> M. D'ANTONA, *La subordinazione e oltre. Una teoria giuridica per il lavoro che cambia*, in M. PEDRAZZOLI (a cura di), op. cit., 43-44.

<sup>161</sup> L. ZOPPOLI, *Note introduttive ad una ricerca in tema di subordinazione e innovazioni tecnologiche*, in *L80*, 1986, 2, 351.

<sup>162</sup> Tra i primi F. CARINCI, *Rivoluzione tecnologica e diritto del lavoro: il rapporto individuale*, cit., 209, e P. ZANELLI, *Impresa, lavoro e innovazione tecnologica*, Torino, 1985. Nel contesto internazionale, sul punto, si veda J.E. RAY, *Nouvelles technologies et nouvelles formes de subordination*, in *Droit Social*, 1992, 6, 526.

<sup>163</sup> Sul tema, in origine, L. GALANTINO, *Il diritto del lavoro e la società dell'informazione*, in *Dir. Lav.*, 1985, 4, 330.

<sup>164</sup> J.E. RAY, *De Germinal à Internet. Une nécessaire évolution du critère du contrat de travail*, in *Droit Social*, 1995, 7-8, 637.

dedicato grande attenzione e che permane nel tempo, specie nel momento in cui il rapporto tra tecnologie e diritti del lavoro ha assunto una costante centralità nelle riflessioni lavoristiche.

In tale contesto, nel tempo ha acquisito sempre maggiore importanza l'aspetto qualitativo del lavoro non subordinato.

Sul tema, ciò che rileva non è solo la tensione sviluppatasi a fronte dei processi di trasformazione (che mettono a repentaglio l'oggetto stesso della disciplina e con esso le sue ragioni fondative), ma soprattutto l'analisi di una realtà che aveva suscitato fino ad allora poca attenzione, oltre che l'esigenza di tutela che da tali analisi emerge con maggiore chiarezza<sup>165</sup>.

Sul punto, deve dirsi che negli ultimi anni del secolo scorso lo studio della trasformazione del lavoro ha rappresentato sempre più l'occasione di guardare alla tutela del lavoro non subordinato, come questione rispetto alla quale intensissimo poi è diventato il dibattito al volgere del nuovo millennio. Sul punto vi è stato chi lo ha definito come: “*réfléchir non plus à notre cher et vieux droit du travail subordonné, mais à un droit du travail tout court*”<sup>166</sup>.

Ebbene, a distanza di anni, ancora oggi il quesito relativo alla necessità e alle eventuali modalità di tutela del lavoro al di fuori della subordinazione costituisce il punto di caduta delle analisi relative all'impatto della trasformazione tecnologica e organizzativa connessa alla digitalizzazione del lavoro.

Prima, però, di ricollegarsi a quella riflessione pare bene delineare le dinamiche relative all'espansione del lavoro non subordinato, soprattutto al fine di ricostruire le condizioni dei lavoratori ad oggi esclusi dalle più pregnanti tutele lavoristiche, ciò in particolare riferimento sia al fenomeno della distribuzione sociale della professionalità, che dei nuovi processi di decentramento del lavoro<sup>167</sup>.

---

<sup>165</sup> Sul tema, si vedano le argomentazioni contenute nel c.d. Rapporto Supiot – A. SUPIOT (a cura di), *Il futuro del lavoro: trasformazioni dell'occupazione e prospettive della regolazione del lavoro in Europa: rapporto redatto per la Commissione europea in collaborazione con l'Università Carlos III di Madrid*, Roma, 2003.

<sup>166</sup> Sul piano interno, si veda invece M. BIAGI, M. TIRABOSCHI, *Le proposte legislative in materia di lavoro parasubordinato: tipizzazione di un tertium genus o codificazione di uno “Statuto dei lavori”?*, in *Lav. Dir.*, 1999, 4, 592.

<sup>167</sup> G. VARDARO, *Tecnica, tecnologia e ideologia della tecnica nel diritto del lavoro*, in *Pol. Dir.*, 1986, 114.

## 2.2 - NUOVE TECNOLOGIE E AUTONOMIA

Come predetto, un aspetto particolarmente rilevante ai fini di questa trattazione, nonché probabilmente il punto di partenza di tutta l'analisi concernente l'impatto che le nuove tecnologie hanno avuto e stanno avendo sul diritto del lavoro integralmente inteso, è propriamente quella che concerne il superamento della tradizionale dicotomia tra autonomia e subordinazione.

Ferme restando le considerazioni espresse in punto di subordinazione, per ciò che concerne l'ambito specifico dei rapporti di lavoro autonomo, la riflessione deve incentrarsi principalmente sui processi di polarizzazione del mercato del lavoro dovuti alla eliminazione di posizioni di lavoro a medie competenze, a causa dell'automazione ed alla crescita di posizioni ad alte e basse competenze.

In tale contesto, con l'aumento della professionalità richiesta ad alcuni lavoratori per lo svolgimento di alcune attività, seguirebbe una maggiore autonomia nell'adempimento della prestazione, tale non solo da incidere sulle dinamiche della autonomia nella subordinazione così come affermato da Supiot, ma anche di causare una crescita di prestazioni propriamente autonome<sup>168</sup>.

Invero, al riguardo, autorevole dottrina ha affermato che *“nella new economy la “produzione intelligente” si fonda su squadre di professionisti o micro imprenditori che cooperano condividendo una “missione professionale” e svolgendo un’attività al servizio del team che sfugge il tradizionale inquadramento nella dicotomia subordinazione/autonomia”*<sup>169</sup>.

Di conseguenza, alla luce del pensiero ora esposto, risulta evidente che per effetto della industrializzazione e del dilagare della diffusione delle nuove tecnologie, stia mutando la posizione dell'imprenditore che non pare più alla ricerca del “dominio sulla tecnica”, ma dal “dominio sul social network delle relazioni sociali e di mercato”, all'interno di strutture imprenditoriali reticolari e delle gerarchizzate<sup>170</sup>.

Da tanto ne deriva indubbiamente una tendenza all'aumento di lavoro autonomo professionale, tanto nei settori regolamentati quanto in quelli non regolamentati<sup>171</sup>.

---

<sup>168</sup> A. SUPIOT, *Lavoro subordinato e lavoro autonomo*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2000, 2, 223.

<sup>169</sup> O. RAZZOLINI, *La nozione di subordinazione alla prova delle nuove tecnologie*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2014, 4, 990.

<sup>170</sup> D. GAROFALO, *Nuovi modelli organizzativi e nuovi lavori*, in D. GAROFALO (a cura di), op. cit., 8. All'estero, in senso conforme, si veda: S. DEL REY GUANTER, *Sobre el futuro del trabajo: Modalidades de prestaciones de servicios y cambios tecnologicos*, in *Iuslabor*, 2017, 2, 4.

<sup>171</sup> Riguardo il ruolo dei lavoratori autonomi altamente qualificati, si veda V. FINOTTO, *Lavoro autonomo e lavoro agile: una nuova frontiera manageriale*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), op. cit., 31.

In verità, oltre alla crescita delle professioni, la tematica dell'ampliamento del lavoro non - subordinato per diffusione della professionalità e della tecnica si collega strettamente anche al diffondersi di forme di professionalità che si connettono a nuove modalità della produzione, che costituiscono il fenomeno del cosiddetto artigianato digitale<sup>172</sup>.

Invero, le attività rese in tale ambito, essendo caratterizzate dalla necessità di avere competenze di tipo creativo, e dunque competenze che difficilmente possono essere assorbite dai processi di digitalizzazione, sono evidentemente riconducibili a forme di auto imprenditorialità che oltre a rappresentare un antidoto alla nuova disoccupazione a causa dell'automazione<sup>173</sup>, risultano meritevoli di attenzione dal punto di vista delle condizioni di lavoro e della distinguibilità tra micro imprenditori e lavoratori autonomi.

Con riguardo a tale quadro di riferimento, la tesi di possibili effetti di crescita del lavoro non subordinato in ragione dell'aumento della professionalità e la speculare tendenza alla maggiore autonomizzazione del lavoro subordinato, pare possa trovare accoglimento.

Invero, in dottrina alcuni autori hanno sottolineato che pur volendo ammettere una maggiore autonomia nell'adempimento della prestazione, tanto non determina automaticamente un aumento del lavoro non subordinato, rimanendo invece in capo al datore la scelta delle modalità di utilizzo della prestazione ai fini del proprio processo produttivo<sup>174</sup>.

Pertanto, pur a fronte di queste tendenze, dipenderà dalle scelte organizzative concrete degli imprenditori, oltre che dall'autonomia individuale delle parti, la decisione circa gli strumenti contrattuali attraverso cui costruire quelle strutture degerarchizzate che sembrano trovare oggi le condizioni migliori per un definitivo sviluppo e diffusione<sup>175</sup>.

In tal senso emerge, dunque, un punto di contatto tra la dinamica in questione e quella relativa all'impianto delle piattaforme, posto che i cambiamenti che stanno interessando le catene di produzione del valore stanno modificando proprio il valore aggiunto apportato dal singolo, producendo nuove forme di decentramento produttivo e di esternalizzazione del lavoro.

Da un lato, all'interno di questi modelli organizzativi e di produzione si potranno osservare non solo forme di espansione del lavoro non subordinato, ma anche frequenti mutamenti della struttura reticolare all'insegna del paradigma della *open innovation* e continue transizioni di

---

<sup>172</sup> Si pensi alla stampa 3D. Più ampiamente, sul tema M. FORLIVESI, *I "Makers": il lavoro agli albori della terza rivoluzione industriale*, in *Lab. Law Iss.*, 2015, 1, 1, 72.

<sup>173</sup> Sul tema dell'auto-imprenditorialità, come risposta alla disoccupazione, tra gli altri, J.E. RAY, *Qualité de vie(s) et travail de demain*, in *Droit Social*, 2015, 2, 153.

<sup>174</sup> Così V. BAVARO, *Questioni in diritto su lavoro digitale, tempo e libertà*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2018, 1.

<sup>175</sup> Sul tema, si veda quanto scritto da P. ZANELLI, *Impresa, lavoro e innovazione tecnologica*, cit., 138.

lavoratori tra diversi status professionali a seconda della struttura reticolare in cui si inseriscono<sup>176</sup>.

Dall'altro lato, la scelta relativa alla struttura della rete, sia con riferimento alle professionalità elevate, che a quelle più basse, sarà influenzata dalla riduzione dei costi relativi alla ricerca delle stesse, conseguenza dei nuovi modelli di incontro tra domanda e offerta agevolati dalle piattaforme online<sup>177</sup>.

### **2.3 - LE ESIGENZE DI TUTELA DEL NUOVO LAVORO AL DI FUORI DELLA SUBORDINAZIONE**

Nel quadro prospettato, è evidente l'espansione del nuovo lavoro autonomo o comunque del lavoro autonomo al di fuori della subordinazione oltre che la progressiva erosione della copertura fornita dalle tutele del diritto del lavoro tradizionale. Tanto sposta evidentemente l'attenzione sull'indagine volta ad indagare quali siano le concrete condizioni di lavoro di questi lavoratori, così da comprenderne le esigenze ed eventuali modalità di tutela.

Da questo punto di vista, occorre segnalare come sia stato proprio il lavoro delle piattaforme della on demand economy ad attirare la maggiore attenzione degli studiosi e delle istituzioni<sup>178</sup>; ciononostante, sulla base di quanto rilevato dalla dottrina sociologica, pare preferibile ed opportuno analizzare le condizioni dei lavoratori delle piattaforme in rapporto a quelle proprie degli altri lavoratori non subordinati<sup>179</sup>.

In uno studio concernente il cosiddetto lavoro autonomo di terza generazione, quale appunto il lavoro autonomo tipico della fase del capitalismo cognitivo al quale si riconduce l'attività dei freelancers operanti in attività intellettuali o proprie del settore terziario, sono state individuate una serie di condizioni di debolezza, che si applicano - secondo parte della dottrina<sup>180</sup> - sia ai microimprenditori che compongono il variegato mondo dell'artigianato digitale, che agli operatori dell'economia delle piattaforme.

---

<sup>176</sup> V. FINOTTO, op. cit., passim.

<sup>177</sup> Si pensi alla causa C-434/15 decisa dalla Corte di giustizia dell'Unione europea, con sentenza della Grande sezione 20 dicembre 2017, su cui si veda la nota di M. DELFINO, *Il lavoro mediante piattaforme digitali tra tradizione e innovazione: il caso Uber*, in *Dir. Lav. Merc.*, 2018, 2, 337.

<sup>178</sup> A. DONINI, *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, Bologna, 2019.

<sup>179</sup> Così P. ICHINO, *Le conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto del lavoro*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2017, 4, 529.

<sup>180</sup> A. FUMAGALLI, *Le trasformazioni del lavoro autonomo tra crisi e precarietà: il lavoro autonomo di III generazione*, in *Quaderni di ricerca sull'artigianato*, 2015, 2, 235.

In particolare, con specifico riferimento a quest'ultima realtà, si segnala una grande variabilità circa il grado di incisività di queste dinamiche con riferimento alle differenti tipologie di servizio prestato<sup>181</sup>, che vanno da attività di tipo professionale a forme di organizzazione e di prestazioni meramente esecutive riconducibili alla nozione di *Animal laborans*<sup>182</sup>.

E, difatti, se all'interno dei cosiddetti freelance marketplaces le suddette condizioni di rischio<sup>183</sup>, ma anche di debolezza, si ripropongono negli stessi termini, salvo quanto connesso a caratteristiche proprie delle modalità di funzionamento delle piattaforme, in altri ambiti si possono osservare degli scenari aggravati<sup>184</sup>.

Questo è il caso in particolare del micro task, in cui maggiormente problematiche risultano essere le questioni relative alla entità e alla sicurezza del reddito<sup>185</sup>, a fronte di attività lavorative talvolta dequalificanti<sup>186</sup> o addirittura pericolose per la salute mentale<sup>187</sup>, in cui, stante la dimensione virtuale dell'attività, possono anche verificarsi casi di lavoro minorile<sup>188</sup>.

Pertanto, in queste piattaforme così come nell'ambito del *contest based labour platforms* maggiormente problematica diventa la riconducibilità stessa del servizio fornito ad una prestazione lavorativa in ragione della estemporaneità dell'attività<sup>189</sup>.

Ciò posto, prima di passare ad esaminare le peculiarità del modello economico delle piattaforme, alle suddette dinamiche si aggiungono ulteriori aspetti di carattere generale che caratterizzano questo nuovo lavoro autonomo entro e fuori confini delle piattaforme<sup>190</sup>.

Tra i tanti rilevano innanzitutto la difficoltà di costruzione di una voce collettiva per rivendicare i propri diritti nonostante i numerosi tentativi in corso da parte dei sindacati

---

<sup>181</sup> Per una ampia analisi relativa a piattaforme selezionate rispetto a diversi ambiti della platform economy si veda il report EUROFOUND, *Employment and working conditions of selected types of platform work*, 2018.

<sup>182</sup> Tale espressione è utilizzata da A. PERULLI, *Capitalismo delle piattaforme e diritto del lavoro: verso un nuovo sistema di tutele?*, cit., 116, e P. PERULLI, *Dopo il capitalismo*, in A. PERULLI (a cura di), op. cit., 148.

<sup>183</sup> La prospettiva del rischio è adottata, per esempio, da P. LOI, *Il lavoro nella Gig Economy nella prospettiva del rischio*, in *RGL*, 2017, 2, 259. Ancora, sul piano esterno, si veda: J. PRASSL, *Humans as a service. The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*, in *Oxford University Press*, 2018; M.A. CHERRY, *Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work*, in *Comp. Lab. Law Pol. Journ.*, 2016, 37, 3, 602.

<sup>184</sup> Si veda, in sintesi, lo studio EUROFOUND, *Work on demand: Recurrence, effects and challenges*, 2018, 17.

<sup>185</sup> Cfr.: J. BERG, *Income Security in the On-Demand Economy: Findings and Policy Lessons from a Survey on Crowdworkers*, in *Comp. Lab. Law Pol. Journ.*, 2016, 37, 3, 543.

<sup>186</sup> Molte delle micro-prestazioni riguardano attività di clickworking relative, per esempio, a meri servizi di etichettatura o di data entry.

<sup>187</sup> Si pensi, in particolare, alle attività di pulizia dei contenuti delle pagine web, in cui l'apporto umano si sostanzia nell'eliminazione di immagini ritenute inopportune.

<sup>188</sup> Sul punto si veda, in particolare, P. TULLINI, *C'è lavoro sul web?*, in *Lab. Law Iss.*, 2015, 1.

<sup>189</sup> A. MORI, R. SEMENZA, *Il lavoro autonomo professionale, le sfide e le risposte istituzionali in Europa*, cit., 100.

<sup>190</sup> Sul punto A. MORI, R. SEMENZA, *La crescita del lavoro autonomo e le nuove sfide sociali*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), op. cit., 14.

tradizionali, quanto da parte di nuovi soggetti; l'inesistenza di prospettive di carriera e di acquisizione di nuove competenze utili all'interno del mercato del lavoro; la connessione tra dinamiche reddituali e di sicurezza dell'impiego e le problematiche per la salute e la sicurezza dei lavoratori<sup>191</sup>.

Alle suddette dinamiche di carattere generale, che denotano una sostanziale continuità del lavoro da piattaforma con alcune tendenze proprie del mercato del lavoro autonomo, si aggiungono aspetti strettamente più connessi allo specifico modello operativo delle stesse.

In tal senso, le maggiori criticità emergono proprio dall'utilizzo dei sistemi algoritmici per l'allocazione delle prestazioni lavorative, dalla predisposizione di sistemi reputazionali basati su feedback e review e dalla unilaterale modificazione di termini e condizioni di servizio da parte delle piattaforme.

Per ciò che concerne i primi due aspetti richiamati, che, come emerge anche dalla casistica giurisprudenziale<sup>192</sup>, spesso si trovano integrati all'interno della piattaforma - dato che il rating reputazionale incide sulle modalità di allocazione delle prestazioni - emergono con riferimento a questi delle questioni concernenti possibili effetti discriminatori connessi al loro uso tanto volontari quanto impliciti nel sistema<sup>193</sup>, oltre ad una sostanziale mancanza di trasparenza rispetto ai meccanismi di funzionamento e alle potenzialità di controllo dei lavoratori<sup>194</sup>.

Quanto, invece, alla questione relativa a termini e condizioni, le piattaforme procedono in via unilaterale alla definizione e alla modifica delle regole di funzionamento delle interazioni sulla stessa e delle transazioni facilitate nonché dei termini e condizioni dei rapporti che si instaurano con i propri utenti siano essi fruitori o operatori in una condizione di sostanziale asimmetria informativa tra le parti<sup>195</sup>.

---

<sup>191</sup> Il tema concernente il rispetto di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro nell'ambito della Gig Economy assume diverse sfaccettature a seconda del tipo di servizio prestato.

<sup>192</sup> Sul tema si vedano le pronunce affermatesi circa le modalità di funzionamento delle piattaforme:

- Caso Foodora (Trib. Torino del 7 maggio 2018, n. 778 e App. Torino 4 febbraio 2019, n. 26);
- Caso Glovo (Trib. Milano del 10 settembre 2018, n. 1853).

<sup>193</sup> E. DAGNINO, *Uber Law: prospettive giuslavoristiche sulla sharing/on-demand economy*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2016, 1, 152; ed anche M. KULLMAN, *Platform Work, Algorithmic Decision-Making, and EU Gender Equality Law*, in *Int. Journ. Comp. Lab. Law Int. Rev.*, 2018, 34, 1.

<sup>194</sup> G. PACELLA, *Il lavoro nella Gig Economy e le recensioni on line: come si ripercuote sui e sulle dipendenti il gradimento dell'utenza?*, in *Lab. Law Iss.*, 2017, 3, 1, 34.

<sup>195</sup> Sul tema è interessante il commento a quel progetto di legge di E. DAGNINO, *Le proposte legislative in materia di lavoro da piattaforma: lavoro, subordinazione e autonomia*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), op. cit., 208.

### 2.3.1 - LE RELATIVE PROSPETTIVE DI TUTELA

L'analisi finora condotta circa la nuova realtà del lavoro non subordinato, sia con riguardo al profilo qualitativo che a quello quantitativo, consente di rassegnare alcune considerazioni circa un aspetto fondamentale dell'interrogativo sul ruolo paradigmatico del lavoro subordinato all'interno delle discipline giuslavoristiche, quale appunto quello dell'ambito applicativo e delle modalità di accesso alle tutele del diritto del lavoro<sup>196</sup>.

Invero, tale moderna fase dell'innovazione tecnologica pone delle sfide all'impianto giuslavoristico non particolarmente differenti rispetto a quelle rilevate dalla letteratura giuslavoristica con riferimento a precedenti momenti di sviluppo tecnologico. La differenza, stavolta, è però che tali sfide sono poste in ragione delle tendenze in atto con una maggiore intensità e con una crescente urgenza. È pacifico, difatti, che tale urgenza sia stata percepita anche dalle istituzioni internazionali, risultando ad oggi in parte polarizzata dall'intenso dibattito accademico e politico relativo al lavoro da piattaforma<sup>197</sup>.

Ed è proprio dalla discussione e dalla progettualità in materia di on demand economy, oltre che dai primi interventi normativi in materia che può partire un'analisi delle prospettive di tutela del lavoro indipendente. In tal senso, anziché ricostruire analiticamente gli svariati contributi alla base del battito, pare utile sintetizzare le diverse opzioni proposte in dottrina, riconducendole tutte entro il *continuum* tra selettività e universalismo nell'ambito applicativo dell'intervento normativo, adoperando in tal modo un interessante ed efficace strumento d'analisi fornito da Gui Davidov<sup>198</sup>.

Da tale ottica, è facile verificare come le diverse proposte si pongano presso diversi punti di tale *continuum* e possano essere ricondotte ad una delle cinque tecniche di rimodulazione dell'ambito applicativo enucleate dall'autore, quali:

- l'eliminazione della connessione di alcuni diritti unicamente al rapporto di lavoro subordinato;
- l'abolizione di esclusioni ingiustificate di alcuni gruppi di lavoratori;
- l'introduzione di una categoria intermedia di dependent contractors;
- l'adozione di una interpretazione teleologica per ulteriori correzioni;

---

<sup>196</sup> B. CARUSO, *I diritti dei lavoratori digitali nella prospettiva del Pilastro sociale*, in G. BRONZINI (a cura di), *Verso un pilastro sociale europeo? Dopo la Joint Declaration di Göteborg*, Roma, 2018, 40.

<sup>197</sup> Il riferimento qui è alla prima forma di intervento normativo sulla materia, operato dalla c.d. Loi Travail francese del 2015.

<sup>198</sup> G. DAVIDOV, *Setting Labour Law's Coverage: Between Universalism and Selectivity*, in *Oxford Journal of Legal Studies*, 2014, 34, 3, 3.

- l'introduzione di protezioni speciali per gruppi di lavoratori particolarmente vulnerabili.

In particolare, per ciò che specificamente riguarda la correzione di esplosioni ingiustificate di alcuni gruppi di lavoratori, sono degne di nota le proposte relative all'estensione della nozione di lavoro subordinato in via normativa (al fine di includere anche i lavoratori della Gig Economy) che sono state portate all'attenzione nel dibattito pubblico in italiano in due differenti legislature<sup>199</sup>.

Un siffatto intervento normativo, al pari delle proposte relative ad una revisione dell'interpretazione della nozione di subordinazione, avrebbe come destinatari solo una parte dei lavoratori della Gig Economy, quali appunto quelli oggi riconducibili all'area grigia sussistente tra autonomia e subordinazione, che sono ritenuti maggiormente meritevoli di tutela<sup>200</sup>.

Inoltre, si è sottolineato come anche nell'ipotesi di riconduzione *ex lege* o in via interpretativa del lavoro prestato per alcune piattaforme svariati adattamenti delle discipline giuslavoristiche si renderebbero necessari per rispondere alle peculiarità del fenomeno on demand economy<sup>201</sup>.

Da tanto ne inevitabilmente derivata la formulazione di alcune proposte di discipline speciali all'interno della subordinazione<sup>202</sup>.

E difatti, discipline speciali sono state proposte anche nell'ambito delle fattispecie di lavoro autonomo o tramite l'introduzione di nuove categorie espressamente create, finalizzate a stemperare la dicotomia tra lavoro subordinato e lavoro autonomo<sup>203</sup>.

A quelle sinora descritte si aggiungono poi altre proposte all'interno delle quali si considera la figura del datore di lavoro in un'ottica funzionalistica o ancora si riconsiderano in un'ottica rimediale le tradizionali modalità di allocazione delle tutele lavoristiche<sup>204</sup>.

Rispetto a tale quadro composito, chi scrive è d'accordo con quella parte della dottrina che ritiene di dover preferire una impostazione dell'azione normativa su due livelli, proprio in considerazione delle condizioni dei lavoratori non subordinati di cui sopra.

---

<sup>199</sup> Il riferimento è al d.d.l. n. 4283/2017, dove la “correzione” dell’ambito applicativo delle tutele del diritto del lavoro subordinato era previsto operando sull’art. 2, comma 1.

<sup>200</sup> È interessante una lettura, al riguardo, della bozza relativa alla introduzione di una disposizione interpretativa dell’art. 2094 c.c. fatta circolare, e poi ritirata, durante le fasi di predisposizione del c.d. decreto dignità. Per una riflessione sul tema, si veda: E. DAGNINO, *Decreto dignità e piattaforme digitali, questioni di merito e di tecnica normativa*, in *Giur. Lav.*, 2018, 27, 12.

<sup>201</sup> G. DAVIDOV, *The Status of Uber Drivers: A Purposive Approach*, in *Spanish Labour Law and Employment Relations Journal*, 2017, 1-2, 6.

<sup>202</sup> A. TODOLÍ SIGNES, *The ‘Gig Economy’: Employee, Self-Employed or the Need for a Special Employment Regulation?*, in *Transfer*, 2017, 23, 2, 193.

<sup>203</sup> Cfr. P. ICHINO, *Le conseguenze dell’innovazione tecnologica sul diritto del lavoro*, cit.

<sup>204</sup> S.D. HARRIS, A.B. KRUEGER, *A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First Century Work: The “Independent Worker”*, *The Hamilton Project Discussion Paper*, dicembre 2015, n. 10.

È pertanto necessario ipotizzare dei sistemi di tutela e di regolamentazione del mercato derivanti dal modello economico utilizzato nella piattaforma e riferibili alle asimmetrie informative, al funzionamento degli algoritmi e dei sistemi reputazionali adottati e al potere di modifica unilaterale di termini e condizioni in capo alle piattaforme<sup>205</sup>.

In tal senso, particolarmente interessanti sono quelle opzioni dottrinali, che concentrandosi sul rapporto triangolare che si crea nel mondo delle piattaforme, si concentrano sul tipo di servizio offerto e sul mercato costituito dalle stesse<sup>206</sup>.

Sul tema, si rappresenta che vi è stato chi, scomputando la tesi della riconduzione al lavoro in somministrazione del lavoro su piattaforma, ha sostenuto che una regolamentazione dell'attività di intermediazione posta in essere dalle piattaforme potrebbe avvenire all'interno del diritto del mercato del lavoro e potrebbe fornire un'adeguata disciplina per la tutela dei lavoratori e per il funzionamento del mercato del lavoro<sup>207</sup>.

D'altro canto, in chiave universalistica, si pone la tesi di chi spinge a sostenere interventi nel senso dello svincolamento di alcune tutele dal lavoro subordinato o quantomeno della loro estensione al di fuori di tale limitato ambito applicativo<sup>208</sup>.

Si tratta, in buona sostanza, di rispondere a quei bisogni di tutela comuni al mondo del lavoro indipendente e non subordinato espressi in precedenza<sup>209</sup>.

Diverse sono le proposte formulate in questo senso, a cominciare dalle previsioni relative alla tutela della salute, alle garanzie in caso di maternità e ai diritti fondamentali di matrice ILO circa l'organizzazione sindacale e la contrattazione collettiva, l'abolizione del lavoro forzato e di quello minorile, alla tutela contro le discriminazioni, e per ciò che concerne gli aspetti retributivi e relativi alla tutela dei tempi di lavoro, alla formazione e alla politica attiva del lavoro<sup>210</sup>.

Al riguardo, volendo dare una prima risposta all'interrogativo circa il ruolo paradigmatico della subordinazione nel diritto del lavoro, si conviene con quella parte della dottrina che sostiene la necessità di andare oltre la struttura dicotomica del diritto del lavoro e di orientarsi

---

<sup>205</sup> Sul tema si vedano le riflessioni sul tema del lavoro autonomo economicamente dipendente di A. PERULLI, *Lavoro e tecnica al tempo di Uber*, in *Rass. Giur. Lav.*, 2017, 2, 195. Di converso, per una critica circa l'introduzione di una terza categoria, si veda: M.A. CHERRY, A. ALOISI, "Dependent Contractors" *In the Gig Economy: A Comparative Approach*, in *American University Law Review*, 2017, 66, 3, 635.

<sup>206</sup> Sul tema, con considerazioni critiche, S. BINI, *La questione del datore di lavoro nelle piattaforme*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), op. cit., 153.

<sup>207</sup> T. TREU, *Rimedi, tutele e fattispecie: riflessioni a partire dai lavori della Gig Economy*, in *Lav. Dir.*, 2017, 3-4, 367.

<sup>208</sup> P. TULLINI, *Quali regole per il lavoratore-utente del web? Scambio economico e tutele*, in P. TULLINI, (a cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Torino, 2017, 158-159.

<sup>209</sup> G. SMORTO, *La tutela del contraente debole nella platform economy*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2018, 2, 423.

<sup>210</sup> Sul punto si veda: M. FAIOLI, *Gig Economy e market design: perché regolare il mercato del lavoro prestato mediante piattaforme digitali*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), op. cit., 195.

verso quelle prospettive di tutela a geometria variabile che avevano trovato ampio spazio nel dibattito dottrinale sviluppatosi sul finire del secolo scorso<sup>211</sup>.

Di talché, così come le dinamiche della trasformazione rispetto al settore del mercato del lavoro autonomo sono in via di continuità con quelle affrontate dalla dottrina, anche le risposte alle sfide create da queste dinamiche non presentano caratteri inediti<sup>212</sup>.

Le ragioni di tale continuità si rinvencono nella timidezza con cui i legislatori hanno risposto alle esigenze di tutela del nuovo mondo del lavoro non subordinato con interventi che potrebbero essere definiti di micro-discontinuità<sup>213</sup> nella tradizione della cultura giuridica del lavoro<sup>214</sup>.

Dunque, il processo di trasformazione in atto conferma la necessità di superare la nozione di subordinazione - rispetto alla sua funzione di esclusione dell'ambito del "giuslavoristicamente rilevante"<sup>215</sup> - rendendo necessario interrogarsi considerando la nuova realtà del lavoro subordinato al tempo della digitalizzazione<sup>216</sup>.

## 2.4 – SMART WORKING E LAVORO 4.0

Fermo quanto detto, per ciò che specifico concerne i processi di trasformazione dell'Industria 4.0, il tema di maggiore interesse per ciò che concerne la nozione di subordinazione è la modalità di lavoro "smart", che riguarda la possibilità di liberazione dal lavoro astratto<sup>217</sup> e l'allentamento dell'esercizio dei poteri datoriali nell'ambito dello svolgimento della prestazione.

Sul tema, le riflessioni dottrinali più importanti vertono attorno alle analisi poste da alcuni autori che in punto di organizzazione del lavoro, nell'individuare le caratteristiche del lavoro nella Quarta Rivoluzione Industriale, hanno evidenziato la centralità del fattore umano nel processo produttivo<sup>218</sup>.

---

<sup>211</sup> Con una prospettiva *de iure condito* sulla tematica nell'ottica della intermediazione si veda: A. DONINI, *Mercato del lavoro sul web: regole e opportunità*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2015, 2, 433.

<sup>212</sup> S. CIUCCIOVINO, *Le nuove questioni di regolazione del lavoro nell'industria 4.0 e nella Gig Economy: un problem framework per la riflessione*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2018, 4, 1053-1054.

<sup>213</sup> Il richiamo è a U. ROMAGNOLI, *Momenti di storia della cultura giuridica del lavoro*, in *Lav. Dir.*, 2016, 1.

<sup>214</sup> V. PAPA, *Post-industriale o pre-moderno? Economia digitale e lavoratori on-demand: nuovi paradigmi organizzativi e vecchie esigenze di tutela*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2018, 3, 752.

<sup>215</sup> Così M. MAGNANI, *Il contratto di lavoro subordinato*, in *Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona".IT*, 2018, 360, 10.

<sup>216</sup> V. DE STEFANO, *The Rise of the 'Just-in-Time Workforce'*, cit., passim.

<sup>217</sup> V. BAVARO, *Questioni in diritto su lavoro digitale, tempo e libertà*, cit., 44.

<sup>218</sup> E. DAGNINO, *Dalla fisica all'algoritmo: una prospettiva di analisi giuslavoristica*, Modena, 2019.

Secondo tale impostazione, il lavoratore non sarebbe più un mero soggetto esecutore, ma diverrebbe un soggetto attivo del processo produttivo: lo stesso, in ragione delle elevate competenze possedute, sarebbe non solo in grado di svolgere il proprio ruolo, ma sarebbe altresì chiamato a farlo con un maggiore livello di responsabilizzazione e di autonomia.

Difatti, l'interesse datoriale nell'ambito dell'organizzazione produttiva non sarebbe più riferito allo svolgimento di una mansione specifica e prestabilita, ma al contributo del singolo lavoratore all'interno dei processi condivisi e collaborativi di creazione del valore<sup>219</sup>.

Da tanto deriverebbe una modificazione delle logiche interne alle relazioni aziendali: e difatti vi sarebbe non soltanto un'attenuazione delle modalità di esercizio dei poteri datoriali e soprattutto di quello direttivo, ma anche un necessario orientamento verso la partecipazione dei lavoratori.

A confronto con queste prospettive, la dottrina si sta assestando su posizioni differenti.

E difatti, se una parte sottolinea la necessità di andare oltre il paradigma della subordinazione per rispondere alla mutata realtà dei rapporti dell'impresa, altra parte intravede una riaffermazione della nozione di subordinazione, in una veste nuova, al passo con le innovazioni tecnologiche e organizzative in atto<sup>220</sup>.

Secondo la prima parte della dottrina, verrebbe meno la necessità di quell'assetto di poteri e interessi proprio della fabbrica fordista-taylorista del 1900, confluito poi nella nozione di subordinazione<sup>221</sup>.

Per i secondi invece, ribadisce la rinnovata centralità della impostazione di fondo di tale nozione, ma con adattamenti necessari rispetto a processi di direzione e organizzazione della prestazione profondamente mutati<sup>222</sup>.

A queste voci, peraltro, si aggiunge la posizione di chi mette in dubbio l'esistenza di una particolare differenza delle dinamiche in atto rispetto al passato.

Un parametro utile per valutare le differenti opzioni ermeneutiche è lo smart working, inteso non solo come modalità di lavoro ma anche come prospettiva manageriale di lavoro svolto all'insegna di una maggiore autonomia di scelta di tempo, spazio e modalità di lavoro, da cui inevitabilmente consegue una maggiore responsabilizzazione dei risultati.

---

<sup>219</sup> Sul punto B. CARUSO, *Strategie di flessibilità funzionale e di tutela dopo il Jobs Act: fordismo, post fordismo e industria 4.0*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2018, 1.

<sup>220</sup> F. SEGHEZZI, *La nuova grande trasformazione. Lavoro e persona nella Quarta Rivoluzione Industriale*, in *ADAPT University Press*, 2017, 190-199. M. TIRABOSCHI, *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2017, 4, 961.

<sup>221</sup> Sul punto, si veda: L. CORAZZA, *Note sul lavoro subordinato 4.0*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2018, 4, 1069.

<sup>222</sup> L. CORAZZA, *Note sul lavoro subordinato 4.0 cit.*, 1069, parla di un «potere direttivo ascendente», in ragione del ruolo proattivo del lavoratore nella determinazione della propria prestazione.

Al fine di indagare compiutamente le dinamiche della subordinazione all'interno della Quarta Rivoluzione Industriale, l'analisi di tale innovativa modalità di lavoro è particolarmente interessante, non solo perché lo smart working è considerato “lavoro 4.0”, ma soprattutto perché rispetto a questo, il legislatore italiano ha optato per una chiara scelta di politica del diritto con la disciplina relativa al lavoro agile.

Sul tema, anche se si guarda alle precedenti fasi della trasformazione tecnologica e organizzativa, deve dirsi che la riflessione giuslavoristica è da sempre piuttosto consolidata rispetto alle dinamiche riconducibili alla “autonomia nella subordinazione”.

Difatti, riannodando la riflessione a tali precedenti, si ritiene di dover escludere un impatto di tipo qualitativo diverso rispetto a quelli già studiati in passato<sup>223</sup>.

Se difatti col diminuire dell'intensità dell'esercizio dei poteri datoriali e col venir meno di alcuni indici tradizionali della subordinazione si conferma una tendenza all'espansione dei territori della zona grigia tra autonomia e subordinazione, all'opposto si conferma anche la validità dell'assetto di obblighi e poteri sottesi alla nozione di subordinazione, anche a fronte del riproporsi e dell'accentuarsi di tali dinamiche<sup>224</sup>.

A tal fine, non è necessario accedere a quelle interpretazioni che già in passato avevano valorizzato il fattore dell'inserimento in una organizzazione altrui oppure la estraneità del lavoratore all'organizzazione stessa e al risultato da essa prodotta.

Proprio con riferimento allo smart working<sup>225</sup> è opportuno dimostrare come modalità di lavoro riconducibili alla nozione manageriale sopra richiamata siano compatibili tanto con rapporti di lavoro subordinato quanto con rapporti di lavoro autonomo<sup>226</sup>.

E difatti nell'ambito di quella struttura reticolare delle aziende moderne di cui si è parlato in precedenza, il rapporto tra azienda e prestatori di lavoro potrà declinarsi in diverse forme con riguardo al concreto assetto di interessi obblighi reciproci previsti dalle parti<sup>227</sup>.

---

<sup>223</sup> V. BAVARO, *Questioni in diritto su lavoro digitale, tempo e libertà*, cit., passim. In tema, chiaramente anche M. PERUZZI, *Sicurezza e agilità: quale tutela per lo smart worker?*, in *Dir. Sic. Lav.*, 2017, 1, 24-25.

<sup>224</sup> Circa il “taglio manageriale” assunto dallo smart working, si veda: C. SPINELLI, *Tecnologie digitali e lavoro agile*, cit., 16.

<sup>225</sup> La disciplina relativa al lavoro agile è stata introdotta in Italia con l. 22 maggio 2017, n. 81, capo II.

<sup>226</sup> Il riferimento è al d.d.l. 2229 del 3 febbraio 2016, contenente la disciplina per l'Adattamento negoziale delle modalità di lavoro agile nella Quarta Rivoluzione Industriale.

<sup>227</sup> Sul tema della concertazione sindacale in punto di lavoro agile (precedente alla l. n. 81/2017) si veda: E. DAGNINO, M. MENEGOTTO, L.M. PELUSI, M. TIRABOSCHI, *Guida pratica al lavoro agile dopo la legge n. 81/2017*, in *ADAPT University Press*, 2017, 109.

E difatti il datore di lavoro sarà il dominatore della rete di produzione del valore, mentre il lavoratore nel quadro della nuova economia assumerebbe, almeno a determinate condizioni, un maggiore potere nella definizione delle modalità del rapporto<sup>228</sup>.

Ciò posto, nonostante una libertà più ampia nelle modalità di esecuzione della prestazione e anche nella determinazione del contenuto, il datore potrà rimanere interessato a mantenere un potere di direzione sulla modificazione della fase del ciclo dell'obiettivo cui era preposto il lavoratore o allo spostamento all'interno di un diverso gruppo di lavoro della collaborative community<sup>229</sup>.

Diversamente, la partecipazione del prestatore potrebbe avvenire sotto forma di lavoro autonomo, come partecipazione ad un progetto o ad una fase dell'attività da realizzare. Di conseguenza, in tal caso, il datore di lavoro non avrà potere di rideterminare le caratteristiche proprie dell'opera e le modalità di contestualizzazione della stessa all'interno dell'organizzazione<sup>230</sup>.

Da un'analisi dei due modelli è evidente la differenza, sia per ciò che concerne l'esatto adempimento della prestazione, quanto per ciò che concerne l'obbligo di diligenza del prestatore di lavoro nello svolgimento della propria attività<sup>231</sup>.

Difatti, il lavoro per progetti, in modalità smart “*non potrà spingersi sino a innestare nella subordinazione elementi riconducibili all'autonomia o introdurre criteri di verifica della prestazione esclusivamente legati al progetto o al risultato*”<sup>232</sup>.

Tanto trovo conforto anche nella nozione di *employee* prevista nei diversi ordinamenti<sup>233</sup>.

Parimenti, nemmeno ipotizzando delle modalità organizzative ancor più avanzate, quali quelle proprie della *swarm organization*, che rappresenta il polo estremo – e, in questa fase, per lo più ipotetico – all'interno delle riflessioni di taglio organizzativo sul lavoro nell'Impresa 4.0, si potrebbe pervenire a conclusioni differenti.

In tale modello, infatti, in cui le tendenze all'auto organizzazione si esprimono alla loro potenza massima, le modalità di *self-organization* sarebbero gestite all'interno di spazi di

---

<sup>228</sup> M. MARTONE, *Il lavoro agile nella legge 22 maggio 2017 n. 81: un inquadramento*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), op. cit., 462.

<sup>229</sup> M. PERUZZI, *Sicurezza e agilità: quale tutela per lo smart worker*, cit., 24-25; C. TIMELLINI, *In che modo oggi il lavoro è smart? Sulla definizione di lavoro agile*, in *Lav. Giur.*, 2018, 3, 237.

<sup>230</sup> Sul punto, si veda: M.V. BALLESTRERO, G. DE SIMONE, *Diritto del lavoro*, Torino, 2017, 127.

<sup>231</sup> Sul tema, in Italia, si veda: F. CARINCI, *Rivoluzione tecnologica e diritto del lavoro: il rapporto individuale*, cit., 222; L. GALANTINO, *Il diritto del lavoro e la società dell'informazione*, cit., 333; all'estero, invece, F. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, *Nuevas tecnologías y relación de trabajo*, cit., 35-36.

<sup>232</sup> A. DONINI, *Nuova flessibilità spazio-temporale e tecnologie: l'idea del lavoro agile*, in P. TULLINI (a cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, cit., 89.

<sup>233</sup> Sul punto, V. DE STEFANO, “*Negotiating the algorithm*”: *Automation, artificial intelligence and labour protection*, in *ILO Employment Working Paper*, 2018, 246, 17.

autonomia definiti dall'azienda, sia per ciò che concerne gli obiettivi e le strategie da attuare, sia per quanto riguarda le modalità di composizione e di interazione del *team*<sup>234</sup>.

Di conseguenza, si ritiene che tali dinamiche non impattino sulla regolamentazione dei processi collaborativi e creativi all'interno dello sciame, ipotizzando, invece, di conseguenza che tale assetto possa determinare un'accentuazione della subordinazione<sup>235</sup>.

In tal modo, non si andrebbe oltre la nozione di subordinazione, posto che se si conferma la tendenza diffusasi nei primi anni di questo secolo alla riduzione dell'importanza delle «*disposizioni per l'esecuzione*» del lavoro<sup>236</sup>, tanto con riferimento alla specificazione della mansione da eseguire tra quelle esigibili, quanto rispetto alla conformazione della prestazione, deve precisarsi che tanto non avverrebbe di certo per ciò che concerne quelle relative «*alla disciplina del lavoro*», le quali «*attengono direttamente all'adempimento dell'obbligazione assunta dal prestatore*»<sup>237</sup>, con modalità di adempimento idonee a garantire «*un ordinato e sicuro svolgimento del lavoro*»<sup>238</sup>.

L'evidenza dell'interesse datoriale la si rinverrebbe altresì nell'ambito di altri fenomeni sempre connessi alle trasformazioni tecnologiche che si stanno verificando negli ambienti di lavoro, quali ad esempio le pratiche di *datafication* ad appannaggio delle risorse umane<sup>239</sup>, idonee ad assicurare il buon funzionamento dei gruppi di lavoro, migliorando gli aspetti organizzativi e relazionali tra le persone<sup>240</sup>.

Ne deriva un forte impatto di questi processi, specie sull'organizzazione del potere direttivo del datore di lavoro<sup>241</sup>, diversamente da quanto invece si verifica per altri poteri datoriali, quale

---

<sup>234</sup> Sul punto vi è stato chi ha posto in evidenza il forte interesse del datore di lavoro a tale modello, asserendo che: “*Non solo, al rispetto di tali condizioni l'imprenditore rimarrebbe particolarmente interessato: nella sua veste di “ape regina” dello sciame, il datore di lavoro vorrà assicurarsi che le modalità di collaborazione e coordinamento tra le risorse siano il più possibile efficienti, dipendendo da tale aspetto il buon andamento dell'organizzazione aziendale*” in E. DAGNINO, *Dalla fisica all'algoritmo: una prospettiva di analisi giuslavoristica*, Modena, 2019.

<sup>235</sup> Sul tema si veda, sia: B. VENEZIANI, *Il lavoro e i lavori*, cit., 202, che, più di recente, L. NOGLER, *Contratto di lavoro e organizzazione al tempo del post-fordismo*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2014, 4-5, 884.

<sup>236</sup> Art. 2104, secondo comma, c.c.

<sup>237</sup> U. CARABELLI, *Organizzazione del lavoro e professionalità: una riflessione su contratto di lavoro e post-taylorismo*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2004, 1, 35.

<sup>238</sup> M. PERSIANI, *Contratto di lavoro e organizzazione*, Padova, 1966, 197-198,

<sup>239</sup> Rileva L. NOGLER, *Gli spazi di lavoro nelle città tra innovazioni tecnologiche e “regressioni” interpretative*, in AA.VV., GIUSEPPE SANTORO-PASSARELLI. *Giurista della contemporaneità*, cit., tomo II, 850.

<sup>240</sup> Si veda V. DE STEFANO, “*Negotiating the algorithm*”: *Automation, artificial intelligence and labour protection*, cit., 8.

<sup>241</sup> R. DEL PUNTA, *Un diritto per il lavoro 4.0*, in A. CIPRIANI, A. GRAMOLATI, G. MARI (a cura di), *Il lavoro 4.0. La Quarta Rivoluzione Industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, in *Firenze University Press*, 2018, 229.

ad esempio quello di controllo<sup>242</sup> e quello disciplinare, stante l'evidente interesse del datore a vagliare che le direttive emanate vengano rispettate e, in caso, a sanzionare i comportamenti ad esse contrari<sup>243</sup>.

È, dunque, evidente che seppur il modello organizzativo che si sta diffondendo sia maggiormente improntato all'autonomia, il vigore dell'assetto di poteri e obblighi propri della disciplina della subordinazione non può di certo dirsi tramontato<sup>244</sup>.

Tanto, diversamente da quanto ipotizzato da chi<sup>245</sup> ha visto nell'*intentio* del legislatore del lavoro agile la volontà di aprire a nuove forme di co-determinazione nelle modalità di esercizio dei poteri datoriali<sup>246</sup>, da cui poi parte della dottrina ha ipotizzato una possibile revisione della nozione di subordinazione, stante l'impatto di tale possibilità di co-determinazione sull'esercizio unilaterale dei poteri datoriali<sup>247</sup>.

A parere di chi scrive e di altra dottrina,<sup>248</sup> però, seppur datore e lavoratore definiscono congiuntamente le modalità di esercizio dei poteri datoriali, non si mette in dubbio l'esistenza degli stessi ed il relativo esercizio in capo al datore di lavoro, che in un contratto di lavoro subordinato non può esserne privato<sup>249</sup>.

Pertanto, concludendo, pare opportuno rinvenire nell'apertura all'autonomia del singolo lavoratore concessa dal legislatore la volontà di coniare una nuova idea di subordinazione, al passo con le nuove dinamiche della Quarta Rivoluzione Industriale, che non implica di per sé «una deviazione rispetto al tipo di cui all'art. 2094 c.c.»<sup>250</sup> e, di conseguenza, un impatto incisivo sulla nozione stessa.

---

<sup>242</sup> Sul tema dell'ampliamento del controllo datoriale, si veda C. SPINELLI, *Tecnologie digitali e lavoro agile*, cit., 100.

<sup>243</sup> E. DAGNINO, *Dalla fisica all' algoritmo: una prospettiva di analisi giuslavoristica*, Modena, 2019.

<sup>244</sup> L. CORAZZA, *Note sul lavoro subordinato 4.0*, cit., 1070.

<sup>245</sup> A. PERULLI, *La "soggettivazione regolativa" nel diritto del lavoro*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2019, 1, 151.

<sup>246</sup> Nel dettaglio, l'art. 19, comma 1, dispone che "l'accordo relativo alla modalità di lavoro agile [...] disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro".

<sup>247</sup> G. SANTORO-PASSARELLI, *Lavoro etero-organizzato, coordinato, agile e telelavoro: un puzzle non facile da comporre nell'impresa in via di trasformazione*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2017, 3, 783; M. TURRIN, *Il lavoro agile ai "confini della subordinazione"*, in *Giustiziacivile.com*, 5 luglio 2018, 28-30; M. MARTONE, *Lo smart working nell'ordinamento italiano*, in *Dir. Lav. Merc.*, 2018, 2, 316317.

<sup>248</sup> G. RICCI, *Il lavoro a distanza di terza generazione: la nuova disciplina del lavoro agile*, in *Nuove Leg. Civ. Comm.*, 2018, 3, 635.

<sup>249</sup> A. ANDREONI, *Il lavoro agile nel collegamento negoziale*, in *Rass. Giur. Lav.*, 2018, 1, 107.

<sup>250</sup> A. PERULLI, *La "soggettivazione regolativa" nel diritto del lavoro*, cit., 155.

## 2.5 – UN NUOVO LAVORO SUBORDINATO O SUBORDINAZIONE PARADIGMA?

Alla luce del ragionamento finora condotto circa il nuovo assetto del lavoro non subordinato, o diversamente subordinato, è possibile condurre adeguati approfondimenti e rendere le dovute interessanti considerazioni circa l'ambito applicativo e le modalità di accesso alle tutele del diritto del lavoro c.d. tradizionale, alla luce dei nuovi modelli di subordinazione che si sono diffusi per effetto della rivoluzione digitale in atto.

Sul tema, innanzitutto, si rileva come le sfide e gli interrogativi formati in tale fase dell'innovazione tecnologica siano pressappoco gli stessi che la dottrina giuslavoristica aveva già evidenziato con riferimento a precedenti fenomeni di sviluppo tecnologico ed organizzativo.

Invero, diversamente dal passato, gli interrogativi attuali vertono principalmente sulle preoccupazioni che la sempre crescente intensità con cui il fenomeno si sta sviluppando sta generando non solo tra i cultori della materia, ma anche in seno alle istituzioni internazionali<sup>251</sup>, ad oggi fortemente attratte dal tema del lavoro su piattaforma<sup>252</sup>.

Invero, proprio lo sviluppo di tale forte interesse in capo alla dottrina, alla giurisprudenza, legislatore - ed anche alle istituzioni europee - ha determinato la necessità di incentrare un'analisi completa sulle prospettive di tutela del lavoro indipendente<sup>253</sup>, stante la sempre maggiore diffusione del fenomeno e la conseguente necessità di gestire i rischi che dal dilagare dello stesso avrebbero potuto verificarsi.

Sul tema, differenti sono state le opzioni proposte in dottrina. Tra le prime più rilevanti vi è quella adottata da Gui Davidov<sup>254</sup>, il quale ha indicato sul tema alcune *tips*, quali:

- l'abolizione del riconoscimento di alcuni diritti al solo rapporto di lavoro subordinato;
- l'eliminazione di esclusioni ingiustificate di alcuni gruppi di lavoratori dall'alveo di tutela;

---

<sup>251</sup> La prospettiva in esame la si rinviene nel Pilastro europeo dei diritti sociali, relativamente al quale è interessante l'approfondimento condotto da A. ARANGUIZ, B. BEDNAROWICZ, *Adapt or perish: Recent developments on social protection in the EU under a gig deal of pressure*, in *European Labour Law Journal*, 2018, 4, 329.

Sul piano interno, invece, si veda: B. CARUSO, *I diritti dei lavoratori digitali nella prospettiva del Pilastro sociale*, in G. BRONZINI (a cura di), *Verso un pilastro sociale europeo? Dopo la Joint Declaration di Göteborg*, Roma, 2018, 40.

<sup>252</sup> Sul tema è interessante l'impatto che, prima tra tutte, ha avuto la Direttiva (UE) 2019/1152 relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea del 20 giugno 2019, nella parte in cui prevede che «i lavoratori tramite piattaforma digitale potrebbero rientrare nell'ambito di applicazione della presente direttiva a condizione che soddisfino tali criteri», mentre i «lavoratori effettivamente autonomi non dovrebbero rientrare nell'ambito di applicazione della presente direttiva» (Considerando 8).

<sup>253</sup> Il primo intervento di legge in materia è stato realizzato dalla c.d. Loi Travail varata in Francia nel 2015.

<sup>254</sup> G. DAVIDOV, *Setting Labour Law's Coverage: Between Universalism and Selectivity*, in *Oxford Journal of Legal Studies*, 2014, 34, 3, 3.

- la creazione di una nuova categoria intermedia, dei *dependent contractors*;
- l'adozione di un'interpretazione teleologica come tecnica per apportare ulteriori correttivi;
- la creazione di tutele *ad hoc* per i lavoratori particolarmente vulnerabili.

Nel dettaglio, specialmente per ciò che concerne la necessità di evitare esclusioni ingiustificate di alcuni lavoratori dalle tutele tipiche della subordinazione, si evidenzia come quanto in astratto prospettato dall'autore abbia trovato poi concreta applicazione con riferimento ai lavoratori della Gig Economy<sup>255</sup>, in favore della cui maggior parte hanno trovato applicazione dei principi protettivi tipici del lavoro subordinato, applicati in chiave teleologica<sup>256</sup>, previ numerosi adattamenti, stante la peculiarità del fenomeno on demand economy<sup>257</sup>, in ragione della quale, molti in dottrina hanno ipotizzato la necessità di formulare proposte di disciplina che costituissero una *species* del *genus* della subordinazione<sup>258</sup>.

Nel tentativo di compiere ciò, discipline specifiche sono state sperimentate non solo nell'ambito dei rapporti di lavoro autonomo, ma anche mediante l'introduzione di nuove categorie espressamente dedicate<sup>259</sup>, ipotesi quest'ultima distinta da interventi di sistema relativi all'introduzione di categorie intermedie, finalizzate a stemperare la tradizionale dicotomia tra lavoro autonomo<sup>260</sup> e lavoro subordinato<sup>261</sup>.

Accanto a tali proposte ne sono poi state formulate altre, in cui il ruolo del datore di lavoro è stato immaginato in un'ottica maggiormente funzionalistica<sup>262</sup>, o altre ancora, in cui le tradizionali in modalità di allocazione delle tutele lavoristiche sono state ipotizzate in ottica

---

<sup>255</sup> E. DAGNINO, *Le proposte legislative in materia di lavoro da piattaforma*, cit., 213.

<sup>256</sup> Sui potenziali effetti di sistema, con specifico riferimento alla bozza di Decreto Dignità si vedano, oltre a E. DAGNINO, *Decreto dignità e piattaforme digitali, questioni di merito e di tecnica normativa*, in *Giur. Lav.*, 2018, 27, 12, le considerazioni espresse in F. CARINCI, *La subordinazione rivisitata alla luce dell'ultima legislazione: dalla "subordinazione" alle "subordinazioni"?*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2018, 4-5, 980.

<sup>257</sup> S.D. HARRIS, A.B. KRUEGER, *A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The "Independent Worker"*, in *The Hamilton Project Discussion Paper*, dicembre 2015, 10.

<sup>258</sup> G. DAVIDOV, *The Status of Uber Drivers: A Purposive Approach*, in *Spanish Labour Law and Employment Relations Journal*, 2017, 1-2, 6.

<sup>259</sup> A. TODOLÍ SIGNES, *The 'Gig Economy': Employee, Self-Employed or the Need for a Special Employment Regulation?*, in *Transfer*, 2017, 23, 2, 193, e, conformemente, in A. TODOLÍ SIGNES, *The End of the Subordinate Worker? The On-Demand Economy, the Gig Economy, and the Need for Protection for Crowdworkers*, in *Int. Journ. Comp. Lab. Law Int. Rev.*, 2017, 33, 2, 241.

<sup>260</sup> In Francia, come accennato, l'opzione prescelta dal legislatore della Loi Travail, è stata quella di introdurre una regolamentazione dell'attività delle piattaforme, da applicare ai travailleurs indépendants (L7341-1).

<sup>261</sup> In questo senso muovono, per esempio, le considerazioni sul lavoro autonomo economicamente dipendente di A. PERULLI, *Lavoro e tecnica al tempo di Uber*, in *Rass. Giur. Lav.*, 2017, 2, 195, e quelle sulla predisposizione di tutele per i microautonomi proposte da J.R. MERCADER UGUINA, op. cit., 120.

<sup>262</sup> J. PRASSL, M. RISAK, *Uber, Taskrabbit, and Co.: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork*, in *Comp. Lab. Law Pol. Journ.*, 2016, 37, 3, 604.

direttamente rimediale, tutte pensate dalla dottrina nel tentativo di apprestare una forma di tutela idonea in favore di questi lavoratori 4.0<sup>263</sup>.

Evidentemente, la difficoltà maggiore si è rinvenuta principalmente nella eterogeneità dei lavori e dei lavoratori inclusi nel mondo della Gig Economy, complessità in ragione della quale, una volta esclusa la possibilità di sussumere la totalità dei lavoratori della Gig Economy nell'alveo della subordinazione, si è reso necessario coniare delle forme di tutela *ad hoc* che *in primis* migliorassero il funzionamento degli algoritmi e dei sistemi reputazionali adottati dalle piattaforme<sup>264</sup> e che inducessero a “svincolare” la predisposizione di alcune tutele specifiche dal solo lavoro subordinato in senso stretto<sup>265</sup>, nell’ottica di assicurare quel minimo standard di tutela ai lavoratori “non propriamente subordinati” di cui si è parlato sopra<sup>266</sup>.

In tale ottica, svariate sono state le proposte formulate al riguardo, a cominciare dalle più basilari previsioni concernenti il rispetto della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, alle tutele per la genitorialità, all’estensione dei diritti fondamentali di matrice ILO, all’eliminazione del lavoro forzato e di quello minorile, fino alla tutela contro le discriminazioni, *et alia*<sup>267</sup>.

Al riguardo, alcuni autori in dottrina, nel tentativo di studiare le ipotesi più congeniali ad assicurare un livello adeguato di tutela a questi lavoratori c.d. “4.0”, hanno ribadito “*quell’esigenza di cd. Statuto dei lavori, nelle varie declinazioni che essa ha avuto, forse troppo frettolosamente accantonata*<sup>268</sup>”, stante l’evidente necessità di approntare una tutela a trecentosessanta gradi, proprio come il legislatore dello Statuto aveva saputo, al tempo, fare.<sup>269</sup>

Nel tentativo di far ciò, molti studiosi hanno ipotizzato – nuovamente - la necessità di andare oltre la struttura dicotomica del diritto del lavoro e di orientarsi verso quelle prospettive di tutela modulari e a “geometrie variabili”, che hanno trovato ampio spazio nel dibattito diffusosi sul finire del secolo scorso<sup>270</sup>.

La ragione di tale continuità è rinvenibile anche nella timidezza con cui i legislatori hanno risposto alle esigenze di tutela del nuovo e crescente mondo del lavoro non subordinato, con

---

<sup>263</sup> T. TREU, *Rimedi, tutele e fattispecie: riflessioni a partire dai lavori della Gig Economy*, in *Lav. Dir.*, 2017, 3-4, 367.

<sup>264</sup> S. CIUCCIOVINO, *Le nuove questioni di regolazione del lavoro nell’industria 4.0 e nella Gig Economy: un problem framework per la riflessione*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2018, 4, 1053-1054.

<sup>265</sup> P. TULLINI, *Quali regole per il lavoratore-utente del web? Scambio economico e tutele*, in P. TULLINI, (a cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Torino, 2017, 158-159.

<sup>266</sup> Sul punto si veda l’analisi di G. SMORTO, *La tutela del contraente debole nella platform economy*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2018, 2, 423.

<sup>267</sup> M. FAIOLI, *Gig Economy e market design: perché regolare il mercato del lavoro prestato mediante piattaforme digitali*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), op. cit., 195.

<sup>268</sup> Così: M. MAGNANI, *Il contratto di lavoro subordinato*, Working Paper CSDLE “Massimo D’Antona”.IT, 2018, 360, 10.

<sup>269</sup> M. FAIOLI, *Introduction on How to Matchmake Gig Economy with Labour Standards*, in *EL*, 2018, 2, 7.

<sup>270</sup> R. VOZA, *Il lavoro e le piattaforme digitali: the same old story?*, in AA.VV., *Giuseppe Santoro-Passarelli. Giurista della contemporaneità. Liber Amicorum*, Torino, 2018, II, 1053.

interventi che potrebbero essere definiti di micro-discontinuità, nella tradizione della cultura giuridica del lavoro<sup>271</sup>.

Anche la prospettiva storica, dunque, avvalorata la tesi per cui il processo di trasformazione in atto conferma la necessità di “superare” la nozione di subordinazione nella sua accezione di “*esclusione dall'ambito del giuslavoristicamente rilevante*”, che non implica di per sé l'irrelevanza della nozione rispetto alla sua funzione di paradigma, da sempre propria della stessa<sup>272</sup>.

Al riguardo, molti si sono interrogati sulla attualità della funzione paradigmatica della subordinazione nell'ambito del lavoro 4.0, in ragione della nuova veste che la stessa ha assunto per effetto della digitalizzazione<sup>273</sup>.

Come noto, sul tema, diversi autori in dottrina hanno ipotizzato una perdurante validità dell'assetto di poteri, interessi e obblighi reciproci che hanno trovato una propria razionalizzazione all'interno del lavoro subordinato<sup>274</sup>. Per tali studiosi, non solo quindi la sopravvivenza della subordinazione sarebbe riferibile alla permanenza “*sia nel lavoro online, che nella stessa industria e a maggior ragione nei servizi e nell'agricoltura, (...) per un tempo allo stato indefinibile, anche di tanto lavoro non creativo, parcellizzato e di routine*”, ma anche al perdurare, nelle modalità di produzione ed organizzazione, di un interesse rispetto a quello specifico, insito in tale nozione<sup>275</sup>.

In ragione di ciò, la trasformazione del lavoro inciderebbe sulla possibilità di creare nuove forme di organizzazione dell'impresa, maggiormente congeniali alla realizzazione degli obiettivi, senza però che ciò determini una scomparsa o una necessaria ridefinizione degli assetti della stessa<sup>276</sup>.

Invero, nulla toglie che le modifiche da operare possano conferire un potere maggiore dell'autonomia individuale nell'ambito del rapporto di lavoro<sup>277</sup> ciò non implicando una

---

<sup>271</sup> U. ROMAGNOLI, *Momenti di storia della cultura giuridica del lavoro*, in *Lav. Dir.*, 2016, 1.

<sup>272</sup> Sul tema si vedano le riflessioni elaborate da: R. DEL PUNTA, *Un diritto per il lavoro 4.0*, cit., 231.

<sup>273</sup> A. SALENTO, *Industria 4.0, imprese, lavoro. Problemi interpretativi e prospettive*, in *Rass. Giur. Lav.*, 2017, 2, passim.

<sup>274</sup> In chiave critica circa le dinamiche del post-fordismo, si veda: A. SALENTO, *Postfordismo e ideologie giuridiche. Nuove forme d'impresa e crisi del diritto del lavoro*, Milano, 2003.

<sup>275</sup> V. DE STEFANO, “*Negotiating the algorithm*”: *Automation, artificial intelligence and labour protection*, cit., 17.

<sup>276</sup> V. BAVARO, *Questioni in diritto su lavoro digitale, tempo e libertà*, cit., 41.

<sup>277</sup> C. SMURAGLIA, *Progresso tecnico e tutela della personalità del lavoratore (a proposito della installazione di impianti di ripresa televisiva nelle fabbriche)*, in *Rass. Giur. Lav.*, 1960, 2, 303.

modifica tombale degli assetti della subordinazione<sup>278</sup>, proprio come verificatosi in Italia con la disciplina del lavoro agile, oggi, e, in passato, con la fine dell'epoca Taylor-fordista<sup>279</sup>.

È, dunque, evidente che si ritorna di nuovo alle riflessioni che hanno impegnato la dottrina giuslavoristica a partire dagli anni '80, in relazione alle quali è pertanto necessario “decongestionare” la nozione di subordinazione, spingendosi anche oltre la stessa, universalizzando le relative tutele<sup>280</sup> ed al contempo affrontando la nuova realtà del lavoro subordinato, tenendone conto per modulare correttamente le tecniche di tutela e regolamentazione<sup>281</sup>.

In tale ottica, un buon punto di partenza parrebbe essere la revisione degli indici di subordinazione adoperati dalla giurisprudenza come parametro di riferimento nei processi di qualificazione dei rapporti di lavoro<sup>282</sup>, operazione, questa, possibile proprio grazie alla flessibilità insita nella nozione *de qua*<sup>283</sup>, che da sempre ha concesso tali operazioni (esempio lampante si rinviene nell'introduzione della nozione di “subordinazione attenuata”<sup>284</sup>, relativa tanto alle prestazioni ad elevata professionalità, quanto alle prestazioni ripetitive e meramente esecutive<sup>285</sup> su cui liberamente dottrina e giurisprudenza hanno operato).

## 2.6 – IL CONTROLLO DEI LAVORATORI NELL'ERA 4.0

Strettamente interconnesso con la tematica concernente il nuovo assetto della nozione di subordinazione nell'era del diritto del lavoro 4.0 è il tema relativo ai controlli sull'attività lavorativa ed al conseguente rispetto della riservatezza dei prestatori di lavoro, che acquisisce un'autonoma identità all'interno dell'analisi dottrinale<sup>286</sup>.

---

<sup>278</sup> M. D'ANTONA, *La subordinazione e oltre*, cit., 47.

<sup>279</sup> V. DE STEFANO, “*Negotiating the algorithm*”: *Automation, artificial intelligence and labour protection*, cit., 17.

<sup>280</sup> Si veda, recentemente, J.R. MERCADER UGUINA, op. cit., 121.

<sup>281</sup> In chiave critica rispetto alla “assimilazione” tra il lavoratore subordinato con il prototipo taylorista del lavoratore subordinato si veda, tra gli altri, V. BAVARO, *Questioni in diritto su lavoro digitale, tempo e libertà*, cit., 41.

<sup>282</sup> M. D'ANTONA, *La subordinazione e oltre*, cit., 44.

<sup>283</sup> G. ZICCARDI, *Il controllo delle attività informatiche e telematiche del lavoratore: alcune considerazioni informatico-giuridiche*, in *Lab. Law Iss.*, 2016, 2, 1, 48.

<sup>284</sup> Con riferimento alla nozione di “subordinazione attenuata” si veda, per tutti, F. AMENDOLA, *Subordinazione e autonomia: il sindacato di legittimità*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2018, 4-5, 1004.

<sup>285</sup> M. D'ANTONA, *La subordinazione e oltre*, cit., 47.

<sup>286</sup> Secondo M. D'ANTONA, *La subordinazione e oltre*, cit., 44, “*la subordinazione [...] è sempre stata – e prevedibilmente continuerà ad essere – una nozione empirica, altamente flessibile e nello stesso tempo opaca, proprio perché a regolarne i confini è la giurisprudenza*”.

Invero, come di certo ben noto, tale tema ha destato una notevole attenzione alla luce del forte impatto che evidentemente le moderne tecnologie hanno avuto e stanno avendo nel diritto e nei rapporti di lavoro, specialmente con riferimento al notevole aumento della possibilità di controllare l'attività resa nell'ambito dei luoghi di lavoro da parte dei datori<sup>287</sup>.

Da tanto ne deriva l'evidente attenzione riservata al tema, attenzione che tra l'altro, deve dirsi provenire non solo dagli studiosi del diritto del lavoro o dalle autorità - quali ad esempio l'Autorità Garante Privacy - ma altresì dal legislatore e dalle istituzioni nazionali e sovranazionali<sup>288</sup>.

Invero, tale attenzione non è calata nemmeno a seguito dell'intensificarsi del ricorso allo smart working, come modalità di lavoro c.d. "a distanza", diffusasi per effetto del dilagare dell'emergenza pandemica, posto che comunque le sussistenti potenzialità di controllo e le modalità di trattamento dei dati dei lavoratori nell'ambito dell'impresa digitalizzata, alimentano fortemente la tensione tra la posizione dei datori e dei lavoratori, tra i diritti e le prerogative dell'uno e quelli dell'altro<sup>289</sup>.

E difatti, da un lato, vi è l'interesse del datore alla verifica del corretto adempimento della prestazione di lavoro, dall'altro si pone invece la sempre più crescente esigenza di tutelare la riservatezza e la dignità dei lavoratori, nel rispetto della disciplina in materia di controlli a distanza, di cui all'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori<sup>290</sup>.

Al riguardo, nel dar conto degli effetti della digitalizzazione del lavoro circa i controlli a distanza e al trattamento dei dati dei lavoratori, occorre distinguere tra "tendenze di accentuazione" di criticità già sussistenti nelle precedenti fasi di trasformazione tecnologica del lavoro e "tendenze inedite", riconducibili in parte all'avvento dei *big data* e in parte a nuove dinamiche proprie dei moderni contesti lavorativi<sup>291</sup>.

Alle prime devono essere ricondotte tutte le tematiche concernenti la sempre maggiore pervasività delle tecnologie moderne nell'ambito del lavoro e dei contesti aziendali, da cui

---

<sup>287</sup> In Francia si è verificata una simile dinamica evolutiva, sulla quale si è pronunciato C. RADÉ, op. cit., 26: "*des travailleurs jouissant d'une très large marge d'autonomie se sont vu reconnaître le qualité de salarié, au prix, il est vrai, d'une évolution constante des critères de la subordination*".

<sup>288</sup> Sul punto si veda J.R. MERCADER UGUINA, op. cit., 121.

<sup>289</sup> Si veda, per esempio, C. SMURAGLIA, *Progresso tecnico e tutela della personalità del lavoratore (a proposito della installazione di impianti di ripresa televisiva nelle fabbriche)*, in *Rass. Giur. Lav.*, 1960, 2, 303.

<sup>290</sup> Come osserva G. ZICCARDI, *Il controllo delle attività informatiche e telematiche del lavoratore: alcune considerazioni informatico-giuridiche*, in *Lab. Law Iss.*, 2016, 2, 1, 48.

<sup>291</sup> Nel tempo le fattispecie astratte condotte all'attenzione dei Giudici o delle Autorità Garanti sono divenute sempre più significative, non solo dal punto di vista qualitativo, ma anche da quello quantitativo. Se difatti in origine le casistiche riguardavano prettamente i sistemi di videosorveglianza, col passar del tempo si è ampliata, fino a ricomprendere conseguenze connesse all'uso di internet, dei GPS e dei sistemi RFID, et alia nei luoghi di lavoro.

deriva un incremento esponenziale delle possibilità di tracciamento e controllo della prestazione lavorativa e dei comportamenti del lavoratore<sup>292</sup>.

E difatti, sempre più spesso, le tecnologie utilizzate nei contesti di lavoro aumentano la possibilità di controllo e favoriscono la stessa anche laddove le tecnologie siano state introdotte in azienda per una diversa finalità. Al contempo, rileva in maniera fondamentale la maggiore facilità e possibilità di aggregazione e *matching* di tali dati per l'ottenimento di informazioni relative ai lavoratori e all'attività lavorativa<sup>293</sup>.

Trattasi evidentemente di aspetti che si pongono in linea di continuità con quanto rilevato a partire dalle prime riflessioni in materia, dove ci si preoccupava delle “*sempre più sofisticati e operazioni di rielaborazione e confronto per aggregazione dei dati*” e si denunciavano le criticità e i rischi promananti da strumenti la cui “*caratteristica (...) è la perfetta compenetrazione tra funzioni produttive, organizzative, gestionali, contabili ecc. ed eventuali funzioni di controllo*”<sup>294</sup>, segnalando l'impatto tanto sulle possibilità di controllo della prestazione quanto su quelle di profilazione<sup>295</sup> rilevante nel contesto italiano anche rispetto all'indagine sulle opinioni dei lavoratori<sup>296</sup>.

Invero, l'evoluzione degli attuali strumenti di controllo della prestazione da meri “*elaboratori*”<sup>297</sup> a strumenti tecnologici “*pervasivi*” (posta elettronica, Internet<sup>298</sup>, e poi tutte le

---

<sup>292</sup> M.C. AMBRA, *Dal controllo alla fiducia? I cambiamenti legati all'introduzione dello smart working: uno studio di caso*, in *Lab. Law Iss.*, 2018, 4, 1, 20.

<sup>293</sup> Come si è avuto modo di osservare tale interesse diventa sempre più centrale all'interno della c.d. data-driven economy.

<sup>294</sup> Sul tema, M.T. SALIMBENI, *La nuova realtà tecnologica aziendale e l'art. 8 dello Statuto dei lavoratori*, in R. DE LUCA TAMAJO (a cura di), op. cit., 146.

<sup>295</sup> Sul punto, nel panorama italiano, tra i tanti: C. PISANI, *I controlli a distanza dei lavoratori*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 1987, 1, 121; L. GAETA, *La dignità del lavoratore e i “turbamenti” dell'innovazione*, in *Lav. Dir.*, 1990, 2, 208-210. Mentre, nel contesto internazionale: C. LENOIR, B. WALLON, *Informatique, Travail et Libertés*, in *Droit Social*, 1988, 3, 213.

<sup>296</sup> G. BRODOLINI, *Relazione al DDL sullo “Statuto dei lavoratori”*, in *EL*, 2001, 2, 5.

<sup>297</sup> Trai primi commenti sulla materia, si annovera: T. PADOVANI, *Il controllo a distanza delle attività lavorative svolto mediante elaboratori elettronici*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1985, 2, 252; C. PISANI, *Il computer e l'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori*, in R. DE LUCA TAMAJO (a cura di), op. cit., 43; M. DELL'OLIO, *Art. 4 St. lav. ed elaboratori elettronici*, in *Dir. Lav.*, 1986, I, 487.

<sup>298</sup> Il tema ha trovato diffusione soprattutto nel panorama americano, nel corso degli anni Novanta. Tra i più interessanti contributi, si veda: L. THOMAS LEE, *Watch Your E-mail – Employee E-Mail Monitoring and Privacy Law in the Age of the Electronic Sweatshop*, in *John Marshall Law Review*, 1994, 28, 1, 139. Per un approccio comparatistico, sempre sul tema, si veda invece: R. BLANPAIN (a cura di), *On-line Rights for Employees in the Information Society. Use and monitoring of E-mail and Internet at Work*, in *Bulletin of Comparative Labour Relations*, 2002, 40.

dinamiche della fabbrica intelligente e dei CPS<sup>299</sup>), concretizza l'idea di un processo evolutivo che incide sulla reale capacità del controllo e delle modalità di trattamento dei dati adoperati<sup>300</sup>.

A differenza, infatti, di quanto rilevato circa la nozione di subordinazione, la disciplina applicabile in questo ambito è stata nel tempo interessata da numerosi interventi normativi, anche sulla base della proliferazione normativa in materia nell'ambito europeo<sup>301</sup>.

Difatti almeno nel contesto dell'Unione Europea, oggi ci si trova ad affrontare le nuove dinamiche con una impostazione normativa in cui le prospettive sono organicamente integrate<sup>302</sup>.

E difatti, nell'evoluzione normativa europea, proprio le Direttive comunitarie e in particolare il Regolamento UE 2016/679, hanno, nonostante l'assenza di discipline *ad hoc* negli Stati membri<sup>303</sup>, fornito nuovi strumenti di tutela per gestire le nuove modalità del trattamento dei dati<sup>304</sup> nei contesti digitalizzati del lavoro, consentendo così di adottare ulteriormente l'approccio regolatorio nella declinazione di Data Protection, anche con riferimento al trattamento rilevante nel mondo del lavoro.

Ciò posto, ferme restando le considerazioni circa le più recenti modifiche apportate dal legislatore all'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori<sup>305</sup>, è pacifico che, ad oggi, la sempre più intensa pervasività degli strumenti di trattamento dei dati personali dei lavoratori deve confrontarsi (oltre che con i principi standard in materia di lavoro e di privacy), anche con una nuova prospettiva di responsabilizzazione del titolare del trattamento, scaturente dall'applicazione dei principi di *data protection by design* e *by default* e con i “nuovi diritti” di rettifica, all'oblio, il alla portabilità, e con i nuovi strumenti, tra cui il *data protection impact analysis* e nuove figure professionali, come il *data protection officer*<sup>306</sup>.

In tale prospettiva, di notevole supporto è stato il Regolamento UE 2016/679, con cui si è demandato agli Stati membri di introdurre “*norme più specifiche per assicurare la protezione*

---

<sup>299</sup> A. SITZIA, *Personal Computer e controlli “tecnologici” del datore di lavoro nella giurisprudenza*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2017, 3, 806; P. TULLINI, *Il controllo a distanza attraverso gli strumenti per rendere la prestazione lavorativa. Tecnologie di controllo e tecnologie di lavoro: una distinzione possibile?*, in P. TULLINI (a cura di), *Controlli a distanza e tutela dei dati del lavoratore*, Torino, 2017, 118.

<sup>300</sup> P. ZANELLI, *Impresa, lavoro e innovazione tecnologica*, cit., 68-70.

<sup>301</sup> R. DE LUCA TAMAJO, *Presentazione della ricerca*, in R. DE LUCA TAMAJO (a cura di), *Nuove tecnologie e tutela della riservatezza dei lavoratori*, Milano, 1988, 11.

<sup>302</sup> Paradigmatica al riguardo è la situazione italiana dopo la modifica dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori operata dal Legislatore del 2015.

<sup>303</sup> L'art. 88 del regolamento europeo per la protezione dei dati personali demanda agli Stati membri l'introduzione di specifiche discipline rilevanti nei contesti di lavoro.

<sup>304</sup> Su tale aspetto si veda, con una prospettiva comparata, R. ROMEI, *Profili comparati in materia di tutela della riservatezza*, in R. DE LUCA TAMAJO (a cura di), op. cit., 230.

<sup>305</sup> V. NUZZO, *La protezione del lavoratore dai controlli impersonali*, Napoli, 2018.

<sup>306</sup> A. PIZZOFRATO, *Gli effetti del GDPR sulla disciplina del trattamento aziendale dei dati del lavoratore*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2018, 4-5, 1034.

dei diritti e delle libertà con riguardo al trattamento dei dati personali dei dipendenti nell'ambito dei rapporti di lavoro”<sup>307</sup>, che “includono misure appropriate e specifiche a salvaguardia della dignità umana, degli interessi legittimi e dei diritti fondamentali degli interessati”<sup>308</sup>.

Trattasi evidentemente di una prospettiva regolatoria<sup>309</sup>, che integra la visione giuslavoristica della materia, con riferimento alla tutela della dignità del lavoratore e alla necessità di preservare spazi di riservatezza nel rapporto, nella gestione del bilanciamento di interessi, che passa da una costante attenzione alle casistiche, ad una capacità di adattamento cui deve necessariamente concorrere la mediazione sindacale.

Ciò posto, l'incedere della digitalizzazione sta implicando la necessità di nuovi interventi volti ad attutire i nuovi rischi promananti dallo sviluppo di tendenze innovative connesse alla nuova realtà del lavoro<sup>310</sup>.

Invero, per poter condurre esaustivamente l'indagine, devono tenersi in considerazione tre aspetti rilevanti (e particolarmente recenti) della trasformazione del lavoro.

In primo luogo, non può non tenersi conto dell'impattante ingresso dei *social media* all'interno della vita professionale di lavoratori e candidati con profili di interesse relativi sia agli aspetti privati che a quelli lavorativi. Come noto, infatti, l'utilizzo dei *social media*, sia per ragioni ludiche che lavorative, sta divenendo sempre più impattante nei contesti lavorativi, sia laddove si verifichi in orario di lavoro, sia quando risulti extra aziendale.

Il secondo aspetto da tenere in considerazione riguarda le pratiche della *workplace analytics*, concernenti appunto la gestione delle risorse umane attraverso processi decisionali automatizzati, fondati sui *big data*, oltre che le tendenze relative al cosiddetto *quantified workplace*.

Da ultimo, rileva, poi, l'impatto sul mondo del lavoro che i sistemi reputazionali hanno quali forme di controllo indiretto, al pari degli strumenti di abilitazione e di superamento delle asimmetrie informative all'interno dei mercati<sup>311</sup>.

---

<sup>307</sup> Cfr.: Art. 88, § 1, regolamento (UE) 2016/679.

<sup>308</sup> Ivi, § 2.

<sup>309</sup> G. BRODOLINI, *Relazione al DDL sullo “Statuto dei lavoratori”*, in *EL*, 2001, 2, 5.

<sup>310</sup> P. MANZELLA, *Professionalità in International and Comparative Research: An Untranslatable Concept?*, in *Translation Journal*, gennaio 2019.

<sup>311</sup> Tra i primi approfondimenti in materia da un punto di vista giuslavoristico si veda L. GALANTINO (a cura di), *Innovazione tecnologica e professionalità del lavoratore. Atti del convegno tenutosi a Modena il 6 marzo 1986*, Padova, 1987.

E difatti, questi, hanno trovato ampia diffusione all'interno dei tradizionali modelli di business con effetti di rilievo rispetto ai diritti degli interessati, specie laddove impostati su modelli di funzionamento basati su feedback e review<sup>312</sup>.

I suddetti tre macroelementi sono quelli che autorevole dottrina ritiene che ad oggi debbano essere presi in considerazione nello studio del moderno impatto che le tecnologie digitali stanno avendo nei contesti di lavoro e che di certo il legislatore del 2015 non aveva potuto ampiamente considerare in ragione del momento storico temporale in cui la disciplina normativa si assestava, che è come noto antecedente storicamente allo scoppio della Quarta Rivoluzione Industriale, oggetto di studio, che ha fortemente impattato sul mondo del lavoro, così come nell'ambito di questa tesi si vuole provare.

## 2.7 – PROFESSIONALITA' E COMPETENZE NEL LAVORO 4.0

Nel mutato contesto del lavoro 4.0, altro tema fortemente al centro del dibattito dottrinale è stato quello concernente la professionalità dei prestatori di lavoro, stante la mutazione che tale canone ha subito nell'ambito dei tradizionali rapporti di lavoro, sia autonomo che subordinato.

Tanto, è dovuto alla risalente “concettualizzazione” della nozione stessa di “professionalità” negli studi relativi alla trasformazione del lavoro condotti fin dagli anni '80 del secolo scorso.

Non è un caso, infatti, che la traduzione stessa di tale termine in altre lingue risulti particolarmente complessa<sup>313</sup>.

Ciononostante, oggi come in passato, questa riflessione si ripropone sia in ambito interno che internazionale.

D'altronde, se per tecnologia si intende “*un sistema di conoscenze e di abilità tecnico scientifiche che rende possibile la progettazione e l'esercizio di mezzi strumentali (attrezzature, macchine, apparecchiature impianti)*”, “*la professionalità è parte del sistema e la sua evoluzione appare collegata al cambiamento delle caratteristiche delle macchine e della strumentazione ad esse connessa nonché alle mutate condizioni del loro esercizio*”<sup>314</sup>.

In buona sostanza, dunque è evidente che le nuove trasformazioni tecnologiche impattino altresì sulle competenze richieste ai lavoratori nello svolgimento della propria prestazione; sui

---

<sup>312</sup> B. VENEZIANI, *Nuove tecnologie e contratto di lavoro: profili di diritto comparato*, cit.

<sup>313</sup> D'ADDIO, *Considerazioni sul saggio “Dimensioni e trasformazioni della professionalità” di Pietro Causarano*, in *Profess. Stud.*, 2018, 5, 159.

<sup>314</sup> G. PETRONI, *Nuove forme di organizzazione del lavoro e mutamenti qualitativi delle tipologie professionali*, in L. GALANTINO (a cura di), *Innovazione tecnologica e professionalità*, cit., 3.

contenuti delle stesse; oltre che sulle modalità di adempimento, con conseguenze di rilievo sia con riferimento agli aspetti relativi alla posizione del lavoratore nel mercato, che con riferimento alla posizione di ciascun lavoratore nel rapporto di lavoro<sup>315</sup>.

Ciò posto, al di là delle previsioni pessimistiche, avanzate da chi aveva ipotizzato “la fine del lavoro”, che hanno indotto buona parte della dottrina a considerare prospettive di tutela lontane dal tradizionale assetto giuslavoristico - tra cui l'introduzione di un sostegno economico universale di sussistenza, per rispondere alle problematiche di una eventuale disoccupazione tecnologica di massa<sup>316</sup>, concentrandosi sulle attuali dinamiche dei mercati del lavoro e su modalità di tutela più vicine alla sensibilità del giuslavorista - il primo tema rilevante nell'ambito della trasformazione tecnologica riguarda i c.d. cicli di obsolescenza delle competenze, da cui sorgono le problematiche connesse al cosiddetto *skills shortage* e *skills mismatch* in relazione alle esigenze del mercato<sup>317</sup>.

Al riguardo, è evidente che si tratti di tematiche tra di loro strettamente interconnesse, tutte conseguenze del fenomeno di “sostituzione del lavoro” verificatosi a seguito dei processi di automazione e di digitalizzazione: in buona sostanza, il processo di polarizzazione del lavoro ha portato a quello che già dalla prima metà degli anni '80 era conosciuto come “licenziamento tecnologico<sup>318</sup>”, o alla soppressione della posizione lavorativa dei dipendenti a medie competenze, le cui mansioni sono state poi per effetto della digitalizzazione automatizzate<sup>319</sup>.

Questi lavoratori, sia nell'ipotesi in cui conservino il posto di lavoro sia nel caso in cui si ritrovino nel mercato alla ricerca di una nuova occupazione, potranno accedere in assenza di riqualificazione professionale solo a posizioni lavorative a basse competenze (cosiddetto *skills mismatch* verticale per *overqualification* dei lavoratori).

A tale prima forma di disallineamento delle competenze nel mercato del lavoro si aggiunge la carenza delle competenze richieste dal mercato per la copertura delle vacancies, ovvero per le posizioni aperte all'interno delle singole aziende.

In tale seconda prospettiva emerge il difficile coordinamento tra il mondo del lavoro in continua evoluzione e quello della formazione, che procede più lentamente.

---

<sup>315</sup> P. ICHINO, *Conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto del lavoro*, cit., 549.

<sup>316</sup> P. BOZZAO, *Poveri lavoratori, nuovi bisogni e modelli universalistici di welfare: quali tutele?*, in *Lav. Dir.*, 2018, 4, 670.

<sup>317</sup> M. MARTONE, *Il reddito di cittadinanza. Una grande utopia*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2017, 3, 437-440.

<sup>318</sup> Sul tema dei licenziamenti per effetto dell'incedere del processo di trasformazione tecnologica si veda: L. MOMIGLIANO (a cura di), *Lavoratori e sindacati di fronte alle trasformazioni del processo produttivo*, Milano, 1962.

<sup>319</sup> In chiave critica, si veda: G. PROSPERETTI, *Categorie giuridiche, lavoro, welfare: l'evoluzione degli istituti giuridici*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2017, 2, 310.

Nel quadro appena delineato, oltre ai profili relativi alla conservazione del posto di lavoro e al licenziamento per motivi connessi alla trasformazione tecnologica<sup>320</sup>, riemergono gli interrogativi e le istanze circa la posizione del lavoratore nel mercato<sup>321</sup>.

Trattasi di riflessioni relative alla tutela e alla valorizzazione della professionalità nel e per il mercato, che passano da una sempre più importante attenzione alla tematica della formazione, al *lifelong learning*<sup>322</sup>. Tali aspetti seppur presenti fin dalle prime rivoluzioni a decorrere dall'Ottocento, hanno acquisito una maggiore centralità solamente a decorrere dagli anni '90 del secolo scorso<sup>323</sup>.

Ad ogni buon conto, le summenzionate istanze possono essere ad oggi ricondotte all'interno di una cornice differente (quella dei mercati transizionali<sup>324</sup>), il cui tratto distintivo è rappresentato dall'obiettivo di costituire un sistema in grado di assicurare le molteplici transizioni dei lavoratori (intese in senso ampio: dal sistema formativo al lavoro, da un lavoro a un altro, da uno status professionale a un altro, etc.) e di garantire l'efficienza del mercato del lavoro, di fronte al nuovo contesto economico e produttivo<sup>325</sup>.

Da questa prospettiva non perdono rilevanza i profili relativi alla formazione continua del lavoratore, come risposta alla necessità di costante riqualificazione e aggiornamento delle competenze e come strumento per migliorare l'occupabilità del lavoratore, in relazione ai quali, molteplici sono gli strumenti prospettati per raggiungere questo scopo<sup>326</sup>. Tra i tanti si annoverano l'alternanza tra periodi di lavoro e di formazione, la formazione sul lavoro, la

---

<sup>320</sup> F. PRODOMO, *Professionalità del lavoratore subordinato ed incognite della società informatica*, in AA.VV., *Il rapporto di lavoro nella società informatica, Quaderno di L80*, 1984, 3, 56; M. BIAGI, T. TREU, *Lavoro e Information Technology: riflessioni sul caso italiano*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2002, 1, 5.

<sup>321</sup> Y. SUWA, *Innovazione tecnologica, diritto del lavoro e garanzie sociali: dal "lavoro" alla "carriera" come forma di proprietà*, in M. BIAGI, Y. SUWA (a cura di), *Il diritto dei disoccupati. Studi in onore di Koichiro Yamaguchi*, Milano, 1996, 415.

<sup>322</sup> Sul tema della formazione continua del lavoratore, si veda A. MINERVINI, *La formazione professionale e la professionalità*, in L. GALANTINO (a cura di), *Innovazione tecnologica e professionalità del lavoratore*, cit., 104. Un analogo pensiero si è diffuso anche in Spagna con J.L. MONEREO PÉREZ, M.N. MORENO VIDA, *Cambio tecnológico, cualificación y formación profesional*, in F. RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, A.M. VALVERDE (a cura di), *Contrato de trabajo y formación profesional. Consecuencias laborales y sociales de la integración de España en la Comunidad Europea*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1987, 313.

<sup>323</sup> Sul tema si veda: R. BLANPAIN (a cura di), *The Evolving Employment Relationship and the New Economy*, cit. Per la Francia invece si veda J.E. RAY, *Le droit du travail à l'épreuve des NTIC*, cit., 159.

<sup>324</sup> Sul tema si veda: G. SCHMID, *Transitional labour markets: a new European employment strategy*, *Discussion Paper FS*, 1998, 206, 98.

<sup>325</sup> J.M. GOERLICH PESET, *¿Repensar el derecho del trabajo? Cambios tecnológicos y empleo*, in *Gaceta Sindical. Reflexion y debate*, 2016, 27, 179.

<sup>326</sup> Sempre sul tema della formazione dei lavoratori si veda: D. GAROFALO, *Rivoluzione digitale e occupazione: politiche attive e passive*, in *Lav. Giur.*, 2019, 4, 336; G.R. SIMONCINI, *L'incidenza della rivoluzione digitale nella formazione dei lavoratori*, in *Lav. Giur.*, 2018, 1, 39; L. MELLA MÉNDEZ, *Industria 4.0 e la sfida decisiva della formazione 4.0 in Spagna*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2018, 2, 413.

formazione durante il rapporto di lavoro mediante una riduzione dell'orario<sup>327</sup> e lo sviluppo di moderne tecnologie per incrementare il livello di formazione dei lavoratori<sup>328</sup>.

Ciò posto, al di là, dunque, degli evidenti limiti che ancora oggi sconta l'attuazione di vere politiche di formazione continua in Italia<sup>329</sup>, emergono diversi profili di necessaria attenzione relativi alla governance del mercato del lavoro, al ruolo delle istituzioni pubbliche all'interno dello stesso, alle necessarie sinergie tra pubblico e privato e agli strumenti per assicurare la costruzione delle competenze in azienda, cui pare doveroso far fronte<sup>330</sup>.

Allo scopo, rilevanti sono gli aspetti relativi alle moderne dinamiche dei mercati del lavoro, la cui disciplina non può non tener conto del territorio, della professionalità e della certificazione delle competenze<sup>331</sup>.

Dunque, la gestione delle politiche attive nell'ambito dell'organizzazione regolazione del mercato del lavoro richiede un ripensamento per adeguarsi ad un rinnovato ruolo in tale ambito, nel senso di maggiori capacità di mappatura interpretazione dei fabbisogni di competenze, a cui si aggiunge la necessità di un migliore “*raccordo tra un rinnovato sistema educativo e formativo (anche per gli adulti) e mondo del lavoro*”<sup>332</sup>.

I suddetti interventi dovrebbero essere integrati in un quadro generale volto a facilitare la compresenza dei diversi status occupazionali, in modo tale da rendere più fluide le transizioni nella prospettiva del passaggio da un posto di lavoro a un altro<sup>333</sup>.

Da tale punto di vista è, dunque, opportuno rilevare la fondamentale importanza di una riflessione sulla trasferibilità dei diritti all'interno delle transizioni, oltre che sulla costruzione di strumenti che consentano la convivenza tra diversi status occupazionali<sup>334</sup>.

D'altronde tale prospettiva è analoga a quella francese, posto che è stato introdotto nell'ordinamento il *compte personnel d'activité* che, ai sensi dell'articolo L-5151-1 del Code du

---

<sup>327</sup> M. WEISS, *Digitalizzazione: sfide e prospettive per il diritto del lavoro*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2016, 3, 654-655.

<sup>328</sup> E. CARRIZOSA PRIETO, *Lifelong learning e industria 4.0. Elementos y requisitos para optimizar el aprendizaje en red*, in *Riv. Lav. Der. Eur.*, 2018, 6, 1, 39.

<sup>329</sup> Qui il richiamo è alla riforma varata in Francia nell'estate 2018 con la c.d. *Loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel* (Loi n. 2018-771 du 5 septembre 2018), che includeva un importante capitolo (il III) dedicato a *Sécuriser les parcours et construire les bases d'un nouveau modèle social à l'ère du numérique*. Sul tema si veda: M. PENICAUD, *La bataille des compétences ne fait que commencer*, in *Droit Social*, 2018, 12, 960.

<sup>330</sup> B. CARUSO, *Strategie di flessibilità funzionale e di tutela dopo il Jobs Act*, cit., 92-93.

<sup>331</sup> Sul punto si vedano le riflessioni di L. CASANO, *La riforma del mercato del lavoro nel contesto della “nuova geografia del lavoro”*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2017, 3, 672.

<sup>332</sup> P. ICHINO, *Conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto del lavoro*, cit., 554; R. DEL PUNTA, *Un diritto per il lavoro 4.0*, cit., 242 e A. BIANCO, *The Reskilling Imperative for the Digital Economy*, in *EL*, 2018, 3, 35.

<sup>333</sup> L. CASANO, *La riforma del mercato del lavoro nel contesto della “nuova geografia del lavoro”*, cit.

<sup>334</sup> S. CIUCCIOVINO, *Le nuove questioni di regolazione del lavoro nell'industria 4.0 e nella Gig Economy*, cit., 1064.

Travail, ha “*pour objectifs, par l’utilisation des droits qui y sont inscrits, de renforcer l’autonomie et la liberté d’action de son titulaire et de sécuriser son parcours professionnel en supprimant les obstacles à la mobilité*”<sup>335</sup>.

A tanto si aggiunge la necessità di gestire la costruzione delle competenze nel territorio, promuovendo strumenti idonei a creare un raccordo tra mondo del lavoro e mondo della formazione. Il riferimento è palesemente al tema dell'apprendistato nelle sue diverse tipologie<sup>336</sup>, che è stato al centro della riforma francese nel 2018 e dei dottorati industriali in diversi Paesi<sup>337</sup>.

Al di là della costruzione delle competenze, l'incontro tra domanda e offerta di lavoro dipende ovviamente dalla possibilità di identificare nel mercato del lavoro le competenze necessarie a soddisfare le esigenze della produzione<sup>338</sup>.

Ciò, in un’ottica di tutela del lavoratore, equivale a riconoscere che il bagaglio di conoscenze costituisce “*una vera e propria dote ricchezza che costituisce la migliore forma di garanzia della continuità occupazionale e della crescita professionale e lavorativa*”, “*la prima forma di protezione e sicurezza della persona nel mercato del lavoro sia costituita dall’effettiva spendibilità professionale*”, che dipende anche dalla “*portabilità e messa in trasparenza delle competenze conseguite nei contesti informali e non formali*”<sup>339</sup>.

In ragione di ciò, le tecniche moderne di incontro tra domanda e offerta di lavoro impongono la necessità di una implementazione del quadro normativo attuale, che sappia dare efficacia alla certificazione delle competenze; in tal senso rileva l'impatto delle *online talent platforms*, in cui si includono sia le piattaforme di incontro tra domanda e offerta di lavoro, che i social network professionali<sup>340</sup>.

---

<sup>335</sup> Così l’art. L5151-1, comma 1, del Code du Travail.

<sup>336</sup> In ottica comparatistica, sull’apprendistato e sulle sfide che emergono dal confronto con la digitalizzazione del lavoro, si veda M. WEISS, *La sfida regolatoria per i nuovi mercati del lavoro: verso un nuovo diritto del lavoro?*, in *Profess. Studi*, 2018, 1, 11-12.

<sup>337</sup> Si veda: M. TIRABOSCHI, *Introduzione. La ricerca ai tempi delle economie di rete e di Industry 4.0*, in E.M. IMPOCO, M. TIRABOSCHI, *La ricerca ai tempi delle economie di rete e di Industry 4.0. Contratti di ricerca e lavoro di ricerca in impresa e nel settore privato*, Milano, 2016, 1.

<sup>338</sup> *Ibidem*.

<sup>339</sup> G.R. SIMONCINI, *Occupabilità e produttività del lavoro: il nodo della certificazione delle competenze*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2017, 3, 687.

<sup>340</sup> CEPS, IZA, *Online Talent Platforms, Labour Market Intermediaries and the Changing World of Work, Independent study, World Employment Confederation-Europe and UNI Europa*, maggio 2018

## 2.8 – NUOVE TECNOLOGIE E SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Da ultimo, un tema di particolare rilievo è quello che concerne il rapporto tra nuove tecnologie e la garanzia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Come ben noto, tale tematica ovvero quella concernente il rispetto della sicurezza nell'ambiente di lavoro e l'adozione delle prescrizioni idonee a tutelare il diritto alla salute dei lavoratori, ha da sempre assunto un ruolo caratterizzante fin dalle sue origini nella disciplina giuslavoristica<sup>341</sup>.

Differentemente dal passato, oggi, tale tema necessita di essere studiato tenuto conto degli effetti che la trasformazione tecnologica sta generando anche con riferimento ai rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori e ciò principalmente con riguardo a due aspetti<sup>342</sup>.

Innanzitutto, la prima considerazione risiede nel fatto che, da un lato, l'innovazione tecnologica è fonte di una maggiore tutela dei rischi storicamente presenti nei modelli produttivi ed organizzativi classici, ma che, dall'altro, è la stessa innovazione tecnologica a configurarsi come fonte di nuovi e spesso inediti rischi per la salute e sicurezza dei prestatori di lavoro<sup>343</sup>.

Preso atto di ciò, è comunque evidente che, da entrambe le prospettive, le dinamiche della trasformazione del lavoro 4.0 impattano fortemente sia sugli obblighi di protezione che sulle tecniche normative di tutela<sup>344</sup>.

Invero, la digitalizzazione del lavoro impatta notevolmente sul profilo dei rischi legati alla salute e alla sicurezza dei lavoratori, che aumentano vertiginosamente. Tale considerazione non è nuova, posto che già negli anni '80, con la rivoluzione tecnologica al tempo sviluppatasi, erano originati alcuni interrogativi circa i rischi rinvenibili all'interno delle organizzazioni produttive.

In un primo momento, infatti, il focus era proiettato principalmente sul tema dell'interazione tra uomo e macchina, in un'ottica prettamente fisica, incentrata per lo più sul verificarsi degli infortuni sul lavoro.

---

<sup>341</sup> In termini, tra gli altri, C. SMURAGLIA, *La tutela della salute del lavoratore tra principi costituzionali, norme vigenti e prospettive di riforma*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1988, 2, 430.

<sup>342</sup> Sul tema si veda il report dell'INAIL, *Sfide e cambiamenti per la salute e la sicurezza sul lavoro nell'era digitale*, in *Quaderni della Rivista degli infortuni e delle malattie professionali*, 2018.

<sup>343</sup> Sul punto, in Italia: L. MONTUSCHI, *Ambiente di lavoro e tutela della malattia psichica*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1987, 1, 13-16; nel panorama internazionale, invece, M. PÉREZ PÉREZ, *Derecho del trabajo y nuevos sistemas tecnológicos*, cit., 248-249; W. DAUBLER, *Nuove tecnologie: un nuovo diritto del lavoro?*, cit., 79.

<sup>344</sup> C. SMURAGLIA, *Rivoluzione tecnologica e tutela della personalità*, cit., 79.

Invero, se però da un lato la rivoluzione tecnologica sviluppatasi negli anni '80 aveva determinato una importante riduzione del numero di infortuni sul lavoro, dall'altro aveva aumentato l'insorgenza di rischi inediti, sia dal punto di vista fisico<sup>345</sup>, che dal punto di vista psichico<sup>346</sup>, essendo i lavoratori soggetti a nuove fonti di stress rinvenibili negli ambienti di lavoro, originate dalla nascita di moderne modalità di svolgimento della prestazione in ragione dell'impiego delle moderne tecnologie<sup>347</sup>.

Già con riferimento al propagarsi degli effetti della Rivoluzione degli anni '80, in dottrina era stato osservato come “*entra prepotentemente in scena l'effetto delle innovazioni tecnologiche, sotto un profilo assai più globale che in passato era andando direttamente al cuore del sistema della organizzazione del lavoro*”<sup>348</sup>, considerazione questa da cui desumere l'inadeguatezza del sistema normativo a rispondere alle dinamiche dei nuovi rischi originati dai contesti di lavoro<sup>349</sup>.

Invero, tale inadeguatezza permane anche con riferimento alle sfide promananti dallo sviluppo delle nuove tecnologie diffuse con lo scoppio della “Quarta Rivoluzione Industriale”<sup>350</sup>.

Per agevolare la ricerca delle soluzioni più adeguate a rinvenire una soluzione adatta a gestire i nuovi rischi originati nei luoghi di lavoro il report *Foresight on New and emerging occupational safety and Health risks Associated with digitalization by 2025* ha suddiviso le possibili fonti di rischio con riferimento a sei distinte dinamiche da tenere in considerazione nella ricerca di una strategia<sup>351</sup>:

- attrezzature e strumenti di lavoro;
- organizzazione del lavoro;
- gerarchie e rapporti aziendali;

---

<sup>345</sup> Si pensi allo sviluppo di nuove malattie professionali connesse all'utilizzo dei videoterminali o all'impiego di sostanze nocive.

<sup>346</sup> Il riferimento è al fenomeno dell'isolamento, a quello della disumanizzazione del lavoro, a quello dell'aumento dei carichi di lavoro a quello dell'alienazione.

<sup>347</sup> Nell'ordinamento giuridico italiano il riferimento è all'art. 2087 c.c.. Tra i vari contributi rilevanti in materia, si veda P. ZANELLI, *Impresa, lavoro e innovazione tecnologica*, cit., 42. Sul tema della tutela antinfortunistica in generale, si veda: A. ROSSI, *I nuovi rischi per la salute dei lavoratori. Tutela previdenziale e tutela preventiva nella più recente giurisprudenza*, in *Foro It.*, 1988, 4, 1032.

<sup>348</sup> C. SMURAGLIA, *Rivoluzione tecnologica e tutela della personalità*, cit., 79.

<sup>349</sup> Sul tema, in generale: F. CARINCI, *Rivoluzione tecnologica e diritto del lavoro*, cit., 229-230.

<sup>350</sup> M. BIAGI, A. LOPEZ, *Terziario avanzato e nuovi lavori: osservazioni dal punto di vista della normativa prevenzionistica*, in *DRI*, 2000, 3, 306-308. In un'ottica estera, si veda invece: L. MELLA MÉNDEZ, *Notas sobre la prevención de riesgos laborales en el teletrabajo*, in AA.VV., *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas de trabajo*, cit., 1023. Ed ancora, J.E. RAY, *Le droit du travail à l'épreuve des NTIC*, cit., 171-175, in cui si affronta il tema delle problematiche connesse alla dipendenza tecnologica e all'overworking.

<sup>351</sup> EU-OSHA, *Foresight on new and emerging occupational safety and health risks associated with digitalisation by 2025*, cit.

- caratteristiche della forza lavoro;
- responsabilità per la tutela della salute e della sicurezza dei prestatori di lavoro;
- conoscenze e informazione<sup>352</sup>.

Con riguardo a tale scopo, invero, le difficoltà sul tema erano state già sollevate in passato, tanto che anche già il Parlamento Europeo, nel 2017, in una nota risoluzione aveva affrontato il tema dell'interazione tra uomo e macchina e delle conseguenze che tale rapporto avrebbe potuto ingenerare negli ambienti di lavoro, a discapito della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, evidenziando *“le grandi potenzialità offerte dalla robotica per migliorare la sicurezza sul posto di lavoro mediante il trasferimento di alcuni compiti pericolosi e dannosi dagli esseri umani ai robot; al contempo, però, rileva che essa può creare anche una serie di nuovi rischi, dovuti al numero crescente di interazioni tra esseri umani e robot sul luogo di lavoro”* e di conseguenza *“sottolinea, riguardo, l'importanza di applicare norme rigorose e lungimiranti alle interazioni tra esseri umani e robot al fine di garantire la salute, la sicurezza e il rispetto dei diritti fondamentali sul luogo di lavoro”*<sup>353</sup>.

Dunque, probabilmente proprio il diverso atteggiarsi di tale interazione produrrebbe criticità e sfide inedite per il mondo del lavoro e per le discipline che lo regolamentano, criticità superabili solo mediante un'implementazione delle dinamiche dell'intelligenza artificiale e del machine learning in punto di tutele e allocazione delle responsabilità.

Sul tema, infatti, è opportuno chiedersi, stante il forte sviluppo dei robot delle ultime generazioni e data la capacità decisionale e relazionale dagli stessi goduta, chi risponderebbe poi degli esiti delle azioni ed interazioni fisiche adottate dai suddetti robot<sup>354</sup>.

Invero, nonostante le nuove prospettive di autonomizzazione delle attività dei robot, almeno al momento la riconducibilità degli eventuali infortuni causati dal robot al datore di lavoro che si serve dello strumento nell'ambito della propria azienda non parrebbe costituire fonte di dubbio in virtù dell'operatività del principio fondamentale concernente la *“tutela delle condizioni di lavoro”*, propria dell'articolo 2087 del Codice Civile<sup>355</sup>.

---

<sup>352</sup> In questo senso si veda G. UBERTIS, *Il robot nella fantascienza: legge, alterità e lavoro*, in F.A. CAPPELLETTI, L. GAETA (a cura di), *Diritto, lavoro, alterità. Figure della diversità e modelli culturali*, Napoli, 1998, 311.

<sup>353</sup> Il riferimento è alla Risoluzione del Parlamento europeo del 16 febbraio 2017 concernente le raccomandazioni alla Commissione concernenti norme di diritto civile sulla robotica (2015/2103(INL)), § 47.

<sup>354</sup> Al riguardo, si specifica che le tre leggi della robotica formulate da I. ASIMOV, *Io, Robot*, Milano, 1963, dispongono che: *“1. Un robot non può recar danno a un essere umano né può permettere che, a causa del proprio mancato intervento, un essere umano riceva danno; 2. Un robot deve obbedire agli ordini impartiti dagli esseri umani, purché tali ordini non contravvengano alla Prima Legge; 3. Un robot deve proteggere la propria esistenza, purché questa autodifesa non contrasti con la Prima o con la Seconda Legge”*.

<sup>355</sup> Circa il dovere di sicurezza di cui all'art. 2087 c.c., si veda M. LAI, *Il diritto della sicurezza sul lavoro tra conferme e sviluppi*, Torino, 2017, 11.

Da tanto ne deriva, quindi, che sono le tecniche di tutela dei lavoratori ad essere maggiormente influenzate dalla nuova realtà.

Invero, se negli anni '80 l'obiettivo era stato quello di introdurre delle forme di tutela fin dalla fase di progettazione, nella rivoluzione attuale l'intelligenza artificiale pone nuove sfide, concernenti i processi di apprendimento e di adattamento alle interazioni con l'ambiente e le attività umane che incidono sulla operatività dei singoli prototipi<sup>356</sup>. In ragione di ciò, in tale fase, i rischi connessi al rapporto uomo – robot non potranno essere valutati *ex ante*, essendo necessario un aggiornamento costante e continuo, conseguente all'aggiornamento della stessa macchina, idoneo a valutare l'adeguatezza delle tecniche di protezione poste in essere e nel caso adattarle.

Al di là di quelli promananti dell'utilizzo dei robot in azienda, svariati sono i rischi ulteriori che sono stati ipotizzati con riferimento ai nuovi strumenti e nuovi materiali utilizzati.

Innanzitutto, il sempre più frequente ricorso ai robot in azienda potrebbe cagionare un altro rischio da non trascurare, quale appunto quello del *task deprivation*, cui il datore di lavoro dovrà far fronte, ponderando adeguatamente i contenuti dell'attività lavorativa da affidare ai robot e al personale dipendente, a questo si aggiungono poi le criticità relative a quelle mansioni che implicano una maggiore sedentarietà, o ancora il rischio che si crei “*un ambiente disumanizzato, nel senso di svuotato dalla presenza di lavoratori a causa della digitalizzazione dello shop floor*”<sup>357</sup>, per far fronte ai quali pare opportuno un adeguato coinvolgimento delle rappresentanze dei lavoratori<sup>358</sup>.

Ancora, dalla digitalizzazione potrebbero originare altri importanti rischi concernenti l'uso prolungato di smartphone e tablet o di altri strumenti idonei a creare notevoli rischi fisici<sup>359</sup>.

Particolarmente diffusi sono anche i rischi derivanti dalle nuove modalità di produzione, che possono comportare l'utilizzo di materiali pericolosi, il riferimento principale al fenomeno della stampa 3D e 4D<sup>360</sup>. Tale tema si connette alle riflessioni sull'impatto della salute e della sicurezza dei lavoratori nell'utilizzo dei nanomateriali e della diffusione delle cosiddette

---

<sup>356</sup> Cfr.: EU-OSHA, *Foresight on new and emerging occupational safety and health risks associated with digitalisation by 2025*, cit., 47-55.

<sup>357</sup> F. SEGHEZZI, op. cit., 178.

<sup>358</sup> In questo senso si muove anche la riflessione tedesca, su cui R. KRAUSE, op. cit., 644.

<sup>359</sup> Si pensi all'impatto degli strumenti di supporto alla fatica, tra cui gli esoscheletri, utilizzati per alleviare le difficoltà del lavoro, che possono diventare fonte di stress o creare possibili problematiche nell'esercizio della propria competenza diagnostica.

<sup>360</sup> Si veda, anche sui profili definitivi, EU-OSHA, *Stampa 3D e produzione additiva – Le implicazioni per la salute e sicurezza sul luogo di lavoro*, 6 luglio 2017.

microparticelle<sup>361</sup> e con riferimento alla stampa 3D dell'impiego di materiali sperimentali, i cui rischi per la salute e l'igiene sono incerti<sup>362</sup>.

Sul tema paiono corretti i rilievi di chi in fase di prima analisi della dinamica, richiamava le criticità relative a fattori di rischio che allo stato risultano esclusivamente ipotizzati, facendo riferimento al cosiddetto “rischio da ignoto tecnologico”<sup>363</sup>.

Su tale aspetto, a più di vent'anni dalla Direttiva CE/2003/18 in materia di amianto, è giusto interrogarsi sulle prospettive di tutela e sulle responsabilità relative all'applicazione del principio di precauzione in ambito lavoristico, in linea con quanto affermato da chi ha stabilito che “*mentre le ipotesi di rischio da ignoto tecnologico sono destinate inesorabilmente ad aumentare e moltiplicarsi nelle società tecnologiche e post industriali nessun settore dell'ordinamento giuridico penale lavoristico, previdenziale-appare veramente attrezzato per apprezzare un'effettiva tutela del bene fondamentale della salute*”<sup>364</sup>.

Ciò posto, fermo quanto detto, oltre ai rischi derivanti dall'interazione fisica che in azienda può originarsi tra il robot e l'uomo, ulteriori fonti di rischio promanano dal ricorso, da parte delle aziende, ad algoritmi come mezzo di esercizio dei poteri datoriali, il che comporta un impatto importante in termini di tutela della salute e della sicurezza dei prestatori di lavoro<sup>365</sup>.

Al riguardo, oltre a possibili rischi fisici derivanti da processi decisionali errati o malformati, particolari rischi possono derivare altresì dal verificarsi di quella “disumanizzazione del lavoro”, dall'aumento della pressione lavorativa e dallo stress lavoro da correlato, anche in ragione del continuo monitoraggio che tali strumenti rendono possibile<sup>366</sup>.

Trattasi, in tali casi, di problematiche che rilevano tanto con riferimento ai modelli economici della Gig Economy, quanto con riferimento alla produzione industriale.

Accanto a tali aspetti, anche le dinamiche connesse all'organizzazione del lavoro *anytime and anywhere* pongono importanti criticità in punto di tutela della salute e della sicurezza nei

---

<sup>361</sup> Sul tema, già nel 2009, EU-OSHA, *Workplace exposure to nanoparticles*, 3 giugno 2009.

<sup>362</sup> EU-OSHA, *Stampa 3D e produzione additiva*, cit., 11.

<sup>363</sup> EU-OSHA, *Stampa 3D e produzione additiva*, cit., 12, in cui è espressamente chiarito che “*la stampa 3D introduce nuovi rischi in termini di insicurezza del lavoro, orari di lavoro, responsabilità, monotonia e routine sul luogo di lavoro, esigenze di rimanere al corrente con i nuovi sviluppi attraverso la formazione e l'istruzione e, infine, rischi per la sicurezza derivanti dall'introduzione di macchinari sperimentali*”.

<sup>364</sup> A. ROTA, *Stampa 3D: un nuovo rischio da ignoto tecnologico?*, cit., in cui con riferimento alle vicende relative all'utilizzo dell'amianto fa riferimento alla definizione data da Patrizia Tullini che si esprime definendole come “*quelle situazioni in cui la nocività/lesività del fattore preso in considerazione non sia affatto certa sotto il profilo medico –scientifico, ma solo probabile o ipotizzabile*” (P. TULLINI, *A rischio amianto?*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2007, 1, 456).

<sup>365</sup> A. ROTA, *Stampa 3D: un nuovo rischio da ignoto tecnologico?*, cit., 115. P. TULLINI, *Introduzione al diritto della sicurezza sul lavoro*, Torino, 2018, 18-20.

<sup>366</sup> Sulla questione si veda C. PAOLINI, *Danni alla salute per uso abnorme del cellulare: si tratta di tecnopatía se sussiste il nesso causale della probabilità qualificata*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2017, 4-5, 1292.

luoghi di lavoro<sup>367</sup>. Come noto, la destrutturazione spazio temporale della prestazione non rappresenta una novità dell'ultimo periodo, posto che già sul finire del secolo scorso erano state individuate alcune sfide poste dai nuovi modelli organizzativi e dalle nuove modalità di lavoro, che implicavano una connessione costante ed una forte disponibilità al lavoro<sup>368</sup>.

Ad oggi, tali problematiche sono esasperate dalla pervasività delle tecnologie e dalle nuove modalità di lavoro tramite smartphone e tablet, che consentono ai lavoratori di essere facilmente reperibili al di fuori del contesto lavorativo<sup>369</sup>.

Pertanto, è evidente come per effetto del diffondersi di tali fenomeni, si intensificano i rischi connessi alla iperconnettività, al tecno-stress, alla dipendenza tecnologica, all'overworking e perfino al burnout, tanto che - specie per alcuni modelli - queste dinamiche impatterebbero non solo sulla gestione, ma anche sulla possibilità di configurare una vera e propria distinzione tra tempo di vita e tempo di lavoro<sup>370</sup>.

A tal proposito, presa consapevolezza del problema, non solo si sottolineano i rischi che scaturiscono da queste nuove modalità di lavoro, ma si pongono in evidenza altresì le difficoltà di un superamento di tale impostazione, stante la necessità di immaginare tecniche di tutela e diritti che innestino nuovi equilibri per garantire la sostenibilità del lavoro e le esigenze di conciliazione proprie dei lavoratori<sup>371</sup>.

Sul tema, la soluzione prospettata sia dalla dottrina maggioritaria che dal legislatore, pare superare la concezione del "blending", ovvero della commistione tra vita privata e vita lavorativa, favorendo una migliore gestione dei tempi da parte dei lavoratori<sup>372</sup>.

Un primo approccio in tal senso lo si è rinvenuto proprio con l'introduzione del c.d. "diritto alla disconnessione" che ha trovato espressione, dapprima, in chiave collettiva in alcuni contesti europei, tra cui Francia e Germania, e che poi ha avuto espresso riconoscimento normativo negli ordinamenti lavoristici di Francia, Italia e Spagna<sup>373</sup>.

---

<sup>367</sup> P.V. MOORE, *The Threat of Physical and Psychosocial Violence and Harassment in Digitalized Work*, Ginevra, 2018.

<sup>368</sup> J. POPMA, *The Janus face of the "New Ways of Work": Rise, risks and regulation of nomadic work*, in *ETUI Working Paper*, 2013, 7.

<sup>369</sup> M. WEISS, *Digitalizzazione: sfide e prospettive per il diritto del lavoro*, cit., 659-660.

<sup>370</sup> Per una riflessione circa l'impatto sulla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, si veda: T. USHAKOVA, *Del work-life balance al work-career blend: apuntes para el debate*, in L. MELLA MÉNDEZ, P. NUÑEZ-CORTÉS CONTRERAS (a cura di), *Nuevas tecnologías y nuevas maneras de trabajar: estudios desde el derecho español y comparado*, Madrid, 2017, 245.

<sup>371</sup> M. WEISS, *Digitalizzazione: sfide e prospettive per il diritto del lavoro*, cit. Ed anche: L. MELLA MÉNDEZ, *Nuevas tecnologías y nuevos retos para la conciliación y la salud de los trabajadores*, cit., 36-42.

<sup>372</sup> J.E. RAY, *La guerre des temps*, in *Droit Social*, 2006, 1, 3, e J.E. RAY, *Qualité de vie(s) et travail de demain*, in *Droit Social*, 2015, 2, 147.

<sup>373</sup> Secondo alcuni autori - tra cui V. PONTIF, op. cit., 185-186 - sarebbe stata proprio la limitata efficacia della contrattazione collettiva francese ad indurre il legislatore a normare la materia.

Difatti, il recepimento in legge dell'opzione dottrinale relativa all'introduzione di una tutela del lavoratore circa i tempi di connessione e disconnessione, in vista di una migliore gestione dei tempi di lavoro e non lavoro, ha avuto diverse declinazioni all'interno degli ordinamenti citati, a partire dall'ambito di efficacia della tutela in esame, proseguendo con gli strumenti da utilizzare per la individuazione delle specifiche misure da affrontare per garantire il rispetto di tale diritto<sup>374</sup>.

Al di là delle (su)evidenziate differenze, pare però di certo comune la *ratio* dell'intervento normativo: dinanzi alla sempre più frequente commistione tra vita lavorativa e vita personale, la risposta è quella di introdurre nuove modalità di individuazione (e di garanzia) della distinzione tra tempo di lavoro e tempo di non lavoro<sup>375</sup> ed, invero, l'introduzione del diritto alla disconnessione, quale diritto soggettivo del lavoratore ad una ad una sfera di estraneità dal lavoro dei propri tempi di vita, può essere intesa non solo come una riaffermazione della separazione tra tempi di lavoro e di non lavoro, ma anche come un tentativo di ridefinire tali nozioni al fine di una migliore rispondenza alla realtà del lavoro<sup>376</sup>.

Ed è proprio in questa dimensione che si può comprendere che non solo il diritto alla disconnessione non rappresenta un divieto di contattare i lavoratori al di fuori dell'orario di lavoro, ma anche che lo stesso si configura come qualcosa di diverso dal diritto al riposo già riconosciuto dalle discipline nazionali ed europee sull'orario di lavoro, come invece parte della dottrina ha sostenuto<sup>377</sup>. In buona sostanza, lo scopo è quello di ridefinire i tempi della vita in relazione al lavoro, superando la concezione normativa di “tempo di riposo” fissata dalla Direttiva CE in materia, in negativo rispetto all'orario di lavoro, allo scopo di favorire una più corretta definizione di “tempo di lavoro” (inteso come “il tempo utile alla produzione, il tempo che soddisfa l'interesse organizzativo creditorio, cioè il tempo che produce valore economico o

---

<sup>374</sup> A. ALLAMPRESE, F. PASCUCCI, *La tutela della salute e della sicurezza del lavoratore “agile”*, in *Rass. Giur. Lav.*, 2017, 2, 314.

<sup>375</sup> In Italia, il diritto alla disconnessione è riconosciuto espressamente per i soli lavoratori agili ai sensi dell'art. 19, comma 1, della l. n. 81/2017. Sul tema, A. FENOGLIO, *Il diritto alla disconnessione del lavoratore agile*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), op. cit., 554.

<sup>376</sup> In Francia le parti sociali individuano gli argomenti da definire, essendo l'intervento unilaterale previsto solo in mancanza di accordo e in seguito a consultazione del *comité social et économique*. In Italia, invece, la determinazione è rimessa dalla legge alle parti del rapporto individuale in sede di stipulazione dell'accordo individuale di lavoro agile.

<sup>377</sup> Sia consentito, sul punto, il rinvio a E. DAGNINO, *Il diritto alla disconnessione nella legge n. 81/2017 e nell'esperienza comparata*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2017, 4, 1024.

utilità giuridica”<sup>378</sup>) e di “tempo di riposo”, al di là della nozione di orario di lavoro, così come era stato ipotizzato da tempo da parte della dottrina<sup>379</sup>.

Invero, è accaduto che nell’alveo del “tempo di lavoro” sono stati attratti dei tempi che fuoriescono dalla nozione normativa di orario di lavoro come “*qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, e a disposizione del datore di lavoro e nell’esercizio della sua attività o delle sue funzioni, conformemente alle legislazioni e o prassi nazionali*”<sup>380</sup>.

In tale dimensione del tempo di lavoro possono essere ricondotte anche quelle prestazioni lavorative organizzate per progetti e obiettivi e senza una predeterminazione degli orari, dove la prestazione è gestita con autonomia da parte del lavoratore rispetto alle tempistiche della prestazione<sup>381</sup>.

Non stupisce che tali lavori abbiano trovato particolare sviluppo anche al di fuori del contesto italiano, come ad esempio in Francia in cui si è sviluppato il fenomeno dei *forfait jours* in cui il *working anytime, anywhere* potrebbe configurare una forma di *tout connectes, partout, tout le temps*<sup>382</sup>, rendendosi necessaria una cesura tra i momenti della prestazione quelli della disponibilità e della reperibilità<sup>383</sup>.

Pertanto, al fine di assicurare - attraverso la disconnessione tecnica - una reale disconnessione intellettuale dal lavoro, è doveroso operare sul lato dei carichi di lavoro, sì da assicurare che l’attività venga organizzata dal datore di lavoro in linea con i tempi di riposo del lavoratore.

D’altronde, su tale linea si muove anche la Francia, in cui particolare attenzione viene riservata ai carichi di lavoro, specie nei casi in cui ai lavoratori è riconosciuta maggiore autonomia<sup>384</sup>.

È dunque evidente come l’obiettivo proposto possa essere realizzato solo se accompagnato da una connotazione organizzativa, favorevole ad una migliore gestione delle tempistiche di lavoro, magari ipotizzando una libertà di scelta dei momenti di connessione con i colleghi nei limiti delle necessità datoriali o ipotizzando delle contromisure ad altri rischi connessi all'uso

---

<sup>378</sup> V. BAVARO, *Il tempo nel contratto di lavoro subordinato. Critica sulla deoggettivazione del tempo-lavoro*, Bari, 2008.

<sup>379</sup> Il riferimento è alla legge L2242-17, primo periodo. Sulla *ratio* dell’intervento normativo in Francia, si veda: C. MATHIEU, *Pas de droit à la déconnexion (du salarié) sans devoir de déconnexion (de l’employeur)*, in *Revue de Droit du Travail*, 2016, 10, 593.

<sup>380</sup> Così, l’art. 2, § 1, n. 1, della direttiva 2003/88/CE.

<sup>381</sup> W. DAUBLER, *Challenges to Labour Law*, in *Pravo. Zhurnal Vysshey shkoly ekonomiki*, 2016, 1, 197-199; si veda anche J.E. RAY, *Actualités des TIC*, cit., 950-951.

<sup>382</sup> Si veda sempre: J.E. RAY, *Actualités des TIC*, cit., 950-951.

<sup>383</sup> La promiscuità tra uso privato ed uso personale degli strumenti tecnologici durante il tempo di lavoro rappresenta uno degli aspetti della c.d. “time porosity” di cui si è parlato in precedenza.

<sup>384</sup> A. ROTA, *Tutela della salute e sicurezza dei lavoratori digitali. Persona e pervasività delle tecnologie*, in P. TULLINI (a cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, cit., 172.

pervasivo delle nuove tecnologie sia in termini di iperconnessione che di impossibilità a concentrarsi<sup>385</sup>.

Si pensi, infatti, che per gestire tale fenomeno la Francia ha previsto sia “*la mise en place par l’entreprise de dispositifs de régulation de l’utilisation des outils numériques*”<sup>386</sup>, che forme di disconnessione durante l'orario di lavoro in modo da garantire momenti di concentrazione ai propri dipendenti<sup>387</sup>.

Alla luce di quanto detto è evidente che lo sviluppo e la diffusione delle nuove tecnologie comportino una difficoltà nella definizione dei luoghi di lavoro, con una conseguente difficoltà nella predisposizione delle tutele in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro che sono tendenzialmente connesse proprio al luogo di adempimento della prestazione<sup>388</sup>.

A tale aspetto, e con esso strettamente interconnesso, si pone quello concernente la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro nell'era del lavoro 4.0 per gli operatori del cosiddetto lavoro su piattaforma<sup>389</sup>.

Come di certo ben noto, il lavoro su piattaforma è stato oggetto di specifica attenzione oltre che con riferimento alla qualificazione dei suddetti rapporti, proprio con riferimento alle condizioni di lavoro erogate in favore dei nuovi protagonisti di questa realtà di lavoro 4.0.

In prima linea, nell'analisi dei rischi connessi alla salute dei cosiddetti *workers*, prima ancora della dottrina giuslavoristica è stata l'Agenzia Europea per la Salute e Sicurezza sul Lavoro che, già a decorrere dal 2015, ha condotto i primi studi in materia, al fine di rinvenire i rischi e creare azioni di tutela.

In un primo paper erano stati identificati rischi fisici e rischi psicosociali.

Tali rischi sono stati schematizzati ed approfonditi in un successivo studio sempre dell'Agenzia, nel quale sono stati distinti rischi diretti e rischi indiretti.

Quanto ai rischi diretti, facendo un parallelismo con la situazione dei lavoratori non standard, si ritiene che un primo aspetto sia legato alla maggiore probabilità che si verifichino infortuni.

Si segnala, poi, come ulteriori rischi deriverebbero dal lavorare al di fuori di spazi pubblici e spesso in residenze private o utilizzando beni personali, dalla giovane età di molti lavoratori

---

<sup>385</sup> R. DI MEO, *Il diritto alla disconnessione nella prospettiva italiana e comparata*, in *Lab. Law Iss.*, 2017, 2, 28.

<sup>386</sup> Il riferimento è all'art. L2242-17, comma 1, n. 7, del Code du travail. Mentre anche l'art. 88, comma 3, della LOPD prevede che la policy interna disponda anche “*acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática*”.

<sup>387</sup> Cfr.: Art. L2242-17, comma 1, n. 7, del Code du travail.

<sup>388</sup> Si veda: E. DAGNINO, *The Right to Disconnect in the Prism of Work-life Balance. The Role of Collective Bargaining: A Comparison between Italy and France*, in G. CASALE, T. TREU (a cura di), *Transformations of work: challenges for the national systems of labour law and social security*, Torino, 2018, 437.

<sup>389</sup> U. HUWS, *Un'analisi sul futuro del lavoro: le borse del lavoro online o “crowdsourcing”*, implicazioni per la salute e la sicurezza sul lavoro, EU OSHA, novembre 2015.

e dalla pressione per i ritmi di lavoro sostenuti senza pause, talvolta anche durante i periodi di malattia, dal tendenziale isolamento, dalle forme di stress dovute alla costante valutazione e dalla costante concorrenza con altri lavoratori<sup>390</sup>.

A questi rischi se ne affiancano altri specifici<sup>391</sup>. In particolare, per i lavoratori che svolgono la propria prestazione in presenza, emergono problemi di formazione che risultano particolarmente rilevanti, ad esempio, per i settori dei trasporti e dell'edilizia, in cui sono spesso impegnati questi lavoratori chiamati a prestazioni amatoriali o semiprofessionali. Quanto ai lavori online, ai rischi tipici del lavoro da videoterminale, si aggiungono poi i rischi relativi all'ambiente di lavoro e quelli da tecno-stress, tecno-dipendenza e sovraccarico informativo<sup>392</sup>.

È, dunque, evidente come da tale disamina emerga con chiarezza che non si tratti di criticità completamente differenti a quelle presenti in altre tipologie di lavoro più tradizionali o quelle proprie del mondo del lavoro precario<sup>393</sup>.

La grossa differenza in tale caso è dettata dagli effetti indiretti dovuti al modello di business.

Innanzitutto, rileva l'inapplicabilità delle più premianti discipline giuslavoristiche di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e quelle in materia di assicurazione, da cui deriva che «*for many of the known risks inherent in the activities provided by workers through online platforms, the appropriate preventive measures do exist, but they do not apply/are not applied*»<sup>394</sup>.

Su tale tema la dottrina si è impegnata a valutare l'applicabilità delle discipline in essere sia per il tramite della riqualificazione del rapporto, sia attraverso interpretazioni estensive del dato normativo, posto che il lavoro su piattaforma presenta peculiari rischi per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, che derivano proprio da una comprovata correlazione tra precarietà lavorativa e salute dei lavoratori, oltre che da un'impossibilità di prevedere - e da una paura di non raggiungere - un sufficiente livello di guadagno dall'attività prestata sulla piattaforma, che rappresenta uno stress di particolare rilievo per i *workers*, che incide sulla propensione verso comportamenti di auto sfruttamento e sulla tendenza a non investire in strumentazioni necessarie per la tutela della propria salute<sup>395</sup>.

---

<sup>390</sup> A. DELOGU, *Salute, sicurezza e "nuovi" lavoro: le sfide prevenzionali nella Gig Economy e nell'Industria 4.0*, in *Dir. Sic. Lav.*, 2018, 2, 44.

<sup>391</sup> U. HUWS, *Un'analisi sul futuro del lavoro: le borse del lavoro online o "crowdsourcing", implicazioni per la salute e la sicurezza sul lavoro*, EU OSHA, novembre 2015.

<sup>392</sup> S. GARBEN, *Protecting Workers in the Online Platform Economy: An overview of regulatory and policy developments in the EU*, European Risk Observatory Discussion paper, EU OSHA, 2017, 24.

<sup>393</sup> A. PIOVESANA, *Lavoratori precari e sicurezza sul lavoro*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2019, 3, 532.

<sup>394</sup> S. GARBEN, *op. cit.*, 27.

<sup>395</sup> Nel panorama italiano si veda C. LAZZARI, *Gig Economy e tutela della salute e sicurezza sul lavoro. Prime considerazioni a partire dal caso Foodora*, in *Riv. Dir. Sic. Soc.*, 2018, 3, 455.

È evidente, dunque, che si tratti di un aspetto noto anche alle pubbliche istituzioni, tanto che in alcuni tentativi di intervento normativo relativi in particolare al mondo dei *riders* a livello regionale sono stati previsti alcuni correttivi rispetto alle tendenze in atto: il riferimento specifico è al tentativo condotto nel 2019 dalla Regione Lazio che con Legge Regionale n. 4 del 2019 aveva posto accanto alle coperture previdenziali assicurative, nonché agli oneri informativi e formativi in capo alle piattaforme, il dovere per le stesse di fornire i dispositivi di protezione richiesti dalla prestazione e il divieto di retribuzione a cottimo<sup>396</sup>.

### 3 – IL NUOVO DIRITTO DEL LAVORO 4.0

Ferme tutte le premesse opportunamente rese, al fine di dare una completa panoramica della tematica in esame, sia consentito adesso approfondire più dettagliatamente il tema del lavoro 4.0.

Nel dettaglio, chi scrive intende interrogarsi, alla luce delle innovazioni sopra descritte, sul ruolo che può giocare il diritto del lavoro nei processi di trasformazione dell'industria e dell'economia<sup>397</sup>.

Come noto, infatti, fisiologicamente la regolamentazione è sempre un fenomeno che si verifica dopo un periodo di metabolizzazione, quindi, dopo che si è avuto modo di studiare i fenomeni in atto; in tal caso, le regole fungono infatti - laddove è necessario, naturalmente - da rettificatore in corsa dei processi reali<sup>398</sup>.

Di converso, le regole possono altresì intralciare quei processi: resta inteso che la valutazione circa il ruolo della stessa avrà carattere estremamente soggettivo, alla luce della concezione che ciascun individuo ha del ruolo e dell'efficacia delle regole<sup>399</sup>.

---

<sup>396</sup> Si vedano gli artt. 3, comma 6, e 5, comma 3, della Legge Regionale del Lazio, Legge n. 4/2019, che rappresenta la prima disciplina italiana che regola il lavoro su piattaforma.

<sup>397</sup> Sul tema si approfondisce, in chiave parentetica, che la Quarta Rivoluzione Industriale non si esaurirà di certo nella sola digitalizzazione della fabbrica industriale, ma riguarderà altresì l'utilizzo delle conoscenze in tutti i settori, dalla logistica alla progettazione. Per un approfondimento su tale corrente di pensiero, si veda: E. RULLANI, *Lavoro in transizione: prove di Quarta Rivoluzione Industriale in Italia* in (a cura di) A. CIPRIANI, A. GRAMOLATI, G. MARI, *Il lavoro 4.0. La Quarta Rivoluzione Industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze, 2018.

<sup>398</sup> Per un approfondimento sul tema, si veda: R. DEL PUNTA, *Un diritto per il lavoro 4.0*, in (a cura di) A. CIPRIANI, A. GRAMOLATI, G. MARI, *Il lavoro 4.0. La Quarta Rivoluzione Industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze, 2018.

<sup>399</sup> Per una prima ricognizione, si veda P. TULLINI, (a cura di) *Web e lavoro. Profili evolutivi di tutela*, Torino, 2018.

A metà tra le due visioni contrapposte di cui si è finora dato conto, si dà atto della sussistenza di una “terza via”, nella quale le regole vengono, invece, semplicemente bypassate dalla realtà che cambia, dal momento che quest’ultima non riesce a tenerne il passo.

Fatta questa premessa di carattere generale, contestualizzando il discorso astratto nel contesto generale del diritto del lavoro che qui interessa, si deve dar conto del fatto che le regole del lavoro che al momento abbiamo non sembrano adeguate allo scopo<sup>400</sup> poiché, essendo queste, secondo quanto sostenuto da autorevole dottrina - Gino Giugni – derivanti da stratificazioni alluvionali, i cui strati più recenti non hanno cancellato totalmente quelli più antichi, non sono riconducibili ad un paradigma coerente, ormai da tempo<sup>401</sup>.

Invero, le norme oggi vigenti sono in larga parte ispirate alla narrativa del rapporto di lavoro subordinato, che rappresenta il campo in cui l’ordinamento è chiamato ad intervenire in modo netto, al fine di riequilibrare la disparità esistente tra le parti del contratto che ha dato vita a quel rapporto; nel tempo tali norme, investite dall’istanza economica della flessibilità indotta dall’avanzata della globalizzazione, hanno subito delle importanti modifiche, specie per effetto di tre diverse ondate di riforme<sup>402</sup>.

Come noto, tali riforme sono state attuate in nel nostro Paese, per effetto delle indicazioni dell’Europa circa il raggiungimento della c.d. flexsecurity, cui si è ispirata dapprima la Riforma Fornero e poi il Jobs Act, fermo restando che finora in Italia si è vista maggiormente la flexibility rispetto alla security (intesa come regime onnicomprensivo di protezione nel mercato del lavoro e in particolare nella transizione da un lavoro a un altro della persona in cerca di occupazione), anche perché se per realizzare la prima è necessario servirsi della penna del legislatore, per la seconda è richiesta una capillare organizzazione di mezzi<sup>403</sup>.

Ad ogni modo, in tale momento storico anche le relazioni sindacali sono rimaste sospese tra vecchie consuetudini fordiste e i tentativi di tracciare nuove prospettive di collaborazione strategica, oltre che fortemente esposte a fenomeni di destrutturazione<sup>404</sup>.

---

<sup>400</sup> In tale mutato scenario, il meccanismo della inderogabilità in pejus è stato messo in discussione nella misura in cui la contrattazione collettiva ha ricevuto la facoltà di derogare in senso peggiorativo anche alla legge. sul tema si veda: R. DEL PUNTA, *Verso l’individualizzazione dei rapporti di lavoro?*, in (a cura di) L. CORAZZA, R. ROMEI, *Diritto del lavoro in trasformazione*, Bologna, 2014, 15.

<sup>401</sup> Per una rassegna critica di alcune tendenze in corso si veda L. CORAZZA, R. ROMEI, *Diritto del lavoro in trasformazione*, Bologna, 2014, 15.

<sup>402</sup> Si pensi alla introduzione della Naspi, come nuovo trattamento di disoccupazione.

<sup>403</sup> La Flexicurity è d’altronde in intrinseca evoluzione, così come dimostra una ricerca recente di Eurofund - *The second phase of flexicurity: an analysis of practices and policies in the Member State* - in cui si formula la proposta di passare ad una “seconda fase” del programma, incentrata maggiormente sulla flessibilità interna all’impresa.

<sup>404</sup> Tra cui deve annoverarsi il rinnovo unitario del CCNL Metalmeccanici del 26 novembre 2016, in cui sono stati proposti temi innovativi, specificatamente protesi verso l’Industria 4.0, tra cui rileva il riconoscimento del diritto soggettivo alla formazione continua per tutti i lavoratori in forza a tempo indeterminato.

In ogni caso, il sistema sia legale che quello sindacale sembrano essere in cerca di un paradigma positivo, in grado di tenere insieme le istanze della crescita economica e della valorizzazione del lavoro, concepite non come contrapposte ma come complementari; ed è proprio in tale ragionamento che viene a innestarsi il discorso circa la “Rivoluzione Digitale” in corso.

In via di primo ordine, ciò che si apprende è il - per certi versi - drammatico salto di qualità che l'intelligenza artificiale e i processi di automazione hanno compiuto e che di certo investiranno le attività lavorative di ognuno. Come ben spiegato da autorevole dottrina<sup>405</sup> “*non si tratta più di automatizzare tasche esecutivi, faticosi, pericolosi, tradizionalmente trasferiti a macchine specificamente programmate*”, giacché siamo in presenza, per contro, “*di dispositivi ed agenti artificiali in possesso di capacità conoscitive in progressivo accrescimento*”, e quindi sempre più in grado di svolgere, nei nuovi *cyber physical systems*, attività e funzioni proprie degli umani<sup>406</sup>.

Evidentemente, in tutti i settori la c.d. “Rivoluzione Digitale” è destinata a trasformare il nostro modo di produrre e di fare uso delle conoscenze, attivando dei driver di grande potenza<sup>407</sup>, che mettono fuori gioco le soluzioni concorrenti predigitali e i corrispondenti assetti competitivi.

Tale scenario palesa una “*interazione costante e circolare, grazie a sensori e piattaforme interconnesse sulla rete Internet, tra ricerca, progettazione, produzione, servizi e consumi, che incide sui fattori della produzione e sulle logiche della domanda in termini di condivisione reciprocità rispetto ai vecchi processi apro parentesi automatizzati o meno chiudo parentesi di produzione industriale e di utilizzo dei beni*”<sup>408</sup>.

Dunque, non vi è dubbio che seppure nella *New automation age* continuerà ad esservi bisogno del lavoro dell'uomo e più che altro dell'intelligenza umana<sup>409</sup>, tale lavoro ne uscirà profondamente trasformato, sia nelle sue caratteristiche tecnico professionali intrinseche, che

---

<sup>405</sup> M. LOMBARDI, M. MACCHI, *Il lavoro tra intelligenza umana e intelligenza artificiale*, in (a cura di) A. CIPRIANI, A. GRAMOLATI, G. MARI, *Il lavoro 4.0. La Quarta Rivoluzione Industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze, 2018.

<sup>406</sup> R. DEL PUNTA, *Un diritto per il lavoro 4.0*, in (a cura di) A. CIPRIANI, A. GRAMOLATI, G. MARI, *Il lavoro 4.0. La Quarta Rivoluzione Industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze, 2018.

<sup>407</sup> Sul punto si veda: E. RULLANI, *Lavoro in transizione: prove di Quarta Rivoluzione Industriale in Italia* in (a cura di) A. CIPRIANI, A. GRAMOLATI, G. MARI, *Il lavoro 4.0. La Quarta Rivoluzione Industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze, 2018, per cui rientrano in tale novero tanto lo sviluppo di sistemi autogovernati che mettono in rete robot, sensori delle reti Internet of Things, che la nuova creatività della conoscenza generativa.

<sup>408</sup> M. TIRABOSCHI, F. SEGHEZZI, *Il Piano Nazionale Industria 4.0: una lettura lavoristica*, in *Lab. Law Iss.*, 2016, II, I, 16; ma anche E. RULLANI, *Lavoro in transizione: prove di Quarta Rivoluzione Industriale in Italia* in (a cura di) A. CIPRIANI, A. GRAMOLATI, G. MARI, *Il lavoro 4.0. La Quarta Rivoluzione Industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze, 2018.

<sup>409</sup> Tanto al di là del dibattito tra tecno-pessimisti e tecno-ottimisti di cui si dirà *infra*.

nel suo innestarsi nei modelli organizzativi dell'impresa funzionali alle nuove modalità di produzione e ai nuovi standard di competizione concorrenziale.

Tanto, non significa – però - necessariamente ipotizzare che le modifiche della cornice normativa segneranno una recisione col passato. Invero sul tema autorevole dottrina sostiene che non ci sia bisogno di pensare che ciò che non è mai accaduto nella storia del diritto del lavoro italiano possa accadere invece adesso, seppur l'intensità dei cambiamenti attuali sia di certo maggiore rispetto a quella verificatasi in passato<sup>410</sup>.

Resta, infatti, più probabile la tesi di un'evoluzione progressiva, alla luce della quale i nuovi elementi si innestano sul quadro già esistente, sviluppando possibilità già in essi insite, come conseguenza di precedenti ed incompleti interventi di riforma.

Pertanto, ciò che a mezzo del presente lavoro si intende fare è di congetturare - a partire dai temi e delle criticità del diritto del lavoro odierno - quali potrebbero essere le principali connotazioni di un diritto adeguato al lavoro 4.0, il cui ambito potrebbe divenire più ampio di quello del diritto del lavoro classico, tra l'altro per effetto di contaminazioni e sistemiche con altri settori disciplinari<sup>411</sup>.

In tale ottica, il lavoro 4.0 potrebbe fungere da traino per l'intera materia, ciò pur senza dimenticare che nel settore dell'industria, tanto quanto dei servizi e dell'agricoltura, dove ci sono significativi segnali di penetrazione del mondo 4.0, continuerà a sussistere anche tanto lavoro “non 4.0”, di modo che tra i problemi che la regolazione dovrà gestire, ci sarà anche quello che potrà derivare da una accresciuta polarizzazione del mondo del lavoro e dalla conseguente difficoltà di configurare un diritto che vada bene tanto per il lavoro più evoluto quanto per quello più tradizionale<sup>412</sup>.

### **3.1 – L'IMPATTO DELLA GIG ECONOMY SULLA DISCIPLINA DELLA SUBORDINAZIONE**

Nell'approfondire il dibattito circa il mutamento che il diritto del lavoro, *ex se* inteso, ha vissuto e sta vivendo, la trattazione non può non soffermarsi sul macrosistema del lavoro

---

<sup>410</sup> Per un approfondimento sul tema, si veda: R. DEL PUNTA, *Un diritto per il lavoro 4.0*, in (a cura di) A. CIPRIANI, A. GRAMOLATI, G. MARI, *Il lavoro 4.0. La Quarta Rivoluzione Industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze, 2018.

<sup>411</sup> Ove le connessioni più urgenti da stabilire paiono essere quelle col sistema educativo superiore e con quello della formazione professionale.

<sup>412</sup> Per un approfondimento sul tema, si veda: R. DEL PUNTA, *Un diritto per il lavoro 4.0*, in (a cura di) A. CIPRIANI, A. GRAMOLATI, G. MARI, *Il lavoro 4.0. La Quarta Rivoluzione Industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze, 2018.

subordinato, che rappresenta il cuore della disciplina, non solo europea ma anche internazionale, la cui definizione viene data pressappoco in tutti gli ordinamenti, più o meno in termini simili.

La subordinazione, come noto, trae origine dall'era fordista, all'interno della quale era previsto un rapporto organico tra il lavoratore e l'organizzazione dell'impresa, connotato dall'eterodirezione, intesa come la messa a disposizione delle energie da parte del prestatore di lavoro all'interno di un'organizzazione tradizionalmente gerarchica, in cui il potere direttivo dell'imprenditore non necessitava di essere esercitato in ciascuna unità di tempo. Col passaggio all'impresa post-fordista, l'eterodirezione ha cominciato ad essere sempre meno riconoscibile in differenti situazioni, per effetto dello sviluppo di un coinvolgimento maggiore e di una autonomia più ampia da parte del lavoratore, specie a decorrere dall'affermarsi del "toyotismo"<sup>413</sup>.

Diversamente da quanto parte della dottrina aveva ipotizzato, però, tale mutamento non ha impattato (o almeno non nettamente) sulla qualificazione giuridica dei lavoratori delle "fabbriche intelligenti", i quali hanno assistito – personalmente e costantemente – al cambiamento che ha affetto il proprio lavoro, che è divenuto di fatto "meno subordinato" e maggiormente orientato agli obiettivi, senza che ciò abbia intaccato in alcun modo la formale classificazione dei suddetti prestatori come "lavoratori subordinati"<sup>414</sup>.

La normalizzazione di tale fenomeno, invero, si è avuta anche in ragione del recente e repentino sviluppo di nuove figure professionali, erogatrici di servizi più o meno qualificati (tra cui rilevano quelli legati al mondo della consulenza), legate alle imprese committenti da rapporti più lenti sotto il profilo organizzativo, ma non meno importanti in termini di impegno e di dipendenza economica<sup>415</sup>.

Tale sviluppo ha comportato, di conseguenza, l'implicita necessità che la giurisprudenza, specie quella di legittimità vagliasse tali "nuove" ipotesi di "incerta eterodirezione"<sup>416</sup>, in

---

<sup>413</sup> R. DEL PUNTA, *Un diritto per il lavoro 4.0*, in (a cura di) A. CIPRIANI, A. GRAMOLATI, G. MARI, *Il lavoro 4.0. La Quarta Rivoluzione Industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze, 2018.

<sup>414</sup> Sul tema, in chiave parentetica e per via di mero approfondimento, si rappresenta che negli ordinamenti di common law si fa ricorso al c.d. control test, meccanismo non troppo difforme dagli indici sintomatici della subordinazione che la giurisprudenza italiana utilizza per riconoscere e dichiarare la sussistenza della subordinazione.

<sup>415</sup> R. DEL PUNTA, *Un diritto per il lavoro 4.0*, in (a cura di) A. CIPRIANI, A. GRAMOLATI, G. MARI, *Il lavoro 4.0. La Quarta Rivoluzione Industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze, 2018.

<sup>416</sup> Tra le tante si veda: Cassazione civile, sez. lav., n. 7024 dell'8 aprile 2015. Ma anche Cassazione civile, sez. lav., n. 3303 del 19 febbraio 2016 che ha espresso il principio di diritto per cui: "Posto che l'indice principale di subordinazione ai sensi dell'art. 2094 c.c. è costituito dall'assoggettamento del lavoratore al potere organizzativo e direttivo del datore di lavoro, va qualificato come subordinato il rapporto caratterizzato dalla presenza giornaliera e continua del prestatore, con sottoposizione della sua attività al puntuale controllo datoriale, senza che rilevi in senso contrario il difforme nomen iuris utilizzato dalle parti".

ragione dell'affievolimento dell'inserimento organizzativo del lavoratore 4.0 in azienda, tenuto conto del valore che tale fattore ha sempre avuto ai fini della qualificazione di un dato rapporto come subordinato<sup>417</sup>.

Come noto, in prospettiva storica, il fattore dell'inserimento organizzativo è stato più volte ripreso dal legislatore, sia con riferimento alla disciplina delle collaborazioni coordinate e continuative, autonome o a partita iva, che con riferimento a quelle etero-organizzate, maggiormente affini al nucleo della subordinazione<sup>418</sup>.

In via parentetica, si rappresenta che con l'introduzione della norma relativa alle collaborazioni etero organizzate, il legislatore italiano ha almeno per un periodo di tempo piuttosto ampio, sedato l'annosa ricerca di quel *tertium genus*<sup>419</sup> tra autonomia e subordinazione che le collaborazioni coordinate e continuative non sono mai riuscite ad incarnare<sup>420</sup>.

Nel delineato contesto, l'avvento del lavoro 4.0 ha permesso una trasfigurazione ulteriore dei vincoli dell'eterodirezione classica, che si è caratterizzata per lo sviluppo di un lavoro sempre meno esecutivo e più auto organizzato, focalizzato sugli obiettivi e, prevalentemente, caratterizzato dalla modalità di lavoro in squadra; connotati, questi, riassunti da autorevole dottrina, Giovanni Mari, nella formula del lavoro 4.0 come "atto linguistico performativo"<sup>421</sup>.

Invero, con il consolidamento di tali tendenze, l'eterodirezione (che da sempre ha rappresentato la vera essenza del lavoro subordinato) sta subendo una contrazione della propria capacità qualificatoria, in quanto il vincolo di soggezione del prestatore di lavoro al potere direttivo del datore di lavoro si riduce drasticamente, specie nelle risorse dotate di maggiore professionalità<sup>422</sup>.

Tale fenomeno si sta acuendo sempre maggiormente per effetto della diffusione sempre maggiore, nell'ambito del lavoro 4.0<sup>423</sup>, dei lavoratori della Gig Economy che in collegamento con le piattaforme digitali si connettono con i clienti offrendo loro i servizi richiesti, in relazione

---

<sup>417</sup> G. BERTA, *Produzione intelligente. Un viaggio nelle nuove fabbriche*, Torino, 2014.

<sup>418</sup> M. LOMBARDI, M. MACCHI, *Il lavoro tra intelligenza umana e intelligenza artificiale*, in (a cura di) A. CIPRIANI, A. GRAMOLATI, G. MARI, *Il lavoro 4.0. La Quarta Rivoluzione Industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze, 2018.

<sup>419</sup> Sul punto si veda: A. PERULLI, *Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni organizzate dal committente*, in *Working Papers CSDLE "Massimo D'Antona"*, 2015.

<sup>420</sup> E. RULLANI, *Lavoro in transizione: prove di Quarta Rivoluzione Industriale in Italia* in (a cura di) A. CIPRIANI, A. GRAMOLATI, G. MARI, *Il lavoro 4.0. La Quarta Rivoluzione Industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze, 2018.

<sup>421</sup> G. MARI, *Il lavoro 4.0. La Quarta Rivoluzione Industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze, 2018.

<sup>422</sup> Sul punto si veda: G. DELLA ROCCA, *Il lavoro in digitale, il tempo e gli orari: la crisi del sistema degli standard*, in (a cura di) A. CIPRIANI, A. GRAMOLATI, G. MARI, *Il lavoro 4.0. La Quarta Rivoluzione Industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze, 2018.

<sup>423</sup> A. BENNARDO, *Il ruolo dei team nell'Industria 4.0*, in (a cura di) A. CIPRIANI, A. GRAMOLATI, G. MARI, *Il lavoro 4.0. La Quarta Rivoluzione Industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze, 2018.

ai quali la vicenda qualificatoria non ha avuto una serena evoluzione non solo in Italia ma anche nel panorama europeo ed internazionale<sup>424425</sup>.

Al riguardo, deve dirsi che, come noto, il tema della qualificazione dei lavoratori delle piattaforme digitali era stato già affrontato nel Nostro Paese negli anni '90 del secolo scorso, allorquando la giurisprudenza, sia di merito che di legittimità aveva dovuto affrontare appunto il tema della qualificazione giuridica dei - meno tecnologici - Pony Express, giungendo a qualificarli come autonomi, soprattutto in considerazione della facoltà degli stessi di rifiutare la chiamata del committente, facoltà in fin dei conti ad appannaggio altresì dei lavoratori della Gig Economy, salvo che esercitarla comporti il rischio di non essere più chiamati in occasioni successive<sup>426</sup>.

Ciò posto al di là delle conclusioni circa l'inquadramento giuridico di tali forme di lavoro alla luce dei criteri adoperati nei vari ordinamenti, rimane l'impressione che quella autonoma sia una qualificazione poco consona, rispetto a forme di lavoro in cui l'estrema volatilità può combinarsi con modalità di controllo quasi proto-tayloristica, confermando la labilità del confine tra la tecnologia come emancipazione e come soggezione<sup>427</sup>.

In buona sostanza, è possibile quindi che ciclicamente nella storia si torni sull'interrogativo relativo a cosa rende il lavoratore meritevole di tutela da parte della legge, se l'eterodirezione, l'etero-organizzazione, la dipendenza economica o qualsiasi altro fattore<sup>428</sup>.

### **3.2 – LO SVILUPPO DEL LAVORO C.D. “AGILE”**

All'interno del quadro finora delineato rientra pienamente anche lo smart working, che, come noto, è un lavoro completamente “delocalizzato”, in quanto praticabile da casa o da qualunque luogo, nonché svincolato dal concetto di orario di lavoro tradizionale, sottoposto ai soli limiti dell'orario massimo settimanale e giornaliero.

Invero, come noto, già decorrere dall'emanazione della Legge n. 81/2017, il legislatore aveva dato una cornice giuridica a questa peculiare modalità di lavoro, che invero era stata già adottata

---

<sup>424</sup> Per il panorama internazionale, si veda: United States District Court, Northern District for California, Patrick Cotter *et al.* V. Lyft., Inc., March, 11, 2015.

<sup>425</sup> Il riferimento è ad esempio agli Stati Uniti, in cui questi lavoratori vengono risolti inquadriati come autonomi - c.d. independent contractor - e non come subordinati - c.d. employee - e nessun tentativo di conquistare la qualificazione di employee per via giudiziaria ha avuto successo.

<sup>426</sup> Il riferimento qui è a Cassazione civile, sez. lav., n. 1238 del 20 gennaio 2011.

<sup>427</sup> P. TULLINI, *Digitalizzazione dell'economia e frammentazione dell'occupazione. Il lavoro instabile, discontinuo, informale: tendenze in atto e proposte di intervento*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2016, I, 748.

<sup>428</sup> Sul tema si veda: R. REICH, *The Upsure in Uncertain work*, in *Social Europe*, 08/2015.

(seppur sporadicamente), in via sperimentale, in alcune realtà aziendali particolarmente avanzate.

Qualificando l'istituto in termini generali, deve dirsi che innanzitutto lo smart working è una modalità di svolgimento della prestazione che afferisce al solo lavoro subordinato e che l'attributo “agile” rappresenta una mera modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, scaturente da un accordo tra le parti, che è sempre revocabile su iniziativa di una sola delle stesse<sup>429</sup>.

Ciò posto, al di là di alcune problematiche di carattere pratico applicativo<sup>430</sup>, tale forma di lavoro, così destrutturato potrebbe secondo autorevole dottrina rappresentare “*l'epitome del lavoro liberato*”<sup>431</sup>, che mal si sussumerebbe nell'alveo della subordinazione standard.

Al di là del problema qualificatorio, però, indubbiamente l'avvento del lavoro 4.0 consolida la tendenza alla “flessibilizzazione temporale” del lavoro, di cui lo smart working era precursore, al punto tale da far prefigurare il superamento del concetto di orario di lavoro standard<sup>432</sup>.

Al riguardo, vi è chi ha ipotizzato che sarebbe opportuno che questa flessibilità avesse portata bilaterale, ossia anche come apertura nei confronti delle istanze personali dei lavoratori.

Indubbiamente, tale riflessione evoca il tema della conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, come noto molto discussa nel corso degli ultimi anni<sup>433</sup>.

Sul tema si segnalano però le posizioni di quella parte della dottrina che ha ritenuto “superata” l'idea del *worklife-balance*, a seguito della diffusione del fenomeno Industria 4.0, in ragione del fatto che la possibilità di lavorare da remoto causerebbe una forte contaminazione tra i due principali tempi della giornata delle persone (ovvero, tempo di vita e tempo di lavoro)<sup>434</sup>.

Tale visione è – a parere di chi scrive – pienamente condivisibile, dal momento che, non paiono sussistere molti dubbi circa il fatto che tale commistione potrebbe verificarsi, anche in maniera piuttosto “aggravata”, posto che, in tale innovativa modalità di svolgimento della

---

<sup>429</sup> R. DEL PUNTA, *Un diritto per il lavoro 4.0*, in (a cura di) A. CIPRIANI, A. GRAMOLATI, G. MARI, *Il lavoro 4.0. La Quarta Rivoluzione Industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze, 2018.

<sup>430</sup> A. DONINI, *Nuova flessibilità spazio-temporale e tecnologie: l'idea del lavoro agile*, in (a cura di) P. TULLINI, *Web e lavoro. Profili evolutivi di tutela*, Torino, 2017.

<sup>431</sup> R. DEL PUNTA, *Un diritto per il lavoro 4.0*, in (a cura di) A. CIPRIANI, A. GRAMOLATI, G. MARI, *Il lavoro 4.0. La Quarta Rivoluzione Industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze, 2018.

<sup>432</sup> G. DELLA ROCCA, *Il lavoro in digitale, il tempo e gli orari: la crisi del sistema degli standard*, in (a cura di) A. CIPRIANI, A. GRAMOLATI, G. MARI, *Il lavoro 4.0. La Quarta Rivoluzione Industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze, 2018.

<sup>433</sup> F. SEGHEZZI, *Come cambia il lavoro nell'Industry 4.0?*, in *Working Paper ADAPT*, 2015, 172, 11.

<sup>434</sup> R. DEL PUNTA, *Un diritto per il lavoro 4.0*, in (a cura di) A. CIPRIANI, A. GRAMOLATI, G. MARI, *Il lavoro 4.0. La Quarta Rivoluzione Industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze, 2018.

prestazione, la vita privata rischierebbe di restare permanentemente esposta all'invasione della vita lavorativa ed alle pressioni che questa comporta<sup>435</sup>.

### 3.3 – LA DISCIPLINA DELLE MANSIONI NEL LAVORO 4.0

I processi di trasformazione in atto rendono necessaria una completa rivisitazione dell'intera disciplina delle mansioni.

Invero, come noto, la Rivoluzione 4.0 ha impattato fortemente sui profili professionali, creandone dei nuovi ed alterando quelli preesistenti, con la conseguenza di rendere “inadeguati” i tradizionali meccanismi di classificazione del personale, stante la non aderenza degli stessi alla nuova realtà del lavoro 4.0 e alle nuove figure professionali.

Al riguardo, sebbene sia pacifico che la contrattazione collettiva consacrò in sé la possibilità di aggiornare tutti quei “meccanismi definitivi” che divengono obsoleti, non può non tenersi conto del fatto che, nella realtà pratica, questo avvenga di rado, considerato che i tradizionali meccanismi di inquadramento sono rimasti invariati più o meno per decenni a decorrere dagli anni '70 del secolo scorso.

Tale dato oggi rileva particolarmente, posto che i meccanismi classificatori in vigore non sembrano in grado di rispecchiare una realtà in continuo mutamento come quella propria del mondo del lavoro 4.0.

Sul tema si conviene però con quella parte della dottrina che ha evidenziato come ad oggi, più che delle mansioni propriamente intese, per qualificare i lavoratori si dovrebbe tener conto delle competenze dagli stessi effettivamente possedute<sup>436</sup>.

Tuttavia, nonostante l'impegno della dottrina circa l'evidenziazione della fondamentale rilevanza delle competenze, il passaggio dalla “oggettività delle mansioni” alla “soggettività delle competenze” pare ad oggi ancora impossibile da realizzare, tanto anche a causa delle difficoltà di implementazione del sistema nazionale di certificazione delle competenze, ideato dalla Legge Fornero ed istituito con il d.lgs. n. 13/2013.

In tale ottica, maggior successo ha riscosso l'obiettivo intermedio di realizzare una migliore integrazione delle competenze nei dispositivi di classificazione tradizionali, così come

---

<sup>435</sup> Invero, si pensi che proprio al fine di evitare tale conseguenza, la Legge n. 81/2017 disponeva all'articolo 19, comma 1, che l'accordo tra le parti istitutivo del lavoro agile dovesse individuare, tra l'altro, “*le misure tecniche organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche del lavoro*”.

<sup>436</sup> R. DEL PUNTA, *Un diritto per il lavoro 4.0*, in (a cura di) A. CIPRIANI, A. GRAMOLATI, G. MARI, *Il lavoro 4.0. La Quarta Rivoluzione Industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze, 2018.

verificatosi col CCNL metalmeccanici del 2016, nel quale le parti sociali hanno avviato un ricco lavoro di revisione delle vecchie declaratorie ormai obsolete<sup>437</sup>.

Ciò posto, ferma restando l'inadeguatezza delle declaratorie a rappresentare una realtà lavorativa in costante movimento, permane però il problema della capacità di classificare le mutate ed innovative mansioni proprie dei lavoratori oggi, stante la necessità di concepirle in senso dinamico e slegato da quella “fissità di compiti assegnati ed assegnabili” propria del meccanismo qualificatorio standard, ad oggi poco attuale.

Come noto, un primo approccio di riforma è stato quello seguito dal legislatore del 2015 che col d.lgs. n. 81 dello stesso anno ha operato una riformulazione dell'art. 2103 c.c., operando una triplice correzione di rotta<sup>438</sup>. Invero, per effetto della stessa, la “nuova” norma ha:

- superato il concetto di equivalenza delle mansioni come limite allo *ius variandi* orizzontale del datore di lavoro, sostituendolo con un rinvio alle norme collettive;
- facilitato la possibilità di operare un demansionamento, in ragione del verificarsi di modifiche organizzative incidenti sulla posizione del lavoratore, ferma restando la categoria ed il trattamento economico<sup>439</sup>;
- consacrato la validità di accordi individuali comportanti una riduzione del grado di professionalità delle mansioni svolte e del trattamento economico da corrispondere alla condizione che questi vengano stipulati in sede protetta.

In buona sostanza, è evidente come si tratti nel complesso di un regime equilibrato che, di certo, non ha leso la professionalità dei lavoratori o la loro retribuzione.

Inoltre, il novellato articolo 2103 c.c. ha introdotto un'ulteriore importante novità, riconoscendo, in caso di mutamento delle mansioni *in peius*, l'esistenza di un diritto alla formazione e dunque alla riqualificazione professionale del lavoratore: trattasi evidentemente di uno spiraglio aperto su una posizione soggettiva che rappresenta l'emblema dei diritti di nuova generazione, dal momento che mira a coinvolgere attivamente le imprese a prendersi cura del destino professionale dei lavoratori della stessa dipendenti<sup>440</sup>.

---

<sup>437</sup> R. DEL PUNTA, *Un diritto per il lavoro 4.0*, in (a cura di) A. CIPRIANI, A. GRAMOLATI, G. MARI, *Il lavoro 4.0. La Quarta Rivoluzione Industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze, 2018.

<sup>438</sup> CARUSO B., *Strategie di flessibilità funzionale e di tutela dopo il Jobs Act: fordismo, post-fordismo e industria 4.0*, in *Giorn. Dir. Rel. Ind.*, 2018, 81.

<sup>439</sup> Con una rivalutazione della categoria, alla luce della “intellettualizzazione del lavoro”, anche non 4.0.

<sup>440</sup> AVONDOLA A., *La riforma dell'art. 2103 c.c. dopo il Jobs Act*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2016, I, 345.

### 3.4 – LA RETRIBUZIONE NEL LAVORO 4.0

Tra i temi prescelti come approfondimento nella presente trattazione, non può non annoverarsi quello della retribuzione, in relazione ai mutamenti che anche questa ha vissuto e sta vivendo per effetto del fenomeno Industria 4.0.

Come noto, la retribuzione è sempre stata l'emblema del lavoro subordinato, in quanto lavoro prestato alle dipendenze di altri e, dunque, caratterizzato dalla traslazione del rischio d'impresa in capo al titolare dei mezzi di produzione.

In altri termini, la retribuzione a tempo è sempre stata un “significante complesso”, in cui scorgere l'essenza del lavoro subordinato, nella dinamica per cui il datore procaccia le energie del lavoratore, garantendosi la sua disponibilità per un certo tempo di lavoro - che costituisce poi il normale orario di lavoro – e, in cambio, offre al prestatore una retribuzione di importo fisso, parametrata al tempo di lavoro prestato, che assolve altresì alla funzione di tenere il dipendente al riparo dai risultati dell'attività d'impresa<sup>441</sup>.

In tale contesto, la retribuzione variabile, o meglio le forme variabili di retribuzione costituivano un'eccezione, nonostante il legislatore le regolamentasse espressamente all'articolo 2099 del Codice Civile, ed una di esse, quella a cottimo, fosse stata particolarmente utilizzata nel tempo<sup>442</sup>.

Come noto, però, tali forme di retribuzione non hanno avuto grande diffusione in virtù dell'esigenza che la retribuzione restasse il corrispettivo del lavoro, contaminandosi quanto meno possibile con i destini dell'impresa<sup>443</sup>.

Invero già col Protocollo Ciampi del 1993, l'ordinamento giuridico aveva cercato di promuovere le innovative forme di retribuzione variabile, collegandole alle performance individuali o ad altri parametri quali, la produttività e la redditività dell'impresa<sup>444</sup>.

Tale evoluzione è stata incoraggiata altresì dalla previsione di incentivi contributivi e fiscali, condizionati alla corresponsione di premi di risultato disposti dalla contrattazione collettiva aziendale, in un'ottica *win-win*, in cui l'impresa avrebbe ottenuto maggiore guadagno e il lavoratore più adeguati benefici economici<sup>445</sup>.

---

<sup>441</sup> R. DEL PUNTA, *Un diritto per il lavoro 4.0*, in (a cura di) A. CIPRIANI, A. GRAMOLATI, G. MARI, *Il lavoro 4.0. La Quarta Rivoluzione Industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze, 2018.

<sup>442</sup> F. SEGHEZZI, *Come cambia il lavoro nell'Industry 4.0?*, in *Working Paper ADAPT*, 2015, 172, 11.

<sup>443</sup> Una funzione differente è di solito riferita a quella componente della retribuzione che serve a sostenere il lavoratore nei periodi di assenza qualificata dal lavoro, come quelli di malattia.

<sup>444</sup> Emblema di queste diffidenze è la resistenza spesso frapposta da alcune organizzazioni sindacali – come la CGIL – nei confronti di programmi limitati di partecipazione azionaria dei lavoratori.

<sup>445</sup> Nella stessa ottica sono state adottate delle norme di incentivazione fiscale, collegate al regime dei premi di risultato.

Ciò posto, in tale momento storico vi è anche chi propone di andare oltre la logica degli incentivi e di aumentare le dosi di variabilità retributiva tollerabili dal nostro ordinamento, sì da realizzare strategie per cui alla maggiore qualità delle prestazioni richieste e alla correlata partecipazione dei lavoratori nell'impresa, faccia riscontro una corrispondente partecipazione retributiva<sup>446</sup>.

Al riguardo, non vi è dubbio che il terreno preparato dalla “Rivoluzione 4.0” costituisca quello ideale per effettuare questo genere di sperimentazioni che potranno modificare i termini dello scambio tipico del rapporto di lavoro subordinato, ciò non implicando che la funzione degli standard retributivi nazionali verrà meno, essendo al massimo probabile che il rilievo percentuale degli stessi nella retribuzione andrà diminuendo.

### **3.5 – L’AZIONE COLLETTIVA: PROSPETTIVE 4.0**

Gli effetti del dilagare del fenomeno “Industria 4.0” si sono riverberati nel diritto del lavoro a tutto tondo, finendo per toccare anche quegli aspetti più propriamente concernenti il diritto sindacale.

Nel dettaglio, chi scrive ritiene che sia particolarmente interessante focalizzare l'attenzione sull'evoluzione che anche l'azione collettiva sta avendo - e dovrebbe continuare ad avere - per effetto dell'avvento della “Quarta Rivoluzione Industriale”.

Il tema di indagine è di assoluto rilievo alla luce del fatto che, come noto, la tradizione italiana è ricca di esperienza in materia di relazioni sindacali.

Come noto, infatti, il nostro è un Paese che gode di un sistema di contrattazione collettiva articolato e ramificato, sebbene in misura sproporzionata nelle varie aree.

Ciò dato, stante la ricchezza del sistema sindacale italiano, non mancano le criticità. È pacifico infatti che, oggi, la rete della contrattazione collettiva nazionale italiana si stia “dissolvendo”, in ragione del venir meno della rendita goduta in passato, a causa della tendenza diffusa alla fuga dall'associazionismo imprenditoriale e dalla contrattazione mainstream<sup>447</sup>.

Oltre a ciò, deve dirsi che nel sistema di contrattazione collettiva nazionale italiano si registra la ricerca di nuove affiliazioni e sistemazioni contrattuali con soggetti collettivi di dubbia rappresentatività, con conseguente proliferazione di molteplici contratti collettivi nazionali.

---

<sup>446</sup> E. MENEGATTI, *Il salario minimo legale. Aspettative e prospettive*, Torino, 2017.

<sup>447</sup> R. DEL PUNTA, *Un diritto per il lavoro 4.0*, in (a cura di) A. CIPRIANI, A. GRAMOLATI, G. MARI, *Il lavoro 4.0. La Quarta Rivoluzione Industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze, 2018.

Per effetto e conseguenza di ciò, viene posto a livello politico-sindacale, il tema della verifica e della misurazione della rappresentatività datoriale, peraltro di difficile soluzione tecnica, così come quello concernente l'efficacia soggettiva dei contratti ed il loro rapporto con le norme di legge, malgrado la recente emanazione del Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014<sup>448</sup>.

Ciò posto, alla luce delle nuove sfide che l'Industria 4.0 pone, sarebbe opportuno passare a uno stadio di maggiore istituzionalizzazione dei sindacati, che presuppone la disponibilità ad essere misurati nella propria capacità rappresentativa, stante la differente considerazione storico ideologica che ad oggi si ha degli stessi.

Invero, sarebbe opportuno un adeguamento del sistema di contrattazione collettiva in considerazione del fatto che la stessa resta una risorsa fondamentale in un'economia coordinata di mercato come quella italiana<sup>449</sup>.

Parallelamente, resta aperta la questione sulla natura e considerazione dell'azione collettiva, posto che è da tempo che molti in dottrina postulano che le relazioni sindacali debbano ispirarsi alla collaborazione strategica, mettendo in secondo piano il ricorso al conflitto. Ebbene chi scrive non può fare a meno di notare come questo in realtà accada già nella maggior parte delle volte persino con i sindacati più renitenti<sup>450</sup>.

Alla luce di ciò, la prospettiva dell'economia 4.0 rende ancora più urgente abbracciare questa prospettiva, come auspicato già da autorevole dottrina che sul tema aveva affermato che *“il punto essenziale è passare dalla tradizionale logica del conflitto distributivo ereditata dal fordismo ha una logica diversa, di collaborazione produttiva e distributiva insieme, perché oggi il valore, per essere distribuito tra le parti, va prima coprodotto. Senza rinunciare alle rispettive identità, il capitale e il lavoro, nell'impresa di oggi, devono pensare la loro relazione in termini di investimento sul futuro”*<sup>451</sup>.

Pertanto, chi scrive auspica la formazione di una nuova cultura sindacale che non tema di partecipare proattivamente al Governo delle aziende, non solo nella gestione delle crisi, ma

---

<sup>448</sup> L. VALENTE, *La riforma dei servizi per il mercato del lavoro*, Milano, 2016.

<sup>449</sup> V. PAPA, *L'attività sindacale delle organizzazioni datoriali. Rappresentanza, rappresentatività e contrattazione*, Torino, 2017.

<sup>450</sup> R. DEL PUNTA, *Un diritto per il lavoro 4.0*, in (a cura di) A. CIPRIANI, A. GRAMOLATI, G. MARI, *Il lavoro 4.0. La Quarta Rivoluzione Industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze, 2018.

<sup>451</sup> E. RULLANI, *Lavoro in transizione: prove di Quarta Rivoluzione Industriale in Italia* in (a cura di) A. CIPRIANI, A. GRAMOLATI, G. MARI, *Il lavoro 4.0. La Quarta Rivoluzione Industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze, 2018.

anche mediante un atteggiamento di resilienza adattiva<sup>452</sup>, nei processi di innovazione e di rilancio delle stesse nell'interesse comune di datori e lavoratori.

#### **4 – GLI EFFETTI DELLA IV RIVOLUZIONE INDUSTRIALE SUL MERCATO DEL LAVORO**

Tutti i mutamenti finora descritti hanno contribuito a delineare un nuovo panorama del diritto e del mercato del lavoro, che, come anzidetto, rappresenta l'oggetto principale del presente studio.

Al riguardo, deve dirsi che, come di certo ben noto, la nozione moderna di lavoro, oggi conosciuta, è scaturita dalle evoluzioni che la stessa ha subito a decorrere dall'affermazione del sistema economico capitalistico.

Andando indietro nel tempo, già la letteratura economica del XIX secolo si faceva promotrice di un'idea di lavoro inteso in senso di “attività produttiva”, assimilabile ad altri fattori produttivi, quali “terra” e “capitale”<sup>453</sup>.

Quella di “lavoro” declinato in termini produttivi, così come la conosciamo oggi, è dunque un'idea che ha avuto origine sul piano economico e poi giuslavoristico<sup>454</sup>.

Come noto, la teorizzazione più matura della nozione economicista del lavoro emerge dal pensiero di Karl Marx, che nelle prime pagine de “Il Capitale” qualifica il lavoro spogliandolo del suo significato sociale ed antropologico, identificandolo come un oggetto di scambio. Nell'ottica marxista, il lavoro doveva infatti essere trattato come un “*bene economico funzionale alla produzione di un valore di scambio*”<sup>455</sup>.

Sin dalla “Prima Rivoluzione Industriale”, nella nozione di lavoro sono rientrate solo quelle attività creatrici di valore in termini produttivi e dunque economicamente rilevanti.

Il lavoro produttivo ha avuto un forte sviluppo nel corso dei decenni grazie alla presenza del lavoro riproduttivo e di cura e, dunque, grazie a una divisione sociale del lavoro che ricalca ruoli di genere<sup>456</sup>.

---

<sup>452</sup> E. RULLANI, *Lavoro in transizione: prove di Quarta Rivoluzione Industriale in Italia* in (a cura di) A. CIPRIANI, A. GRAMOLATI, G. MARI, *Il lavoro 4.0. La Quarta Rivoluzione Industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze, 2018.

<sup>453</sup> K. MARX, *Il capitale*, Milano, 1974.

<sup>454</sup> K. MARX, *Manoscritti economico-filosofici del 1844*, Torino, 2004. Ma anche A. SMITH, *La ricchezza delle nazioni*, Milano, 1975 e D. RICARDO, *Principi di economia politica e dell'imposta*, Milano, 1947.

<sup>455</sup> K. MARX, *Il capitale*, Milano, 1974.

<sup>456</sup> M. TIRABOSCHI, *Persona e lavoro tra tutele e mercato. Per una nuova ontologia del lavoro nel discorso giuslavoristico*, Modena, 2019.

Sul punto, autorevole dottrina ha sottolineato che l'organizzazione del lavoro propria del periodo fordista riflette le ideologie della sociologia classica, che riconduce alla divisione del lavoro prospettata da Durkheim<sup>457</sup>, il quale assegna alle donne incarichi domestici e agli uomini la facoltà di inserirsi nel mercato del lavoro istituzionale<sup>458</sup>.

Lungo il solco della riflessione sottolineata da quest'ultimo si è collocata poi l'elaborazione di Parsons, sociologo statunitense esponente del pensiero struttural-funzionalista, specie per ciò che riguarda i ruoli sessuali giocati all'interno della famiglia e la relativa caduta in termini sociali. Parsons, al pari del primo, postulava la divisione sessuale del lavoro all'interno della famiglia e la funzionalità di tale ripartizione di ruoli<sup>459</sup>.

Egli, infatti, riconduceva i ruoli familiari “*ad una differenziazione lungo due assi, quello gerarchico e del potere è quello della funzione strumentale contrapposto la funzione espressiva*”<sup>460</sup>.

Sulla scorta di tale pensiero, l'ideologia fordista ha incorporato la nozione astratta di lavoro coniata da Karl Marx, giungendo così a riconoscere come “lavoro” solo quella attività dotata di valore di scambio. Se, dunque, il lavoro produttivo è valutabile in termini monetari, il lavoro estraneo alla dimensione mercantile viene declassato alla categoria di “non-lavoro”<sup>461</sup>.

Arrivando ai giorni nostri, l'eco della “Quarta Rivoluzione Industriale” - e la portata dirompente delle nuove tecnologie importate dalla stessa - ha messo in crisi il paradigma dell'Industria fordista, basato sulla divisione sessuale del lavoro e sulla dicotomia tra lavoro produttivo e lavoro improduttivo<sup>462</sup>.

Come sostenuto, infatti, da autorevole dottrina contemporanea, l'aumento dell'automazione dei processi produttivi comporterebbe una riduzione del numero complessivo degli occupati nel settore manifatturiero tradizionale. Al contempo, oggi, si evidenzia una forte spinta verso la sostituzione e la trasformazione nel mercato del lavoro<sup>463</sup>.

La “Quarta Rivoluzione Industriale” sembra dunque favorire il passaggio da una “*market oriented vision of the world to a new third sector perspective*”, alla definizione di una nuova

---

<sup>457</sup> E. DURKHEIM, *La divisione del lavoro sociale*, Roma-Ivrea, 1961.

<sup>458</sup> V. PULIGNANO, *Work in deregulated labour markets: a research agenda for precariousness*, Bruxelles, 2019.

<sup>459</sup> Per un approfondimento sul tema, si veda l'indagine condotta da: L. CASANO, F. SEGHEZZI, *Le trasformazioni del lavoro: un percorso di lettura*, Modena, 2021.

<sup>460</sup> T. PARSONS, R.F. BALES, *Famiglia e socializzazione*, Milano, 1974.

<sup>461</sup> Sul punto si veda: L. CASANO, F. SEGHEZZI, *Le trasformazioni del lavoro: un percorso di lettura*, Modena, 2021.

<sup>462</sup> M. TIRABOSCHI, *Persona e lavoro tra tutele e mercato. Per una nuova ontologia del lavoro nel discorso giuslavoristico*, Modena, 2019.

<sup>463</sup> F. SEGHEZZI, *La nuova grande trasformazione. Persona e lavoro nella Quarta Rivoluzione Industriale*, Modena, 2017.

organizzazione del lavoro che non sia più funzionale solo alle logiche produttive a questo sottostanti<sup>464</sup>.

L'emblema più evidente dell'abolizione della distinzione tra lavoro produttivo e lavoro riproduttivo è difatti, proprio, l'emersione del mercato del lavoro di cura, che era da sempre considerata come un'attività priva di valore economico e, dunque, svolta gratuitamente da ciascuna donna per il proprio nucleo familiare. Questo nuovo segmento di mercato pone inedite sfide anche in termini di salute e sicurezza sul lavoro che richiede un ripensamento della normativa protettiva finora modellata su contesti e attori propri del lavoro produttivo<sup>465</sup>.

Tra i vari fattori di cambiamento che contribuiscono a mutare il panorama economico sociale e culturale degli ultimi decenni, un ruolo centrale riveste l'impatto delle trasformazioni demografiche che hanno coinvolto la popolazione negli ultimi 5 anni. Fenomeni sociali come l'emancipazione femminile, i flussi migratori, la genitorialità tardiva, la cronicizzazione di malattie un tempo considerate acute, hanno accompagnato il sistema economico produttivo dei Paesi industrializzati oltre l'età fordista, sostenendo l'avvento della “Quarta Rivoluzione Industriale”<sup>466</sup>.

Tra i fenomeni maggiormente indagati dalla reportistica nazionale e internazionale spicca sicuramente quello dell'invecchiamento della popolazione, che è conseguenza di due principali fattori<sup>467</sup>.

Da un lato, l'aumento della speranza di vita che si prevede raggiungerà la soglia dei 77 anni nel 2050, dall'altro la parallela diminuzione del tasso di fertilità medio, che sta contribuendo in maniera determinante a modificare il volto della demografia mondiale<sup>468</sup>.

Queste due tendenze demografiche opposte sono già visibili in Europa, in cui l'età media sembra destinata ad aumentare di 15 anni nel corso del prossimo secolo<sup>469</sup>.

---

<sup>464</sup> J. RIFKIN, *The end of Work. The decline of the global labor force and the dawn of the post-marked era*, New York, 2019.

<sup>465</sup> L. CASANO, F. SEGHEZZI, *Le trasformazioni del lavoro: un percorso di lettura*, Modena, 2021.

<sup>466</sup> Tra le più rilevanti stime al riguardo, si veda:

- ISTAT, *Indicatori demografici. Stime per l'anno 2018*, 2019;

- ISTAT, *Rapporto annuale 2019. La situazione del Paese*, 2019;

- ISTAT, *Il futuro demografico del Paese. Previsioni regionali della popolazione residente al 2065*, 2017;

- CENSIS, *I disabili, i più diseguali nella crescita delle disuguaglianze sociali*, in *Diario della Transizione*, 2014, 3;

- FONDAZIONE ISMU, CENSIS, *Elaborazione di un modello previsionale del fabbisogno di servizi assistenziali alla persona nel mercato del lavoro italiano con particolare riferimento al contributo della popolazione straniera. Sintesi della ricerca*, 2013.

<sup>467</sup> R. IMPICCIATORE, *Commenti demografici e mercato del lavoro*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2015, 2, I, 268.

<sup>468</sup> UNITED NATIONS, *World population prospects, 2019. Highlights*, 2019, 29.

<sup>469</sup> R. LEE, *The demographic transition: three centuries of fundamental change*, in *Journal of economic perspectives*, 2003, 17, 4, 168.

Ne deriva una struttura fortemente asimmetrica della forza lavoro, visto che la fascia d'età ricompresa tra i 20 e i 54 anni si sta progressivamente riducendo, mentre quella tra i 55 e i 69 sta diventando sempre più popolosa.

Di conseguenza, le persone over 55 diventano sempre più importanti per il mercato del lavoro - i cosiddetti *older workers* - e ciò potrebbe degenerare in un conflitto di interesse tra giovani e lavoratori più anziani<sup>470</sup>.

Tra le cause che alimentano l'impatto dell'invecchiamento della popolazione sul mercato del lavoro si annovera la riduzione delle persone in età lavorativa e l'aumento del peso delle fasce di età più anziane a carico delle forze di lavoro<sup>471</sup>.

Inoltre, l'aumento dell'età media incide anche sulla domanda di lavoro e sulle condizioni occupazionali, posto che una popolazione che invecchia, modifica i propri profili di consumo e fa crescere la domanda di servizi e di cura<sup>472</sup>.

Secondo alcune statistiche redatte a livello mondiale, nel 2019, l'età media ha registrato un incremento di 8 punti rispetto al 1990. Se, dunque, nelle società preindustriali l'elevata natalità consentiva di dare un peso preponderante alle giovani generazioni, oggi la componente anziana della popolazione si sta affermando come strutturale e permanente<sup>473</sup>.

La reportistica nazionale internazionale evidenzia come ad una riduzione del tasso di natalità si affianchi una maternità sviluppata sempre più avanti nel tempo<sup>474</sup>.

L'impatto in termini sociali ed economici del processo di invecchiamento della popolazione produce conseguenze notevoli, dal momento che il costo di una persona anziana per la società è di certo maggiore di quello di un bambino, ciò comportando un aumento della spesa pubblica<sup>475</sup>.

In verità, sul tema vi è stato anche chi ha profetizzato che gli effetti dell'invecchiamento della popolazione potrebbero essere controbilanciati dalle migrazioni c.d. "di rimpiazzo"<sup>476</sup>.

---

<sup>470</sup> A. SAMODOROV, *Ageing and labour markets for old worker*, in *ILO Employment and Training Paper*, 1999, 33, 3.

<sup>471</sup> C. SARACENO, *Bisogni e responsabilità di cura: non solo una questione di genere*, Torino, 2009, 1.

<sup>472</sup> R. IMPICCIATORE, *Commenti demografici e mercato del lavoro*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2015, 2, I, 268.

<sup>473</sup> UNITED NATIONS, *World population prospects, 2019. Highlights*, 2019, 29.

<sup>474</sup> R. IMPICCIATORE, *Commenti demografici e mercato del lavoro*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2015, 2, I, 268.

<sup>475</sup> Come noto al sistema di welfare proprio nei Paesi scandinavi in cui lo stato assistenzialista è protagonista nella fornitura dei servizi di tutela, si affianca l'alternativa del welfare familialista proprio dei Paesi mediterranei che riconosce alla famiglia un ruolo centrale in termini di cura dei propri componenti mentre lo stato ha un ruolo marginale, a fronte della crescita del terzo settore.

<sup>476</sup> UNITED NATIONS, *Replacement migration: is it a solution to declining and ageing populations?*, 2001.

Come noto, infatti, già a decorrere dagli anni '70 del secolo scorso, numerosissime persone giungono in Italia alla ricerca di lavoro: per la prima volta nella sua storia, infatti, il Nostro Paese diviene un Paese di immigrazione<sup>477</sup>.

Sul tema si segnala, però, che parte della dottrina induce, comunque, a guardare con cautela all'efficacia delle migrazioni di rimpiazzo rispetto al contenimento del processo di invecchiamento, che sarebbe comunque limitato da diversi fattori. Sul punto, questa dottrina precisa che sarebbero necessari dei flussi di ingresso ben superiori a quelli attuali, non potendosi poi ignorare il fatto che gli stessi immigrati finirebbero anch'essi nel contingente della popolazione a carico, invecchiando col passar degli anni<sup>478</sup>.

Contrariamente a tale tesi, si deve dar conto però del fatto che molti hanno sostenuto che, per quanto le migrazioni di rimpiazzo non possano fronteggiare il processo di invecchiamento in corso, il loro contributo, volto ad un contenimento del processo suddetto, è sostenuto ancora da molti nella letteratura demografica<sup>479</sup>.

#### **4.1 - I NUOVI RISCHI EMERGENTI: RISCHI DI GENERE, LAVORATORI ANZIANI, ETC.**

L'evoluzione digitale che il mondo del lavoro ha subito ha generato parecchi effetti anche con riferimento alla normativa in materia di salute e sicurezza delle donne inserite nel mercato del lavoro produttivo e riproduttivo.

Sul tema, buona parte della dottrina si è soffermata sui rischi emergenti dalla “femminilizzazione” del mercato del lavoro, altra parte, invece, si è occupata di studiare i rischi e le dinamiche che, in termini di salute e sicurezza, emergono dallo sviluppo di nuovi lavori svolti principalmente dalla popolazione femminile<sup>480</sup>.

---

<sup>477</sup> R. IMPICCIATORE, *Commenti demografici e mercato del lavoro*, in *Rass. Giur. Lav.*, 2015, 2, I, 275.

<sup>478</sup> L. CASANO, F. SEGHEZZI, *Le trasformazioni del lavoro: un percorso di lettura*, Modena, 2021.

<sup>479</sup> F.C. BILLARIE, G. DALLA ZUANNA, *Is replacement migration actually taking place in low fertility countries?*, in *Genus*, 2011, 67, 3; T.J. ESPENSHADE, *Replacement Migration from the perspective of equilibrium stationary populations*, in *Population and environment*, 2001, 22, 4.

<sup>480</sup> E. REALE, U. CARBONE, *Il genere nel lavoro. Valutare e prevenire i rischi lavorativi nella donna*, Milano, 2009; A. CARDUCCI, E. CAPONI, *La prospettiva di genere nella valutazione dell'esposizione ai rischi lavorativi*, in *Sal. Soc.*, 2014, 161; A. PERA ET AL., *La salute delle donne nei luoghi di lavoro: quali obiettivi per il futuro?*, in *Sal. Soc.*, 2014, 1, 201; R. NUNIN, *Lavoro femminile e tutela della salute e della sicurezza: nuovi scenari per una prospettiva di genere dopo il d.lgs. n. 81/2008*, in *Riv. Dir. Sic. Soc.*, 2011, 2; S. FERRUA, *Rapporto EU-OSHA: la prospettiva di genere nelle politiche per la salute e la sicurezza sul lavoro*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2015, 1, 291.

Con riguardo al primo filone, numerosi autori hanno sottolineato come agli albori del processo di intensificazione della partecipazione delle donne al mercato del lavoro, l'approccio adottato con riguardo al tema salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è stato apparentemente neutro, dal momento che poca attenzione era stata dedicata alle differenze di sesso e di genere che intercorrevano tra lavoratori e lavoratrici, sottovalutando così il rischio a carico delle donne.

Invero, solo in casi sporadici – e, in particolare, nell'ambito della medicina del lavoro –, si è tenuto conto delle differenze di genere, esclusivamente da un punto di vista biologico, ignorando quei fattori legati ai ruoli, costruiti socialmente, che i vari contesti attribuiscono sulla base dei modelli culturali agli uomini e alle donne<sup>481</sup>.

Solo a decorrere dall'ultima decade del secolo scorso ha invece trovato diffusione l'idea per cui nella valutazione dei rischi lavorativi si doveva tener conto delle specifiche differenze sussistenti tra lavoratrici e lavoratori circa i pericoli, la loro caratterizzazione ed esposizione, oltre che la loro stima in termini di gravità e pericolosità. Sul tema, di recente, autorevole dottrina sostenuto che *“si configura la necessità di affrontare globalmente il problema della valutazione dei rischi, utilizzando come paradigma interpretativo il complesso delle caratteristiche biologiche e di quelle socio culturali, riconducibili alla definizione di sistema sesso genere”*<sup>482</sup>.

Invero, questa dottrina ha sottolineato la necessità di adottare una “prospettiva di genere” per l'analisi dei rischi per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, dal momento che fino ad allora l'attenzione riservata sul tema al genere femminile era stata limitata ai soli rischi verificabili per le donne in stato di gravidanza o di allattamento<sup>483</sup>.

Da questi studi è emersa, invece, la necessità di organizzare un tipo di protezione che sia estesa a tutti i lavoratori e le lavoratrici in età riproduttiva.

Tale indagine è stata ampliata per effetto dell'importanza che parte della dottrina ha sostenuto che questo tipo di protezione dovesse avere, alla luce di studi condotti sugli effetti negativi che alcune sostanze inquinanti - sovente rinvenute nei luoghi di lavoro - generano con elevata probabilità sulla salute riproduttiva degli uomini e delle donne<sup>484</sup>.

Il secondo filone della letteratura è invece quello che ha evidenziato, in chiave critica, la scarsità di ricerche in materia di salute e sicurezza delle donne nei contesti di lavoro<sup>485</sup>.

---

<sup>481</sup> L. CASANO, F. SEGHEZZI, *Le trasformazioni del lavoro: un percorso di lettura*, Modena, 2021.

<sup>482</sup> A. CARDUCCI, E. CAPONI, *La prospettiva di genere nella valutazione dell'esposizione ai rischi lavorativi*, in *Sal. Soc.*, 2014, 161.

<sup>483</sup> E. REALE, U. CARBONE, *Il genere nel lavoro. Valutare e prevenire i rischi lavorativi nella donna*, Milano, 2009, 81.

<sup>484</sup> In particolare, gli studi si sono soffermati sui danni al sistema endocrino che tali fattori genererebbero arrecando disturbi mestruali nelle donne e in ritardo nel concepimento.

<sup>485</sup> S. PAYNE, L. DOYAL, *Older women, work and health*, in *Occupational Medicine*, 2010, 60, 3.

Con riferimento a tale seconda corrente, alcuni autori, in particolare, Payne e Doyal, hanno ritenuto che tale limite sia dovuto al fatto che *“is still often seen a predominantly male activity but also because much of the research on occupational health is carried out in large workplaces where men still predominate. to some extent, this gap in research follows from an assumption that women’s employment is less hazardous - that is, that segregation in the labour market is also associated with segregation in terms of the health risks of paid work and that man do dangerous work, whereas women do not (...). the particular gap in our understanding of the health of older woman workers reflects not just the absence of data on the direct effects of waged work but also a lack understanding of the complex interaction between current and previous patterns of work and between paid and unpaid work”*<sup>486</sup>.

Ciò premesso, risulta evidente come, in dottrina il tema principale sembri essere quello della c.d. “segregazione di genere”, posto che buona parte della letteratura pone in rilievo la necessità di studiare i rischi potenziali che la “segregazione orizzontale” e quella “verticale” potrebbero ingenerare<sup>487</sup>.

Con riferimento alla prima, nella “segregazione orizzontale” vengono ricondotti fattori di natura sia ergonomica, che fisica e chimica, mentre in quella “verticale” fattori (tendenzialmente patologici) di carattere psico-sociale relativi alle mansioni svolte dalle donne. È dunque evidente come i rischi specifici per la salute e sicurezza delle donne dipendano sia da fattori biologici che da fattori culturali, dipendenti, dunque, sia dal sesso che dal genere.

Sul tema, in chiave comparata, sia l'Europa che gli Stati Uniti, con riguardo alla partecipazione delle donne al mercato del lavoro retribuito, hanno avuto modo di osservare come si sia verificata - specie nel corso degli ultimi tempi - una sorta di femminilizzazione di alcuni rami del lavoro, dal momento che l'occupazione femminile è cresciuta parallelamente all'espansione di alcuni settori, tra cui il terziario<sup>488</sup>.

Autorevole dottrina internazionale sul tema ha evidenziato come nel Nostro Paese, a cavallo tra il secolo scorso e quello attuale, l'occupazione femminile sia cresciuta grazie a settori come il turismo, la ristorazione, la sanità, l'istruzione ed altri servizi personali e sociali<sup>489</sup>.

Difatti, oggigiorno, le lavoratrici sono concentrate in specifici settori del mercato del lavoro ed in tali settori le donne sono impiegate in ruoli specifici.

---

<sup>486</sup> S. PAYNE, L. DOYAL, *Older women, work and health*, in *Occupational Medicine*, 2010, 60, 173.

<sup>487</sup> L. CASANO, F. SEGHEZZI, *Le trasformazioni del lavoro: un percorso di lettura*, Modena, 2021.

<sup>488</sup> E. REYNERI, *Sociologia del mercato del lavoro. I. Il mercato del lavoro tra famiglia e welfare*, Bologna, 2011, 84-85.

<sup>489</sup> S. PAYNE, L. DOYAL, *Older women, work and health*, in *Occupat. Med.*, 2010, 60, 176.

Al riguardo, i dati Eurostat evidenziano come Paesi come la Spagna, l'Italia e la Francia siano l'area con la percentuale più elevata di donne costituenti “forza – lavoro”<sup>490</sup>.

I rischi derivanti dalle occupazioni femminili di carattere relazionale, si rinvencono soprattutto nei settori alberghieri e del servizio domestico, ma anche in quello alimentare, in quello tessile, in quello della sanità e del commercio.

Proseguendo l'analisi in termini di genere, non è necessario considerare solo le singole mansioni svolte, ma anche le caratteristiche ambientali proprie di quella attività e le misure di protezione all'uopo adottate. Con riferimento a queste ultime, deve dirsi che le stesse sono studiate per la maggior parte sui corpi maschili, risultando così inadeguate per le donne<sup>491</sup>.

Al riguardo si pensi che, diversamente da quanto accade per gli infortuni, che sono tendenzialmente più diffusi tra gli uomini, le patologie muscolo-scheletriche, invece, risultano più comuni tra le donne, dal momento che queste svolgono tendenzialmente attività caratterizzate da un'eccessiva sedentarietà o da una postura non corretta.

Gli studi sul tema hanno però evidenziato come le donne possano incorrere anche in rischi di natura chimica, posto che nel settore sanitario, ad esempio, le donne maneggiano farmaci o sono a contatto con detersivi e disinfettanti. Per ciò che concerne poi l'esposizione a rischio biologico, derivante da patogeni di origine umana, questa è risultata maggiore nelle donne dal momento che le stesse sono più frequentemente occupate in attività a contatto con persone.

In buona sostanza, da quanto detto ne deriva che le donne sono maggiormente occupate in lavori più stressanti, monotoni e ripetitivi.

I dati rilasciati dall'Agenzia Europea per la Salute e Sicurezza sul Lavoro indicano che le professioni femminili hanno maggiori impatti sul sistema cutaneo, immunologico, psicofisico ed osteoarticolare<sup>492</sup>.

A tali aspetti non può non annoverarsi la fonte di rischio costituita dalla violenza e dalle intimidazioni, posto che, come noto, le donne subiscono una percentuale maggiore di intimidazioni, umiliazioni ed attenzioni sessuali.

Da tali dati alcuni studiosi hanno rilevato come: *“nella valutazione dei rischi, ad esempio, non è sufficientemente studiato l'impatto diverso di medesimi rischi su uomini e donne il rapporto alle loro diversità biologiche, non solo riferibili all'apparato riproduttivo, ma tutti gli altri apparati, oppure a dati generali come peso corporeo, taglia, massa ossea, muscolatura, metabolismo, eccetera. Ne, molte volte, sono stati adeguati alle donne le attrezzature e gli*

---

<sup>490</sup> EUROSTAT, *Employees by sex, age and economic activity*, 2019.

<sup>491</sup> L. CASANO, F. SEGHEZZI, *Le trasformazioni del lavoro: un percorso di lettura*, Modena, 2021.

<sup>492</sup> AGENZIA EUROPEA PER LA SICUREZZA E LA SALUTE SUL LAVORO, *Ambienti di lavoro sani e sicuri ad ogni età. Promozione di una vita lavorativa sostenibile*, 2016, 4.

*indumenti di protezione pensati e costruiti intorno all'uomo. Gran parte degli indumenti e delle attrezzature da lavoro sono stati concepiti per l'uomo medio, il che crea problemi per molte donne, oltre che per uomini dalle caratteristiche fisiche fuori dalla media*"<sup>493</sup>.

Ciò detto, ciò che rileva è che quasi nella totalità dei casi, negli studi condotti non si tiene conto dei rischi psico – fisici che promanano dalle attività domestiche e di cura, posto che il lavoro casalingo - che tendenzialmente viene svolto dalle sole donne - non è tenuto in considerazione dalla medicina legale, né viene studiato come lavoro vero e proprio.

Tanto accade poiché, probabilmente, l'ambiente domestico non è oggi proprio considerato un vero e proprio luogo di lavoro, nemmeno per le donne che prestano attività domestica, come professione retribuita<sup>494</sup>.

Come noto, nel lavoro domestico (sia retribuito che non) manca completamente un sistema di controlli preventivi e periodici che sono presenti nelle attività lavorative in ambiti esterni alla casa, anche con i medesimi rischi<sup>495</sup>.

In ragione di quanto detto, dunque, chi scrive conviene con quella parte della dottrina che sostiene che quello che stiamo vivendo è un problema di “cura”, originato dalla scarsa disponibilità di un sistema familiare che nel Nostro Paese ha visto finora le donne come protagoniste e si è fatto carico della gestione, della cura e dell'accudimento dei bambini e degli anziani<sup>496</sup>. Nel dettaglio, le autrici cui si fa riferimento osservano proprio come *“la coorte di donne nate nei primi anni 40 e diventate sessantenni nei primi anni 2000 “hanno avuto sì meno figli, ma almeno uno è ancora in casa e prestano aiuto nella cura dei nipoti; la metà almeno un genitore, suocero, ultraottantenne ancora in vita. Mediamente in buona salute e attive (il 23% è ancora occupato), queste “nonne sandwich” sono al centro di un sistema di redistribuzione di aiuto sia nei confronti delle figlie e dei nipoti sia nei confronti dei genitori o suoceri oramai grandi anziani”*<sup>497</sup>.

Al riguardo, ciò che non è chiaro è se queste potranno contare - a loro volta - sui sostegni ricevuti, stante l'inversione di tendenza che le generazioni moderne stanno vivendo per effetto dei fenomeni oggetto di studio<sup>498</sup>.

---

<sup>493</sup> E. REALE, U. CARBONE, *Il genere nel lavoro. Valutare e prevenire i rischi lavorativi nella donna*, Milano, 2009, 81.

<sup>494</sup> M. EVANDROU, K. GLASER, *Combining work and family life: the pension penalty of caring*, in *Ageing & Society*, 2003, 23, 5.

<sup>495</sup> C. SARACENO, M. NALDINI, *Sociologia della famiglia*, Bologna, 2013, 175.

<sup>496</sup> E. REALE, U. CARBONE, *Il genere nel lavoro. Valutare e prevenire i rischi lavorativi nella donna*, Milano, 2009.

<sup>497</sup> C. SARACENO, *Le politiche della famiglia in Europa: tra convergenza e diversificazione*, in *Stat. e Merc.*, 2009, 1, 15.

<sup>498</sup> S. PAYNE, L. DOYAL, *Older women, work and health*, in *Occup. Med.*, 2010, 60, 3, 174.

Da ultimo, con riferimento ai rischi legati ai lavoratori anziani, deve dirsi che l'invecchiamento della popolazione sta indubbiamente generando nuovi rischi, che pare doveroso gestire, al fine di innalzare i livelli di sicurezza e salute attualmente vigenti.

Sul tema, secondo gli studi dell'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro, l'innalzamento dell'età pensionabile in buona parte dei Paesi europei impone che numerosi lavoratori debbano affrontare una maggiore esposizione ai pericoli occupazionali, dovendosi adattare ad un mondo del lavoro in evoluzione; pertanto, al fine di evitare un ingigantimento dei problemi di salute e sicurezza, si auspica che vengano compiuti sforzi per garantire condizioni di lavoro sicure durante la vita lavorativa<sup>499</sup>.

Invero, da numerosi studi condotti sul tema emerge chiaramente che il processo di invecchiamento che sta coinvolgendo la popolazione attiva determinerà un aumento dei problemi di salute e, dunque, maggiore rischio di assenteismo sul lavoro per problematiche legate all'insorgere di infortuni e malattie sempre più incidenti<sup>500</sup>.

Sul punto la EU-OSHA ha evidenziato che la partecipazione al lavoro cambia appunto in relazione all'età, sia in ragione di una riduzione delle capacità fisiche e psichiche possedute da ciascun lavoratore che per un aumento del tasso di incidenza di parecchie malattie<sup>501</sup>.

L' Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro, con riferimento ai lavoratori anziani, ha invitato a prestare attenzione a quei fattori ritenuti di maggiore rischio, come il lavoro su turni, i lavori con particolari carichi fisici, il cambiamento repentino della temperatura negli ambienti di lavoro *et alia*<sup>502</sup>.

Il report fa inoltre presente che, in ragione delle differenze di capacità funzionale che aumentano con l'aumentare dell'età, nello studio dei rischi è necessario tenere conto della diversità, concentrandosi sulla correlazione tra esigenze lavorative, capacità e stato di salute degli individui<sup>503</sup>.

La letteratura sul tema, italiana ed europea, oltre a segnalare i possibili rischi nei quali possono incorrere i lavoratori più anziani circa i declini psicofisici dovuti all'età, ha evidenziato una maggiore incidenza delle patologie croniche in questa fascia della popolazione, che, con

---

<sup>499</sup> AGENZIA EUROPEA PER LA SICUREZZA E LA SALUTE SUL LAVORO, *Ambienti di lavoro sani e sicuri ad ogni età. Promozione di una vita lavorativa sostenibile*, 2016, 4.

<sup>500</sup> E. ORDAZ CASTILLO, E. RONDA-PÉREZ, *Salud y condiciones de trabajo en trabajadores mayores*, in *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 2015, 240, 316.

<sup>501</sup> S. VARVA, P. DE VITA, *Quadro definitorio in prospettiva interdisciplinare*, in S. VARVA, (a cura di), *Malattie croniche e lavoro. Una prima rassegna ragionata della letteratura di riferimento*, in ADAPT University Press, 2014, 11.

<sup>502</sup> EU-OSHA, *Workforce diversity and risk assessment: Ensuring everyone is covered*, 2009, 30.

<sup>503</sup> J.O. CRAWFORD, R.A. GRAVELING, H.A. COWIE, K. DIXON, *The health safety and health promotion needs of older workers*, in *Occup. Med.*, 2010, 60, 1, 185.

l'estensione delle carriere lavorative, determinerà una maggiore convivenza al lavoro con alcune di queste patologie, convivenza che implicherà limitazioni nelle funzioni lavorative e maggiori tassi di assenteismo<sup>504</sup>.

Sul tema autorevole dottrina evidenzia che le conseguenze di queste malattie impatteranno non solo sui lavoratori colpiti, ma anche sulle loro famiglie, oltre che sul sistema sociale e sul welfare statale.

Secondo questa dottrina sarà significativo l'impatto sulle *“dinamiche complessive del mercato del lavoro e, a livello micro sulla organizzazione del lavoro nelle singole imprese chiamate a gestire la presenza o il ritorno in attività di una forza lavoro non solo tendenzialmente - e inevitabilmente - meno produttiva, ma anche, almeno secondo recenti studi, maggiormente soggetta al rischio di infortuni e incidenti gravi sul lavoro”*<sup>505</sup>.

Un altro tema problematico che potrebbe penalizzare i lavoratori anziani nei rapporti di lavoro è altresì di natura culturale e si rinviene nella diffusione di stereotipi negativi legati all'età<sup>506</sup>.

Sul punto autorevole dottrina chiarisce che: *“negative stereotypes such as age-related poor Health, an inflexible attitude, resistance to change, and low trainability have come to stigmatize older workers. On the part of the employers, these stereotypes also call into question the work motivation, engagement, and job performance of older workers”* evidenziando come *“older workers continue to face cultural (stereotype, ageism) and structural barriers to work (discrimination, lack of workplace accommodation)”*<sup>507</sup>.

Da ultimo, secondo recente dottrina italiana, quando si tratta dei rischi connessi all'invecchiamento della popolazione non si può tralasciare il ruolo impiegato dalla tecnologia nella vita quotidiana degli anziani, che, se da un lato, offre agli stessi delle maggiori opportunità di empowerment personale e sociale, di converso, può comportare un notevole rischio di isolamento, non solo relazionale, ma anche domestico.

---

<sup>504</sup> Tra le patologie croniche vi sono quelle cardiovascolari, quelle respiratorie, quelle concernenti di disordini muscolo-scheletrici, diabete, obesità, depressione, epilessia, eccetera.

<sup>505</sup> M. TIRABOSCHI, *Le nuove frontiere dei sistemi di welfare: occupabilità, lavoro e tutele delle persone con malattie croniche*, cit., 683-684.

<sup>506</sup> M. TIRABOSCHI, *Le nuove frontiere dei sistemi di welfare: occupabilità, lavoro e tutele delle persone con malattie croniche*, cit., 683-684.

<sup>507</sup> E.S.W. NG, A. LAW, *Keeping up! Older Workers' Adaptation in the Workplace after Age 55*, in *Canadian Journal on Aging*, 2014, 33, 1, 2.

## 4.2 - I MUTAMENTI DEL MERCATO DI LAVORO: LE NUOVE FORME DI LAVORO

Tra le più importanti conseguenze che la “Quarta Rivoluzione Industriale” sta generando, non può non annoverarsi la diffusione di nuove forme di lavoro.

Come noto, il “lavoro 4.0” è sempre più frammentato; tale frammentazione è stata definita dallo European Industrial Relation Dictionary dell'Eurofound come una condizione derivante da *“an increase in forms of work and employment witch differ from the standard employment relationship of permanent, full time, socially secure employment”*<sup>508</sup>.

Secondo parte della dottrina, tale frammentazione si verifica *“per assecondare un processo di flessibilizzazione necessario ai nuovi sistemi di produzione di beni e servizi, che comprimendo il tempo e lo spazio soddisfano meglio le esigenze di rotazione accelerata del capitale e, più in generale, perseguono obiettivi di valorizzazione diffusa delle risorse”*<sup>509</sup>.

Questa dottrina identifica alcuni elementi che tipizzano tale frammentazione, quali *“la ristrutturazione delle dimensioni spazio temporali del lavoro; la disarticolazione dei processi organizzativi; il rapporto che si va definendo tra vita lavorativa e creazione del valore; la complessità che assume il lavoro, sempre più composito, frammentato e tendente anche a produrre effetti polarizzanti; per le implicazioni che toccano direttamente le persone al lavoro o, sarebbe meglio dire la vita delle persone nel lavoro; le emergenze in termini di tutela del lavoro, che riguardano anche le modalità di produrre sicurezza e stabilità”*<sup>510</sup>.

Alla luce di ciò, è evidente che il fenomeno di digitalizzazione in atto si stia innestando su una più ampia frammentazione di innumerevoli aspetti legati al lavoro e alla produzione, frammentazione che caratterizza l'intero processo produttivo economico, contribuendo a scindere e ricomporre produzioni e settori<sup>511</sup>.

La conseguenza logica di tali cambiamenti si traduce nella modifica strutturale dei lavori e del contenuto degli stessi, oltre che delle competenze richieste ai lavoratori e dei modelli di gestione degli aspetti organizzativi propri dei processi produttivi e dei mercati esterni del lavoro<sup>512</sup>.

---

<sup>508</sup> Sul punto si veda la definizione data dallo *European Industrial Relation Dictionary* dell'Eurofound.

<sup>509</sup> G. GOSETTI, *Lavoro frammentato, rischio diffuso. Lavori e prevenzione al tempo della flessibilità*, Milano, 2012, 11.

<sup>510</sup> G. GOSETTI, *Lavoro frammentato, rischio diffuso. Lavori e prevenzione al tempo della flessibilità*, Milano, 2012, 18.

<sup>511</sup> A. CASICCA, *I paradossi della società competitiva*, Milano, 2011, 58.

<sup>512</sup> S. VANDERMERWE, J. RADA, *Servitization of business: Adding value by adding services*, in *European Management Journal*, 1988, 6, 4.

Come noto, sono infatti comparsi nuovi modelli organizzativi, tra cui il “modello produttivo giapponese” o quello “della produzione snella”, che, seppur presentano aspetti diversificati, hanno però dei tratti comuni.

Nel dettaglio, con riferimento agli aspetti comuni, autorevole dottrina ha affermato che: *“il primo è costituito dalla presenza di orientamenti e sforzi volti a superare la rigidità e le ridondanze del sistema produttivo tayloristico fordista a vantaggio di un sistema produttivo più flessibile e leggero, il cui tratto caratteristico è quello di saper governare gli eventi (la loro eccezionalità e variabilità) con risorse via via decrescenti [...] e dal tentativo di trasformare il ruolo della forza lavoro da passivo ad attivo, secondo inedite combinazioni di autonomia e controllo che hanno fatto ritenere queste nuove situazioni, come caratterizzate da “autonomia controllata” [...]. Il secondo è costituito dall’ingresso del mercato nelle organizzazioni come criterio di coordinamento e controllo dell’agire organizzativo. Il mercato ha sostituito, almeno in parte, le norme e la supervisione gerarchica nel coordinamento delle relazioni tra le unità organizzative, sino a livello della singola posizione organizzativa, e nel controllo delle prestazioni”*<sup>513</sup>.

In tali nuovi processi di lavoro, ciò che si modifica è sia il tempo di lavoro (che non è più scandito da ritmi di lavoro e non - lavoro e tende ad essere più flessibile), che il luogo di lavoro, che non è più limitato entro i confini della fabbrica, ma è più “diffuso”, specialmente grazie all'estensione della connessione ad Internet, che ha creato, mediante un network in grado di connettere “locale” e “globale”, un nuovo spazio di lavoro, che permette nuovi modi di lavorare e di vivere<sup>514</sup>.

Sul punto autorevole dottrina ha evidenziato come, quello dei knowledge workers sia un modo completamente innovativo di lavorare, pienamente differente da quello tipico dell’era fordista, *“un modo di lavorare solitario, senza spazi dedicati, capace di determinare i propri ritmi e di accedere in permanenza ad un universo di informazioni potenzialmente infinito”*<sup>515</sup>.

Ancora, altra parte della dottrina ha sostenuto che le moderne tecnologie hanno dato vita ad un nuovo modello di impresa in cui ai lavoratori viene richiesta una maggiore creatività, intraprendenza, autonomia, auto organizzazione, responsabilità, che induce - in caso di

---

<sup>513</sup> G.C. CERRUTI, *Lavorare al tempo del cliente nel post-fordismo. Cambiamenti degli orari di lavoro in un ipermercato*, Milano, 2010, 11 12.

<sup>514</sup> E. ARMANO, *I lavoratori della conoscenza tra informalità e ambivalenza dei networks*, in *Studi Organizzativi*, 2011, 2, 83.

<sup>515</sup> S. BOLOGNA, *Knowledge workers. Dall’operaio massa al freelance*, in *Asterios*, 2017, 19.

difficoltà - ad unire le forze ed a lavorare in gruppo, per il raggiungimento di specifici obiettivi<sup>516</sup>.

In particolare, questa dottrina sostiene che il team, abbia preso il sopravvento, divenendo l'unità organizzativa “di base”, in luogo delle organizzazioni in organigrammi gerarchici; sul punto, anche i rapporti di Eurofound hanno evidenziato l'importanza crescente del lavoro in team, buona parte delle volte team multidisciplinari - nei nuovi processi organizzativi conoscitivi e produttivi.

Ancora, altra dottrina ha evidenziato come il lavoro in team cambi anche la concezione di leadership e di management, visto che *“il team leader assume un ruolo fondamentale nei processi di apprendimento dell'organizzazione, nelle modalità di presa decisione collettiva e nello sviluppo delle persone. Il suo atteggiamento verso gli errori e i successi del gruppo, la sua capacità di mettersi in relazione con altri team e con gli attori esterni (clienti, fornitori, concorrenti ecc.), la chiarezza nel trasmettere gli obiettivi e dare senso all' azione collettiva influiscono in modo determinante sulla performance”*<sup>517</sup>.

Ciò posto, chi scrive non può far a meno di evidenziare come, invero, la trasformazione digitale impatti altresì, come premesso in origine del paragrafo, sullo sviluppo di nuove forme di lavoro e di nuovi modelli organizzativi<sup>518</sup>.

Sul tema, negli ultimi anni, l'Eurofund ha svolto diverse ricerche circa le nuove forme di lavoro. In particolare, tra i tanti modelli rinvenuti, l'attenzione si è concentrata principalmente su due tipologie, per le quali vi sono maggiori connessioni con le trasformazioni della “Quarta Rivoluzione Industriale”: l'*ICT-based mobile work* e lo *strategic employee sharing*<sup>519</sup>.

Con riferimento al primo, per *ICT-based mobile work* si intendono le *“modalità di lavoro svolte almeno parzialmente, ma regolarmente, al di fuori dell'ufficio principale, che sia in altri locali del datore di lavoro o in ufficio a casa, utilizzando sistemi informatici per la connessione online a sistemi condivisi dall'impresa”*<sup>520</sup>.

Questo può realizzarsi attraverso svariate modalità<sup>521</sup>, quali:

---

<sup>516</sup> G. DELLA ROCCA, *Il lavoro in digitale, il tempo e gli orari: la crisi del sistema degli orari standard*, in A. CIPRIANI, A. GRAMOLATI, G. MARI (a cura di), *Il lavoro 4.0. La Quarta Rivoluzione Industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze, 2018, 252.

<sup>517</sup> A. BENNATO, *Il ruolo dei team nell'industria 4.0*, in A. CIPRIANI, A. GRAMOLATI, G. MARI (a cura di), *op. cit.*, 7.

<sup>518</sup> L. CASANO, F. SEGHEZZI, *Le trasformazioni del lavoro: un percorso di lettura*, Modena, 2021.

<sup>519</sup> I. MANDL ET AL., *New forms of employment*, in *Eurofound Research Report*, 2015.

<sup>520</sup> I. MANDL ET AL., *New forms of employment*, in *Eurofound Research Report*, 2015, 72.

<sup>521</sup> Per la classificazione, si rimanda a quanto fatto da: L. CASANO, F. SEGHEZZI, *Le trasformazioni del lavoro: un percorso di lettura*, Modena, 2021.

- i) *full-mobility*, ovvero mediante un continuo spostamento di luogo e di mansioni con altri lavoratori;
- ii) *site-mobility*, ovvero mobilità continua in un'area geografica delimitata;
- iii) *multi-location workplaces*, con luoghi fissi adibiti alla prestazione lavorativa ma posizionati in siti differenti;
- iv) *network id workplaces*, in cui la mobilità fisica è ridotta ma vi è l'abilità di lavorare in luoghi fisici differenti.

Sul tema, già qualche anno prima, nel panorama internazionale vi era stato chi aveva inquadrato il fenomeno sotto vari aspetti, identificando il *mobile virtual work* come “*an aspect of an activity system consisting of aspect using tools to process object of working working contest*”<sup>522</sup>.

Recentemente l'Euromfound ha pubblicato uno studio sul tema, in cui ha analizzato l'impatto del fenomeno sull'organizzazione del lavoro.

Nel dettaglio, pare che l'IOT abbia facilitato nuovi modi di organizzazione del lavoro, concedendo ai lavoratori maggiore flessibilità circa il tempo e il luogo di possibile svolgimento della prestazione. Tanto non sembrerebbe originato soltanto dalle possibilità offerte dalle moderne tecnologie, ma anche da un “*more general trend towards work this project based and fragmented, on demand and performance-paid*”<sup>523</sup>.

Il secondo esempio, invece, è quello dello *strategic employee sharing*, che rappresenta una forma di lavoro in cui ciò che muta è il rapporto di dipendenza tra datore e prestatore di lavoro.

In tale caso, infatti, accade che “*un gruppo di datori di lavoro costituisce una rete con una entità legale separata che assume uno o diversi lavoratori per essere inviati per compiti specifici nelle imprese che partecipano*”<sup>524</sup>.

Nel paradigma delineato, il gruppo diviene il datore di lavoro “formale”, al quale spetta il compito di “assegnare” i lavoratori alle diverse imprese del gruppo, oltre che la fissazione di regole di condotta per la cooperazione delle parti coinvolte<sup>525</sup>.

Alle imprese facenti parte del gruppo resta, invece, l'obbligo di definire il carico di lavoro dei singoli dipendenti, l'organizzazione del lavoro, etc..

---

<sup>522</sup> M. VARTIAINEN, *Mobile Virtual Work – Concepts, Outcomes and Challenges*, in J.H.E. ANDRIESEN, M. VARTIAINEN (a cura di), *Mobile Virtual Work. A New Paradigm?*, in Springer, 2006, 14.

<sup>523</sup> O. VARGAS LLAVE, I. MANDL, T. WEBER, M. WILKENS, *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age*, Eurofound Research Report, 2020, 14.

<sup>524</sup> I. MANDL, *New forms of employment: Developing the potential of strategic employee sharing*, in *Eurofound Research Report*, 2016, 5.

<sup>525</sup> O. VARGAS LLAVE, I. MANDL, T. WEBER, M. WILKENS, *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age*, in *Eurofound Research Report*, 2020, 14.

In buona sostanza, il siffatto meccanismo ricorda vagamente quello di un'agenzia per il lavoro, ma con alcune differenze, dal momento che unico scopo del gruppo dei datori è quello di coordinare l'assegnazione dei lavoratori condivisi alle imprese che partecipano, senza avere scopo di lucro, essendo il profitto legato ai benefici che le imprese ottengono nel trovare le professionalità utili ai propri processi produttivi<sup>526</sup>.

#### **4.3 - I MUTAMENTI DEL MERCATO DI LAVORO: I NUOVI SPAZI DI LAVORO**

Come premesso *ab origine*, la digitalizzazione in atto sta determinando altresì il mutamento del concetto di luogo di lavoro. Oggigiorno, infatti “*non conta più solo lo spazio fisico di lavoro (c.d. biosfera), peraltro anch'esso rivoluzionato, ma anche quello aggiuntivo chiamato suggestivamente infosfera*”<sup>527</sup>.

In tale prospettiva, un rapporto di Eurofound ha evidenziato come, sulla scia di tali mutamenti, il confine tra lavoro e vita personale diventerà sempre più sfocato, in ragione dell'affermarsi di un'idea di “*smaterializzazione dell'impresa*” oggi localizzata “*in un unico nuovo luogo definito*”<sup>528</sup>. In un ambiente così “mobile” è, dunque, evidente la necessità di ricostruire il rapporto tra uomo e ambiente di lavoro, al fine di comprendere cosa sia oggi un “luogo” e come si sia trasformato nel nostro tempo.

Invero, oggi, si assiste alla continua e costante affermazione di nuovi spazi di lavoro: è pacifico, infatti, che il lavoro odierno sia indipendente dal tempo e dal luogo<sup>529</sup>.

Come noto, le forme più comuni di lavoro agile si svolgono al di fuori dei locali aziendali, presso la propria abitazione o in uffici ad uso condiviso, rappresentati dai cosiddetti spazi di *coworking*.

Tali spazi sono sostanzialmente spazi collettivi che ospitano lavoratori, sia subordinati che autonomi, i quali accedono agli stessi affittando una postazione per un lasso temporale flessibile.

---

<sup>526</sup> L. CASANO, F. SEGHEZZI, *Le trasformazioni del lavoro: un percorso di lettura*, Modena, 2021.

<sup>527</sup> M. MAGNANI, *I tempi e i luoghi del lavoro. L'uniformità non si addice al post-fordismo*, in *Working Paper CSDLE “Massimo D’Antona” – IT*, 2019, 404, 2.

<sup>528</sup> J. MESSENGER ET AL., *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, in *Eurofound, ILO Research Report*, 2017, 30.

<sup>529</sup> E. BORGHETTI, *Il coworking “diffuso”: l’approccio di MYSPOT verso città “workfriendly”, relazione alla X Conferenza ESPAnet Italia, Il Welfare e i perdenti della globalizzazione: le politiche sociali di fronte a nuove e vecchie disuguaglianze*, Forlì, 21-23 settembre 2017, 3.

Quanto alle origini, il termine *coworking* fu coniato per la prima volta da Bernard De Koven, ed identificato come il “*working together as equals*”<sup>530</sup>.

Tuttavia, secondo autorevole dottrina, il *coworking* rappresenta una “*piattaforma fisicamente esistente finalizzata a connettere e stimolare relazioni diversificate tra lavoratori, contribuendo contestualmente allo sviluppo di pratiche collaborative in grado di accrescere le relazioni sociali nella workers community*”<sup>531</sup>.

Oggi, è indiscusso che il concetto di *coworking* sia evoluto, essendo sempre più concreta l'idea di vere e proprie imprese gestite professionalmente, che offrono svariate tipologie di servizi per aziende e lavoratori autonomi interessate ad affittare parte dello spazio messo a disposizione<sup>532</sup>. Ciò nonostante, quello che oggi distingue il *coworking* da altre forme di spazio di lavoro condiviso, sono le interazioni sociali, dal momento che il concetto di “comunità” e la “cooperazione” sono alla base di tale moderno paradigma<sup>533</sup>.

Ciò posto, tra le ragioni alla base della diffusione degli spazi di *coworking*, vi sono, da un lato, i cambiamenti strutturali che si sono verificati all'interno dei mercati di lavoro e, dall'altro, un'accelerazione delle forme di lavoro contingenti<sup>534</sup>. Infatti, come affermato da parte della dottrina, gli spazi di *coworking* sono frutto di un sistema economico “a due facce”, in cui, da una parte, vi è lo sviluppo della c.d. “economica della conoscenza”, e, dall'altra, lo sviluppo della “economica digitale” che, insieme alla globalizzazione, hanno reso possibile lavorare in qualsiasi luogo, grazie al costante accesso ai dati necessari per rendere la prestazione di lavoro in ogni posto<sup>535</sup>.

Ciò posto, oggi, il *coworking* viene inteso come uno spazio in cui si ha una commistione tra l'informale, il sociale e il funzionale, in un ambiente di lavoro che incoraggia le interazioni benefiche, qualificandole come opportunità di socializzazione e di condivisione di conoscenze<sup>536</sup>.

In buona sostanza, il *coworking*, oggi appare come una zona di condivisione delle conoscenze e di collaborazione spontanea, che ha ricevuto un apprezzamento non solo di

---

<sup>530</sup> J. POPMA, *The Janus face of the 'New Ways of Work'. Rise, risks and regulation of nomadic work*, in *ETUI Working Paper*, 2013, 7, 5.

<sup>531</sup> E. BORGHETTI, *Il coworking “diffuso”: l'approccio di MYSPOT verso città “workfriendly”, relazione alla X Conferenza ESPAnet Italia, Il Welfare e i perdenti della globalizzazione: le politiche sociali di fronte a nuove e vecchie disuguaglianze*, Forlì, 21-23 settembre 2017, 5.

<sup>532</sup> B. LANGE, *Re-scaling governance in Berlin's creative economy*, in *Culture Unbound*, 2011, 3, 2, 202.

<sup>533</sup> J. WATERS-LYNCH ET AL., *Coworking: A Transdisciplinary Overview*, in *www.ssrn.com*, 26 gennaio 2016, 10.

<sup>534</sup> W. DOLFSMA, L. SOETE, *Understanding the Dynamics of a Knowledge Economy*, Cheltenham, 2006.

<sup>535</sup> B. MORISSET, *Building new places of the creative economy. The rise of the coworking spaces, paper presentato alla 2nd Geography of Innovation International Conference 2014*, Utrecht, 23-25 gennaio 2014, 3.

<sup>536</sup> A. RUS, M. OREL, *Coworking: a community of work*, in *Teorija in Praksa*, 2015, 52, 6, 1020.

carattere estetico, data l'accoglienza degli ambienti prescelti, ma altresì di carattere funzionale, stante il miglioramento delle condizioni socioeconomiche dei lavoratori che ne è derivato<sup>537</sup>.

In conclusione, pare evidente che la trasformazione del “luogo di lavoro” in atto, sia molto più complessa del mero passaggio dal tradizionale ufficio allo spazio di coworking, posto che non solo l'azienda non è più l'unico luogo in cui si svolge una prestazione lavorativa, ma anche in considerazione del fatto che si assiste a una vanificazione progressiva del concetto di luogo fisico, posto che il lavoro stesso passa dal luogo all'ambiente, col superamento della dicotomia tra ambiente interno e ambiente esterno; il lavoro viene così liberato dalle tradizionali dinamiche spaziali, fino a giungere ad una completa riconfigurazione degli ambienti di lavoro<sup>538</sup>.

In buona sostanza, pare evidente che nella Quarta Rivoluzione Industriale stiano mutando gli schemi della fabbrica fordista: *“Il territorio diventa fabbrica a cielo aperto, luogo in cui la dimensione identitaria e organizzativa del lavoro muta profondamente: imprese, lavoratori e consumatori tornano a misurarsi direttamente con gli effetti dell'ambiente naturale sul mercato e sulle condizioni di lavoro. Lo stesso confine tra tempo libero e lavoro tende a sfumare su forme di collaborazione avanzate e fruibili senza limitazioni spazio-temporali”*<sup>539</sup>.

#### **4.4 - I MUTAMENTI DEL MERCATO DI LAVORO: I NUOVI TEMPI DI LAVORO**

Con riferimento, invece, all'impatto della “Quarta Rivoluzione Industriale” sui tempi di lavoro, deve dirsi quanto segue.

I mutamenti che hanno afflitto la tradizionale concezione del “tempo di lavoro” hanno inerito una pluralità di aspetti, primo tra tutti quello concernente la possibile insorgenza di nuovi rischi in materia di salute e la sicurezza dei lavoratori, che ne sono derivati<sup>540</sup>.

Sul tema, autorevole dottrina ha incentrato la propria riflessione sul rapporto tra automazione e tempo di lavoro: difatti, il paradigma temporale di riferimento del lavoro 4.0 è stato efficacemente sintetizzato nella nozione di “*working anytime*” - di norma accompagnata dalla dimensione spaziale del *working anywhere*<sup>541</sup>.

---

<sup>537</sup> E. COLLEONI, A. ARVIDSSON, *La partecipazione dei giovani al mercato del lavoro: il ruolo dei co-working spaces per i giovani freelance*, in L.K.C. MANZO (a cura di), *MI GENERATION. Il Piano di Governance delle Politiche Giovanili della Città di Milano (2013-2014)*, Milano, 2015, 144.

<sup>538</sup> L. MONTUSCHI, voce *Ambiente di lavoro*, in *DDPComm*, 2000, 5-6.

<sup>539</sup> P. TOMASSETTI, *Diritto del lavoro e ambiente*, in *ADAPT University Press*, 2018, 5.

<sup>540</sup> A. FENOGLIO, *Il tempo di lavoro nella New Automation Age: un quadro in trasformazione*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2018, 4, I, 628.

<sup>541</sup> L. CASANO, F. SEGHEZZI, *Le trasformazioni del lavoro: un percorso di lettura*, Modena, 2021.

In siffatto contesto, le dinamiche della trasformazione della dimensione temporale della prestazione sono state declinate in una duplice dimensione, in cui “*La rivoluzione Industria 4.0 non soltanto induce a ripensare la quantità del tempo che deve essere dedicata alla prestazione lavorativa dai dipendenti, ma spinge a mettere in campo anche nuove modalità organizzative che consentano alle aziende di incrementare la produttività favorendo al contempo una migliore conciliazione vita-lavoro per i dipendenti: un binomio che si pone in stretta connessione, considerato che il benessere del lavoratore incide inevitabilmente sulla sua produttività, ma che certamente è di difficile realizzazione. Tenuto conto che la rivoluzione digitale porta potenzialmente con sé la possibilità di lavorare ovunque e in qualsiasi orario, è infatti chiaro che il cambiamento in corso non può che favorire l’adozione di moduli orari in grado di attribuire maggiore autonomia ai lavoratori*”<sup>542</sup>.

Ed è proprio rispetto a tali profili di flessibilizzazione degli orari di lavoro che si concentra la dottrina nell'evidenziare gli aspetti positivi del *working anytime*. Sul tema, infatti, vi sono molteplici studi che riconoscono un collegamento tra trasformazione organizzativo-tecnologica e il benessere dei lavoratori connesso ad una migliore gestione dei tempi di vita e di lavoro<sup>543</sup>.

In un'ottica prettamente giuslavoristica, il tema apre a uno studio approfondito sui rischi dovuti a una declinazione della connettività diffusa e della diffusione dei dispositivi portatili in termini di reperibilità costante. Il problema al riguardo è il rischio che l'utilizzo costante di tali strumenti si traduca in una “reperibilità perenne” in grado di determinare imponenti rischi per la salute del lavoratore quali il tecnostress, la reperibilità costante, l'overworking e l'incidenza di disturbi muscolo-scheletrici<sup>544</sup>.

Tali temi richiamano il già menzionato dibattito sulla *time porosity*, identificabile come quel reciproco riversarsi dei tempi di lavoro in quelli di vita e viceversa.

È proprio da questo punto di vista, infatti, che risulta opportuno interrogarsi sull'impatto della trasformazione tecnologica sul tempo di lavoro e di conseguenza sui tempi di riposo, anche tenendo conto delle filosofie manageriali che stimolano il passaggio dal *worklife balance* al *worklife blending*, nozione, quest'ultima, in stretta connessione con quella di smart working

---

<sup>542</sup> P. ICHINO, *Le conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto del lavoro*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2017, 4, I, 548

<sup>543</sup> É. GENIN, *Proposal for a Theoretical Framework for the Analysis of Time Porosity*, in *Int. Journ. Comp. Lab. Law Int. Rev.*, 2016, 32, 3, 280.

<sup>544</sup> M. CORSO, *Smart working*, in M. SACCONI, E. MASSAGLI (a cura di), *Le relazioni di prossimità nel lavoro 4.0. Atti integrati e rivisti del seminario. La fine del diritto pesante del lavoro nella Quarta Rivoluzione Industriale*, in ADAPT University Press, 2016, 15.

come filosofia da manageriale da distinguere, dal punto di vista concettuale, da quella di lavoro agile, che ne rappresenta una parziale traduzione normativa nel contesto italiano<sup>545</sup>.

Invero, la dottrina che si è occupata di definire il fenomeno ha evidenziato le peculiarità di tale filosofia manageriale, evidenziando come le possibilità del *working anytime and everywhere* si configurano come una componente di un più ampio approccio o di una più ampia visione dell'organizzazione di lavoro. In particolare, secondo la definizione data dal CIPD lo smart working è “*an approach to organising work that aims to drive greater efficiency and effectiveness in achieving job outcomes through a combination of flexibility, autonomy and collaboration, in parallel with optimising tools and working environments*”<sup>546</sup>.

Tale visione è in linea con quella fornita dall'osservatorio Smart Working del Politecnico di Milano, che lo qualifica come una filosofia manageriale o meglio come un modo di restituire al prestatore di lavoro, al contempo, flessibilità e autonomia, chiedendo altresì una responsabilizzazione sui risultati.

In buona sostanza, alla luce di quanto, detto può dirsi che la situazione di “indeterminatezza” della distinzione tra tempi di vita e di lavoro abbia indotto buona parte della dottrina giuslavoristica, da un lato, a sostenere il bisogno di riconsiderare il legame tra uomo, mercato e lavoro e, dall'altro, a riscoprire la fondamentale importanza della nozione di carico di lavoro, quale strumento di protezione nei confronti dei prestatori di lavoro, che oggi è divenuta sempre più distaccata dalla nozione di durata di lavoro<sup>547</sup>.

## 5 – VERSO NUOVI MERCATI DEL LAVORO

Tutto quanto fin qui descritto evidenzia lo sviluppo di una nuova visione del lavoro, il cui studio ed approfondimento è necessario per tentare di gestire e governare a pieno le trasformazioni in corso.

Un primo approfondimento sul tema era stato compiuto dalla *Transitional Labour Market Theory* – TLMT -, che oggi rappresenta il *framework* teorico maggiormente idoneo ad analizzare le trasformazioni che il mondo del lavoro sta vivendo<sup>548</sup>.

---

<sup>545</sup> M. MILITELLO, *Il work-life blending nell'era della on-demand economy*, in *Rass. Giur. Lav.*, 2019, 1, I, 53-54

<sup>546</sup> Definizione fornita dal CIPD *HR: Getting smart about agile working*, in *CIPD Research Report*, 2014, 34

<sup>547</sup> G. CHIARO, G. PRATI, M. ZOCCA, *Smart working: dal lavoro flessibile al lavoro agile*, in *Sociologia del Lavoro*, 2015, 138, 72.

<sup>548</sup> L. CASANO, F. SEGHEZZI, *Le trasformazioni del lavoro: un percorso di lettura*, Modena, 2021.

Siffatto approccio rinviene le proprie origini negli anni '90 del secolo scorso, quando alcuni studiosi – nel dettaglio, Günther Schmid e Peter Auer e, poi, Bernard Gazier e Jerome Gautié<sup>549</sup> - assunsero l'impegno di analizzare le politiche del mercato del lavoro, al fine di migliorare la capacità di adattamento del mercato alle esigenze delle persone, ricercando un nuovo modello sociale basato sulla richiesta di una maggiore sicurezza delle carriere professionali lungo tutto il corso della vita<sup>550</sup>.

Tale dottrina superava la distinzione tra mercati interni ed esterni, e la conseguente contrapposizione tra tutele nel luogo di lavoro e tutele nel mercato del lavoro, che aveva polarizzato il dibattito fino agli ultimi anni del secolo scorso, ponendosi ben oltre la retorica della *flexicurity* europea<sup>551</sup>.

Oggi il meccanismo di azione dei mercati transizionali prende le mosse da questa impostazione, ma poi di fatto se ne discosta, operando un approccio *life-course oriented* e incentrato sulla persona, in forte assonanza con l'approccio delle *capabilities* sviluppato da Sen<sup>552</sup>.

Partendo dal riconoscimento dell'esistenza di una pluralità di mercati del lavoro nella TLMT, il mercato del lavoro viene inteso come un sistema aperto, in continua interazione con altre sfere sociali, nel quale si verificano molteplici transizioni professionali e bibliografiche, ognuna delle quali caratterizzata da una combinazione di attività e relazioni<sup>553</sup>.

In siffatta prospettiva, i mercati transizionali del lavoro rappresentano quegli assetti istituzionali che devono essere promossi per sostenere le transizioni occupazionali.

Il riferimento è a 5 transazioni tipiche quali<sup>554</sup>:

- i) la transizione dal lavoro alle persone;
- ii) la transizione da attività di cura non retribuite, al lavoro produttivo retribuito;
- iii) la transizione dal sistema educativo al lavoro;
- iv) la transizione dalla disoccupazione al lavoro;
- v) la transizione tra diversi regimi orari nell'ambito del lavoro produttivo retribuito.

---

<sup>549</sup> J. GAUTIE, *Lavoro: dai mercati interni ai mercati di transizione. Implicazioni sulla solidarietà, le tutele, la formazione*, in *Assistenza Sociale*, 2003, 1-2.

<sup>550</sup> G. SCHMID, B. GAZIER (a cura di), *The Dynamics of Full Employment. Social Integration Through Transitional Labour Markets*, Cheltenham, 2002, 233-274.

<sup>551</sup> B. GAZIER, J. GAUTIE, *The "Transitional Labour Markets" Approach: Theory, History and Future Research Agenda*, in *Journal of Economic and Social Policy*, 2011, 14, 6, 6.

<sup>552</sup> A. SEN, *L'idea di giustizia*, Milano, 2010.

<sup>553</sup> G. SCHMID, *Transitional labour markets: A new European employment strategy*, in *WZB Discussion Paper*, 1998, I, 98-206.

<sup>554</sup> L. CASANO, F. SEGHEZZI, *Le trasformazioni del lavoro: un percorso di lettura*, Modena, 2021.

Con riferimento alle stesse, è importante sottolineare che queste sono principalmente quelle che si realizzano non solo nel mercato, ma specialmente nella stessa impresa o nello stesso posto di lavoro.

Le esemplificazioni delle transazioni tipiche vengono ulteriormente precisate da Schmid in successive elaborazioni, includendo le transazioni legate all'aggiornamento o alla riqualificazione nell'ambito del lavoro stesso e quelle legate al passaggio dal lavoro autonomo al lavoro subordinato e viceversa<sup>555</sup>.

In buona sostanza, in tale prospettiva, l'organizzazione del mercato del lavoro è finalizzata sia a facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro retribuito, che a permettere la combinazione tra lavoro produttivo retribuito e altre attività fuori mercato riconosciute socialmente. Tanto implicherebbe, evidentemente, anche un abbattimento del confine virtuale che separa la regolazione del lavoro e la regolazione del mercato del lavoro, ma anche la regolazione del lavoro dalla regolazione di altre sfere che con questo interagiscono, così ampliando il campo oggi ristretto di ciò che si intende con organizzazione del mercato del lavoro.

## 5.1 – LA TUTELA DEI TRANSITIONAL EMPLOYMENTS

Da ultimo brevi cenni circa un aspetto molto importante della presente trattazione, quale appunto il tema dei *transitional employments*.

Come noto, con tale termine si intendono forme di attività che possono collocarsi in ciascuna transizione e che si differenziano dallo standard del lavoro produttivo, retribuito full-time e che possono avere importanti ricadute, sia a livello individuale che sociale<sup>556</sup>.

Sul tema Schmid fa riferimento ad una nuova politica del lavoro: “*which supports various forms of “transitional employment” such as short- time work, temporary part-time work, further training and re- training, sabbaticals, parental or career leaves*”<sup>557</sup>.

Ciò posto, il concetto di *transitional employments* cui ci si riferisce non deve essere confuso con quello identificato e ampiamente analizzato nella letteratura internazionale con riferimento ai programmi di creazione diretta dell'occupazione.

---

<sup>555</sup> G. SCHMID, *Enhancing gender equality through transitional labour markets*, in *Transfer*, 2001, 7, 2 2.

<sup>556</sup> G. SCHMID, *Transitional labour markets: A new European employment strategy*, cit., 5.

<sup>557</sup> A. EVERS, M. SCHULZE-BOING, *Social enterprises and transitional employment*, in C. BORZAGA, J. DEFOUR- NY (a cura di), *The Emergence of Social Enterprise*, Londra, 2001, 121.

Invero, tale politica del lavoro - sviluppatasi principalmente tra gli anni '80 e '90 del secolo scorso – sovente è stata volta alla creazione di opportunità occupazionali nel terzo settore e per soggetti con specifiche problematiche di inserimento lavorativo ed è stata in parte criticata ed in parte supportata, specie con riferimento agli esiti considerati non soddisfacenti anche per via del difficile passaggio dei beneficiari delle misure da questo mercato secondario al mercato primario maggiormente garantito<sup>558</sup>.

Inoltre, si rappresenta che spesso erroneamente quello di *transitional employments* e di *intermediate labour market* vengano erroneamente utilizzati come sinonimi, in ragione del fatto che nell'ambito di quest'ultimo vengono elaborate specifiche strategie di intervento volte alla creazione diretta di occupazione per target specifici, ma con la finalità più ampia di migliorare il funzionamento dei mercati e la transizione al lavoro delle persone coinvolte<sup>559</sup>.

Invero, l'espressione *transitional employments* rimanda al concetto di lavoro non produttivo, ragion per cui quello di *transitional employments* è in posizione strumentale rispetto a questo, dal momento che assume il ruolo di “concetto chiave” per comprendere la portata di una visione aperta del mercato del lavoro, in un'ottica in cui la concezione di lavoro si è ampliata sino a ricomprendere all'interno delle stesse anche quelle attività che la letteratura sociologica ha definito come “fuori mercato”<sup>560</sup>.

Non a caso, nell'introdurre questa espressione, Schmidt ha definito *transitional employments* quelle fasi della vita in cui il lavoro delle persone si distacca dallo standard del lavoro dipendente full time e i *transitional labor market* come quell'insieme di meccanismi istituzionali in grado di promuoverle e tutelarle, anche nei termini di una combinazione tra diverse forme di attività<sup>561</sup>.

---

<sup>558</sup> D. FINN, *Intermediate labour markets in Britain and an international review of transitional employment programmes*, Londra, 2003.

<sup>559</sup> G. SCHMID, *Enhancing gender equality through transitional labour markets*, cit., 232.

<sup>560</sup> M. PACI, *Nuovi lavori, nuovo welfare. Sicurezza e libertà nella società attiva*, Bologna, 2005, 97.

<sup>561</sup> M. DE COSTER, F. PICHAULT, *Traité de sociologie du travail*, Bruxelles, 1998, 35.

## CAPITOLO II

### ***L'AVVENTO DELLA PANDEMIA DA COVID-19 E L'ULTERIORE STRAVOLGIMENTO DEL DIRITTO DEL LAVORO***

#### **1 – DIRITTO DELL'EMERGENZA: L'IMPATTO ORDINAMENTALE DELLA PANDEMIA**

Nel presente capitolo la trattazione si incentrerà, invece, principalmente sull'impatto che la pandemia da Covid-19 ha avuto e sta avendo sul diritto del lavoro, come anzidetto già scosso dalle modifiche che la “Rivoluzione 4.0” ha - come si è avuto modo di vedere in tutto il Capitolo primo - apportato a tutto il mercato (e diritto) del lavoro.

In particolare, come si avrà modo di meglio approfondire nei paragrafi che seguono, il filo conduttore della presente trattazione sarà l'illustrazione dell'avvento di un “diritto del lavoro emergenziale”, che in buona sostanza costituisce l'oggetto del presente studio scientifico ed involge tutta la copiosa disciplina che ha interessato le modifiche del diritto del lavoro dallo scoppio dell'emergenza pandemica ad oggi.

Come noto, il diritto del lavoro dell'emergenza si fonda sul concetto giuridico di “stato di eccezione” che, da sempre, ha rivestito, in svariati ambiti del diritto, un ruolo privilegiato nella riflessione giuridica, quale “*supremo momento rivelatore dei rapporti di potere reale*”. Tanto, probabilmente perché proprio nei momenti in cui il bisogno di difesa è più sentito, dinanzi a rischi non gestibili tramite i meccanismi ordinari, la sovranità appare nella sua forma pura e si realizza in modo tangibile il sinallagma proprio del contratto sociale: la protezione in cambio di obbedienza<sup>562</sup>.

---

<sup>562</sup> G. SCACCIA, F. S. MARINI, *Emergenza Covid-19 e ordinamento costituzionale*, Torino, 2020.

Tanto accade perché, in siffatte ipotesi, l'istanza di protezione prevale su ogni contrapposto interesse, giustificando l'imposizione di condotte sociali rigide e restrittive dei diritti fondamentali.

Questo è quanto accaduto anche a seguito del dilagare degli effetti dell'emergenza pandemica, in cui l'eccezione è diventata regola e le procedure e i principi dello Stato di diritto sono stati sottoposti ad un'interna tensione<sup>563</sup>.

Come noto, l'emergenza pandemica, dapprima sanitaria poi economica, si colloca perfettamente in tale cornice.

Invero, il bisogno di eliminare il rischio derivante dal contatto fisico tra le persone ha assunto una portata totalizzante, acuendo la tendenza alla centralizzazione dei poteri di Governo, suscitando diffusi interrogativi circa l'aderenza delle regole imposte alla popolazione al *rule of law* e dai principi base dell'ordinamento costituzionale democratico del Nostro Paese.

Per convincersi di ciò, a chi scrive pare opportuno in tale fase introduttiva condurre una brevissima *overview* comparativa con altri Stati europei per comprovare quanto asserito.

In via di prim'ordine, si rappresenta che, in Francia, nonostante la sussistenza di una specifica norma costituzionale di emergenza - contemplante la facoltà del Governo di derogare alla legge in presenza di circostanze eccezionali - è stato introdotto un regime emergenziale *ad hoc*, denominato stato di emergenza sanitaria che, una volta deliberato dal Governo, è a tempo indeterminato e può essere caducato solo *expressis verbis* da un atto contrario del Parlamento o del Governo<sup>564</sup>.

Ancora, in Germania, una delle nazioni più "minimaliste" nel contrasto alla pandemia<sup>565</sup>, nella quale, come noto, spetta ai *Länder* il potere di adottare misure, tutelare la sicurezza pubblica e dichiarare lo stato di calamità, il Bund ha introdotto nella normativa sulla protezione dalle infezioni una clausola generale idonea ad autorizzare i *Länder* ad adottare le misure necessarie a contrastare le malattie infettive<sup>566</sup>.

Sulla base di ciò le autorità locali hanno vietato una serie di attività - quali gli assembramenti in luoghi pubblici e lo svolgimento di attività religiose - innescando forti opposizioni che hanno poi dato vita ad un contenzioso costituzionale di carattere seriale.

---

<sup>563</sup> G. SCACCIA, F. S. MARINI, *Emergenza Covid-19 e ordinamento costituzionale*, Torino, 2020.

<sup>564</sup> S. PLATON, *From one state of emergency to another – Emergency powers in France*, in *Verfassungsblog*, 9 aprile 2020.

<sup>565</sup> Si ricordi che ad esempio la Germania è stato uno dei pochi Paesi a non attuare il cosiddetto "blocco dei licenziamenti" di cui si parlerà *infra*.

<sup>566</sup> S. JURGENSEN, F. ORLOWSKY, *Critique and crisis: the german struggle with pandemic control measures and the state of emergency*, in *Verfassungsblog*, 19 aprile 2020.

Parimenti, in Austria, lo stato d'emergenza non è stato dichiarato, in quanto si è ritenuto che non ricorressero le condizioni idonee a legittimarlo, quale prima tra tutte: l'impossibilità di riunirsi delle camere. In compenso, sono stati adottati tre interventi restrittivi di alcuni diritti, compreso il coprifuoco<sup>567</sup>.

Ciò nonostante, nello Stato austriaco è comunque sorta la questione circa il mancato rispetto della *rule of law* e la debolezza di forme di coordinamento e controllo delle misure lasciate alle autorità locali<sup>568</sup>.

Diversamente, in Spagna è stata adottata per la seconda volta la Legge organica sullo stato di eccezione e di assedio (Legge n. 4/1981), attuativa dell'art. 116 della Costituzione spagnola. In particolare, a seguito della dichiarazione dello stato di allarme, il Governo ha imposto misure incidenti sulla libertà di movimento talmente stringenti da suscitare nella dottrina locale critiche e dubbi circa l'idoneità di quella restrizione della libertà a ricadere nel perimetro applicativo dello stato d'allarme o meno<sup>569</sup>. In opposizione a tali misure sono infatti stati promossi svariati ricorsi da alcuni deputati del partito Vox con cui sono stati avanzati dubbi di legittimità costituzionale circa la correttezza dell'avocazione allo Stato centrale e al Ministro della Salute dei poteri di intervento in materia sanitaria e l'assenza di ogni preventiva condivisione con le comunità *Autonomas* che hanno competenza nei limiti fissati dai rispettivi statuti di autonomia<sup>570</sup>.

Ancora, in Ungheria in data 30 marzo 2020 è stata approvata una legge di autorizzazione che investiva di poteri eccezionali il Premier, permettendo allo stesso di derogare a qualunque legge vigente con proprio decreto, senza alcun limite temporale. Tale provvedimento è stato definito pericoloso dal Segretario Generale del Consiglio d'Europa, dalla Commissione Libertà Civili del Parlamento Europeo e dall'Alto Commissario delle Nazioni Unite per i Diritti Umani, che ne hanno tutti unanimemente chiesto la rimozione. Di tutta risposta il premier Orban presentava in Parlamento due disegni di legge che introducevano uno stato di emergenza medica del tutto svincolato dai (già deboli) vincoli costituzionali dello stato di emergenza che,

---

<sup>567</sup> K. LACHMAYER, *Austria: rule of law lacking in times of crisis*, in *Verfassungsblog*, 28 aprile 2020.

<sup>568</sup> Nel luglio 2020 la Corte Costituzionale nel luglio 2020 ha dichiarato l'incostituzionalità di alcune misure emergenziali disposte dal Governo, tra cui il divieto di frequentare luoghi pubblici se non da soli o come membri della propria famiglia e la possibilità di riaprire al pubblico esclusivamente in spazi commerciali aventi superfici inferiore ai 400 mq.

<sup>569</sup> M.A. PRESNO LINERA, *Beyond the state of alarm: Covid-19 in Spain*, in *Verfassungsblog*, 13 maggio 2020.

<sup>570</sup> G. SCACCIA, F. S. MARINI, *Emergenza Covid-19 e ordinamento costituzionale*, Torino, 2020.

secondo buona parte della dottrina, avrebbero potuto condurre alla definitiva distruzione del *rule of law*<sup>571</sup>.

Da ultimo, in ottica comparatistica, in Polonia il Governo ed il Parlamento polacco non hanno adottato nessuno dei tre stati di emergenza previsti dalla Costituzione (stato di calamità naturale, stato di eccezione e legge marziale), preferendo crearne uno *ad hoc*, sul modello della Legge sulle malattie infettive, varata nel 2008, modificandola<sup>572</sup>. In tal modo, sono stati conferiti al Governo degli interventi modificativi dei diritti fondamentali, con atti secondari, su base di una delega formulata in termini vaghi, della cui costituzionalità si è dubitato in relazione all'articolo 31 della Carta Costituzionale dello Stato polacco<sup>573</sup>.

Terminata tale breve *overview* comparatistica, deve dirsi che il caso italiano si caratterizza non tanto per la pervasività delle misure e delle limitazioni dei diritti costituzionali - che, come si è avuto modo di vedere, ha trovato riscontro anche in altri Stati europei - ma principalmente per le dimensioni e le forme della regolazione “alluvionale”. Da un lato, infatti, si è assistito all’idea di riassetto dell’ordinamento giuridico in poche ore, dall’altro, l’uso spropositato del decreto-legge ha determinato conflitti di competenze e difficoltà applicative, specie nell’ambito del diritto del lavoro.

Naturalmente per quanto qui di interesse il presente capitolo tratterà dell’ampia diffusione di norme che in fase emergenziale hanno corredato, mutato e per certi versi impattato definitivamente sulla disciplina del diritto del lavoro, oggi quasi completamente riformata da quella regolamentazione convulsa che il Governo e il Parlamento hanno consentito diventasse realtà durante la fase pandemica e post pandemica<sup>574</sup>.

In buona sostanza, all’interno del secondo capitolo chi scrive tenterà di analizzare come l’ordinamento dell’emergenza sia diventato parte integrante della normativa - *in fieri* - del diritto del lavoro, esaminandone le caratteristiche strutturali e di base, oltre che le pratiche conseguenze negli aspetti quotidiani. Trattandosi di una normativa poco perspicua, anche perché sorta in tempi ristretti e in un caso del tutto inedito a livello giuridico, si auspica che il

---

<sup>571</sup> G. HALMAY, G. MESZAROS, K.L. SCHEPPELE, *From emergency to disaster. How Hungary’s second pandemic emergency will further destroy the rule of law*, in *Verfassungsblog*, 30 maggio 2020.

<sup>572</sup> J. JARACZEWSKY, *An emergency by any other name? measures against the Covid-19 pandemic in Poland*, in *Verfassungsblog*, 24 aprile 2020.

<sup>573</sup> Il riferimento è all’articolo 46 B della legge del 2008 che autorizza il Governo a imporre esami clinici a persone “sospettate di essere malate” e ad usare altre “misure i trattamenti preventivi”. O ancora si pensi al paragrafo quattro dell’articolo 46 che permette la compressione della libertà di movimento limitatamente ad alcune modalità di esercizio di questa, mentre il Governo con la deliberazione del 31 marzo 2020 ha disposto una limitazione generalizzata di ogni movimento interno alla Polonia.

<sup>574</sup> G. SCACCIA, F. S. MARINI, *Emergenza Covid-19 e ordinamento costituzionale*, Torino, 2020.

presente scritto potrà rappresentare una preziosa analisi per future eventuali esperienze e situazioni di emergenza.

## **1.1 – IL RAPPORTO TRA DIRITTO DELL’EMERGENZA E DIRITTI FONDAMENTALI**

Fermo quanto detto, pare bene adesso indagare il rapporto sussistente tra la normativa emergenziale varata a seguito della diffusione del virus Covid-19 - che costituisce propriamente l'oggetto della presente tesi dottorale - e i diritti fondamentali alla base del nostro ordinamento giuridico.

Come noto, l'emergenza sanitaria prodotta dalla pandemia di Covid-19 ha costituito e costituisce tuttora una sfida inedita per qualsivoglia branca del diritto nell'ambito del proprio ordinamento giuridico. Invero giammai nella storia repubblicana l'Italia aveva dovuto disporre misure giuridiche in grado di incidere sull'organizzazione sociale e sulle abitudini dei cittadini al punto tale da provocare un vero e proprio sconvolgimento della vita politica culturale ed economica dell'intero Paese<sup>575</sup>.

Prima ancora che nel diritto del lavoro, gli interrogativi suscitati dalle misure disposte hanno interessato principalmente il diritto costituzionale, stante le evidenti ripercussioni che le misure adottate hanno avuto su una pluralità di tematiche costituzionalmente rilevanti, quali l'articolazione delle competenze tra Stato, Regioni ed enti locali, l'individuazione dei diritti costituzionali concretamente limitabili, le fonti giuridiche attraverso cui operare tali limitazioni, *et alia*<sup>576</sup>.

Quanto detto, trova evidente conforto se si tiene conto dei diritti costituzionali effettivamente coinvolti nelle misure disposte dal Governo, quali la libertà di circolazione (art. 16 Cost.), la libertà di riunione (art. 18 Cost.), la libertà religiosa (art. 19 Cost.), il diritto all'istruzione (art. 34 Cost.), il diritto al lavoro (art. 35 Cost.), la libertà di iniziativa economica (art. 41 Cost.)<sup>577</sup>.

Come noto, a differenza di altre Costituzioni quella italiana non contempla una disciplina generale finalizzata a fronteggiare le situazioni di emergenza, e ciò non per ragioni di dimenticanza, ma per scelta, posto che la predeterminazione dell'autorità cui spetta il compito

---

<sup>575</sup> Sul punto si veda: F. PALLANTE, *Il diritto costituzionale e l'emergenza Covid-19, in Covid-19 e diritti dei lavoratori*, O. BONARDI, U. CARABELLI, M. D'ONGHIA, L. ZOPPOLI, (a cura di), Roma, 2020.

<sup>576</sup> L. CUOCOLO, *I diritti costituzionali di fronte all'emergenza Covid-19: la reazione italiana*, in ID. (a cura di), *I diritti costituzionali di fronte all'emergenza Covid-19. Una prospettiva comparata*, in *Federalismi.it*, 18 marzo 2020.

<sup>577</sup> G. SILVESTRI, *Covid-19 e Costituzione*, in *Unicost.eu*, 10 aprile 2020.

di decidere sullo e nello stato di eccezione è stato un tema centrale nel dibattito che ha condotto all'entrata in vigore della Costituzione repubblicana del 1948 e che i Costituenti hanno risolto compiendo la scelta di regolare non l'emergenza in sé, ma i poteri dall'Esecutivo esercitabili in casi straordinari di necessità e di urgenza, in seguito alla deliberazione dello stato di guerra da parte delle Camere, *ex artt. 77 e 78 Cost*<sup>578</sup>.

È pacifico, però, che le due norme appena richiamate non rappresentino le sole in cui si rinviene il riverbero della discussione sullo stato di eccezione; oltre a queste vi è infatti l'articolo 16 della Costituzione che al primo comma recita che: “*ogni cittadino può circolare e soggiornare liberamente in qualsiasi parte del territorio nazionale, salvo le limitazioni che la legge stabilisce in via generale per motivi di sanità o di sicurezza*”, in cui, evidentemente, il richiamo ai motivi di sanità o sicurezza deve essere letto in combinato disposto con l'articolo 32 della Costituzione, che qualifica la salute come “*fondamentale diritto dell'individuo*” e “*interesse della collettività*”<sup>579</sup>.

Nel dettaglio, a norma dell'articolo 16 della Costituzione<sup>580</sup>, la limitazione della libertà di circolazione di soggiorno e in generale di tutte le libertà costituzionali avviene tramite la legge - che costituisce l'atto normativo deputato a tale scopo, qualora ricorrano motivi di sanità o di sicurezza che ne giustificano l'approvazione<sup>581</sup>.

In buona sostanza, per effetto della riserva di legge relativa, la legge non è tenuta a fissare dettagliatamente tutte le misure limitative della libertà, essendo invece sufficiente che questa possa limitarsi a fissare il quadro normativo generale, delegando poi a successivi provvedimenti normativi secondari gli interventi di dettaglio.

Tanto previsto in termini generali, approfondendo il tema della legislazione ordinaria sull'emergenza, deve dirsi che *ab origine* nel nostro ordinamento sono due gli atti normativi finalizzati a definire il quadro istituzionale degli interventi emergenziali<sup>582</sup>; questi sono il d.lgs.

---

<sup>578</sup> Sul tema si riporta l'affermazione di Schmitt secondo cui: «*sovrano è chi decide sullo stato di eccezione*».

<sup>579</sup> In particolare, a decorrere dalla pronuncia della Corte Costituzionale n. 54/1979.

<sup>580</sup> A. BARBERA, *I principi costituzionali della libertà personale*, Milano, 1967.

<sup>581</sup> Invero, l'approvazione di una misura tramite la legge che è un atto del Parlamento, è garanzia del fatto che tutti sono coinvolti nella decisione. Analogo discorso vale per decreto-legge e decreto legislativo delegato posto che si tratta di atti normativi che comportano l'intervento del Parlamento tramite la legge di delega o la legge di conversione.

<sup>582</sup> Il riferimento qui è alla sentenza della Corte Costituzionale n. 68/1964.

n. 1/2018, rubricato Codice della Protezione Civile, e la Legge n. 833/1978<sup>583</sup>, rubricata Istituzione del Servizio Sanitario Nazionale<sup>584</sup>.

I due atti normativi richiamati hanno funto da parametro di riferimento nella gestione dell'emergenza Covid-19.

Invero sulla base del d.lgs. n. 1/2018 il Consiglio dei Ministri ha – inizialmente - deliberato per un arco temporale di sei mesi lo stato di emergenza sanitaria.

Per effetto di ciò, il Capo Dipartimento della Protezione Civile ha adottato una pluralità di ordinanze inerenti i profili organizzativi della gestione dell'emergenza. Anche il Ministro della salute è intervenuto in forza della Legge n. 833/1978 per regolare profili organizzativi, quali il traffico aereo e marittimo, proveniente dall'estero e l'importazione dei dispositivi sanitari. Successivamente sono state adottate le prime misure volte alla cittadinanza, finalizzate a vietare l'uscita e l'ingresso nei primi c.d. “comuni-focolaio”, a disporre misure di quarantena per i contagiati e per i loro contatti e a sospendere le attività produttive e ricreative oltre che a chiudere le scuole<sup>585</sup>.

Nonostante questi primi interventi realizzati nel quadro della normativa vigente, però, il Governo ha comunque ritenuto di dover adottare una normativa *ad hoc* per fronteggiare la pandemia, provvedendo ad approvare il decreto n. 6/2020, convertito poi con modifiche nella Legge n. 13/2020.

Come noto, tale decreto prevedeva che su iniziativa del Ministro della Salute, il Presidente del Consiglio dei Ministri fosse tenuto ad adottare tramite proprio atto “*ogni misura di contenimento e di gestione adeguata e proporzionata all’evolversi della situazione epidemiologica*” (art. 1) anche al di fuori delle aree in cui sono presenti persone positive al virus (art. 2).

Al contempo, le regioni nel rispetto dei principi di cui alla Legge n. 833/1978 hanno adottato proprie ordinanze con cui hanno anticipato o inasprito le misure governative, istituendo zone rosse nei comuni più colpiti e regolamentando singolarmente l'ingresso nel proprio territorio<sup>586</sup>.

---

<sup>583</sup> Il riferimento è all’art. 117 del d.lgs. n. 112/1998, alla stregua del quale: «*in caso di emergenze sanitarie o di igiene pubblica a carattere esclusivamente locale le ordinanze contingibili e urgenti sono adottate dal sindaco*», mentre «*negli altri casi l’adozione dei provvedimenti d’urgenza [...] spetta allo Stato o alle regioni in ragione della dimensione dell’emergenza*».

<sup>584</sup> Per ciò che concerne gli artt. 24 e 25 Cost. il Consiglio dei ministri può deliberare lo stato di emergenza; per ciò che concerne invece l’art. 32 Cost. è il Ministro della Sanità, invece, a poter emettere ordinanze contingibili e urgenti in tema di igiene e sanità pubblica.

<sup>585</sup> Sul punto si veda: F. PALLANTE, *Il diritto costituzionale e l’emergenza Covid-19*, in *Covid-19 e diritti dei lavoratori*, O. BONARDI, U. CARABELLI, M. D’ONGHIA, L. ZOPPOLI, (a cura di), Roma, 2020.

<sup>586</sup> L. CUOCOLO, *I diritti costituzionali di fronte all’emergenza Covid-19: la reazione italiana*, in ID. (a cura di), *I diritti costituzionali di fronte all’emergenza Covid-19. Una prospettiva comparata*, in *Federalismi.it*, 18 marzo 2020.

Come noto, gli interventi normativi hanno suscitato specialmente all'origine dubbi di compatibilità con il dettato costituzionale sotto quattro profili principali quali<sup>587</sup>:

- i) il rispetto dell'equilibrio tra poteri costituzionali;
- ii) il rispetto della riserva di legge in materia di diritti fondamentali;
- iii) il rispetto della riserva di legge in materia penale;
- iv) il rapporto tra fonti normative e statali e regionali.

Con riferimento al primo profilo è stato osservato che tratto costitutivo del costituzionalismo sia la necessità di evitare l'eccessiva concentrazione di potere in capo a un medesimo soggetto, ciò sia nelle situazioni ordinarie che in quelle straordinarie. Nonostante tale regola generale, capita talvolta che la necessità di intervenire urgentemente renda impercorribili le vie ordinarie, ma è comunque decisivo che le procedure d'emergenza non si riducano ad attribuire tutto il potere ad un solo soggetto<sup>588</sup>.

Alla luce di quanto detto, con riferimento a quanto accaduto in Italia, la critica ha riguardato la circostanza per cui in virtù del decreto n. 6/2020, il Presidente del Consiglio dei Ministri si fosse ritrovato titolare di un potere "smisurato" di ordinanza emergenziale che ha permesso un'eccessiva concentrazione di potere nelle mani di quest'ultimo, circostanza aggravata dal fatto che il Parlamento ha manifestato la propria incapacità di rimanere operativo di fronte al rischio del contagio<sup>589</sup>.

Con riferimento, invece, al secondo profilo, dubbi sono sorti circa il rispetto della riserva di legge relativa dettata dall'articolo 16 della Costituzione, con riferimento alla libertà di circolazione, posto che il d.l. n. 6/2020 individuava alcune ipotesi di limitazione a titolo esemplificativo, lasciando poi il Presidente del Consiglio libero di stabilire «*ogni misura di contenimento e di gestione adeguata e proporzionata all'evolversi della situazione epidemiologica*» (art. 1, c. 1) in qualunque ambito del territorio nazionale (art. 2), con ciò operando un rinvio in bianco all'attività normativa secondaria<sup>590</sup>.

Quanto poi al terzo profilo, si evidenzia come le misure restrittive della libertà riconducibile al d.l. n. 6/2020 siano risultate molto vaghe, al punto tale da essere percepite come raccomandazioni piuttosto che divieti. Parimenti l'irrogazione delle sanzioni è risultata estremamente discrezionale al limite dell'arbitrio del singolo agente di pubblica sicurezza, cioè

---

<sup>587</sup> Sul punto si veda: F. PALLANTE, *Il diritto costituzionale e l'emergenza Covid-19*, in *Covid-19 e diritti dei lavoratori*, O. BONARDI, U. CARABELLI, M. D'ONGHIA, L. ZOPPOLI, (a cura di), Roma, 2020.

<sup>588</sup> F. FILICE, G.M. LOCATI, *Lo stato democratico di diritto alla prova del contagio*, in *Questione giustizia*, 27 marzo 2020.

<sup>589</sup> Sul punto si veda: F. PALLANTE, *Il diritto costituzionale e l'emergenza Covid-19*, in *Covid-19 e diritti dei lavoratori*, O. BONARDI, U. CARABELLI, M. D'ONGHIA, L. ZOPPOLI, (a cura di), Roma, 2020.

<sup>590</sup> G. SILVESTRI, *Covid-19 e Costituzione*, in *Unicost.eu*, 10 aprile 2020.

evidentemente ledendo il principio di riserva assoluta in materia penale di cui all'articolo 25 comma 2, Cost<sup>591</sup>.

Da ultimo con riferimento al profilo concernente i rapporti tra fonti statali e fonti regionali, deve dirsi che sono sorte varie antinomie tra decreti statali e ordinanze regionali, stante la difficoltà di coordinare i poteri di ordinanza previsti dal Codice della Protezione Civile dalla Legge n. 833/1978 e dal d.l. n. 6/2020<sup>592</sup>.

In particolare, il conflitto si è concretizzato quando con le ordinanze del 21 marzo 2020, la Lombardia e il Piemonte hanno anticipato il D.p.c.m. del giorno successivo, dettando meccanismi più rigidi di contenimento dell'epidemia.

Tirando le fila del discorso, ciò su cui chi scrive intende riflettere è il fatto che in ognuno dei casi menzionati sia è dubitato della legittimità degli atti normativi adottati, secondo parte della dottrina in abuso del potere alle regioni concesso di dettare proprie disposizioni integrative<sup>593</sup>.

## **1.2 – UN NUOVO DIRITTO DEL LAVORO AI TEMPI DEL COVID-19: UNA PANORAMICA D’INSIEME**

Con specifico riferimento al diritto del lavoro deve dirsi quanto segue.

Come noto, a seguito della dichiarazione della crisi sanitaria da Covid-19, il Nostro Paese si è da subito adoperato allo scopo di elaborare alcuni interventi normativi e paranormativi, volti a fronteggiare gli effetti dell'emergenza pandemica sull'organizzazione del lavoro e sulla continuità dei rapporti impattati dall'interruzione delle attività economiche imposta per limitare la diffusione del virus e tutelare la salute di cittadini e lavoratori<sup>594</sup>.

È pacifico, dunque, che l'ordinamento abbia agito operando un giudizio di prevalenza di alcuni interessi su altri, disponendo misure sempre più drastiche nel mondo del lavoro, per poi introdurre pian piano degli allentamenti<sup>595</sup>.

Da quanto detto emerge con evidenza che i rischi derivanti dal confinamento della popolazione all'interno delle proprie abitazioni sono stati molteplici e che del processo di

---

<sup>591</sup> U. DE SIERVO, *Soggiorno, circolazione, emigrazione (libertà di)*, in *Novissimo digesto italiano*, vol. XVII, Torino, 1970.

<sup>592</sup> M. LUCIANI, *Il sistema delle fonti del diritto alla prova dell'emergenza*, in *Riv. Aic*, 2020, 2.

<sup>593</sup> Un'approfondita analisi della questione è in M. LUCIANI, *Il sistema delle fonti del diritto alla prova dell'emergenza*, in *Riv. Aic*, 2020, 2.

<sup>594</sup> M. VITALETTI, *Diritto al lavoro ed emergenza sanitaria. Verso un nuovo orizzonte teleologico?*, in *Emergenza Covid-19 e ordinamento costituzionale*, (a cura di), F.S. MARINI, G. SCACCIA, Torino, 2020.

<sup>595</sup> F. DE LEONARDIS, *Il principio di precauzione nell'amministrazione del rischio*, Milano, 2005.

bilanciamento dei rischi prodotti dalla pandemia e dal suo contrasto, la scelta è ricaduta principalmente sulla salvaguardia del lavoro<sup>596</sup>.

È noto, infatti, che obiettivo prioritario sia stato quello di contenere il rischio pandemico a tutela della salute di ciascun individuo, senza però trascurare gli effetti derivanti dalla chiusura delle attività economiche sul lavoro<sup>597</sup>.

Invero, come noto, il bisogno di protezione del lavoratore in quanto tale costituisce un *quid* già noto all'intero sistema giuslavoristico<sup>598</sup>: si pensi che nel Testo Unico in materia di Salute e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro il principio di prevenzione costituisce il nucleo attorno al quale snodare tutto il sistema. Analogamente, nell'emergenza pandemica, il principio di precauzione è stato preso come parametro di riferimento per cercare di limitare le ricadute del contagio Covid-19<sup>599</sup>.

Quanto detto induce a ritenere come il diritto del lavoro post-emergenziale divenga un diritto sensibile alla logica precauzionale. Questa evoluzione permette nuove rielaborazioni delle sfere di responsabilità che fino ad ora erano ascrivibili al solo disposto dell'articolo 2087 c.c.<sup>600</sup>.

Invero, il diritto del lavoro a seguito dell'emergenza pandemica subisce delle modifiche con riferimento ad una pluralità di settori di intervento, visto che vengono richiamati sia istituti tradizionalmente riferibili ai rapporti tradizionali di lavoro, di cui sono stati rielaborati i fini, come accade chiaramente quando la garanzia del lavoro viene riconnessa al processo evolutivo del probabile ripetersi del contagio o di qualsiasi altra infezione<sup>601</sup>.

Riprova di ciò la si rinviene nel fatto che le misure adottate operano anche all'esterno del lavoro subordinato; in buona sostanza, sembra assistere ad una sorta di metamorfosi della materia<sup>602</sup>.

In buona sostanza, come si avrà modo di vedere meglio nei paragrafi che seguono e che costituiscono il cuore della presente trattazione, l'emergenza epidemiologica ha reso necessario un completo e globale riassetto del diritto del lavoro che, in via quasi del tutto autonoma, si è

---

<sup>596</sup> L. MARINI, *Il principio di precauzione nel diritto internazionale e comunitario*, Padova, 2004.

<sup>597</sup> Sul punto si veda: F. SCARPELLI, M. MARAZZA, (a cura di), *I giuslavoristi di fronte all'emergenza Covid-19*, in *giustiziacivile.com*, Milano, 2020.

<sup>598</sup> P. PASCUCCI, *Dopo il d.lgs. 81/2008: salute e sicurezza in un decennio di riforme del diritto del lavoro*, in *Salute e sicurezza sul lavoro*, (a cura di), P. PASCUCCI, Milano, 2019.

<sup>599</sup> Sul punto si veda: O. BONARDI, U. CARABELLI, M. D'ONGHIA, L. ZOPPOLI, (a cura di), *Covid-19 e diritti dei lavoratori*, Roma, 2020.

<sup>600</sup> Per approfondimento si segnala che, sul tema, vi è stato chi ha ipotizzato che la rilevanza di un rischio generico e non specifico sembri far pensare che l'organizzazione del lavoro sia funzionale alla salute pubblica e non solo a quella del singolo lavoratore.

<sup>601</sup> Tra i primi commenti si annovera: M. MARAZZA, *L'art. 2087 c.c. nella pandemia (Covid-19)*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2020, 1, 267.

<sup>602</sup> G. NATULLO, *Covid-19 e sicurezza sul lavoro: nuovi rischi, vecchie regole?*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT*, 2020, 413.

reso necessario al fine di garantire, da un lato, la continuità della prestazione di lavoro e, dall'altro, di tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori ed evitare la diffusione dei contagi<sup>603</sup>.

Al riguardo si pensi che i primi provvedimenti nell'ambito giuslavoristico, a seguito dello scoppio dell'emergenza epidemiologica, hanno riguardato proprio la necessità di consentire la prosecuzione della prestazione di lavoro, attingendo a quella riserva di istituti che consentono la legittima sospensione dall'attività lavorativa, ove non ancora fruiti dai lavoratori<sup>604</sup>. Il riferimento è all'istituto delle ferie di cui all'art. 10 del d.lgs. n. 66/2003 ed ai permessi individuali e collettivi di natura contrattuale, oltre che naturalmente allo smart working, laddove compatibile con la continuità della prestazione<sup>605</sup>.

Analogo discorso potrebbe esser condotto con riferimento al ricorso alla cassa integrazione guadagni ordinaria, all'assegno ordinario, e alla cassa integrazione guadagni in deroga<sup>606</sup>.

Pur non volendo ora approfondire le singole specificità, che saranno oggetto di opportuna trattazione al paragrafo 2 del presente capitolo, appare però - in tale logica introduttiva - opportuno osservare come l'adozione di queste misure sia stata fortemente agevolata sul piano procedurale, marginalizzando il ruolo che l'ordinamento attribuisce alla contrattazione collettiva tramite la sottoscrizione di accordi che restituiscono la partecipazione e l'intervento delle parti sociali nel ricorso agli ammortizzatori<sup>607</sup>. Dunque, la necessità di garantire l'immediatezza delle misure è stata risolta snellendo notevolmente le fasi ordinarie di consultazione sindacale<sup>608</sup>.

Concludendo tale breve disamina introduttiva prettamente relativa al diritto del lavoro, deve infine dirsi che ciò che emerge dal susseguirsi dei provvedimenti adottati è l'intento di fornire un modello che anticipi e gestisca il timore di future pandemie; in relazione a ciò resta, pertanto, sempre attuale il monito della Corte Costituzionale di qualche anno fa che seppur in un contesto diverso, ricordava che *“la tutela deve essere sempre sistemica e non frazionata in una serie di norme non coordinate ed in potenziale conflitto tra loro (...) , se così non fosse, si verificherebbe l'illimitata espansione di uno dei diritti, che diverrebbe “tiranno” nei confronti*

---

<sup>603</sup> C. LAZZARI, *Per un più moderno diritto della salute e della sicurezza sul lavoro: primi spunti di riflessione a partire dall'emergenza Covid-19* in *Dir. Sic. Lav.*, 2020, 136.

<sup>604</sup> M. VITALETTI, *Equilibrio tra attività lavorativa e vita familiare nell'emergenza Coronavirus*, in *giustiziacivile.com*, 19 marzo 2020, 7.

<sup>605</sup> Sul tema è interessante lo spunto fornito da: I. SENATORI, *Attivazione del lavoro agile e poteri datoriali nella decretazione emergenziale*, in *Giustiziacivile.com*, 2020, 3.

<sup>606</sup> Con ciò si intende che in deroga alle causali indicate dall'articolo 14 del d.lgs. n. 148/2015, quella Covid-19 consente a tutte le imprese l'accesso alle misure di sostegno del reddito.

<sup>607</sup> M. VITALETTI, *Diritto al lavoro ed emergenza sanitaria. Verso un nuovo orizzonte teleologico?*, in *Emergenza Covid-19 e ordinamento costituzionale*, (a cura di), F.S. MARINI, G. SCACCIA, Torino, 2020.

<sup>608</sup> M. MARAZZA, *Procedure sindacali e Cigd causale “Covid-19”* in *giustiziacivile.com.*, 31 marzo 2020.

*delle altre situazioni giuridiche costituzionalmente riconosciute e protette, che costituiscono, nel loro insieme, espressione della dignità della persona*”<sup>609</sup>.

## **2 – IL DIRITTO DEL LAVORO DELL’EMERGENZA: AMMORTIZZATORI SOCIALI E WELFARE**

Fermo restando quanto premesso in termini generali e addentrandoci ora nel cuore della trattazione, pare opportuno analizzare dettagliatamente le modifiche che la disciplina del diritto del lavoro ha subito per effetto dell’emergenza pandemica.

Pertanto, al fine di rendere l’opera quanto più esaustiva possibile, chi scrive intenderà analizzare, nel dettaglio, tutti i singoli (aspetti ed) istituti che hanno caratterizzato il c.d. diritto del lavoro dell’emergenza e che sono oggi parte dell’innovativa disciplina lavoristica.

Prima di calarsi però nell’analisi di tutti gli istituti che dal diritto del lavoro dell’emergenza sono derivati, pare opportuno evidenziare come anche l’avvento del Covid-19 abbia confermato la “consueta” centralità nel mondo del diritto delle tematiche afferenti al diritto del lavoro ed alla sicurezza sociale, le quali, accanto al diritto costituzionale e ad alcune branche del diritto civile, sono state fortemente al centro del dibattito moderno, stante la ravvisata utilità che lo studio della disciplina *ex se* - oltre che degli istituti ideati per sopperire ai deficit creatisi – sta apportando, anche in relazione alla gestione di sfide future<sup>610</sup>.

Più in particolare, nella fase emergenziale, il legislatore ha tentato di operare un equilibrato bilanciamento tra i diritti dei lavoratori e dei datori di lavoro contrapposti, al fine di conservare l’organizzazione aziendale e contenere quanto più possibile i costi, sterilizzando gli effetti del blocco dei licenziamenti operando una estensione generalizzata delle integrazioni salariali, estesa di fatto a tutti i datori di lavoro, indipendentemente dal loro settore e dimensione.

In tale situazione, la soluzione normativa prescelta dal legislatore italiano è parsa in linea col principio di solidarietà sociale, considerato, tra l’altro, che a fronte del blocco dei licenziamenti è stato realizzato un insieme di interventi regolativi che hanno garantito una continuità della prestazione anche mediante l’introduzione di supporto finanziario alle imprese, sempre nel

---

<sup>609</sup> Il riferimento è a Corte Cost., n. 85 del 9 maggio 2023.

<sup>610</sup> R. PESSI, *Introduzione*, in R. PESSI, G. SIGILLÒ MASSARA, A. TOPO, (a cura di) *Ammortizzatori sociali, welfare e diritto del lavoro dell’emergenza*, Torino, 2022.

rispetto dei vincoli dell'art. 41 Cost., nel quale è storicamente racchiusa l'essenza stessa del concetto di "impresa" e di "utilità sociale" della stessa<sup>611</sup>.

Ebbene, in buona sostanza, nel bilanciamento operato pare che il diritto del lavoro non si sia poi discostato più di tanto dai meccanismi tradizionali.

Ciò che invece pare aver subito una modifica accentuata ed accelerata è stata proprio la dimensione, non tanto quantitativa, quanto qualitativa e di output produttivo delle imprese: il riferimento più evidente è alla figura dei rider che, specialmente nella fase pandemica, hanno accresciuto la propria utilità, stante il ruolo che la tecnologia ha avuto nel concedere alle imprese sempre più innovative chances di flessibilizzazione del modello produttivo<sup>612</sup>.

*De jure condendo*, tale riflessione ci porta ad affrontare i temi della sicurezza sociale.

Invero, l'esperienza sviluppatasi nel corso della pandemia consente di considerare anche quanto sia importante una rimodulazione del modello degli ammortizzatori sociali in corso di rapporto, ispirandone uno che sia in grado di superare definitivamente la logica della deroga, in ottica di una riforma, che renda universale la garanzia del reddito in ipotesi di sospensione del rapporto.

Naturalmente, come si avrà anche meglio modo di vedere successivamente, i modelli di protezione dovranno includere anche i lavoratori non subordinati, i quali avendo subito fortemente l'impatto della crisi da Covid-19 meritano di essere fortemente tutelati in tale momento storico molto più di quanto fatto finora<sup>613</sup>.

## **2.1 – LA PANDEMIA DA COVID-19 COME MODELLO DI GESTIONE DELLE CRISI INDUSTRIALI PRECEDENTI**

Come premesso, la pandemia di Covid-19 ha determinato, in particolar modo all'atto dello scoppio della pandemia, un "predominio" del potere esecutivo su quello legislativo, riequilibratisi, poi, solo in un secondo momento<sup>614</sup>, cui è seguito uno scombusolamento della

---

<sup>611</sup> R. PESSI, *Introduzione*, in R. PESSI, G. SIGILLÒ MASSARA, A. TOPO, (a cura di) *Ammortizzatori sociali, welfare e diritto del lavoro dell'emergenza*, Torino, 2022.

<sup>612</sup> R. PESSI, *Introduzione*, in R. PESSI, G. SIGILLÒ MASSARA, A. TOPO, (a cura di) *Ammortizzatori sociali, welfare e diritto del lavoro dell'emergenza*, Torino, 2022.

<sup>613</sup> Allo stato attuale, però, pare doveroso evidenziare come tale circostanza non possa distogliere ulteriormente l'attenzione del legislatore dall'esigenza di rafforzare i meccanismi di protezione dei lavoratori autonomi.

<sup>614</sup> B. CARAVITA, *L'Italia ai tempi del coronavirus: rileggendo la Costituzione italiana*, in *federalismi.it*, 18 marzo 2020.

tradizionale graduazione tra i diritti fondamentali sanciti dal sistema tracciato dalla Carta Costituzionale<sup>615</sup>.

L'eco di ciò si è fortemente riverberata anche nel mondo del lavoro, che ha vissuto un riassetto del sistema produttivo e dell'organizzazione complessivamente intesa<sup>616</sup>.

È noto, infatti, che la pandemia di Covid-19 abbia costituito l'occasione per "testare" l'efficacia della regolamentazione d'emergenza, che era invero già stata prefigurata dal legislatore in epoche antecedenti alla diffusione di questo virus.

A tal riguardo, molti in dottrina hanno sostenuto che la proclamazione dello stato di emergenza abbia costituito il *trigger* per l'emanazione di una pluralità di provvedimenti normativi, tutti volti alla tutela della salute quale diritto primario ed insormontabile, prevalente rispetto a qualsivoglia diritto, economico o addirittura personale<sup>617</sup>.

Tale proliferazione normativa si è avuta in svariati campi del diritto, tra cui certamente anche il diritto del lavoro, nell'ambito del quale, la disciplina si è soffermata principalmente in materia di ammortizzatori sociali.

In tale ambito, infatti, nel tentativo di ricercare uno strumento di natura universale per fronteggiare l'emergenza sociale, il legislatore ha fatto ricorso ad una pluralità di strumenti tutti fondati sulla ibridazione dello strumento classico della Cassa Integrazione Guadagni<sup>618</sup>.

In buona sostanza, è stata disposta una "liberalizzazione" dei requisiti e delle procedure di accesso per l'erogazione di misure di integrazione salariale che - come si avrà modo di vedere *infra* - assieme col il FIS, i Fondi di Settore e la reintroduzione della Cassa Integrazione Guadagni in Deroga, avrebbero in astratto potuto determinare una "protezione" quasi totale dei lavoratori subordinati<sup>619</sup>.

Inoltre, le tutele sono state estese anche ai lavoratori autonomi, verso i quali è stata disposta l'erogazione di un trattamento in misura fissa, condizionato solo al mancato superamento di una determinata soglia di reddito<sup>620</sup>.

---

<sup>615</sup> La nozione tradizionale di "servizi pubblici essenziali" non è risultata in linea con quella di "servizi indispensabili" per la sopravvivenza stessa della nostra comunità.

<sup>616</sup> Cfr. anche A. MARESCA, *Il diritto del lavoro al tempo del COVID-19*, in *Federalismi*, n. 8/2020.

<sup>617</sup> Cfr. sul tema la ricostruzione di L.M. TONELLI, *Diritti fondamentali, emergenza e costituzione ai tempi del covid-19. alcune brevi riflessioni e prospettive di (necessaria) riforma della costituzione*, in <http://www.judicium.it/>, 22 maggio 2020.

<sup>618</sup> Il riferimento è alle ricostruzioni di R. PESSI, *Lezioni di diritto della previdenza sociale*, Padova 2016, 386; M. CINELLI, *Diritto della previdenza sociale*, Torino, 2018, 323; M. PERSIANI, M. D'ONGHIA, *Fondamenti di diritto della previdenza sociale*, Torino, 2019, 294.

<sup>619</sup> G. SIGILLÒ MASSARA, *Prospettive regolative sul welfare: la crisi pandemica come modello di gestione delle crisi industriali degli anni '20 del XXI secolo*, in R. PESSI, G. SIGILLÒ MASSARA, A. TOPO, (a cura di) *Ammortizzatori sociali, welfare e diritto del lavoro dell'emergenza*, Torino, 2022.

<sup>620</sup> Previsto dall'art. 44 del d.l. n. 18/2020.

In buona sostanza, l'ampliamento "forzato" delle tutele indotto dallo scoppio della pandemia ha reso ancor più sentita la necessità di orientare il nostro sistema di welfare verso un modello di protezione sociale "a carattere universalistico"<sup>621</sup>. In tal senso, la necessità in di un intervento *ad hoc* è risultata sempre più evidente allo scopo di riequilibrare "le impressionanti disuguaglianze nella distribuzione del reddito e della ricchezza, anche oltre la dimensione minimale del mero contrasto delle situazioni di esclusione sociale e di povertà", che rischiano di peggiorare in ragione dell'obsolescenza di molte imprese a causa dell'attuazione del *Green New Deal* e delle conseguenze che questo ha generato sul piano occupazionale.<sup>622</sup>

In ragione di ciò, pare dunque opportuno affermare che il sistema moderno debba orientarsi verso un ridimensionamento della sua anima assicurativo previdenziale, a favore di quella universalistica assistenziale<sup>623</sup>.

Da ciò, una riflessione importante circa la precarizzazione dell'*an* e del *quantum* della protezione che, in un'ottica assistenziale, sono ancorati alle valutazioni discrezionali del legislatore, cui compete l'identificazione del livello di sufficienza, al raggiungimento del quale si realizza la liberazione dal bisogno di cui all'articolo 38 Cost.<sup>624</sup>.

Come noto, infatti nella nostra Costituzione l'uomo è titolare di diritti fondamentali, la cui tutela viene garantita anche mediante il riconoscimento della dignità derivante dal lavoro. In tale ottica Calamandrei aveva avuto modo di osservare come "fino a che non c'è questa possibilità per ogni uomo di lavorare e di studiare e di trarre con sicurezza dal proprio lavoro i mezzi per vivere da uomo, non solo la nostra Repubblica non si potrà chiamare fondata sul lavoro, ma non si potrà chiamare neanche democratica perché una democrazia in cui non ci sia questa uguaglianza di fatto, in cui ci sia soltanto un'uguaglianza di diritto, è una democrazia puramente formale, non è una democrazia in cui tutti i cittadini veramente siano messi in grado di concorrere alla vita della società, di portare il loro miglior contributo, in cui tutte le forze spirituali di tutti i cittadini siano messi a contribuire a questo cammino, a questo progresso continuo di tutta la società"<sup>625</sup>.

In tal senso, deve dunque ritenersi che, quando il diritto del lavoro viene scosso dai cambiamenti che sul piano tecnologico, politico e sociale si verificano, è lo Stato a dover

---

<sup>621</sup> R. PESSI, *Sostenibilità economica e sostenibilità sociale delle tutele*, in *Riv. Dir. Sic. Soc.*, 2019, 37.

<sup>622</sup> S. GIUBBONI, *Il reddito minimo garantito nel sistema di sicurezza sociale*, in *Riv. Dir. Sic. Soc.*, 2014, 149.

<sup>623</sup> G. PROSPERETTI, *Categorie giuridiche, lavoro, welfare: l'evoluzione degli istituti giuridici*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2017, 210.

<sup>624</sup> P. SANDULLI, *Nuovi modelli di protezione sociale fra istanze risalenti e pretese recenti: profili di criticità e problemi di finanziamento*, in *Mass. Giur. Lav.*, 2019, 3, 609.

<sup>625</sup> P. CALAMANDREI, *Discorso sulla Costituzione e altri scritti*, Napoli, 2007.

intervenire, creando strategie alternative idonee a tutelare la dignità umana, messa in crisi per gli squilibri cagionati dai cambiamenti succedutisi<sup>626</sup>.

Degno di nota in tale ottica è stato sicuramente il ruolo assunto dal reddito di cittadinanza inteso non come *ius existentiae*<sup>627</sup>, ma come nuovo strumento di accompagnamento al lavoro, condizionato alla necessità e alla meritevolezza del beneficiario.

Fermo quanto detto, chi scrive non può fare a meno di rappresentare come la crisi sanitaria si sia indubbiamente trasformata in una potenziale crisi tra le istituzioni, con il rischio di incrinare il sistema di pesi e contrappesi su cui si fonda la nostra democrazia<sup>628</sup>.

Invero, la tendenza alla preponderanza del potere esecutivo sugli altri poteri dello Stato ha rischiato fortemente di procurare una pericolosa assuefazione al superamento dei ruoli istituzionali, determinato dall'adozione di misure che il Parlamento dovrebbe subire solo in situazioni straordinarie.

In tale scenario emerge dunque con evidenza il rischio di una deriva extra-costituzionale, che potrebbe cagionare una distorsione degli equilibri tra i poteri previsti dal nostro ordinamento giuridico<sup>629</sup>.

Per far fronte a tale situazione, occorre auspicare un ritorno agli strumenti costituzionali presenti nell'ordinamento, al fine di poter parlamentarizzare sempre più la gestione del PNRR, facendo ricorso alle competenze presenti a livello istituzionale e legislativo<sup>630</sup>, al fine di valorizzare gli strumenti già presenti nel sistema laburisti per la migliore tutela a fronte di situazioni di bisogno effettivo<sup>631</sup>.

Tanto risulta ancor più rilevante a fronte delle crisi che ci troveremo ad affrontare nel prossimo quinquennio, in cui vedremo imprese attualmente impegnate in produzioni “non green” rischiare l'espulsione dal mercato con ampie corti di soggetti, per i quali dovremo in

---

<sup>626</sup> B. CARUSO, *Nuove traiettorie del diritto del lavoro nella crisi europea. Il caso Italiano*, in B. CARUSO, G. FONTANA (a cura di), *Lavoro e diritti sociali nella crisi europea. Un confronto fra costituzionalisti e giuslavoristi*, Bologna, 2015, 57.

<sup>627</sup> Si veda quanto asserito da C. TRIPODINA, *Il diritto a un'esistenza libera e dignitosa – Sui fondamenti costituzionali del reddito di cittadinanza*, Torino, 2013, 67.

<sup>628</sup> B. CARUSO, *Nuove traiettorie del diritto del lavoro nella crisi europea. Il caso Italiano*, in B. CARUSO, G. FONTANA (a cura di), *Lavoro e diritti sociali nella crisi europea. Un confronto fra costituzionalisti e giuslavoristi*, Bologna, 2015, 57.

<sup>629</sup> G. SIGILLÒ MASSARA, *Prospettive regolative sul welfare: la crisi pandemica come modello di gestione delle crisi industriali degli anni '20 del XXI secolo*, in R. PESSI, G. SIGILLÒ MASSARA, A. TOPO, (a cura di) *Ammortizzatori sociali, welfare e diritto del lavoro dell'emergenza*, Torino, 2022.

<sup>630</sup> Ciò determinando il paradossale effetto per cui uno strumento “improprio”, quale il d.P.C.M, che impone la “sanatoria” del Parlamento col decreto-legge, demandi all'INPS lo svolgimento di una funzione che avrebbe potuto svolgere il sistema bancario al momento della indifferibile urgenza della erogazione dei 500 euro.

<sup>631</sup> Su punto si veda anche quanto disposto da: R. CASILLO, *Il reddito di cittadinanza nel d.l. 28 gennaio 2019, n. 4*, in *Riv. Dir. Sic. Soc.*, 2019, 557.

tempi brevissimi ipotizzare un nuovo e massivo piano di welfare, con forme di sostegno non solo economico ma finalizzate all'inserimento - o reinserimento - nel mercato del lavoro di tutti i cittadini in condizione di bisogno<sup>632</sup>.

## 2.2 – GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI DOPO LA PANDEMIA

Addentrandonci nella disamina degli istituti propri del diritto del lavoro più intensamente toccati ed impattati dalla pandemia di Covid-19, chi scrive, mantenendo un filo logico con la trattazione precedente, intende partire proprio dal vasto mondo degli ammortizzatori sociali che, come noto, hanno assunto un ruolo primario specie nella prima fase dell'emergenza pandemica.

Volendo tracciare un breve *excursus* storico, può dirsi che la dottrina ha cominciato a interessarsi seriamente degli ammortizzatori sociali, con particolare riguardo alla cassa integrazione guadagni, già a decorrere dagli anni '70 del secolo scorso, quando - in un'ottica prettamente civilistica - la dottrina si interrogava sul se, con riferimento a tale istituto, si potesse trattare di *mora credendi*, non solo nell'ipotesi di impossibilità sopravvenuta del substrato datoriale, ma anche in quella di inutilizzabilità della prestazione offerta dal lavoratore.

Al giorno d'oggi, a distanza di quattro anni dallo scoppio dell'emergenza pandemica da Covid-19, può dirsi che quello della cassa integrazione guadagni ha rappresentato uno dei primi baluardi cui, in ordine cronologico, il legislatore si è appigliato, al fine di rispondere prontamente all'esigenza di tutelare i lavoratori in stato di bisogno per effetto del dilagare dell'emergenza pandemica<sup>633</sup>.

Come noto, a voler essere più precisi, la legislazione emergenziale proliferata con l'incedere della pandemia è stata caratterizzata principalmente dalla correlazione tra blocco dei licenziamenti e ammortizzatori sociali<sup>634</sup>.

Analizzando più dettagliatamente le fonti normative degli istituti di cui trattasi, può notarsi come il d.l. n. 41 del 22 marzo 2021, cosiddetto “Decreto Sostegni” e il d.l. n. 73 del 25 maggio 2021, cosiddetto “Decreto Sostegni Bis”, abbiano ancorato, per la prima volta, il blocco dei

---

<sup>632</sup> G. SIGILLÒ MASSARA, *Prospettive regolative sul welfare: la crisi pandemica come modello di gestione delle crisi industriali degli anni '20 del XXI secolo*, in R. PESSI, G. SIGILLÒ MASSARA, A. TOPO, (a cura di) *Ammortizzatori sociali, welfare e diritto del lavoro dell'emergenza*, Torino, 2022.

<sup>633</sup> F. CARINCI, *I nuovi ammortizzatori sociali dopo la pandemia*, in E. BALLETTI, (a cura di) *I nuovi ammortizzatori sociali dopo la pandemia*, Torino, 2021.

<sup>634</sup> B. CARAVITA, *L'Italia ai tempi del coronavirus: rileggendo la Costituzione italiana*, in *federalismi.it*, 18 marzo 2020.

licenziamenti all'ampio sistema degli ammortizzatori sociali, nonostante l'assenza di ogni vincolo giuridico (antecedente) tra i due<sup>635</sup>.

Una volta concretatosi, poi, il problema della gradualità selettiva con cui abrogare il blocco dei licenziamenti, sia temporale sia settoriale, è emerso il timore di che tale situazione avrebbe potuto determinare una serie di licenziamenti economici "di massa", una volta terminato il blocco. Per far fronte a ciò, infatti, parte della dottrina ha evidenziato la necessità di procedere, onde evitare il verificarsi di effetti disastrosi, ad una riforma degli ammortizzatori sociali, idonea a garantire ai lavoratori licenziati un "paracadute", al pari di quello fornito nel corso della pandemia.

Tanto è ancor più necessario se si pensa che gli ammortizzatori sociali disposti nella fase pandemica sono stati adoperati durante l'emergenza, utilizzando e modificando proprio la strumentazione ordinaria, con la sola differenza di una significativa estensione della relativa copertura<sup>636</sup>.

Emblema di ciò lo si rinviene nell'istituto della cassa integrazione guadagni in deroga che ha consentito una incredibile accelerazione verso una universalizzazione della protezione che è stata prevista, in buona sostanza, in favore di quasi tutti i lavoratori subordinati: senza causale; senza requisiti contributivi o occupazionali; con esenzione; senza pagamento del contributo addizionale<sup>637</sup>.

Come noto tale sostegno è stato posto a carico della fiscalità generale, con un massiccio incremento del debito pubblico, conseguenza questa di certo negativa per il Nostro Paese, già sorvegliato speciale in materia dalle istituzioni in Europa.

### **2.3 - LA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI IN FASE PANDEMICA**

Con specifico riferimento a ciò che concerne l'istituto della cassa integrazione guadagni, deve dirsi che a seguito dello scoppio dell'emergenza epidemiologica, derivata dalla diffusione del virus Covid-19, l'impiego dell'istituto della cassa integrazione guadagni (ma anche dell'assegno ordinario come si avrà meglio modo di vedere *infra*) è stato più che massiccio<sup>638</sup>.

---

<sup>635</sup> A. MARESCA, *Il diritto del lavoro al tempo del COVID-19*, in *Federalismi*, n. 8/2020.

<sup>636</sup> Sul punto si veda: O. BONARDI, U. CARABELLI, M. D'ONGHIA, L. ZOPPOLI, (a cura di), *Covid-19 e diritti dei lavoratori*, Roma, 2020.

<sup>637</sup> F. CARINCI, *I nuovi ammortizzatori sociali dopo la pandemia*, in E. BALLETTI, (a cura di) *I nuovi ammortizzatori sociali dopo la pandemia*, Torino, 2021.

<sup>638</sup> Sul punto si veda: M. CINELLI, *Da «ammortizzatori» a «attivatori» sociali. Una riconfigurazione auspicabile per il dopo Covid?*, in *Riv. Dir. Sic. Soc.*, 2021, 249.

Da uno studio condotto dalla UIL circa la spesa per intervento cassa integrazione guadagni negli ultimi 10 anni, è emerso un significativo attivo nella gestione della cassa ordinaria ed un importante passivo per quella straordinaria e per quella in deroga, che ha lasciato in equilibrio positivo il sistema con un avanzo di circa 3,5 miliardi di euro al termine dell'anno 2019, che sarebbe ancor più elevato se il ricorso alla cassa integrazione guadagni in deroga non fosse stato così imponente, posto che il suo saldo differenziale negativo in valore assoluto negli ultimi 10 anni è pari ad oltre 8 miliardi di euro, pur se per il suo finanziamento si attinge alla fiscalità generale<sup>639</sup>.

Naturalmente, nella situazione di crisi, lo Stato ha dovuto sopperire con risorse proprie ai costi derivanti dal massiccio ricorso ai trattamenti di sostegno al reddito con causale Covid-19, ivi compresi quelli erogati dai Fondi Bilaterali<sup>640</sup>.

È pacifico, dunque, che in assenza della cassa integrazione guadagni in deroga, il sistema avrebbe avuto un bilancio positivo!

Inoltre, esaminando i dati forniti si evince che, come premesso, le due gestioni in passivo sono quelle della cassa integrazione guadagni straordinaria e di quella in deroga.

Nel dettaglio, nel primo caso, riemerge il problema atavico della gestione delle crisi aziendali che comportano esuberi strutturali, nel secondo, invece, la questione è riconducibile alla selettività del sistema, cui si cerca di far fronte con misure fiscali, scaricando sull'erario un costo che andrebbe ripensato sull'*an* e sul *quantum*.

Quanto alla cassa in deroga, i dati UIL evidenziano un inesorabile decremento del ricorso alla cassa in deroga riconducibile al Jobs Act, che ha trasmigrato i beneficiari della prima nell'area del sostegno al reddito, sopperendo con altri strumenti di natura assistenziale, tra cui il più noto, il noto reddito di cittadinanza.

Tanto premesso, in via generale, deve dirsi che il meccanismo di funzionamento degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto è stato da sempre tipizzato da una selettività applicativa, concretantesi nei limiti dimensionali e settoriali.

Invero, le esigenze socioeconomiche connesse alla pandemia hanno di fatto eliminato questa selettività, decretando una universalizzazione della tutela al reddito dei lavoratori sospesi<sup>641</sup> mediante *“una decisa virata del sistema verso una prospettiva assistenziale, nel quale il modello delle assicurazioni sociali è destinato a lasciar spazio in misura crescente a forme di*

---

<sup>639</sup> D. GAROFALO, *La cassa integrazione guadagni ieri, oggi, domani: una storia senza fine*, in E. BALLETTI, (a cura di) *I nuovi ammortizzatori sociali dopo la pandemia*, Torino, 2021.

<sup>640</sup> A tal riguardo, si segnala: S. RENGÀ, *Un taccuino per la riforma degli ammortizzatori sociali*, in *Riv. Dir. Sic. Soc.*, 2021, 271.

<sup>641</sup> M. CINELLI, *Da «ammortizzatori» a «attivatori» sociali. Una riconfigurazione auspicabile per il dopo Covid?*, in *Riv. Dir. Sic. Soc.*, 2021, 252.

*intervento che apprezzano non l'apporto contributivo dei beneficiari, ben sì lo stato di bisogno degli stessi.*"<sup>642</sup>.

In buona sostanza, laddove non era possibile l'erogazione della cassa ordinaria o dell'assegno ordinario a carico dei fondi bilaterali, è stata prevista una generalizzazione del ricorso alla cassa integrazione guadagni in deroga, che è letteralmente esploso<sup>643</sup>, passando da poco più di un milione di ore nel 2019 a quasi 800 milioni di ore in fase pandemica<sup>644</sup>.

In buona sostanza, raffrontando gli strumenti di sostegno al reddito adoperati nel 2019 e nel 2020, emerge che il sistema attuale necessita di una profonda revisione, dovendosi prendere atto ancora una volta che nessuna riforma degli ammortizzatori sociali ha finora funzionato pienamente.

Nel dettaglio, né la Legge n. 223/1991 - il cui sistema prevedeva che il lavoratore licenziato venisse agganciato ad un sistema di tutele economiche di lunghissima durata - né le riforme del 2012 e del 2015 hanno risolto la questione, in quanto il sistema dalle stesse previsto ha sempre previsto una platea di beneficiari fortemente ristretta.

Una riprova della fallacia di tali riforme la si è vista proprio nel periodo di *lockdown*, in cui la crisi da Covid-19 ha evidenziato la profonda crisi di numerosi settori non coperti da "l'indotto" tipizzato dalle riforme succitate<sup>645</sup>.

In buona sostanza, chi scrive ritiene opportuno che una prima area di intervento della riforma sarebbe auspicabile in punto di ridefinizione della platea degli utenti delle suddette misure, in chiave "inclusiva" delle realtà attualmente escluse dall'intervento della cassa integrazione guadagni<sup>646</sup>.

Sempre poi in tema di area di intervento, sarebbe auspicabile una profonda revisione della limitazione settoriale disposta in materia, magari aggregando l'intervento intorno alle due causali di cui all'articolo 11, d.lgs. n. 148/ 2015, a prescindere dal settore<sup>647</sup>.

---

<sup>642</sup> G. SIGILLÒ MASSARA, *Il (nuovo) ruolo degli ammortizzatori sociali fra crisi e pandemia*, in *Riv. Dir. Sic. Soc.*, 2021, 291.

<sup>643</sup> A tanto si aggiunga che a tale incremento è stata aggiunta una universalizzazione dell'intervento dei fondi bilaterali, possibile grazie alla sua fiscalizzazione, dal momento che i fondi diversamente non avrebbero potuto evadere le richieste di intervento, alla luce dell'operatività del principio di pareggio di bilancio.

<sup>644</sup> S. RENGA, *Un taccuino per la riforma degli ammortizzatori sociali*, in *Riv. Dir. Sic. Soc.*, 2021, 276.

<sup>645</sup> Industrie manifatturiere; trasporti; installazione impianti; produzione e distribuzione di energia, acqua e gas; cooperative di produzione e lavoro industriali; noleggio e distribuzione film/sviluppo e stampa di pellicole cinematografiche; addette agli impianti elettrici e telefonici; armamento ferroviario; industriali enti pubblici.

<sup>646</sup> Diversa è la tesi di G. MAMMONE, *Ripresa e resilienza dopo il Covid-19 Gli ammortizzatori sociali tra cooperazione europea e progettualità nazionale*, in *Riv. Dir. Sic. Soc.*, 2021, 259. Invece, sul carattere "strutturale" degli ammortizzatori (in generale) con causale Covid-19 si veda: G. SIGILLÒ MASSARA, *Il (nuovo) ruolo degli ammortizzatori sociali fra crisi e pandemia*, cit., 290.

<sup>647</sup> G. SIGILLÒ MASSARA, *Il (nuovo) ruolo degli ammortizzatori sociali fra crisi e pandemia*, cit., 291.

Ciò posto, con riferimento alla CIGD, è noto che la pandemia abbia fatto sì che la stessa prendesse il posto della CIGO, senza previsione dei limiti temporali<sup>648</sup>.

Al termine della fase emergenziale, la presente ricerca – che come premesso si propone di indagare i mutati aspetti che il diritto del lavoro oggi assume in ragione degli effetti prodotti dalla pandemia – con riferimento agli ammortizzatori sociali in deroga ed in particolare alla cassa integrazione, rileva innanzitutto come la normativa in materia derivi principalmente da quella standard emanata nel 2015 col d.lgs. n. 148 dello stesso anno, cui è seguita l'adozione da parte dell'esecutivo di una “tecnica binaria”, cioè in parte “sostitutiva” delle norme di cui al d.lgs. n. 18/2020 - che possiamo in buona sostanza considerare come “testo base” - ed in parte “additiva” con disposizioni che si sono aggiunte a quelle emanate con questo.

Evidentemente, i profili di innovatività che hanno connotato i provvedimenti successivi al testo base hanno riguardato prettamente i profili di durata e collocazione temporale del trattamento di integrazione, oltre che la copertura finanziaria e l'individuazione dei lavoratori ammissibili in base alla data di assunzione<sup>649</sup>.

Da ultimo, si rappresenta che la disciplina degli ammortizzatori sociali in deroga è stata altresì impattata dal d.l. n. 41/2021 che all'articolo 8 ha disposto un rallentamento nell'azione governativa di sostegno all'occupazione. Innanzitutto, il primo sentore di rallentamento si è rinvenuto nel blocco dei licenziamenti, giacché a partire dal d.l. n. 41/2021 è venuto meno il blocco generalizzato con proroghe sfalsate in alcuni settori ed escluse in altri. Il secondo rallentamento invece ha riguardato la fissazione di limiti di spesa per gli ammortizzatori sociali nell'anno 2021<sup>650</sup>.

Fermo quanto detto, concludendo la trattazione in punto di cassa integrazione guadagni, sembra utile svolgere qualche considerazione circa il profilo assicurativo della tutela e quindi il costo aziendale del ricorso alla cassa integrazione guadagni. Invero, partendo dalla facoltatività del ricorso all'ammortizzatore sociale, nessun datore può essere obbligato a richiederla nel caso in cui si verifichi una riduzione dell'attività lavorativa, qualunque sia

---

<sup>648</sup> Sul tema, infatti, vi è stato chi - G. SIGILLÒ MASSARA, *Il (nuovo) ruolo degli ammortizzatori sociali fra crisi e pandemia*, cit., 291. - ha osservato come “*a distanza di quasi un anno dalle prime misure appare quanto mai attuale l'antico adagio secondo cui in Italia non vi è nulla di più duraturo di quanto è dichiarato transitorio*”.

<sup>649</sup> *Contra* M. CINELLI, *Da «ammortizzatori» a «attivatori» sociali. Una riconfigurazione auspicabile per il dopo Covid?*, cit., 256, il quale sul tema afferma che «*non si tratta di prospettarsi (ancora una volta) il dilemma in merito alla preferenza per una condizionalità soft, anziché per una condizionalità hard. Si tratta, piuttosto, di riconoscere l'utilità di far riferimento ad una nozione di condizionalità che sia non già pregiudizialmente punitiva, bensì «razionale»*».

<sup>650</sup> S. RENGA, *Un taccuino per la riforma degli ammortizzatori sociali*, in *Riv. Dir. Sic. Soc.*, 2021, 276.

l'origine. Ne consegue che un costo eccessivo in termini di contribuzione potrebbe limitare il ricorso alla cassa con espulsione immediata della forza lavoro in eccedenza<sup>651</sup>.

In proposito, l'unico deterrente rimarrebbe il ticket-licenziamento, raddoppiato in caso di licenziamenti effettuati nell'ambito di procedure collettive da imprese soggette alla contribuzione per la cassa integrazione guadagni straordinaria; sarebbe, invece, triplicato in assenza di accordo. Volendo fare una stima, allo stato attuale, il costo mensile della cassa integrazione guadagni si aggirerebbe attorno ai 300€ circa, computando il contributo addizionale le festività e il TFR<sup>652</sup>.

Naturalmente, su questo costo pesa la generalizzazione della misura, determinata dalla normativa emergenziale in fase pandemica che ha connesso la misura del contributo - o l'esonero - dal *quantum* della diminuzione del fatturato.

Dunque, l'ipotesi che si potrebbe formulare è quella della selettività della contribuzione, differente per le aziende e per gli eventi protetti ed articolata in base alla maggiore o minore sosta sostenibilità del costo.

Come noto, la selettività è già regolamentata all'articolo 13 d.lgs. n. 148/2015 con riferimento alla cassa integrazione guadagni ordinaria, ma è totalmente assente per la cassa integrazione guadagni straordinaria di cui all'articolo 23 del medesimo decreto e per il contributo addizionale di cui all'articolo 15.

Un'ipotesi alternativa di riforma della contribuzione potrebbe inerire una riduzione dei contributi e un allungamento della durata dell'intervento, come misure premiali per i datori che fanno un utilizzo scarso della cassa integrazione guadagni.

Allo stato delle cose, la contribuzione è totalmente svincolata dalla storia dell'azienda in termini di ricorso all'ammortizzatore sociale ed è quantificata in tre criteri: il primo per la cassa ordinaria, che valorizza il settore di appartenenza ed il numero di addetti; il secondo che afferisce al tipo di intervento, prevedendosi per la contribuzione ordinaria una misura fissa per la cassa integrazione guadagni straordinaria e variabile per quella ordinaria (articolo 23); il terzo ed ultimo criterio riguarda, infine, la contribuzione addizionale ed è quello di una contribuzione crescente in base alla durata dell'intervento (articolo 5).

---

<sup>651</sup> Il fenomeno è ben rappresentato da M. CINELLI, *Da «ammortizzatori» a «attivatori» sociali. Una riconfigurazione auspicabile per il dopo Covid?*, cit., 256.

<sup>652</sup> A tal riguardo si veda l'art. 1, comma 137, della Legge. n. 205/2017.

Tale meccanismo, come rilevato da parte della dottrina, non sarebbe affatto nuovo, essendo già stato adottato nella normativa emergenziale Covid-19 con riferimento allo sgravio per i non richiedenti<sup>653</sup>.

## 2.4 – L’ASSEGNO ORDINARIO PER COVID – IL FIS

Fermo quanto detto con riferimento al più diffuso tra gli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, quale appunto la Cassa Integrazione Guadagni, di cui si è appena trattato, tra le più importanti misure protagoniste del “diritto del lavoro dell'emergenza”, merita particolare e primario interesse la trattazione dell'istituto del FIS<sup>654</sup>.

Lo studio del FIS - Fondo di Integrazione Salariale - quale strumento (insieme con i Fondi Solidarietà Bilaterale) in grado di fornire sostegno al reddito dei lavoratori durante la crisi indotta dall'emergenza Covid-19, costituisce un'occasione importante per analizzare la *querelle* circa l'effettività della tutela previdenziale, tendenzialmente compressa dagli innumerevoli vincoli di bilancio e finanziari da cui i suddetti fondi sono gravati<sup>655</sup>.

In particolare, la posizione di tali vincoli (dovuta principalmente dalla vigenza del principio di pareggio di bilancio di cui all'articolo 81 Cost.), creerebbe secondo parte della dottrina un contrasto con l'articolo 38 della Carta Costituzionale italiana, posto che per un lungo arco temporale il legislatore aveva adottato un modello di tutela avulso da quei meccanismi di universalizzazione pubblica delle tutele previdenziali, tipici di altri sistemi giuridici<sup>656</sup>.

Ciò posto, è bene delineare il quadro della situazione, chiarendo che la sospensione delle attività a causa dell'emergenza epidemiologica ha determinato una crisi generalizzata che ha colpito tutti i settori produttivi e la cui portata ha indotto parte della dottrina a ritenere che i mezzi di sostegno al reddito preesistenti, fondati sul paradigma “rischio - bisogno e

---

<sup>653</sup> Sul tema si rappresenta, inoltre, che all'incentivo dell'abbattimento del contributo si potrebbe poi affiancare quello della estensione della durata dell'intervento avendo così un doppio incentivo in funzione di disincentivare il ricorso alla cassa integrazione guadagni.

<sup>654</sup> Sul punto si veda: S. ROSSI, *Il Fondo di Integrazione Salariale e di solidarietà bilaterale al tempo del Covid-19: una conferma dei limiti dell'intervento bilaterale*, in *Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica. Contributo sulla nuova questione sociale*, D. GAROFALO, M. TIRABOSCHI, V. FILÌ, F. SEGHEZZI, in *Adapt Labour Studies*, e-book series n. 91.

<sup>655</sup> Cfr: M. FAIOLI, *Tutela del lavoro e emergenza da COVID-19. COVID-19 e istituti speciali di sostegno al reddito*, in [www.treccani.it](http://www.treccani.it), in cui l'A. sostiene che «in caso di pandemia, la disoccupazione non è frizionale, ma è generalizzata perché indotta da provvedimenti pubblici di salvaguardia della salute collettiva che, imponendo una serrata, vietano ai lavoratori e ai datori di lavoro di operare».

<sup>656</sup> S. ROSSI, *Il Fondo di Integrazione Salariale e di solidarietà bilaterale al tempo del Covid-19: una conferma dei limiti dell'intervento bilaterale*, in *Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica. Contributo sulla nuova questione sociale*, D. GAROFALO, M. TIRABOSCHI, V. FILÌ, F. SEGHEZZI, in *Adapt Labour Studies*, e-book series n. 91.

assicurazione sociale”, non avrebbero potuto arginare le dinamiche pandemiche fortemente impattanti sui redditi dei lavoratori e sul conto economico delle aziende<sup>657</sup>.

Tanto ha determinato l’esigenza di ideare strumenti innovativi di sostegno al reddito caratterizzati, sul versante applicativo, da una forte deburocratizzazione e, sul piano finanziario, dal fatto di essere a carico della fiscalità generale<sup>658</sup>.

Venendo ora alla disamina del più rilevante tra questi istituti, il FIS, deve dirsi quanto segue.

Come noto, il Fondo di Integrazione Salariale, disciplinato nel d.i. 3 febbraio 2016, n. 94343, pubblicato in Gazzetta Ufficiale del 30 marzo 2016 n. 74<sup>659</sup>, origina dall’adeguamento del fondo di solidarietà residuale alle disposizioni del d.lgs. n. 148/ 2015<sup>660</sup>.

Il Fondo di Integrazione Salariale, al pari di quelli dei Fondi di Solidarietà Bilaterale, regolamentati dagli articoli 26 e ss. del d.lgs. n. 148/ 2015<sup>661</sup>, garantisce sostegno al reddito dei lavoratori dipendenti da aziende che appartengono a settori non coperti dalla disciplina in punto di integrazione salariale, la cui attività lavorativa sia stata ridotta o risulti soppressa<sup>662</sup>.

Nel dettaglio, per ciò che concerne specificamente il FIS, esso comprende tutti i datori di lavoro - altresì quelli che non sono organizzati in forma di impresa - alle cui dipendenze siano addetti più di 5 lavoratori e che appartengono a settori nei quali non sono stati stipulati accordi per l’attivazione di un fondo di solidarietà bilaterale o di uno alternativo e che non rientrano nel campo di applicazione della cassa integrazione guadagni ordinaria o straordinaria<sup>663</sup>.

Quanto al meccanismo di operatività, la disciplina del fondo *de quo* prevede l’erogazione di un *assegno di solidarietà*, in favore dei prestatori assunti alle dipendenze di aziende che occupano in media più di 5 dipendenti nel semestre che precede la data di inizio delle sospensioni o delle riduzioni dell’orario di lavoro e di un *assegno ordinario*, in favore dei

---

<sup>657</sup> Sul punto si segnala l’intervista rilasciata in data 30 marzo 2020 al quotidiano Repubblica da Gori, Professore di Politica sociale presso l’Università degli Studi di Trento.

<sup>658</sup> Si veda L. TESSAROLI, *Tutela del lavoro e emergenza da COVID-19. Coronavirus Response Investment Initiative (CRII)*, in [www.treccani.it](http://www.treccani.it).

<sup>659</sup> A fini di approfondimento, si rappresenta che tale fondo è privo di personalità giuridica e gode di una gestione finanziaria e patrimoniale autonoma.

<sup>660</sup> S. ROSSI, *Il Fondo di Integrazione Salariale e di solidarietà bilaterale al tempo del Covid-19: una conferma dei limiti dell’intervento bilaterale*, in *Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica. Contributo sulla nuova questione sociale*, D. GAROFALO, M. TIRABOSCHI, V. FILÌ, F. SEGHEZZI, in *Adapt Labour Studies*, e-book series n. 91.

<sup>661</sup> Sul punto si segnala in via di approfondimento che alcuni fondi erogano prestazioni integrative rispetto a quelle pubbliche nell’ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro in presenza di requisiti specifici verso i lavoratori coinvolti in percorsi di incentivo all’esodo fino alla maturazione del diritto a pensione.

<sup>662</sup> Sul punto si veda quanto sancito dalla Circ. INPS 9 settembre 2016, n. 176, relativa al tema: «*Fondo di Integrazione Salariale. Decreto interministeriale n. 94343 del 3 febbraio 2016 di adeguamento della disciplina del Fondo di solidarietà residuale alle disposizioni del Decreto legislativo n. 148 del 14 settembre 2015. Istruzioni contabili. Variazioni al piano dei conti*».

<sup>663</sup> Per un approfondimento sulla disciplina generale del FIS, si veda quanto delineato sul portale INPS, in [www.inps.it/prestazioni-servizi/fondo-d-integrazione-salariale-fis](http://www.inps.it/prestazioni-servizi/fondo-d-integrazione-salariale-fis).

prestatori di lavoro dipendenti di aziende che occupano più di 15 dipendenti nel semestre che precede la data di inizio delle riduzioni o delle sospensioni<sup>664</sup>.

Le suddette prestazioni spettano ai lavoratori subordinati, con esclusione dei dirigenti dei lavoratori a domicilio e di quelli assunti con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, per il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e di lavoratori con contratto di apprendistato e di alta formazione e ricerca<sup>665</sup>.

Con specifico riferimento alle prestazioni, deve dirsi che mentre l'erogazione de *l'assegno di solidarietà* è stata prevista in favore dei prestatori alle dipendenze di datori che stipulano accordi collettivi aziendali con le organizzazioni sindacali più rappresentative al fine di evitare o ridurre le eccedenze di personale nel corso della procedura di licenziamento collettivo; *l'assegno ordinario* è stato garantito in favore dei lavoratori interessati da una riduzione di orario di lavoro o da una sospensione dell'attività, per le cause previste in materia di integrazione salariale, ed è stato erogato per il periodo necessario alla ripresa dell'attività produttiva interrotta<sup>666</sup>.

Con riferimento poi all'ambito di applicazione soggettiva della normativa in materia di assegno ordinario per Covid, erogato dal FIS, devi dirsi quanto segue.

Innanzitutto, col d.l. n. 18/2020 il Governo stabiliva che avrebbero avuto diritto alle misure di integrazione salariale solo quei lavoratori in forza già alla data del 23 febbraio 2020, data quest'ultima come noto coincidente con la proclamazione dell'emergenza sanitaria nazionale<sup>667</sup>. Successivamente col c.d. "Decreto liquidità"<sup>668</sup>, il Governo ha provveduto ad estendere i tre ammortizzatori sociali - CIGO CIGS e FIS - ai prestatori assunti a decorrere dal 24 febbraio 2020 al 17 marzo 2020, favorendo un ampliamento della platea dei beneficiari che sarebbero

---

<sup>664</sup> A tal riguardo deve precisarsi che il d.l. n. 104/2020 ha previsto una specifica disciplina per l'erogazione dei trattamenti salariali, tra cui l'assegno ordinario, in favore dei lavoratori dipendenti colpiti da provvedimenti di contenimento e di divieto di allontanamento dal proprio territorio imposti dalla pubblica autorità. Nel dettaglio, l'art. 19, d.l. n. 104/2020, ha disposto che le domande dovessero essere presentate, a pena di decadenza, entro il 15 ottobre 2020, per periodi compresi dal 23 febbraio 2020 al 30 aprile 2020, fino a un massimo di complessivo di quattro settimane, limitatamente alle imprese operanti nelle Regioni Emilia-Romagna, Veneto e Lombardia.

<sup>665</sup> Si veda E. MASSI, *CIGO e assegno ordinario: a chi, come e quanto spetta*, in *Ipsos Quotidiano*, 2 aprile 2020.

<sup>666</sup> Si veda E. MASSI, *CIGO e assegno ordinario: a chi, come e quanto spetta*, in *Ipsos Quotidiano*, 2 aprile 2020. Nel dettaglio, l'A. sostiene che la domanda «*va compilata per ciascuna unità produttiva*» indicando la generalità delle tipologie contrattuali e quella degli apprendisti coinvolti.

<sup>667</sup> Si veda la nota INL 15 maggio 2020, prot. n. 64, concernente il riconoscimento dell'integrazione salariale della CIGO e dell'assegno ordinario erogato dal FIS per i lavoratori regolarizzati a seguito del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale ex art. 14, d.lgs. n. 81/2008.

<sup>668</sup> Si veda l'art. 41, d.l. n. 23/2020. Sul punto si veda il Mess. INPS n. 1607/2020.

stati altrimenti ingiustamente esclusi dal beneficio, per il solo fatto di essere stati assunti successivamente al 23 febbraio 2020<sup>669</sup>.

Da ciò ne è derivato un ampliamento del periodo di integrazione salariale entro cui i destinatari delle misure avrebbero dovuto essere in forza presso il datore di lavoro richiedente. Al riguardo degna di nota è la novella di cui al comma 2, dell'articolo 12 del d.l. n. 149/2020, a mezzo della quale sono stati estesi i trattamenti di integrazione salariale di cui al d.l. n. 137/2020, anche ai lavoratori in forza al 9 novembre 2020.<sup>670</sup>

Sulla falsariga di questo, il “Decreto Ristori-Quater”, d.l. n. 157/2020 ha disposto l'estensione ai lavoratori in forza alla medesima data dei trattamenti di integrazione salariale di cui al d.l. n. 104/2020<sup>671</sup>.

Alla luce di quanto, detto pare evidente che le modifiche di cui si è trattato abbiano comportato due sbarramenti temporali: uno datato 25 marzo 2020 e l'altro 9 novembre 2020, entro i quali i lavoratori avrebbero dovuto essere in forza presso l'azienda richiedente l'integrazione salariale.

Inoltre, sempre nell'ottica di favorire un'estensione ampliata e generalizzata delle tutele, queste misure sono state poi estese anche ai lavoratori coinvolti nelle procedure di trasferimento d'azienda *ex art.* 2112 c.c. e a coloro che transitavano alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto<sup>672</sup>.

Con specifico riferimento poi al *quantum* della prestazione, deve dirsi che il meccanismo di calcolo dell'importo della prestazione da erogare è stato lo stesso adoperato per i trattamenti di cassa integrazione guadagni ordinaria<sup>673</sup>.

---

<sup>669</sup> Si veda E.C. SCHIAVONE, *Le procedure amministrative per l'accesso alle integrazioni salariali*, in E. BALLETTI, D. GAROFALO (a cura di), *La riforma della cassa integrazione guadagni nel Jobs Act 2*, cit., 174. Per la prassi amministrativa si veda il Mess. INPS n. 29223/2009, la nota Min. lav. n. 26511/2009, la Circ. INPS n. 197/2015, allegato 2, e infine il Mess. INPS n. 2066/2020.

<sup>670</sup> L'art. 12, comma 2, d.l. n. 149/2020, abrogato, è confluito nel nuovo art. 12-bis, comma 2, della l. n. 176/2020 di conv. del d.l. n. 137/2020.

<sup>671</sup> Si veda Circ. INPS n. 139/2020 secondo la quale «*In relazione a quanto successivamente previsto dall'articolo 13 del decreto-legge n. 157/2020, anche le richieste di trattamenti di cui alla disciplina delineata dal decreto-legge n. 104/2020, potranno interessare i lavoratori che risultino alle dipendenze dei datori di lavoro richiedenti la prestazione al 9 novembre 2020, purché la trasmissione delle istanze di ammissione ai relativi trattamenti – secondo quanto espressamente indicato dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali – avvenga nel rispetto della disciplina in materia di termini decadenziali prevista dall'articolo 1, comma 5, del medesimo decreto-legge n. 104/2020*».

<sup>672</sup> Si veda sempre la nota INL 15 maggio 2020, prot. n. 64.

<sup>673</sup> Sul punto si veda: S. ROSSI, *Il Fondo di Integrazione Salariale e di solidarietà bilaterale al tempo del Covid-19: una conferma dei limiti dell'intervento bilaterale*, in *Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica. Contributo sulla nuova questione sociale*, D. GAROFALO, M. TIRABOSCHI, V. FILÌ, F. SEGHEZZI, in *Adapt Labour Studies*, e-book series n. 91.

Pertanto, il *quantum* dell'assegno ordinario è stato calcolato secondo la previsione di cui all'articolo 3 del d.lgs. n. 148/2015<sup>674</sup>, dunque in misura pari all'80% della retribuzione globale erogabile al lavoratore per le ore di lavoro non lavorate, comprese tra le zero e il limite dell'orario contrattuale<sup>675</sup>.

In via parentetica, si evidenzia un'anomalia originaria dell'istituto. Chi scrive infatti non ha potuto far a meno di notare che, *ab origine*, il d.l. n. 18/2020 non prevedeva la corresponsione dell'assegno per il nucleo familiare, in favore dei beneficiari dell'assegno erogato dal FIS, a differenza di quanto previsto, invece, per i trattamenti di cassa integrazione guadagni in deroga<sup>676</sup>.

Al riguardo si rappresenta come, invero, tale differenza trattamento non avesse alcun fondamento giuridico: da una lettura congiunta degli articoli 3, comma 9, 7 comma 4, e 30 comma 1, del d.lgs. n. 148/2015 si evince che durante il periodo di percezione dell'assegno ordinario deve essere erogata la prestazione accessoria degli assegni per il nucleo familiare<sup>677</sup>.

Il d.l. n. 34/2020 ha rimediato a tale discrasia, disponendo espressamente che ai beneficiari dell'assegno ordinario - limitatamente al periodo di emergenza sanitaria - spetti l'erogazione dell'assegno per il nucleo familiare<sup>678</sup>.

Da ultimo, per ciò che concerne l'aspetto relativo ai finanziamenti del beneficio oggetto di approfondimento, si precisa che il Governo, secondo quanto disposto col d.l. n. 18/2020, aveva stabilito di occuparsi del finanziamento del FIS e della CIGO nel limite complessivo di 1.347,2

---

<sup>674</sup> Sul punto pare opportuno segnalare la lettura del Mess. INPS 21 luglio 2020, n. 2901, per cui «*Il termine decadenziale previsto dall'articolo 1, comma 1, del decreto-legge n. 52/2020, non deve intendersi in termini assoluti, ma deve considerarsi operante solo con riferimento al periodo oggetto della domanda rispetto al quale la decadenza è intervenuta, potendo sempre il datore di lavoro inviare una diversa domanda riferita a un periodo differente. Pertanto, laddove l'istanza riguardi un arco temporale di durata plurimensile, il regime decadenziale riguarderà esclusivamente il periodo in relazione al quale il termine di invio della domanda risulti scaduto. A titolo di esempio, per una istanza di CIGO relativa a 8 settimane decorrenti dal 6 luglio all'8 agosto, trasmessa oltre il 31 agosto (ultimo giorno del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa), la decadenza riguarderà il solo periodo riferito al mese di luglio; per il periodo dal 1° all'8 agosto, il datore di lavoro potrà comunque richiedere l'intervento di CIGO attraverso l'invio di una nuova domanda, nel rispetto dei termini previsti dal più volte citato decreto-l. n. 52/2020*».

<sup>675</sup> Si ricorda che all'assegno ordinario si applica, per quanto compatibile, la normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie.

<sup>676</sup> Per una disamina sul *quantum* della prestazione si veda S. CAFFIO, *La "razionalizzazione" della disciplina della CIG: le prestazioni e la contribuzione*, cit., 205.

<sup>677</sup> Secondo cui ai lavoratori beneficiari dei trattamenti di integrazione salariale spetta, in relazione al periodo di paga adottato e alle medesime condizioni dei lavoratori con orario *full time*, l'assegno per il nucleo familiare.

<sup>678</sup> Nel caso delle integrazioni salariali ordinarie, la sede dell'INPS territorialmente competente può autorizzare il pagamento diretto, con il connesso assegno per il nucleo familiare, ove spettante, in presenza di serie e documentate difficoltà finanziarie dell'impresa, su richiesta della stessa.

mln di euro, assegnando all'Inps l'onere di monitorare il limite di spesa, con la conseguenza di rigettare le domande pervenute a seguito dell'accertato superamento del limite stabilito<sup>679</sup>.

Successivamente, col d.l. n. 104/2020, è stato previsto il finanziamento dell'assegno ordinario per il periodo dal 13 luglio al 31 dicembre 2020, per un importo pari a 5174 milioni di euro.

Infine, col d.l. n. 137/2020 è stato altresì stabilito che il trattamento *de quo* dovesse essere concesso nel limite massimo di spesa pari ad 1.634,6 mln di euro, ripartito in 1.161,3 mln di euro, per i trattamenti di cassa integrazione ordinaria e assegno ordinario e in 473,3 mln per quelli di CIGD, sempre nel rispetto del criterio temporale di presentazione delle domande e quindi di erogazione del contributo da parte dell'ente<sup>680</sup>.

Orbene, alla luce di quanto rappresentato a chi scrive preme condurre le seguenti brevissime riflessioni.

Il primo tema degno di nota è quello che concerne l'ambito di applicazione soggettivo della misura in ragione dell'estensione dell'erogazione dell'assegno ordinario da parte del FIS anche alle aziende che occupano più di 5 dipendenti, il che dimostra come l'accesso al fondo sia escluso per le aziende di piccole dimensioni, che in Italia sono numerose, del quale forse sarebbe opportuno tenere maggiore considerazione nelle riforme future<sup>681</sup>.

Un secondo profilo di riflessione concerne, invece, l'esclusione del tetto aziendale, che incide sul principio di pareggio di bilancio dei fondi e sul meccanismo di condizionamento delle misure di sostegno alla costituzione preventiva di specifiche risorse finanziarie<sup>682</sup>, da cui deriva la constatazione per cui l'intero sistema dei fondi si basa sul principio dell'autosufficienza, in quanto, pur essendo istituiti presso l'Inps, non è previsto un intervento finanziario a carico dello

---

<sup>679</sup> Si veda R. BORTONE, *Finanziamento, prestazioni e gestione dei fondi di solidarietà*, in P. CHIECO (a cura di), *Flessibilità e tutele nel lavoro*, Bari, 2013, 595.

<sup>680</sup> Si veda A. VENTURA, *op. cit.*, 321, secondo cui «la garanzia dei trattamenti previdenziali, però, soggiace a precise limitazioni, sia di ordine generale che specifico, incompatibili con meccanismi di piena automaticità. Ai sensi dell'art. 29, c. 4, l'erogazione delle prestazioni da parte del Fondo di Integrazione Salariale, oltre ad essere prevista nella misura poc'anzi richiamata, è subordinata alla precostituzione di risorse adeguate da parte del FIS, nel rispetto dell'indefettibile equilibrio di bilancio [...]. Per altro verso, la rigidità del meccanismo di proporzionalità tra prestazione e contribuzione mortifica l'anima solidaristica dell'istituto così che la riforma ci restituisce un fondo a mutualità ridottissima con una specie di forma di finanziamento a capitalizzazione. La solidarietà trova spazio soltanto nelle disposizioni che modificano il rapporto di corrispettività tra contribuzione e prestazioni in regime transitorio, al fine di consentire l'operatività del fondo dal 2015 al 2021 (ex art. 44, c. 5, d.lgs. n. 148/2015)».

<sup>681</sup> Si veda sul punto l'affermazione di G. LEONE, *op. cit.*, 288, secondo cui «la disponibilità di risorse sarà fortemente minacciata da crisi settoriali durature, in cui l'incremento delle aliquote contributive, che non è illimitato, potrebbe non essere più sufficiente a garantire un elevato numero di prestazioni».

<sup>682</sup> *Ibidem*.

Stato, posto che l'obbligo di finanziamento è a carico dei soggetti rientranti nell'ambito di applicazione di ciascun fondo bilaterale<sup>683</sup>.

Da quanto detto, emerge con evidenza come questo sistema contrasti col principio di universalizzazione delle tutele, potendosi negare di fatto la prestazione, salvo che non si preveda un adeguamento contributivo.

Pertanto, alla luce delle considerazioni finora rassegnate, chi scrive ritiene opportuno interrogarsi sul se, in ragione della valorizzazione del principio di solidarietà generale, l'interesse pubblicistico alla liberazione dal bisogno possa dirsi soddisfatto dall'adozione di un meccanismo di intervento negoziale a carattere privatistico<sup>684</sup>, essendo indiscusso che se il diritto alla sicurezza sociale deve essere inteso come diritto all'uguaglianza sostanziale, l'universalità della tutela deve passare attraverso la competenza statale, con il necessario corollario della funzione integrativa dei fondi bilaterali ai sensi dell'art. 38, comma 5, Cost.<sup>685</sup>.

Pertanto, parrebbe opportuno ipotizzare un perfezionamento del meccanismo di condizionalità che sia idoneo a scongiurare le ipotesi di inattività del lavoratore, anche allo scopo di eliminare l'effetto distorsivo del lavoro nero, spesso prestato da chi gode degli ammortizzatori, sottraendo possibilità di lavoro ai soggetti disoccupati privi di tutele previdenziali<sup>686</sup>.

## **2.5 – GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI EMERGENZIALI DEI FONDI BILATERALI**

Come premesso nei due paragrafi precedenti, gli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro sono stati il primo strumento di cui si è servita la decretazione d'urgenza, allo

---

<sup>683</sup> È necessario valutare il difficile bilanciamento tra l'equilibrio di bilancio *ex art.* 81 Cost. e il valore della solidarietà di cui all'art. 2 Cost. compreso nei Fondi di bilateralità dal principio della parità di bilancio per l'erogazione delle prestazioni economiche. Sul tema si vedano i contributi di G. CANAVESI, *Percorsi del welfare tra interesse pubblico e libertà. Un tentativo di lettura con l'occhio alla previdenza e all'assistenza sociale*, in G. CANAVESI (a cura di), *Dialoghi sul welfare. Intorno al volume. La sfida del cambiamento, Fondazione per la Sussidiarietà*, Milano, 2015, 32.

<sup>684</sup> Si veda S. RENGA, *Cassa integrazione guadagni e testo unico: ossimori e vecchi merletti*, in *Lav. Dir.*, 2017, 2, 246, secondo la quale «la competenza statale è garanzia di obbligatorietà dei contributi, dunque di certezza dei finanziamenti nonché di applicazione del principio di automaticità delle prestazioni. Lo Stato deve porre la protezione sociale al riparo da settorializzazioni e da corporativizzazioni delle tutele di base. Il sistema statale deve essere omogeneo e garantire diritti a fronte di una situazione di bisogno derivante da mancanza di lavoro, non posizioni giuridiche affievolite da discrezionalità, scarsi finanziamenti o iscrizioni ai sindacati».

<sup>685</sup> G.G. BALANDI, *Tutela del reddito e mercato del lavoro nell'ordinamento italiano*, Milano, 1984.

<sup>686</sup> G. FERRARO, *Crisi occupazionale e tecniche di tutela*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, 2013, 189, 33.

scopo di arginare le gravose ricadute economiche prodotte dalle misure di contrasto della pandemia da Covid-19.

Come noto, con lo scoppio della pandemia è stata varata una disciplina provvisoria per l'accesso “semplificato” a strumenti di sostegno del reddito già esistenti, inizialmente prevista per le sole zone maggiormente colpite dal virus e, successivamente, per l'intero territorio nazionale, con il contestuale divieto - in origine della durata di 60 giorni - dei licenziamenti economici<sup>687</sup>.

Nel dettaglio, dopo una prima fase in cui si è pensato di finanziare un ammortizzatore sociale unico, che prescindesse dall'organico del datore di lavoro e dall'inquadramento contributivo, si è preferito ideare un'apposita versione di trattamenti già previsti dal d.lgs. n. 148/2015 (nel dettaglio della cassa integrazione e dell'assegno ordinario erogato dai fondi di solidarietà), coniando un meccanismo di integrazione salariale in deroga *ad hoc*, per gli ambiti in cui non risultasse accessibile né l'uno né l'altro<sup>688</sup>.

In buona sostanza, gli ammortizzatori di cui trattasi sono stati una variante emergenziale degli istituti ordinari di integrazione salariale, la cui deroga è stata resa possibile in presenza di “eventi oggettivamente non evitabili”<sup>689</sup>.

Tale categoria di eventi è stata estratta nel regime generale delle causali dell'intervento ordinario, allo scopo di riconnettere significative esenzioni da vincoli e oneri altrimenti da rispettare<sup>690</sup>.

Ciò posto, devi dirsi che al pari di quanto accade per il regime generale, la disciplina dei trattamenti con causale Covid-19 non prevede che i beneficiari siano in possesso del requisito dei 90 giorni di effettivo lavoro presso l'unità produttiva<sup>691</sup>.

Ai trattamenti emergenziali non si applicano né il limite del biennio mobile, di cui alla cassa integrazione guadagni ordinaria, né gli altri limiti riferiti alle sole ore autorizzabili o la tipologia di integrazioni fruibili. Inoltre, la disciplina speciale prevede l'esenzione dal pagamento del contributo addizionale normalmente dovuto, a riprova dell'equilibrio precario tra le istanze di normalizzazione degli istituti a sostegno del reddito e le esigenze straordinarie di protezione.

---

<sup>687</sup> D. GAROFALO, *Ammortizzatori sociali in deroga e Covid-19: un’“analisi in deroga”*, in AA.VV., *Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica*, vol. III, D. GAROFALO (a cura di), *Covid-19 e sostegno al reddito*, Adapt e-Book series, 2020, 91, 151.

<sup>688</sup> C. CARCHIO, *Emergenza epidemiologica e strumenti di sostegno al reddito: la cassa integrazione guadagni con causale “Covid-19”*, in D. GAROFALO (a cura di), *op. cit.*, 27.

<sup>689</sup> Circa il tema delle misure assistenziali adottate in pandemia si veda: G. SIGILLÒ MASSARA, *Ammortizzatori sociali e pandemia: quale equilibrio?*, in *Mass. Giur. Lav.*, 2021, 205.

<sup>690</sup> Non sussiste dubbio circa il fatto che gli eventi riconducibili alla pandemia da COVID-19 rientrino in questa categoria.

<sup>691</sup> Cfr.: M.T. CARINCI, *Covid-19 e blocco dei licenziamenti: ratio, limiti e opportunità di una misura in bilico tra il primo e il secondo comma dell’art. 41 Cost.*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2020, 574.

Ciò premesso, analizzando l'assetto emergenziale del trattamento di assegno ordinario dei fondi di solidarietà rileva innanzitutto che, oggi, è stato disposto un allineamento normativo della soglia dimensionale minima tra fondi bilaterali e FIS, per quest'ultimo ridotta da 16 a sei dipendenti, com'era già previsto per i fondi bilaterali<sup>692</sup>.

Probabilmente tale allineamento rinviene la propria ragione nel fatto che l'assegno ordinario sia stato eletto quale misura emergenziale fermo restando che, sul tema, parte della dottrina ha ritenuto che lo stesso potrebbe essere conservato a regime nell'ottica di una armonizzazione dei trattamenti di sostegno al reddito sostitutivi delle integrazioni salariali ordinarie e straordinarie.

In tal modo, si permetterebbe di superare la differenza di prestazioni nelle micro imprese derivante dalla regola generale per cui i fondi bilaterali garantiscono l'assegno ordinario, mentre il FIS garantisce solo l'assegno di solidarietà<sup>693</sup>.

A quel punto i trattamenti nell'area soggetta ai fondi di solidarietà bilaterale potrebbero anche confluire nell'assegno ordinario, allineando i presupposti causali vigenti per il FIS a quelli vigenti per i fondi bilaterali; tanto comporterebbe una semplificazione della tutela sostitutiva e una maggiore corrispondenza a quella standard delle integrazioni salariali<sup>694</sup>.

Ciò detto, le ricadute economiche e sociali della pandemia da Covid-19 hanno conferito estrema importanza all'esigenza di invertire la marcia rispetto all'eccessiva frammentarietà degli istituti di sostegno al reddito<sup>695</sup>.

Sul punto, con particolare riguardo al fondo per l'artigianato, la pandemia ha sottoposto lo stesso ad uno *stress-test* concernente una serie di contestazioni giudiziarie circa la doverosità o meno dei contributi ordinari da parte dei datori non aderenti al fondo bilaterale ai fini della percezione dell'assegno ordinario speciale<sup>696</sup>.

---

<sup>692</sup> Sui fondi bilaterali di solidarietà, si veda: D. GAROFALO, *Gli ammortizzatori sociali*, in F. CARINCI, M. MISCIONE (a cura di), *Commentario alla riforma Fornero*, Milano, 2012, 166; G. SIGILLÒ MASSARA, *Le tutele previdenziali in costanza di rapporto di lavoro*, in A. VALLEBONA, *La riforma del lavoro 2012*, Torino, 2012, 83; S. LAFORGIA, *Gli ammortizzatori sociali di fonte collettiva: i fondi di solidarietà*, *ibidem*, 565.

<sup>693</sup> S. CAFFIO, *Questioni in tema di finanziamento (e) di prestazioni (accessorie) dei fondi di solidarietà bilaterali*, in *Lav. Giur.*, 2020, 489.

<sup>694</sup> A. VENTURA, *Il "Jobs Act" e la bilateralità "perduta": dal Fondo di solidarietà residuale al Fondo di integrazione salariale*, in E. BALLETTI, D. GAROFALO (a cura di), *op. cit.*, 317.

<sup>695</sup> Sono interessanti sul tema le riflessioni condotte al Seminario di studi organizzato da "FA.RI sul lavoro" il 15 giugno 2021, i cui atti sono in E. BALLETTI (a cura di), *I nuovi ammortizzatori sociali dopo la pandemia*, Torino, 2021.

<sup>696</sup> L. VENDITTI, *Gli ammortizzatori sociali emergenziali dei fondi bilaterali*, in (a cura di) R. PESSI, G. SIGILLÒ MASSARA, A. TOPO, (a cura di) *Ammortizzatori sociali, welfare e diritto del lavoro dell'emergenza*, Torino, 2022.

Ciò posto, in termini generali, tali vicende hanno rilanciato con evidenza la questione della fonte dell'obbligo contributivo verso i fondi alternativi, privi dei poteri di riscossione coattiva propri degli altri fondi di solidarietà verso i datori di lavoro inadempienti<sup>697</sup>.

Invero, se da un lato, l'assegno ordinario emergenziale è stato posto al riparo da preclusioni dovute al raggiungimento dei tetti aziendali (per il FIS tramite una specifica esenzione da quello di legge e per gli altri fondi ordinari mediante una prassi amministrativa); dall'altro lato, è stata riconosciuta in termini generali la spettanza degli assegni del nucleo familiare - sempre limitatamente alla variante Covid-19 - così da superare il diniego opposto dall'Inps in origine all'erogazione di tale prestazione nel regime del FIS e dei fondi bilaterali ordinari<sup>698</sup>.

In conclusione, a distanza di poco più di quattro anni dallo scoppio dell'emergenza pandemica, può dirsi che la Legge di bilancio per il 2022 - Legge. n. 234 del 30 dicembre e le successive modificazioni - abbiano rappresentato il passo universalizzante e semplificatore dell'assegno emergenziale, ponendo a freno le criticità applicative evidenziate dalla pandemia<sup>699</sup>.

In buona sostanza, nel contesto rinnovato dalla Legge di bilancio *de qua* si è avuta una prima forma di universalizzazione della disciplina degli ammortizzatori in deroga, che ha avuto un ruolo fondamentale nella gestione dell'emergenza pandemica. Parimenti, è stato attenuato l'iniziale impatto sul costo del lavoro derivante dall'estensione degli ammortizzatori sociali, prevedendo per il primo anno, a decorrere dall'emanazione della stessa, la riduzione dell'aliquota di finanziamento sia della cassa integrazione guadagni ordinaria che del FIS, secondo percentuali modulate in base all'organico aziendale o riservate alle sole imprese in possesso di una certa dimensione<sup>700</sup>.

Alla luce di quanto detto, può concludersi affermando che l'esperienza pandemica ed i suoi contraccolpi sociali senza precedenti hanno iniettato soluzioni razionalizzanti nel sistema dei fondi di solidarietà, da tempo ormai tassello essenziale del meccanismo di sostegno del reddito e dell'occupazione.

---

<sup>697</sup> Cfr.: M. CUTTONE, *Emergenza Covid-19 e cassa integrazione in deroga per il trasporto aereo: rebus sull'applicazione del "Fondo speciale"*, in *Boll. Adapt*, 6 aprile 2020, n. 14.

<sup>698</sup> Sul punto di veda: C. DE MARCO, *Gli strumenti di sostegno al reddito per situazioni di non lavoro dovute all'emergenza epidemiologica: artt. 19-22 del d.l. n. 18/2020, conv. nella legge n. 27/2020 e successive modifiche*, in A. GARILLI (a cura di), *Dall'emergenza al rilancio. Lavoro e diritti sociali alla prova della pandemia*, Torino, 2020, 36.

<sup>699</sup> Dal mese di gennaio 2022 la soglia minima di sei dipendenti è stata abolita, con conseguente ampliamento dell'ambito applicativo ai datori di lavoro che occupavano almeno un dipendente.

<sup>700</sup> Con riferimento al FIS, l'aliquota contributiva dello 0,50% per i datori di lavoro fino a cinque dipendenti è stata ridotta allo 0,15%, (0,50% meno 0,35%), mentre quella fissata allo 0,80% per i datori con oltre cinque dipendenti viene ridotta, da una parte, allo 0,55% (0,80% meno 0,25%) per i datori con oltre cinque e fino a 15 dipendenti e allo 0,69% (0,80% meno 0,11%) per quelli con più di 15 dipendenti.

## 2.6 – LA NASPI DURANTE LA PANDEMIA DA COVID-19

Il presente studio non può prescindere da una breve disamina della disciplina emergenziale in materia di disoccupazione e, in particolare, dell'indennità NASpI.

Come noto, questa indennità è stata oggetto di molteplici interventi normativi durante la fase emergenziale, la maggior parte dei quali, completamente disomogenei tra loro, tutti elaborati principalmente allo scopo di evitare che la pandemia e le limitazioni alla libertà di circolazione ed al lavoro, che ne sono derivate, finissero per aggravare ulteriormente la condizione di quei soggetti già in difficoltà economica, a causa del proprio stato di disoccupazione<sup>701</sup>.

Invero, come noto, in un mercato del lavoro già fortemente paralizzato, la soluzione condivisa è stata quella di estendere, in via eccezionale, i termini previsti per la tutela dei soggetti involontariamente disoccupati, di fatto impossibilitati a liberarsi da tale condizione di bisogno.

Al riguardo, la prima agevolazione ideata al fine di “agevolare la presentazione delle domande di disoccupazione”<sup>702</sup>, è stata quella che ha riguardato l’ampliamento dei termini di decadenza previsti per la presentazione delle domande NASpI dal d.lgs. n. 22/2015, per effetto del decreto “Cura Italia” (d.l. n. 18 del 17 marzo 2020)<sup>703</sup>.

Tale modifica ha disposto l’ampliamento del termine da 68 a 128 giorni dalla cessazione involontaria del rapporto per tutto l'anno 2020 ed è stata ideata in via puramente eccezionale, tanto è vero che non è stata poi prorogata per l'anno 2021.

Sul punto si rappresenta - per completezza espositiva - che l'estensione di 60 giorni è stata disposta anche per i termini di presentazione delle domande della DIS-COLL<sup>704</sup> e di incentivo all'autoimprenditorialità (la c.d. NaspI anticipata, il cui termine è stato parimenti ampliato di 60 giorni)<sup>705</sup>.

Queste estensioni hanno avuto portata retroattiva, in ragione del fatto che il decreto “Cura Italia” ha previsto espressamente l'efficacia di queste proroghe dal 1° gennaio 2020 al 31 dicembre 2020.

---

<sup>701</sup> M. CINELLI, C.A. NICCOLINI, *La previdenza nell'anno della pandemia*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2021, 1, 25.

<sup>702</sup> L'INPS, nel Mess. INPS 20 marzo 2020, 1286, ha attestato che sarebbero state riesaminate solo le domande inerenti ad attività lavorative intraprese a decorrere dal 1° gennaio 2020.

<sup>703</sup> Art. 33, comma 3, decreto Cura Italia.

<sup>704</sup> C. GARBUIO, *Lavoro autonomo e politiche attive e passive del lavoro: riflessioni in tempi di crisi*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2021, 1, 122.

<sup>705</sup> M. CORTI, *Legislazione in materia di lavoro – i decreti “agosto” e “semplificazione”*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2020, 1, 141.

Con specifico riferimento al merito della misura, deve dirsi che in fase pandemica ciò su cui è stato doveroso intervenire, oltre che sui termini - come anticipato - è stato il meccanismo della condizionalità. Invero, in ragione dello stato di lockdown, si è resa necessaria una sospensione delle condizionalità e dei termini previsti per i percettori della NASpI, allo scopo di ridurre gli spostamenti delle persone alle sole ipotesi strettamente necessarie, garantendo comunque l'erogazione dell'indennità<sup>706</sup>.

La suddetta sospensione è stata prevista sempre dal decreto “Cura Italia”, in particolare dall'articolo 40, comma 1, d.l. 17 marzo 2020, n. 18. Tuttavia, la relativa legge di conversione, inserendo il comma 1-bis allo stesso articolo, ha previsto che questa sospensione non dovesse applicarsi alle attività di orientamento, di formazione professionale o per l'inclusione sociale che potevano essere svolte a distanza<sup>707</sup>.

Tra le ulteriori modifiche effettuate all'istituto in esame in fase emergenziale si segnala innanzitutto la proroga d'ufficio del periodo di fruizione della NASpI, senza cioè che i percettori dovessero formulare una nuova domanda<sup>708</sup>, oltre che la previsione espressamente inclusa nell'art. 92, d.l. 19 maggio 2020 n. 34, per cui le prestazioni assistenziali in scadenza tra il 1° marzo 2020 e il 30 aprile 2020, dovessero automaticamente essere prorogate di due mesi<sup>709</sup>.

Ancora, sempre in fase emergenziale è stata introdotta la previsione secondo la quale nell'ipotesi in cui il beneficiario della NASpI prorogata avesse maturato il diritto a pensione anticipata o di vecchiaia, lo stesso sarebbe decaduto dal diritto di proroga, con conseguente recupero da parte dell'Inps delle somme indebitamente corrisposte<sup>710</sup>.

Un ulteriore caso di incompatibilità era stato altresì previsto nell'ipotesi in cui fosse stata richiesta la certificazione per l'Ape sociale: questa costituiva l'unica ipotesi in cui il riconoscimento della proroga era sospeso fino alla manifestazione di volontà dell'interessato di avvalersi della proroga delle prestazioni di disoccupazione<sup>711</sup>.

Superata la fase maggiormente critica verificatasi storicamente nell'anno 2020, dall'anno seguente, col c.d. “Decreto Sostegni bis”, d.l. n. 73 del 25 maggio 2021, il Legislatore ha

---

<sup>706</sup> R. QUINTAVALLE, *Turismo, spettacolo e lavoratori occasionali: le nuove indennità del decreto Sostegni*, in *Guida Lav.*, 2021, n. 16, 23.

<sup>707</sup> In tal senso Circ. INPS del 4 gennaio 2022, n. 2.

<sup>708</sup> D. CAMPESAN, *NASpI e disoccupazione agricola*, in (a cura di) R. PESSI, G. SIGILLÒ MASSARA, A. TOPO, (a cura di) *Ammortizzatori sociali, welfare e diritto del lavoro dell'emergenza*, Torino, 2022.

<sup>709</sup> È sempre stato pacifico, infatti, che la NASpI fosse cumulabile con le indennità COVID-19 solo per il suo periodo di durata ordinaria, essendo diversamente incompatibile con tali indennità il periodo di fruizione prorogato eccezionalmente dal diritto emergenziale.

<sup>710</sup> Per un approfondimento sul punto, si veda: D. CAMPESAN, *NASpI e disoccupazione agricola*, in (a cura di) R. PESSI, G. SIGILLÒ MASSARA, A. TOPO, (a cura di) *Ammortizzatori sociali, welfare e diritto del lavoro dell'emergenza*, Torino, 2022.

<sup>711</sup> Cfr.: M. MARRUCCI, *Anticipazione Naspi, no tax se destinata a capitale sociale della cooperativa*, in *Guida Lav.*, 2021, 28, 93.

disposto di non operare ulteriori riduzioni alle prestazioni NASpI erogate dal 1° giugno al 31 dicembre 2021<sup>712</sup>.

È noto, infatti, che la NASpI ai sensi dell'articolo 4, comma 3, del d.lgs. n. 22/2015 prevedesse una riduzione del 3% mensile, a decorrere dal primo giorno del quarto mese di fruizione.

Tale disposizione è stata oggetto di sospensione della propria ulteriore applicazione, facendo salvi gli effetti prodotti dalla stessa fino all'entrata in vigore del c.d. Decreto Sostegni.

Sul punto, se ne desume l'intento del Legislatore di paralizzare lo *status quo* allora vigente, concedendo, da una parte, ai soggetti già beneficiari di godere dello stesso importo fino alla fine del 2021 e, dall'altro, per coloro che avrebbero percepito il beneficio dopo il 1° giugno 2021, il diritto a fruire dell'importo intero dell'indennità, senza subire riduzioni nel medesimo periodo.

Naturalmente, della suddetta sospensione non hanno goduto coloro che sono divenuti beneficiari dell'indennità di disoccupazione successivamente al 1° ottobre 2021, dal momento che il primo giorno del relativo quarto mese di NASpI sarebbe decorso già nell'anno 2022, anno in cui, per volontà del Legislatore, la sospensione non era più operativa<sup>713</sup>.

Tanto è stato tradotto in una disposizione dal contenuto normativo particolare che ha ponderato l'effetto della sospensione a seconda dell'arco temporale in cui si è iniziata a percepire l'indennità di disoccupazione nel 2021, ma fermo restando ciò il risultato non è mutato, posto che i trattamenti NASpI dal giugno 2021 e per tutto il 2021 non sono stati oggetto di ulteriori riduzioni.

Sul tema della riduzione progressiva della NASpI è direttamente intervenuta poi la Legge di Bilancio 2022 che, con la previsione di cui al comma 221, lettera c), non ha previsto una tradizionale proroga della normativa emergenziale, ma ha inciso direttamente sull'articolo 4 del d.lgs. n. 22/2015<sup>714</sup>.

---

<sup>712</sup> Sul tema si veda M. MARRUCCI, *Gli ammortizzatori sociali nel decreto Sostegni bis: prove generali per la ripresa*, in *Guida Lav.*, 2020, n. 25, 16.

<sup>713</sup> Nella Circ. INPS 6 agosto 2021, n. 122, è stato elaborato un esempio di calcolo della riduzione: “*Si ipotizzi un'indennità NASpI spettante con decorrenza 1° luglio 2021 di importo pari a 1.000 euro ed erogata per tutte le mensilità da luglio a dicembre 2021 senza applicazione del meccanismo di riduzione della prestazione. Considerato che in detto caso il meccanismo di riduzione è stato sospeso per i mesi di ottobre, novembre e dicembre 2021, l'importo della prestazione per la mensilità di gennaio 2022 è determinato procedendo sia alla riduzione della indennità per un numero di volte pari a tre (corrispondenti ai predetti mesi di ottobre, novembre e dicembre 2021) sia, sull'importo così determinato, all'ulteriore riduzione della prestazione – sempre del tre per cento – per la stessa mensilità di gennaio 2022*”.

<sup>714</sup> Si precisa che la legge di Bilancio 2022 ha previsto, al comma 223, che lo stesso sistema di riduzione si applicasse anche alla DIS-COLL, il cui periodo di fruizione peraltro è stato esteso da sei a dodici mesi.

In buona sostanza, la Legge di Bilancio 2022 ha disposto definitivamente che per le ipotesi di disoccupazione verificatesi a far data dal 1° gennaio 2022 la riduzione dell'importo NASpI non decorresse più dal quarto mese di fruizione, ma dal sesto, ulteriormente posticipato all'ottavo per i lavoratori con più di 50 anni di età al momento di formulazione della domanda stessa.

## 2.7 – COVID-19 E MISURE A FAVORE DEI LIBERI PROFESSIONISTI

Come affermato nell'*incipit* del presente capitolo, il fenomeno pandemico ed il conseguente diritto c.d. “*dell'emergenza*” che ne è scaturito, ha determinato lo sviluppo di un forte interesse circa la tutela dei lavoratori autonomi, tendenzialmente svantaggiati sul tema.

In considerazione di ciò, a mezzo del presente paragrafo, chi scrive intendere prendere in considerazione i meccanismi previdenziali – *rectius* para-previdenziali - attuati dal legislatore per supportare tale categoria di lavoratori e, in particolare, i liberi professionisti<sup>715</sup>.

Addentrandoci nella disamina, deve dirsi che la prima importante riforma che a tutela dei lavoratori autonomi è stata disposta durante la fase pandemica è stata la c.d. *indennità una tantum* del valore di 600 €, in favore dei lavoratori autonomi, introdotta dal d.l. “Cura Italia”<sup>716</sup> e poi rifinanziato col c.d. “Decreto Rilancio”<sup>717</sup>.

Con riferimento alla stessa, questa, seppur in forma embrionale, simboleggia una prima forma di integrazione salariale di natura occupazionale riferita alla categoria degli autonomi, effettivamente articolata in termini di garanzie assistenziali e previdenziali, posto che prima della pandemia nessun istituto simile era mai stato predisposto<sup>718</sup>.

Nel dettaglio, la normativa di riferimento è stata piuttosto articolata, visto che all'interno del d.l. “Cura Italia” molteplici erano gli articoli dedicati ai vari bonus 600 €<sup>719</sup>.

Sul punto, differentemente, però, da quanto accaduto per i lavoratori subordinati - con riferimento ai quali gli interventi hanno riguardato istituti già rodati - per i lavoratori autonomi, il campo d'azione è stato maggiormente insidioso, in quanto “privo di binari”, nonostante i

---

<sup>715</sup> F. SCARPELLI, *Emergenza COVID-19: le conseguenze dell'emergenza per i lavoratori autonomi e le misure di sostegno del d.l. 18/2020*, in *wikilabour.it*, 23 marzo 2020

<sup>716</sup> Artt. 27, 28, 38 e 44, d.l. 17 marzo 2020, n. 18.

<sup>717</sup> Artt. 78 e 84, d.l. 19 maggio 2020, n. 34.

<sup>718</sup> A. PERULLI, *Il lavoro autonomo. Contratto d'opera e professioni intellettuali*, Milano, 1996, 3.

<sup>719</sup> Nel dettaglio, le norme di riferimento sono: l'art. 27 (per i titolari di partita iva o di rapporti di co.co.co. iscritti alla Gestione Separata INPS); l'art. 28 (per gli autonomi iscritti alle Gestioni Speciali dell'AGO); l'art. 38 (per gli autonomi dello spettacolo); l'art. 44 (per gli altri autonomi).

lavoratori autonomi fossero paradossalmente più vulnerabili nel corso dell'emergenza pandemica<sup>720</sup>.

Invero, nemmeno la disciplina della DIS-COLL, istituita nel 2015 con l'art. 15, d.lgs. n. 22/2015, ha potuto fungere da parametro di riferimento, dal momento che il ristretto ambito di applicazione dell'istituto (che si ricorda essere applicabile ai soli cococo iscritti alla gestione separata INPS) ed il presupposto della cessazione del rapporto di collaborazione, mal si conciliavano con la congiunturale riduzione del reddito professionale dovuta ad un evento temporaneo che l'epidemia da Covid-19 aveva determinato<sup>721</sup>.

Parimenti, al di fuori del mondo delle collaborazioni coordinate e continuative, guardando alle partite IVA ed ai liberi professionisti, la previsione di una forma di integrazione del reddito comunque ha rappresentato una misura senza precedenti<sup>722</sup>.

Volendo fare un brevissimo *excursus storico*, infatti, si rammenta che nel 2017 il legislatore, a mezzo della Legge n. 81 del medesimo anno, all'art. 6 aveva delegato il Governo ad adottare uno o più decreti legislativi finalizzati a rafforzare la protezione sociale dei professionisti iscritti ad ordini o collegi, attribuendo alle casse libero professionali la funzione di prevedere prestazioni in favore degli iscritti che avessero subito una riduzione del reddito professionale, per ragioni non connesse alla propria volontà<sup>723</sup>. Naturalmente, la suddetta delega è scaduta senza alcuna attuazione, aumentando la diffidenza dei più, evidentemente contrari al meccanismo di finanziamento delle prestazioni con oneri a carico degli stessi lavoratori<sup>724</sup>.

Fermo quanto detto, solo con l'emergenza pandemica si è resa necessaria l'istituzione di misure di sostegno a questi soggetti, prima d'ora completamente esclusi.

Sotto il profilo tecnico giuridico, l'introduzione del bonus 600 € ha rappresentato l'adempimento ad un obbligo costituzionalmente previsto: garantire la "previdenza dell'emergenza" anche per i prestatori di lavoro autonomo. È pacifico, infatti, che l'articolo 38

---

<sup>720</sup> Sul punto è utile la panoramica offerta da: G. CANAVESI (a cura di), *La previdenza dei liberi professionisti dalla privatizzazione alla riforma Fornero*, Torino, 2017.

<sup>721</sup> V. FILÌ, *Stabilizzazione ed estensione dell'indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo*, Milano, 2018, 347.

<sup>722</sup> R. SALOMONE, *Deleghe al Governo in materia di atti pubblici rimessi alle professioni organizzate in Ordini e Collegi, sicurezza e protezione sociale (e relative procedure di adozione)*, in L. FIORILLO, A. PERULLI (a cura di), *Il jobs act del lavoro autonomo*, Torino, 2018, 57.

<sup>723</sup> A.D. ZUMBO, *Le tutele previdenziali a favore dei liberi professionisti*, in (a cura di) R. PESSI, G. SIGILLÒ MASSARA, A. TOPO, (a cura di) *Ammortizzatori sociali, welfare e diritto del lavoro dell'emergenza*, Torino, 2022.

<sup>724</sup> In ottica comparatistica, sul punto è interessante: T. NOVITZ, *COVID-19 and Labour Law. United Kingdom*, in *Italian Labour Law e-Journal*, 2020, 1.

Cost., nell'utilizzare al comma 2 la dicitura generica “lavoratore”, inserisce tra i destinatari della tutela previdenziale tutti i lavoratori, senza distinzione tra subordinati ed autonomi<sup>725</sup>.

In buona sostanza, l'operazione bonus 600 €, seppur avutasi solo in chiave emergenziale, ha costituito un primo tassello verso l'attuazione della tutela di cui all'articolo 38 Cost. in favore dei lavoratori non subordinati, per i quali l'esposizione al bisogno è esplosa proprio durante l'emergenza pandemica<sup>726</sup>.

In via parentetica, sul punto si da atto nel presente studio di come in dottrina si disquisisca circa la natura assistenziale e non previdenziale della misura bonus 600€, essendo il finanziamento posto a carico della fiscalità generale (e nel dettaglio del deficit pubblico), ed essendo la prestazione correlata ad una condizione di effettivo bisogno, e non di bisogno presunto, come accade invece per gli istituti di natura previdenziale.

A parere di chi scrive, a prescindere dalla *querelle* sulla natura dell'intervento, questo rappresenta comunque un dato importante, dal momento che la situazione emergenziale ha creato il prodomo per l'inclusione nel meccanismo della previdenza anche dei lavoratori autonomi, di fatto mai fino ad ora realizzata.

Come noto, con l'introduzione del meccanismo bonus 600 € si è concretizzata la necessità di ricomprendere nelle misure protettive un'importante fascia della popolazione attiva, che costituisce circa il 21,7% degli occupati in Italia.

Come anticipato, deve considerarsi che le posizioni dei professionisti sono diversificate sotto il profilo previdenziale, ciò alla luce del pluralismo che caratterizza le diverse categorie dei lavoratori autonomi, con un quadro articolato tra gestioni incluse nella cornice dell'Inps e Casse professionali privatizzate. Da un'analisi a campione delle domande dei lavoratori autonomi iscritti alle gestioni INPS, emerge che le stesse sono state nel mese di marzo 2020 pari a circa 3,5 milioni, delle quali quasi tre milioni sono state accolte; mentre quelle presentate alle casse di previdenza privatizzate sono risultate pari ad oltre mezzo milione.

Con particolare riferimento ora ai requisiti di accesso, deve dirsi che l'erogazione del bonus 600 €, rappresenta la sintesi di svariate misure previste in diverse disposizioni del d.l. “Cura Italia” riproposte, poi, dal d.l. “Rilancio”<sup>727</sup>.

---

<sup>725</sup> A.D. ZUMBO, *Le tutele previdenziali a favore dei liberi professionisti*, in (a cura di) R. PESSI, G. SIGILLÒ MASSARA, A. TOPO, (a cura di) *Ammortizzatori sociali, welfare e diritto del lavoro dell'emergenza*, Torino, 2022.

<sup>726</sup> Da ultimo, R. SEMENZA, A. MORI, *La crescita del lavoro autonomo e le nuove sfide sociali*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo*, cit., 23.

<sup>727</sup> D. AQUARO, *Bonus professionisti: perché? Anche i notai sono in fila per i 600 euro*, in *Ilsole24ore.com*, 12 aprile 2020.

In particolare, la misura a tutela degli autonomi iscritti alle casse privatizzate è stata posta a carico del *“Fondo per il reddito di ultima istanza”* ex art. 44 del d.l. n. 18/2020, allo scopo di *“garantire misure di sostegno al reddito per i lavoratori dipendenti e autonomi che in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 hanno cessato ridotto o sospeso la loro attività o il loro rapporto di lavoro”*, finanziato mezzo del medesimo provvedimento con 300 mln, nel quale rientrano tutti i lavoratori esclusi dalle misure di cui al Titolo II del medesimo decreto e, dunque, da qualsiasi forma di ammortizzatore<sup>728</sup>.

Quanto ai requisiti soggettivi, il d.i. 28 marzo 2020 *ab origine* si limitava a stabilire che l'indennità spettasse *“ai lavoratori autonomi e professionisti iscritti agli enti di diritto privato di previdenza obbligatoria”*, senza disporre alcuna causa ostative, al pari di quanto invece previsto per gli iscritti all'Inps.

Sul punto, poco dopo è intervenuto l'articolo 34 del d.l. n. 23 dell'8 aprile 2020, che ha stabilito che i professionisti iscritti alle casse non dovessero essere titolari di pensione ed iscritti *“in via esclusiva”* alla stessa.

Sulla scorta di tali criticità d.l. *“Rilancio”* all'articolo 78 ha disposto poi l'abrogazione del requisito dell'iscrizione *“in via esclusiva”*, ferma restando la causa ostativa della titolarità di un trattamento pensionistico<sup>729</sup>.

Quanto poi agli ulteriori requisiti, contrariamente a quanto previsto per gli autonomi iscritti alle gestioni Inps, i professionisti iscritti alle Casse si sono visti riconoscere il diritto all'indennità solo in presenza di ulteriori requisiti di carattere reddituale ed oggettivo.

In particolare, il d.i. 28 marzo 2020 ha diviso i beneficiari in due categorie per fasce di reddito; una prima in cui rientrano i lavoratori che hanno percepito, nell'anno 2018, un reddito non superiore a 35.000 €, per i quali è stato previsto un bonus a condizione che la loro attività fosse stata *“limitata dai provvedimenti restrittivi emanati in conseguenza dell'emergenza”*, e una seconda per i lavoratori che hanno invece percepito nel 2018 un reddito complessivo compreso tra i 35.000 e i 50.000 €, per i quali è stato previsto il diritto al bonus a condizione che *“abbiano cessato, ridotto o sospeso”* la loro attività<sup>730</sup>.

---

<sup>728</sup> A. CHERCHI, V. UVA, *Bonus 600 euro, in bilico il 40% degli aventi diritto*, in *Ilsole24ore.com*, 6 aprile 2020.

<sup>729</sup> Sul tema CASSA FORENSE, *Reddito di ultima istanza. A proposito dell'esclusività dell'iscrizione*, in *cassaforense.it*, s.d., aveva precisato che *«Gli avvocati che precedentemente alla iscrizione obbligatoria a Cassa Forense, disposta con la l. n. 247 del 2012, erano iscritti volontariamente o coattivamente alla Gestione Separata INPS, (...) hanno in Cassa Forense l'unica gestione previdenziale e, pertanto, possono presentare o integrare la domanda di accesso al bonus»*.

<sup>730</sup> Sul tema il decreto precisa che si intende per cessazione dell'attività la chiusura della partita iva per sospensione o riduzione una comprovata riduzione del 33% del reddito del primo trimestre 2020 rispetto al reddito primo trimestre 2019.

In buona sostanza, chi scrive non può fare a meno di evidenziare che il criterio selettivo di accesso per le casse sia di gran lunga più stringente, ponendosi un problema di disparità di trattamento rispetto agli autonomi iscritti all’Inps, che probabilmente deriva da un background ideologico del legislatore, che considera ancora le categorie dei professionisti iscritti alle casse privatizzate meno meritevoli di tutela rispetto a quelli iscritti alle gestioni Inps, differenziazione che oggi non pare più ragionevole né in termini giuridici né in termini fattuali<sup>731</sup>.

In conclusione, può dirsi che gli interventi emanati a favore dei liberi professionisti abbiano messo in luce quel “vuoto di tutela” relativo alle categorie dei lavoratori autonomi, rispetto alle quali le possibilità di realizzazione di un intervento strutturale da parte del legislatore hanno da sempre trovato diversi ostacoli<sup>732</sup>, primo tra tutti, la frammentazione dei regimi previdenziali propri delle categorie dei liberi professionisti, cui fa seguito la circostanza che qualsivoglia intervento volto ad arricchire il numero delle prestazioni previdenziali rivolte ai professionisti ha come *prius* sostanziale un incremento dell’onere contributivo a carico degli stessi beneficiari, finalizzato a finanziare tali prestazioni.

Pertanto, stante le condizioni economiche di buona parte dei lavoratori autonomi, pare davvero difficile ipotizzare la realizzabilità di un tale intervento, che finirebbe per espandere ulteriormente gli oneri contributivi per i professionisti, già difficilmente sostenibili<sup>733</sup>.

## 2.8 – IL REDDITO DI CITTADINANZA

All’interno di tale studio, non può mancare una disamina dell’ampiamente discusso istituto del reddito di cittadinanza il quale, seppur oggi abrogato per effetto delle previsioni di cui alla Legge di Bilancio 2023, ha – comunque - costituito uno strumento fortemente tipico del diritto del lavoro c.d. “emergenziale”.

Come noto, fin dalle origini, lo strumento *de quo* è stato oggetto di un importante dibattito circa l’inquadramento dello stesso all’interno del nostro sistema di “Stato Sociale”<sup>734</sup>; molti in dottrina si sono interrogati sul se l’ingresso di tale istituto nell’ordinamento giuridico italiano,

---

<sup>731</sup> Sul punto si veda: E. MINERVINI, *L’equo compenso degli avvocati e degli altri liberi professionisti*, Torino, 2018.

<sup>732</sup> Cfr.: F. SCARPELLI, *Emergenza COVID-19: le conseguenze dell’emergenza per i lavoratori autonomi*, cit., 5.

<sup>733</sup> Si veda anche G. CANAVESI, E. ALES (a cura di), *La tutela per la disoccupazione nelle trasformazioni del lavoro*, Macerata, 2020, 167.

<sup>734</sup> G. PROIA, *Stato sociale e redditi minimi*, in *Mass. Giur. Lav.*, 2016, 11, 734.

per le sue caratteristiche intrinseche, avesse contribuito a dare una “svolta universalistica” del *Welfare State* italiano<sup>735</sup>.

In particolare, circa la natura dell’istituto in esame, svariati dubbi sono sorti già in relazione alla scelta terminologica e lessicale “reddito di cittadinanza”, la quale aveva indotto – fin dalla sua introduzione - i più a ritenere che l’ordinamento avesse favorito l’introduzione di una prestazione puramente assistenziale nel nostro sistema – correlata, dunque, al solo *status* di cittadino<sup>736</sup> - . Nella realtà, l’istituto si è rivelato una figura a carattere “ibrido”, identificabile, da un lato, come misura occupazionale standard (correlata allo stato di disoccupazione involontario) e, dall’altro, come una forma assistenziale di reddito minimo garantito<sup>737</sup>.

*Ad adiuvandum*, si pensi che il legislatore, in origine, nel tentativo di qualificare l’istituto, gli attribuiva una duplice anima, intendendolo sia come “*misura fondamentale di politica attiva del lavoro a garanzia del diritto al lavoro*”, che come misura di “*contrasto alla povertà, alla disuguaglianza e all’esclusione sociale*”<sup>738</sup>, rendendolo di fatto simile ad istituti già operanti in precedenza quali il Sostegno per l’Inclusione Attiva o il Reddito di Inclusione<sup>739</sup>.

Sul tema, la tesi della natura ibrida del suddetto strumento è stata avvalorata dal dato statistico relativo ai percettori del reddito<sup>740</sup>.

Molti, difatti, in dottrina hanno parlato di “doppia anima” dell’istituto, specie in ragione delle polemiche diffuse nel corso degli anni circa la capacità di tale strumento di politica del lavoro di favorire il lavoro nero, nonostante fosse pienamente in linea con gli istituti citati in precedenza<sup>741</sup>, dal momento che la scelta di non introdurre un istituto volto alla tutela della povertà “incondizionata”, derivava da una opzione valoriale del legislatore, da un lato, ed imposta da condizioni economiche contingenti, dall’altro<sup>742</sup>.

Invero, come noto, la corresponsione di tale istituto veniva condizionata dal legislatore al possesso di alcuni requisiti specifici, quali – principalmente - l’effettiva volontà del beneficiario di ricercare un’occupazione, oltre che l’involontarietà dello stato di disoccupazione, allo scopo

---

<sup>735</sup> P. CALAMANDREI, *Discorso sulla Costituzione e altri scritti*, Napoli, 2007.

<sup>736</sup> R. PESSI, *Sostenibilità economica e sostenibilità sociale delle tutele*, in *Riv. Dir. Sic. Soc.*, 2019, 37.

<sup>737</sup> C. DEL BO’, *Il reddito di cittadinanza: uno sguardo diacronico sul dibattito e qualche considerazione sulla giustificabilità morale*, in *Riv. Dir. Sic. Soc.*, 2018, 4, 711.

<sup>738</sup> Si veda il testo dell’art. 1, comma 1, Legge. n. 26/2019,

<sup>739</sup> C. DEL BO’, *Il reddito di cittadinanza: uno sguardo diacronico sul dibattito e qualche considerazione sulla giustificabilità morale*, in *Riv. Dir. Sic. Soc.*, 2018, 4, 711.

<sup>740</sup> M. MAROCCO, S. SPATTINI, *Introduzione. Reddito di cittadinanza: troppe funzioni per una sola misura?*, in S. SPATTINI (a cura di), *Garanzia del diritto al lavoro, contrasto alla povertà, politica attiva e inclusione sociale: le tante (troppe?) funzioni del reddito di cittadinanza all’italiana. Primo commento al decreto-legge n. 4/2019, ADAPT e-book*, n. 79, 2019, X.

<sup>741</sup> G.G. BALANDI, *La collocazione costituzionale degli strumenti di sostegno al reddito*, in *Lav. Dir.*, 2018, 575.

<sup>742</sup> M. D’ONGHIA, *Il Reddito di cittadinanza un anno dopo: eppur si muove ma con troppe funzioni e a doppia velocità*, in *Riv. Lab.*, 2020, 1, 27.

di rendere la misura temporanea, nell'ottica di "accompagnamento" alla ricerca di accesso al mercato del lavoro<sup>743</sup>.

In particolare, a norma dell'art. 4, Legge n. 26/2019, il percettore del trattamento per poter accedere alla misura, doveva obbligarsi, mediante la sottoscrizione del "patto per il lavoro" e del "patto per l'inclusione" ad accettare "offerte di lavoro congrue", rendendosi disponibile "per la partecipazione a progetti utili alla collettività".

Dunque, proprio la peculiarità dell'istituto ha spinto parte della dottrina a ritenere che il reddito di cittadinanza avrebbe comunque potuto collocarsi nelle tutele di cui al comma 1 dell'art. 38 Cost., quale strumento di politica attiva per il lavoro, in qualità di "reddito minimo garantito", volto a liberare dal bisogno i cittadini in stato di povertà e necessità, che siano impossibilitati a reperire una nuova occupazione<sup>744</sup>.

Con riferimento poi ai requisiti di accesso alla misura, devi dirsi che questi erano relativi, da un lato, alla verifica dell'effettivo stato di esclusione sociale e povertà in cui il beneficiario avrebbe dovuto versare, oltre che al possesso del requisito della cittadinanza italiana<sup>745</sup> e, dall'altro, da un punto di vista strettamente economico, alla circostanza che l'intero nucleo familiare non raggiungesse determinate soglie patrimoniali e reddituali, mediante la presentazione dell'Indicatore della Situazione Economica Equivalente (ISEE)<sup>746</sup>.

Parimenti, la disciplina prevedeva dei requisiti di "onorabilità"<sup>747</sup>, oltre che quelli connessi alla cittadinanza, a cui si aggiungeva, nel caso di soggetto abile al lavoro, un requisito "condizionale", subordinando l'accesso al beneficio alla volontà del soggetto protetto a partecipare ad attività finalizzate alla ricerca di una nuova occupazione, a percorsi di formazione e riqualificazione professionale, volti ad evitare che l'assistenza potesse diventare "perenne".

---

<sup>743</sup> M. MARTONE, *Il reddito di cittadinanza. Una grande utopia*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2017, 409; A. ALAIMO, *Il reddito di inclusione attiva: note critiche sull'attuazione della legge n. 33/2017*, in *Riv. Dir. Sic. Soc.*, 2017, 419.

<sup>744</sup> P. SANDULLI, *Nuovi modelli di protezione sociale fra istanze risalenti e pretese recenti: profili di criticità e problemi di finanziamento*, in *Il diritto del lavoro e la sua evoluzione, Studi in onore di Roberto Pessi*, Bari, 2021.

<sup>745</sup> Il richiedente doveva essere: a) cittadino italiano o di un Paese UE; b) familiare di un cittadino italiano o dell'UE titolare del permesso di soggiorno; c) cittadino di un Paese terzo in possesso del permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo o apolide in possesso di analogo permesso; d) titolare di protezione internazionale. La residenza in Italia deve essere da almeno dieci anni, di cui gli ultimi due in modo continuativo.

<sup>746</sup> Il nucleo familiare doveva possedere: a) un ISEE in corso di validità inferiore a 9.360 euro; b) un patrimonio immobiliare in Italia e all'estero inferiore a 30.000 euro, senza considerare la casa di abitazione; c) un patrimonio mobiliare inferiore a: - 6.000 euro per i nuclei con un solo componente; - 8.000 euro per i nuclei con due componenti; - 10.000 euro per i nuclei con tre o più componenti.

<sup>747</sup> Il richiedente non doveva essere sottoposto a misura cautelare personale e non doveva essere stato condannato in via definitiva intervenuta nei 10 anni precedenti per uno dei delitti previsti negli artt. 270-bis, 280, 289-bis, 416-bis, 416-ter, 422 e 640-bis c.p..

Inoltre, allo scopo di evitare che i beneficiari del reddito alimentassero il bacino del lavoro sommerso, cumulando agli importi erogati i redditi da lavoro irregolare, il legislatore aveva appositamente predisposto un apparato sanzionatorio pervasivo, con specifiche ipotesi di reato comportanti la pena reclusione da due a sei anni per chiunque rendesse o utilizzasse “*dichiarazioni o documenti falsi*”<sup>748</sup> e la pena della reclusione da uno a tre anni per “*omessa comunicazione delle variazioni del reddito o del patrimonio, nonché altre informazioni dovute e rilevanti ai fini della revoca o della riduzione*” del beneficio<sup>749</sup>.

Sul punto, infatti, buona parte della dottrina ha sostenuto che, in realtà, il vero strumento di contrasto al lavoro sommerso sarebbero stati i soli lavori socialmente utili, nella logica del “cittadino operoso”, strumento (quello dei lavori socialmente utili) come noto guardato con sfiducia, posto che in passato questo si era rilevato del tutto inefficace, per l'incapacità della pubblica amministrazione di organizzarsi per il ridottissimo impegno richiesto ai lavoratori, inidoneo a garantire qualsiasi servizio<sup>750</sup>.

Per quanto poi concerne il *quantum* della prestazione, questo era connesso alla condizione economica e patrimoniale dell'intero nucleo familiare del beneficiario ed era condizionato alla condotta tenuta dello stesso. Nel dettaglio, l'importo della prestazione era composto di due quote: una prima ad integrazione del reddito familiare fino ad un massimo di 6.000 euro e una seconda, contributo eventuale per i nuclei familiari in affitto o che avessero acquistato l'abitazione in virtù di un contratto di mutuo, sulla base delle informazioni rilevabili dall'ISEE.

Con riferimento alle tempistiche, deve poi dirsi che era previsto che il trattamento venisse erogato dal mese successivo a quello di presentazione della domanda per un periodo di durata massima iniziale pari a 18 mesi, poi rinnovabile, previa sospensione di un mese, mediante la presentazione di una nuova domanda. Nessuna sospensione invece era prevista per la pensione di cittadinanza.

Il trattamento era previsto che venisse erogato mediante una carta elettronica di pagamento e decurtato fino al massimo del 20%, qualora non fosse stato speso nel mese precedente l'intero importo.

Fermo quanto detto in termini puramente descrittivi dell'istituto, le considerazioni svolte aiutano – a parere di chi scrive – a comprendere perché anche la dottrina più legata ad una lettura universalistica del nostro ordinamento costituzionale, pur accogliendo con favore

---

<sup>748</sup> Art. 7, comma 1, d.l. n. 4/2019.

<sup>749</sup> Per un approfondimento si veda: A. MORRONE, *Diritto penale del lavoro*, Milano, 2019, 300.

<sup>750</sup> A. VALLEBONA, *Il reddito di cittadinanza tra doppio fine e attuazione becera*, in *Mass. Giur. Lav.*, 2019, 1, 183.

l'introduzione del reddito, ne abbia criticato la timidezza del modello, avanzando anche dubbi di legittimità costituzionale<sup>751</sup>.

Invero, parte della dottrina ha incentrato la propria critica principalmente sull'incapacità del reddito di creare un vero e proprio mutamento valoriale del nostro Welfare, volto ad una incondizionata tutela della povertà e dell'emarginazione sociale, in quanto eccessivamente condizionato alla scarsità delle risorse pubbliche<sup>752</sup>.

E difatti, da un'analisi dei dati dei primi anni, è emerso che fossero rimasti esclusi dalla percezione del beneficio i soggetti "più poveri di tutti" che ne avrebbero realmente tratto beneficio<sup>753</sup>.

A tali difficoltà, deve poi aggiungersi che la misura non è sopravvissuta anche in ragione del fatto che, col dilagare della pandemia mondiale da Covid-19 e con la conseguente crisi economica dovuta alle misure emergenziali di chiusura delle attività produttive non indispensabili, si è verificata un'ulteriore perdita delle occasioni di lavoro e delle possibilità di ri-cercarlo, che ha impattato davvero negativamente sulla ancora esistente misura.

Come noto, infatti, lo scoppio della pandemia ha indotto l'ordinamento a dover gestire nuove situazioni di disagio economico e sociale derivanti dalla necessità di contenere i contagi; ciò ha comportato dapprima una sopravvivenza dell'istituto, seppur flebile, che è durata fino al momento dell'abrogazione dello stesso a mezzo della Legge di Bilancio 2023, la quale ha stabilito che a decorrere dal 1° gennaio 2024 il Reddito di cittadinanza sarebbe stato superato dalle nuove misure di inclusione sociale e lavorativa; nel dettaglio, l'Assegno di inclusione (AdI), al quale si aggiunge un Supporto per la formazione e il lavoro (Sfl) destinato ai soggetti definiti occupabili.

La fine della suddetta misura era inevitabile, posto che innumerevoli sono stati i limiti sia nella fase di implementazione che in quella di realizzazione, soprattutto per la mancanza di controlli preventivi sul possesso dei requisiti da parte dei richiedenti, che hanno prestato il fianco ai numerosi detrattori<sup>754</sup>.

---

<sup>751</sup> P. BOZZAO, *Reddito di base e cittadinanza attiva nei nuovi scenari del "Welfare"*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2014, 325; G. PROSPERETTI, *Ripensiamo lo Stato Sociale*, Padova, 2019.

<sup>752</sup> R. FABOZZI, *Il salario minimo legale tra la dimensione europea e le compatibilità ordinamentali*, Bari, 2020, 185.

<sup>753</sup> Cfr.: G. SIGILLÒ MASSARA, *Crisi, Costituzione, eterogenesi dei fini e reddito di cittadinanza*, in *Mass. Giur. Lav.*, 2020, 2.

<sup>754</sup> M. CINELLI, *Da "ammortizzatori" a "attivatori" sociali?*, in *Riv. Dir. Sic. Soc.*, 2021, 2, 246.

## 2.9 – L’IMPATTO SUL SISTEMA PENSIONISTICO

La presente trattazione non può prescindere da una disamina anche dell'assetto pensionistico, al fine di evidenziare le modifiche che la fase emergenziale ha determinato sull'intero sistema.

Già da tempo prima dell'avvento della pandemia, infatti, il sistema pensionistico è stato attraversato da tensioni che si sono tradotte in continue operazioni di manutenzione, solitamente mosse dall'esigenza di tutelare la sostenibilità del sistema nel lungo periodo, specialmente in considerazione dell'invecchiamento continuo della popolazione, degli elevati livelli del debito pubblico, nonché del vincolo costituzionalmente imposto di garantire prestazioni adeguate di cui all'articolo 38 della nostra Costituzione<sup>755</sup>.

Nel tentativo di contemperare le suesposte esigenze, sin dalla fine del secolo scorso, la sostenibilità economica dei costi connessi al sistema pensionistico è stata al centro dell'attenzione del legislatore, il quale è intervenuto sia riguardo le modalità di calcolo delle prestazioni, sia con riferimento alle misure di contenimento delle pensioni più elevate, che con riguardo ai requisiti di accesso al trattamento pensionistico stesso<sup>756</sup>.

Come noto, tutto questo insieme è parte di quel pacchetto di riforma del *Welfare* consolidatosi nell'ultimo ventennio, che ha contribuito ad abbandonare progressivamente il tema - tanto caro ai Padri Costituenti - dell'adeguatezza delle prestazioni previdenziali, che invece, secondo parte della dottrina richiede costantemente un'importante attenzione<sup>757</sup>.

Parimenti dimenticato è stato il tema della crescente sensibilizzazione della popolazione italiana, la cui disamina avrebbe dovuto condurre all'introduzione di strategie olistiche finalizzate a favorire l'inclusione sociale attiva di quegli individui “già anziani” per lavorare ma ancora “troppo giovani” per la pensione<sup>758</sup>.

In tale scenario, già di per sé frastagliato, ha impattato fortemente la diffusione del virus Covid-19, la cui eco - oltre che in materia di ammortizzatori sociali - è stata massima anche in

---

<sup>755</sup> Sul tema, ampiamente, si veda: G. CANAVESI (a cura di), *Previdenza sociale, vincoli di bilancio, andamenti demografici: un diritto in cambiamento?*, Macerata, 2019; G. CANAVESI, E. ALES (a cura di), *La vecchiaia nella tutela pensionistica*, Torino, 2019; A. BRAMBILLA, *Le scomode verità su tasse, pensioni, sanità, lavoro*, Milano, 2020; P. BOZZAO, *Anzianità, lavori e diritti*, Napoli, 2017; M. D'ONGHIA, *La tutela della vecchiaia: il sistema pensionistico*, in P. CURZIO, L. DI PAOLA, R. ROMEI (diretto da), *Lavoro – Previdenza e assistenza*, Milano, 2017, 573.

<sup>756</sup> Cfr.; R. CASILLO, *Affidamento legittimo, conservazione del regime, proporzionalità del sacrificio pensionistico*, in *Riv. Dir. Sic. Soc.*, 2022, 95.

<sup>757</sup> P. SANDULLI, *Le nuove problematiche della previdenza italiana: riflessione sulle pensioni*, in *Riv. Dir. Sic. Soc.*, 2020, 439; O. BONARDI, *Separate in casa? La distinzione tra previdenza e assistenza oggi*, in *Riv. Dir. Sic. Soc.*, 2021, 693.

<sup>758</sup> Al riguardo non sono mancate le riflessioni di chi ha avanzato proposte di “*active and healthy ageing*”, anche al fine di traslare le competenze “dai vecchi ai giovani”.

materia di pensioni, non solo nella relativa dimensione di tutela, quanto piuttosto nella capacità di porsi come strumento di garanzia del reddito in senso ampio<sup>759</sup>.

In via parentetica, sul punto, si rappresenta che, paradossalmente, la parte più anziana della popolazione, nonostante abbia subito più duramente gli effetti sociali e sanitari dell'emergenza Covid-19, abbia di certo sofferto molto meno della popolazione giovane e attiva le conseguenze economiche della pandemia, potendo contare su una “invarianza sostanziale” del reddito imponibile, costituito, di fatto, dalla propria pensione<sup>760</sup>. Proprio in tale logica, il legislatore si è servito della “pensionabilità”, adoperando tale strumento alla stregua di un ammortizzatore sociale; è infatti noto che, in tale momento storico, le forme di pensionamento hanno rappresentato uno degli *escamotage* più utilizzati per far fronte all'aumento della disoccupazione<sup>761</sup>.

Ciò posto, volendo fare un *excursus storico*, prima di arrivare a comprendere come effettivamente la pandemia abbia impattato sul sistema pensionistico deve dirsi, per linee brevi, che il punto di partenza dell'attuale assetto della previdenza sociale italiana si rinviene nella storica riforma pensionistica, che si è avuta con la Legge n. 8 agosto 1995 n. 335<sup>762</sup>.

Tale provvedimento, ferme le importanti innovazioni che ha determinato nell'ambito del sistema previdenziale italiano, ha fallito però nel non riuscire a realizzare la profetizzata “*stabilizzazione della spesa pensionistica nel rapporto con il prodotto interno lordo e lo sviluppo del sistema previdenziale medesimo*” (cfr.: art. 1, comma 1, della stessa), del quale sono prova gli interventi normativi successivi, nel tentativo di attuare il contenimento degli oneri di spesa pubblica<sup>763</sup>.

Tra gli interventi normativi successivi, il riferimento è innanzitutto alla Legge 24 dicembre 2007, n. 247, che ha finito per determinare un ulteriore irrigidimento dell'età minima di accesso alla pensione, da cui ne è derivata una nuova accezione di flessibilità che ha svincolato la nozione giuridica di vecchiaia da quella biologica, creando dubbi circa la coerenza del dato

---

<sup>759</sup> Sul tema, si vedano le riflessioni di: A.M. BATTISTI, *L'“adeguatezza” della prestazione tra Costituzione e riforme legislative*, in *Riv. Dir. Sic. Soc.*, 2008, 309; D. CALAFIORE, *La posizione contributiva tra esigenze di adeguatezza della prestazione pensionistica e logica della solidarietà nella lettura recente della Corte di cassazione*, in *Dir. Lav. Marche*, 2019, 176.

<sup>760</sup> M. FAIOLI, *Il contratto di espansione nell'ambito del piano Next Generation EU e delle relazioni industriali italiane*, in *federalismi.it*, 19 maggio 2021.

<sup>761</sup> Sul tema si vedano le relevantissime osservazioni ampiamente condotte da E. ROCCHINI, *Il sistema pensionistico*, in R. PESSI, G. SIGILLÒ MASSARA, A. TOPO, (a cura di) *Ammortizzatori sociali, welfare e diritto del lavoro dell'emergenza*, Torino, 2022.

<sup>762</sup> Da un lato: M. PERSIANI, *Razionalizzazione o riforma del sistema previdenziale pensionistico*, in *Arg. Dir. Lav.*, 1996, 53; dall'altro R. PESSI, *Lezioni di diritto della previdenza sociale*, Padova, 2016, 117 che sul tema affermava: «*un nuovo modello previdenziale centrato non sulla liberazione dal bisogno della povertà, ma sulla restituzione del risparmio accantonato nella vita lavorativa*».

<sup>763</sup> Sul punto: V. VALENTI, *Diritto alla pensione e questione intergenerazionale. Modello costituzionale e decisioni politiche*, Torino, 2013, 273.

legislativo rispetto all'obbligo costituzionale di garantire prestazioni adeguate a tutela dei lavoratori anziani<sup>764</sup>.

Successivamente, nell'ottica di una “restrizione” dei requisiti di pensionamento, la Legge n. 92 del 28 giugno 2012 -, aveva operato un superamento progressivo dell'indennità di mobilità, sottraendo alle imprese un'importante mezzo di gestione delle *redundancies* di personale e del *turn over* tra lavoratori<sup>765</sup>.

Di conseguenza, il legislatore, consapevole della necessità di contenimento della spesa previdenziale, decide di reinventare alcuni strumenti di gestione degli esuberanti del personale e di svecchiamento dei lavoratori, ponendo però l'onere economico a carico delle imprese, tanto sia mediante la creazione dei fondi di solidarietà bilaterale, che tramite una riproposizione della forma di prepensionamento - o mobilità lunga -, neutrale dal punto di vista degli oneri per la finanza pubblica<sup>766</sup>.

Successivamente, a ridosso dello scoppio dell'emergenza epidemiologica, sono stati poi emanati una serie di interventi di anticipo pensionistico particolarmente innovativi: il riferimento è chiaramente alla c.d. “pensione quota 100”, entrata in vigore con l'art. 14, d.l. 8 gennaio 2019, n. 4<sup>767</sup>, che permetteva di andare in pensione 62 anni di età e 38 di contributi, cui si è accompagnata la sospensione del meccanismo di adeguamento dei requisiti accesso alla anticipata fino al 31 dicembre 2026<sup>768</sup>.

Al riguardo deve dirsi che numerose sono state le critiche che tale sistema ha ricevuto, concretatesi principalmente nel fatto che quota 100 è apparso un canale di pensionamento “iniquo”, in cui la scelta dei beneficiari non era riconducibile nessuna *ratio* giuridica o sostanziale, a parere di molti anche in contrasto con la visione del lavoro di cui all'art. 4 Cost. volto al “progresso materiale o spirituale della società”, oltre che fortemente distonica come misura rispetto alle effettive risorse finanziarie dell'Italia, specie in considerazione del fatto che la misura sarebbe stata finanziata da un fondo *ad hoc*, che trae risorse dalla fiscalità generale<sup>769</sup>.

---

<sup>764</sup> In tema G. CANAVESI, *Età pensionabile, prosecuzione del rapporto fino a settant'anni e licenziamento nella riforma pensionistica del 2011*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2013, 665.

<sup>765</sup> R. CASILLO, *L'innalzamento dell'età di pensione: profili problematici*, in M. ESPOSITO, G. DELLA PIETRA (a cura di), *L'accesso alla sicurezza sociale*, Torino, 2015, 9.

<sup>766</sup> A. AURILIO, *La pensione di anzianità: alle origini di una anomalia*, in *Riv. Dir. Sic. Soc.*, 2003, 633.

<sup>767</sup> G. SIGILLÒ MASSARA, *Dall'assistenza al Reddito di Cittadinanza (e ritorno). Prime riflessioni sul Reddito di Cittadinanza*, Torino, 2019.

<sup>768</sup> Come si vedrà, il termine originario è stato da ultimo esteso sino a tutto il 2022 dall'art. 1, comma 87, l. 30 dicembre 2021, n. 234, seppur introducendo un incremento dell'età minima di accesso, portata a 64 anni (c.d. “quota 102”).

<sup>769</sup> Sul punto si veda: E. ROCCHINI, *Il sistema pensionistico*, in R. PESSI, G. SIGILLÒ MASSARA, A. TOPO, (a cura di) *Ammortizzatori sociali, welfare e diritto del lavoro dell'emergenza*, Torino, 2022.

Ebbene, su tale quadro già di per sé complesso, si è innestata la pandemia con tutti gli effetti che ne sono conseguiti.

Come noto, lo scoppio emergenza epidemiologica ha avvalorato ulteriormente “l'impressione che l'assistenzializzazione del welfare italiano abbia interessato anche le tutele pensionistiche, in particolare, in riferimento all'utilizzo della pensionabilità alla stregua di un ammortizzatore sociale”<sup>770</sup>.

Tanto è confermato dai dati elaborati dall'Inps, dai quali emerge come nel periodo 2020 - 2021 si sia verificato un netto aumento delle pensioni liquidate rispetto all'anno 2019, tanto, evidentemente, per la “sicurezza” che il reddito pensionistico ingenera, rispetto alla “incertezza” dei rapporti di lavoro soggetti alle sospensioni o interruzioni, a causa dell'emergenza epidemiologica Covid-19<sup>771</sup>.

Sul punto, però, chi scrive evidenzia come, di certo, questo utilizzo “tattico” delle pensioni, come strumento di sostegno al reddito non ha avuto di certo lunga vita.

Invero, pur volendo prescindere dall'impatto sul debito pubblico delle misure adottate per mitigare gli effetti della crisi, deve dirsi che la riduzione degli occupati ha ridimensionato fortemente le entrate contributive ed aumentato la spesa per il pagamento delle prestazioni<sup>772</sup>.

Evidentemente, quanto verificatosi ha comportato una sempre più eccessiva “sclerotizzazione” del mercato del lavoro, a discapito dei soggetti più deboli, per i quali una diminuzione del tasso di disoccupazione determinerà ulteriori effetti negativi sull'adeguatezza della prestazione previdenziale futura<sup>773</sup>.

È evidente dunque che nello scenario delineato ne escono penalizzate le nuove generazioni, per le quali l'aumento delle difficoltà di ingresso nel mercato del lavoro, oltre che il frequente ricorso a modelli di impiego discontinui, si tradurranno in un ritardo nell'avvio alla carriera e in bassi guadagni, con conseguenti perdite in termini di reddito da lavoro<sup>774</sup>.

In conclusione, a distanza di quattro anni dallo scoppio della pandemia e, dunque, di “utilizzo” del sistema pensionistico come strumento di sostegno al reddito impuro, chi scrive auspica che segua un - tanto atteso - intervento del legislatore, volto al sostegno

---

<sup>770</sup> E. ROCCHINI, *Il sistema pensionistico*, in R. PESSI, G. SIGILLÒ MASSARA, A. TOPO, (a cura di) *Ammortizzatori sociali, welfare e diritto del lavoro dell'emergenza*, Torino, 2022.

<sup>771</sup> Cfr. INPS, *Monitoraggio dei flussi di pensionamento Fondo Pensioni Lavoratori Dipendenti*, Roma, 2 gennaio 2021.

<sup>772</sup> M. SQUEGLIA, *La natura “polimorfa” del nuovo contratto di espansione: la risposta legislativa alla trasformazione digitale e all'Industria 4.0*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2020, I, 589,

<sup>773</sup> I. VISCO, *Covid shock, debito pensionistico e debito pubblico*, Intervento a *Gli Stati generali delle pensioni*, Università Bocconi 4 novembre 2020.

<sup>774</sup> E. ROCCHINI, *Il sistema pensionistico*, in R. PESSI, G. SIGILLÒ MASSARA, A. TOPO, (a cura di) *Ammortizzatori sociali, welfare e diritto del lavoro dell'emergenza*, Torino, 2022.

dell'adeguatezza delle prestazioni pensionistiche future, o quantomeno ad un riequilibrio in termini occupazionali dei lavoratori attivi, tale da permettere loro il conseguimento di provviste contributive sufficienti ad ottenere trattamenti pensionistici quantomeno dignitosi<sup>775</sup>.

Tanto si è, finora, verificato solo in parte: si pensi alla proroga di quota 100 per il solo lasso temporale di 12 mesi, gravata tra l'altro da vincoli più stringenti<sup>776</sup>, la cui valutazione finale è stata comunque negativa, specie se si considera che una forma di pensionamento anticipato a 64 anni era già esistente e destinata a lavoratori più giovani, il cui primo accredito contributivo fosse successivo al 1° gennaio 1996, per cui la pensione contributiva era erogabile ai 64 anni di età e 20 di contribuzione<sup>777</sup>.

Invero, non si comprende come, al fine di riequilibrare il sistema, il legislatore non abbia optato per l'applicazione di questa misura anche i lavoratori prossimi alla pensione destinatari di un trattamento misto, cioè in favore di coloro che potrebbero accedere alla quota 102, con una opzione per il sistema di calcolo contributivo, così come per l'opzione donna. Il risultato sarebbe stato quello di una “chiarezza” intergenerazionale e di un riequilibrio tra il beneficio concesso e i costi sopportati dai destinatari della prestazione, che avrebbero potuto scegliere di aderire al pensionamento anticipato con opzione contributiva<sup>778</sup>.

Come premesso, però, ciò non si è verificato ed il legislatore ha deciso di perseverare nel sistema delle quote, perpetrando la percezione di giustizia intergenerazionale, ancora una volta tardando nell'adottare quella misura di riequilibrio del patto intergenerazionale, indispensabile - a parere di chi - scrive per garantire una tutela dei diritti sociali in modo efficace e duraturo, che in un sistema a ripartizione si fonda proprio sull'accettazione sociale della promessa di assorbimento del debito ed il credito reciproco tra generazioni<sup>779</sup>.

## 2.10 LA SICUREZZA SUL LAVORO AI TEMPI DEL COVID-19

Strettamente correlato al tema in analisi è certamente quello della sicurezza sul lavoro.

---

<sup>775</sup> V. FILÌ, *Il lavoro nel “decreto crescita”*, in *Lav. Giur.*, 2019, 1077.

<sup>776</sup> Consentendo l'accesso alla pensione alla maturazione della quota 102, conseguibile con un'età anagrafica minima di 64 anni e 38 di contributi (art. 1, comma 87, l. n. 234/2021).

<sup>777</sup> M. SQUEGLIA, *La natura “polimorfa” del nuovo contratto di espansione: la risposta legislativa alla trasformazione digitale e all'Industria 4.0*, in *Arg. dir. lav.*, 2020, I, 589.

<sup>778</sup> Cfr. M. CINELLI, S. GIUBBONI, *La previdenza nell'anno della Pandemia*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2021, III, 28.

<sup>779</sup> M. FAIOLI, *Il contratto di espansione nell'ambito del piano Next Generation EU e delle relazioni industriali italiane*, in *federalismi.it*, 19 maggio 2021.

Come noto, la pandemia da Covid-19 ha posto il legislatore davanti alla scelta di ricercare un equilibrio tra una serie di valori costituzionalmente coinvolti, tra cui quello alla vita e all'integrità fisica, nel tentativo di frenare la diffusione del contagio e garantire un servizio sanitario efficiente, anche mediante la limitazione di una serie di libertà individuali, imposta verso i cittadini in tutte le rispettive formazioni sociali e, dunque, anche nell'ambiente di lavoro<sup>780</sup>.

Come noto, l'abnorme dimensione del contagio e la difficoltà di distinguerne l'origine sociale da quella lavorativa dello stesso, ha posto il legislatore di fronte alla sfida di adeguare con tempestività le regole della prevenzione nei luoghi di lavoro, nel tentativo di arginare la diffusione del virus<sup>781</sup>.

Come si è visto nei paragrafi precedenti del presente capitolo, il legislatore ha tentato di raggiungere il suddetto scopo mediante la predisposizione di una legislazione dell'emergenza - anche di carattere secondario, o mediante la concertazione delle parti sociali - volta a rinvigorire le misure di sicurezza già esistenti ed a predisporre misure *ad hoc* di carattere prevenzionale, allo scopo di limitare la diffusione del virus negli ambienti di lavoro<sup>782</sup>.

Tale operazione ha avuto inizio con l'emanazione del d.P.C.M. 11 marzo 2020, dalla cui attuazione dell'articolo 1, comma 1, n. 9, le parti sociali hanno sottoscritto, due giorni dopo, un "*Protocollo condiviso di regolazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19*", recante prescrizioni vincolanti per i datori in virtù di quanto disposto poi dal successivo articolo 1, comma 3, del d.P.C.M. 22 marzo 2020<sup>783</sup>.

Nel mese successivo è stato poi sottoscritto il Protocollo di Intesa tra parti sociali e Governo, con cui sono state appositamente regolamentate le misure di contenimento della diffusione del virus negli ambienti di lavoro, allo scopo di coniugare la tutela e salubrità degli ambienti di lavoro con la, ove possibile, prosecuzione delle attività lavorative<sup>784</sup>.

Nell'anno successivo, le misure di contenimento aggiornate con il Protocollo condiviso del 6 aprile 2021 hanno riguardato innanzitutto la rarefazione delle presenze negli ambienti di

---

<sup>780</sup> G. LUDOVICO, *Sicurezza e infortuni sul lavoro nel rischio da contagio da covid-19: profili di responsabilità e di tutela previdenziale*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2021, 2, 209.

<sup>781</sup> L. GESTRI, *Il rapporto fra la normativa emergenziale e dei protocolli covid-19 ed il sistema prevenzionistico e di sicurezza dei luoghi di lavoro: nuovi obblighi ed ipotesi di responsabilità penale per il datore di lavoro?*, in *Sist. Pen.*, 2020, 6, 278.

<sup>782</sup> R. RIVERSO, *Vero e falso sulla responsabilità datoriale da Covid-19. Aspetti civili, penali e previdenziali*, in [www.questionegiustizia.it](http://www.questionegiustizia.it), 2020.

<sup>783</sup> P. PASCUCCI, *Coronavirus e sicurezza sul lavoro tra "raccomandazioni" e protocolli. Verso una nuova dimensione del sistema di prevenzione aziendale?*, in *Dir. Sic. Lav.*, 2019, 2, 104.

<sup>784</sup> E.M. AMBROSETTI, L. CARRARO, *Emergenza coronavirus e profili penali: «fase 2» e sicurezza sul lavoro*, in *Resp. Civ. Prev.*, 2020, 3, 694; P. PASCUCCI, *Ancora su coronavirus e sicurezza sul lavoro: novità e conferme nello ius superveniens del d.P.C.M. 22 marzo 2020 e soprattutto nel d.l. n. 19/20*, in *Dir. Sic. Lav.*, 2020, 1, 129.

lavoro, ad esempio mediante il ricorso massiccio allo smart working, agli ammortizzatori sociali o ancora mediante la previsione di incentivi per la fruizione di ferie e congedi per i lavoratori.

Tra le misure *ad hoc* previste dal Protocollo si menzionano le modalità di ingresso in azienda, la sanificazione dei locali aziendali, le informazioni ai dipendenti circa le norme volte a contenere il rischio del contagio, la sorveglianza sanitaria, le precauzioni igieniche *et alia*, fermo restando uno specifico obbligo del datore di integrare le misure con quelle più specifiche in base alle caratteristiche peculiari di ciascun luogo di lavoro.

La mancata attuazione di tale Protocollo avrebbe determinato la sospensione dell'attività fino al ripristino delle condizioni di salubrità da parte del datore di lavoro<sup>785</sup>.

Da un punto di vista prettamente tecnico, molti in dottrina hanno ipotizzato che tali misure potessero essere qualificate come una specificazione delle misure di tutela dell'articolo 11 del Testo Unico in materia di Salute e Sicurezza nei luoghi di Lavoro, giustificata dalla particolarità del rischio biologico che sono volti a fronteggiare<sup>786</sup>.

Le norme create *ad hoc*, infatti, hanno un carattere prettamente precauzionale che rispecchia la gerarchia dei valori costituzionali e, in particolare, il principio di solidarietà sociale e si integra con il sistema di prevenzione di cui all'articolo 2087 c.c. e al Testo Unico in materia di Salute e Sicurezza nei luoghi di Lavoro<sup>787</sup>. Ciò premesso, in origine erano sorti dubbi circa l'idoneità delle norme di fonte negoziale ad esaurire le misure imposte dall'articolo 2087 c.c., nel rispetto del criterio di massima sicurezza individuato dalla norma codicistica; nel dettaglio, i suddetti dubbi erano alimentati dal *metus* che il datore potesse essere chiamato automaticamente a rispondere del contagio del lavoratore<sup>788</sup>.

Invero, sul tema è specificamente intervenuto il legislatore con l'articolo 29-bis del d.l. 8 aprile 2020, n. 23, a mezzo del quale è stato disposto che i datori di lavoro - privati e pubblici – rispettano il dovere di cui all'art. 2087 c.c., mediante l'applicazione delle prescrizioni ed il mantenimento delle misure previste dai protocolli o dagli accordi firmati dalle parti sociali<sup>789</sup>.

---

<sup>785</sup> Trib. Matera, sez. lav., 14 settembre 2020, n. 1107, in *Lav. Giur.*, 2021, 3, 279. Cfr. S. GIUBBONI, *Covid-19: obblighi di sicurezza, tutele previdenziali, profili riparatori*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, n. 417/2020, 11; L. ROCCHI, *Art. 2087 c.c.: principio della massima sicurezza esigibile e rischio da contagio*, in *Dir. Sic. Lav.*, 2020, 2, 59.

<sup>786</sup> S. GIUBBONI, *op. cit.*, 7; G. DE FALCO, *La normativa in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro a confronto con l'emergenza epidemiologica da covid-19*, in *Giustizia insieme*, 22 aprile 2020.

<sup>787</sup> A. MORRONE, *La sicurezza sul lavoro*, in R. PESSI, G. SIGILLÒ MASSARA, A. TOPO, (a cura di) *Ammortizzatori sociali, welfare e diritto del lavoro dell'emergenza*, Torino, 2022.

<sup>788</sup> P. TULLINI, *Tutela della salute dei lavoratori e valutazione del rischio biologico: alcune questioni giuridiche*, in *Riv. Dir. Sic. Soc.*, 2020, 2, 337.

<sup>789</sup> V. FILÌ, *Emergenza epidemiologica da Covid-19 e nuova "questione sociale"*, in *Il diritto del lavoro e la sua evoluzione. Scritti in onore di Roberto Pessi*, tomo II, Bari, 2021 1061.

In buona sostanza, non potendo il legislatore richiedere al datore di lavoro di applicare specifiche conoscenze mediche, ha preferito accogliere l'opzione ermeneutica per cui la pubblica autorità ha disposto le misure di prevenzione dal rischio di diffusione del virus Covid-19, secondo l'esperienza e la tecnica ad oggi note e, di conseguenza, sul soggetto su cui grava la posizione di garanzia, incombe “solo” un onere attuativo e traspositivo di quelle misure, nello specifico contesto aziendale<sup>790</sup>.

Pertanto, per effetto di tale chiarimento, ne è risultato che la responsabilità datoriale per rischio diffusione contagi da Covid-19 dovesse esaurirsi nell'obbligo diligente da parte del datore, di adempimento delle norme di sicurezza previste *ad hoc* dai protocolli dalla legislazione emergenziale che rappresentano il parametro di diligenza richiesta dalla norma codicistica, di talché il rispetto del parametro avrebbe escluso la responsabilità datoriale in caso di contagio del lavoratore avvenuto in occasione di lavoro<sup>791</sup>.

Una volta acclarata, dunque, la natura vincolante delle norme prevenzionistiche emanate dal Governo e dalle parti sociali, in dottrina è, poi, sorto il dubbio circa il se il rischio da contagio Covid-19 dovesse annoverarsi tra quelli che richiedono l'adeguamento del documento di valutazione dei rischi, ai sensi degli articoli 28 e 29, comma 3, del Testo Unico in materia di Salute e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro, con conseguente applicazione nell'ipotesi di inadempienza delle sanzioni penali del successivo articolo 55, dell'arresto o dell'ammenda<sup>792</sup>.

Sul punto sono state adottate due tesi, una prima che esclude obbligo di aggiornamento del DVR e che trae origine dalla natura generica del rischio biologico da Covid-19, il quale risulterebbe comunque estraneo all'attività di impresa e, dunque, non riconducibile alla categoria dei rischi professionali, ovvero di quei rischi che rinvergono la propria origine nell'attività d'impresa<sup>793</sup>.

Tale tesi sarebbe corroborata dal Protocollo del 24 aprile 2020 nel quale espressamente sancito che “*il Covid-19 rappresenta un rischio biologico generico, per il quale occorre adottare misure uguali per tutta la popolazione*”.

La tesi contraria, volta all'inclusione del rischio pandemico nel DVR, muove invece da una visione sistemica della disciplina emergenziale, integrata con quella del Testo Unico del 2008,

---

<sup>790</sup> M. MARINELLI, *Il vaccino anti Covid-19 e l'obbligazione di sicurezza del datore di lavoro*, in *Lav. Giur.*, 2021, 4, 334.

<sup>791</sup> G. PICCO, *L'apparato sanzionatorio della legislazione emergenziale di prevenzione e contrasto al Covid-19*, in D. GAROFALO, M. TIRABOSCHI, V. FILÌ, F. SEGHEZZI, *Welfare e lavoro nell'emergenza epidemiologica*, vol. I, *Covid-19 e rapporto di lavoro*, Bergamo, 2020, 72-73.

<sup>792</sup> Nel senso della prevalenza della disciplina penale rispetto alle sanzioni amministrative “pandemiche” anche R. BLAIOTTA, *Diritto penale e sicurezza del lavoro*, Torino, 2020, 107.

<sup>793</sup> M. MARINELLI, *Il vaccino anti Covid-19 e l'obbligazione di sicurezza del datore di lavoro*, in *Lav. Giur.*, 2021, 4, 329.

nonché sull'interpretazione letterale dell'articolo 2, lett. q), e dell'articolo 15 comma 1, lett. a) del medesimo, il quale espressamente richiama tutti i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori nell'ambito dell'organizzazione produttiva e che all'articolo 28 dispone che il DVR debba prevedere “una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa”, inducendo pertanto parte della dottrina a ritenere che sia una valutazione temporale e circostanziale del rischio a rilevare allo scopo<sup>794</sup>.

In merito a tale *querelle*, deve dirsi che i primi orientamenti giurisprudenziali hanno preferito la tesi dell'obbligo di aggiornamento del DVR, in virtù del dato letterale del Testo Unico e del combinato disposto tra il medesimo e la disciplina emergenziale. Nel dettaglio, c'è stata giurisprudenza di merito che ha sostenuto che, in virtù dell'articolo 2087 c.c., il datore di lavoro fosse tenuto a garantire la puntuale attuazione di tutte le misure tipizzate dai vari provvedimenti emanati, adattandole allo specifico contesto produttivo<sup>795</sup>.

Nello stato di confusione appena descritto, in Europa veniva contestualmente emanata la Direttiva n. 739 del 3 giugno 2020, a mezzo della quale il Covid-19 è stato inserito nell'Allegato III, della Direttiva 2000/54/CE, circa la protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da un'esposizione ad agenti biologici durante il lavoro. La suddetta Direttiva è stata recepita nell'ordinamento italiano nell'ottobre del 2020 ed ha avuto operatività per tutte le attività in cui i lavoratori erano esposti ad agenti biologici, stabilendo le misure da adottare, al fine di determinare la natura, il grado e la durata dell'esposizione dei lavoratori a tali agenti<sup>796</sup>.

Ciò posto, la predisposizione di misure prevenzionistiche presidiata da sanzioni amministrative, ha comportato l'insorgere della questione della responsabilità penale - e non solo - del datore di lavoro<sup>797</sup>.

Sul tema, si era inizialmente diffuso un ordinamento orientamento che circoscriveva la responsabilità datoriale al rispetto delle sole misure di contrasto del rischio pandemico, con un conseguente esclusione dell'apparato sanzionatorio previsto dal Testo Unico, in ragione della specialità della legislazione emergenziale<sup>798</sup>.

---

<sup>794</sup> E non quella causale – spaziale, su cui si fonda la distinzione tra rischi “esogeni” ed “endogeni”, di cui alla prima tesi.

<sup>795</sup> Sul punto si vedano le argomentazioni rese da Trib. Matera, sez. lav., 14 settembre 2020, n. 1107, in *Lav. Giur.*, 2021, 3, 279.

Si veda altresì quanto espresso da: L. ROCCHI, *Art. 2087 c.c.: principio della massima sicurezza esigibile e rischio da contagio*, in *Dir. Sic. Lav.*, 2020, 2, 59.

<sup>796</sup> G. ZAMPINI, *Obbligo di vaccinazione anti Sars-Cov-2 tra evidenze scientifiche e stato di diritto*, in *Lav. Giur.*, 2021, 3, 229.

<sup>797</sup> G. FALASCA, *Non è così facile licenziare un dipendente che non vuole vaccinarsi. Sosteniamo la scienza senza perdere la certezza del diritto*, in *www.open.online*, 1° gennaio 2021.

<sup>798</sup> S. GIUBBONI, *Covid-19: obblighi di sicurezza, tutele previdenziali, profili riparatori*, in *WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT*, n. 417/2020, 11.

Tale orientamento non è apparso persuasivo.

Invero, la clausola di sussidiarietà contenuta nell'articolo 4, comma 1, del d.l. n. 19/2020, ha risolto il possibile concorso apparente di norme a favore del precetto penale, non potendo trovare applicazione l'articolo 9 della Legge n. 689/1981, per cui quando uno stesso fatto è punito da una sanzione penale e da una norma che prevede una sanzione amministrativa, si applica la disposizione speciale.

È, dunque, evidente che tale clausola abbia la funzione di prevedere la prevalenza della norma penale (e della relativa sanzione) su quella amministrativa. Da tanto ne consegue che il mancato aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi con le regole precauzionali di contenimento della pandemia, potrebbe comportare l'applicazione di sanzioni penali previste dall'articolo 55 comma 1, lettera a), e dall'articolo 3 del TUSL<sup>799</sup>. Parimenti, l'inosservanza degli obblighi di informazione previsti nel Protocollo firmato dalle parti sociali potrebbe integrare l'ipotesi dell'articolo 55, comma 5, lettera c), del TUSL, che punisce con l'arresto o l'ammenda il datore o il dirigente per la violazione dell'obbligo di informare i lavoratori sui rischi specifici legati all'attività, sulle norme di sicurezza e sulle disposizioni aziendali impartite e sull'attività di prevenzione e protezione adottate<sup>800</sup>.

Per ragioni di approfondimento si segnala, inoltre, che sul tema vi è stata un'importante pronuncia della Corte di Cassazione che ha escluso la configurabilità del reato di epidemia colposa, evidenziando come nel caso di specie non sia configurabile una responsabilità omissiva, in quanto l'art. 438 c.p. con la locuzione «*mediante la diffusione di germi patogeni*» richiede una condotta commissiva<sup>801</sup>.

Da ultimo, brevi cenni in punto di obbligo vaccinale.

Come noto, la possibilità di un accesso massivo al vaccino ha determinato un obbligo di vaccinazione per tutti i cittadini, ammissibile ai sensi dell'articolo 32 Cost., che ha comportato, specialmente all'inizio, una serie di problemi rilevanti circa la possibilità per l'imprenditore di richiedere ai propri dipendenti di sottoporsi al vaccino, come misura di sicurezza aziendale<sup>802</sup>.

Sul punto, come noto, sono originati diversi orientamenti. In particolare, la dottrina si è divisa tra chi ha sostenuto che non potesse desumersi alcun obbligo a carico del dipendente di sottoporsi a vaccinazione, la quale avrebbe potuto essere effettuata solo su base volontaria e su

---

<sup>799</sup> A. MORRONE, *La sicurezza sul lavoro*, in R. PESSI, G. SIGILLÒ MASSARA, A. TOPO, (a cura di) *Ammortizzatori sociali, welfare e diritto del lavoro dell'emergenza*, Torino, 2022.

<sup>800</sup> R. GUARINIELLO, *Vaccinazione antiCovid-19: obblighi di datori di lavoro e medici competenti*, in *Ig. Sic. Lav.*, 2021, 6, 3030.

<sup>801</sup> Il riferimento è alle seguenti pronunce: Cass. pen., sez. IV, 24 maggio 2021, n. 20416 e Cass. pen., sez. IV, 12 dicembre 2017, n. 9133.

<sup>802</sup> R. GUARINIELLO, *Vaccinazione antiCovid-19: obblighi di datori di lavoro e medici competenti*, in *Ig. Sic. Lav.*, 2021, 6, 3030.

acquisizione del consenso informato, e chi, muovendo da un'intrinseca disponibilità dei diritti assoluti della persona, tra cui quello contemplato all'art. 32 Cost., ha ritenuto, invece, che il lavoratore potesse accettare la possibilità di vaccinarsi, nell'ipotesi in cui tale obbligo fosse stato conforme al requisito di ragionevolezza, inteso come aderenza alle indicazioni che il datore pone a presidio della sicurezza di tutti i lavori<sup>803</sup>.

Come noto, sul tema, i primi orientamenti della giurisprudenza amministrativa di merito hanno riconosciuto la legittimità costituzionale della norma impositiva del vaccino, sottolineandone l'efficacia in termini di prevenzione della trasmissione dell'infezione, chiarendo che l'interesse a prevenire la diffusione del virus assumesse una valenza pubblicistica di rango primario<sup>804</sup>.

Sul tema, ferme le scelte specificamente effettuate per ragioni note relativamente al personale del settore sanitario, il legislatore ha ritenuto politicamente non opportuno introdurre un obbligo vaccinale generalizzato *ex lege*, preferendo optare per l'introduzione di un "vincolo indiretto", ovvero mediante la predisposizione *ex art.* 9 del d.l. n. 52/2021 del cosiddetto *Green pass*, inizialmente limitato agli spostamenti territoriali delle persone e ad alcune ipotesi specifiche quali, ad esempio, la partecipazione a spettacoli ed eventi sportivi, a feste o cerimonie etc.<sup>805</sup>.

Tale certificazione rilasciata digitalmente era in grado di comprovare l'avvenuta vaccinazione o guarigione dall'infezione Covid-19 ovvero l'effettuazione del test molecolare o antigenico rapido, con risultato negativo, la cui validità era stata stabilita per la durata di 72 ore.

La strategia adottata in Italia si è posta in linea con quella europea, che con i Regolamenti del giugno 2021, nn. 953 e 954 ha stabilito un quadro comune per il rilascio, la verifica e l'accettazione di certificati relativi alla vaccinazione<sup>806</sup>.

In linea con ciò, con il d.l. del 21 settembre 2021 n. 127, il *Green pass* ha assunto ruolo di misura centrale per assicurare lo svolgimento in sicurezza del lavoro sia pubblico che privato, tanto è vero che, a decorrere dal 15 ottobre 2021 e fino alla cessazione dello Stato di emergenza, è stato richiesto l'obbligo di possedere ed esibire su richiesta il *Green pass*, per l'accesso ai luoghi di lavoro.

---

<sup>803</sup> Sul tema si veda: Cons. Stato, sez. III, 17 settembre 2021, n. 5130, in *www.olympus.uniurb.it*, per cui il *green pass* non viola il "diritto alla riservatezza sanitaria" dei cittadini. Cfr. anche Cons. Stato, sez. III, 30 giugno 2021, n. 6007, in *www.studiolegaleferrari.it*.

<sup>804</sup> Si veda il Parere del Garante per la protezione dei dati personali n. 363 dell'11 ottobre 2021 (doc. web 9707431).

<sup>805</sup> TAR Piemonte, sez. II, 24 settembre 2016, n. 1164, in *www.ilaonline.net*.

<sup>806</sup> P. ICHINO, *Perché e come l'obbligo di vaccinazione può nascere anche solo da un contratto di diritto privato*, in *Lav. Dir. Eur.*, 2021, 1, 5.

Con la ripresa delle attività economiche post *lockdown*, è mutato quasi radicalmente l'approccio del legislatore al contrasto della pandemia, posto che, in particolar modo col d.l. n.1/2022, questo è risultato orientato verso un obbligo vaccinale generalizzato e non necessariamente connesso allo svolgimento dell'attività lavorativa.

Circa la legittimità costituzionale di tale obbligo - a parere di chi scrive – sembra non possano nutrirsi dubbi, fermo restando però l'onere dello Stato di indennizzare eventuali conseguenze dannose derivanti dalla vaccinazione, tema, questo, già affrontato con la Legge n. 210, 25 febbraio 1992, che circoscrive il diritto all'indennizzo alle sole lesioni o infermità connesse al trattamento sanitario obbligatorio, da cui sia derivata una menomazione permanente dell'integrità psicofisica<sup>807</sup>.

Come noto, il diritto all'indennizzo non coprirebbe stati patologici di natura transitoria, basandosi sul necessario adempimento che si impone come dovere della collettività correlato all'obbligo di solidarietà, essendo il trattamento sanitario effettuato nell'interesse della collettività stessa oltre che in quello individuale<sup>808</sup> e richiederebbe la sussistenza di un nesso causale tra la somministrazione vaccinale e il verificarsi del danno alla salute, valutabile secondo un criterio di ragionevole probabilità scientifica, ispirato al principio civilistico del “più probabile che non”<sup>809</sup>.

### **2.10.1 – L'INAIL NELL'ATTUALE SITUAZIONE PANDEMICA**

In uno degli ultimi report nazionali circa i contagi sul lavoro, datato 22 aprile 2022, l'Istituto ha rilevato che a decorrere dallo scoppio della pandemia le denunce di infortunio sul lavoro da Covid-19 fossero quantificabili in un numero pari a 245.392, corrispondente all'incirca ad un quinto delle denunce di infortunio pervenute in totale dall'inizio dell'anno 2020<sup>810</sup>.

I dati riportati facilitano la comprensione della difficoltà che gli Stati colpiti dal virus hanno rinvenuto nel fronteggiare la pandemia, in particolar modo delle concrete e crescenti difficoltà paventatesi nel meccanismo di bilanciamento tra prosecuzione delle attività di impresa e

---

<sup>807</sup> A. MORRONE, *La sicurezza sul lavoro*, in R. PESSI, G. SIGILLÒ MASSARA, A. TOPO, (a cura di) *Ammortizzatori sociali, welfare e diritto del lavoro dell'emergenza*, Torino, 2022.

<sup>808</sup> L. FANTINI, A. GIULIANI, *Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, Milano, 2015, 85.

<sup>809</sup> A. MORRONE, *La sicurezza sul lavoro*, in R. PESSI, G. SIGILLÒ MASSARA, A. TOPO, (a cura di) *Ammortizzatori sociali, welfare e diritto del lavoro dell'emergenza*, Torino, 2022.

<sup>810</sup> Il Report è consultabile per esteso nel sito dell'INAIL all'indirizzo [www.inail.it](http://www.inail.it).

garanzia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, con particolare riferimento ai profili assicurativi e previdenziali<sup>811</sup>.

In particolare, proprio con riferimento a tale ultimo e rilevante aspetto, nel presente paragrafo si analizzerà nel dettaglio il ruolo assunto dall'Inail nella fase più acuta della pandemia ed in quella di ripresa economica<sup>812</sup>.

Tra le più rilevanti attività intraprese dall'Istituto nella gestione della pandemia da Covid-19, rileva, a parere di chi scrive, innanzitutto, l'attività di informazione e aggiornamento dei cittadini in relazione all'evoluzione dell'epidemia, disposta quotidianamente sul portale dell'Istituto; nel dettaglio, sul medesimo venivano veicolati i contenuti delle misure disposte dalle autorità sanitarie e dal Governo per fronteggiare la pandemia mediante notizie, tutorial, video informativi, podcast ed altri strumenti "rapidi"<sup>813</sup>.

Altrettanto rilevante in termini "informativi" si è dimostrata altresì l'attività specifica di consulenza e assistenza a datori e prestatori di lavoro, oltre che al Governo e alle autorità sanitarie, per la programmazione delle misure da attuare nel tentativo di una riduzione dei contagi<sup>814</sup>.

Parimenti, sempre nell'ambito delle attività *latu sensu* "informative" si rappresenta che già nella prima fase del dilagare dell'emergenza pandemica, l'Istituto si è fatto cura di stanziare 50 mln di euro da Invitalia (Agenzia nazionale per l'attrazione degli investimenti e lo sviluppo dell'impresa), affinché la stessa li corrispondesse alle aziende per innalzare i livelli di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, anche mediante l'acquisto di più adeguati mezzi o strumenti di protezione individuale<sup>815</sup>.

Come premesso, però, le iniziative poste in essere dall'Inail nel tentativo di fronteggiare la pandemia sono state innumerevoli. Tra le tante rileva particolarmente ad avviso di chi scrive,

---

<sup>811</sup> Sul punto, si segnalano una serie di contributi interessanti a fini di approfondimento: P. ALBI, *Sicurezza sul lavoro e responsabilità del datore di lavoro nella fase della pandemia*, in *Lav. Giur.*, 2020, 12, 1117; M. TURRIN, *La tutela dei lavoratori fragili nel diritto dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 e oltre*, in *Lav. Dir. Eur.*, 2021, 3, 1.

<sup>812</sup> F. NARDELLA, *Lavorare durante l'emergenza: misure, premi e dispositivi di protezione*, in D. GAROFALO, M. TIRABOSCHI, V. FILÌ, F. SEGHEZZI (a cura di), *Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica. Contributo sulla nuova questione sociale*, Adapt e-book n. 89, 2020, 1, 45.

<sup>813</sup> F. BACCHINI, *La potenziale esposizione dei lavoratori fragili al contagio da Covid-19 e la tutela della sorveglianza sanitaria eccezionale*, in *Tutela e sicurezza del lavoro*, 1/2020, Università degli Studi di Milano Bicocca, 87.

<sup>814</sup> Rileva la partecipazione attiva dell'Istituto negli accordi del 6 aprile e del 4 maggio 2022, con le Parti sociali, il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali e il Ministero dello Sviluppo Economico circa la prosecuzione dell'applicazione delle misure previste dal "Protocollo Condiviso per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2 all'interno dei luoghi lavoro" oltre la fine dello stato di emergenza (31 marzo 2022, d.l. 24 marzo 2022, n. 24).

<sup>815</sup> A. MESSINEO, A. SACCO, *Lavoratori fragili: idoneità al lavoro e misure di prevenzione*, in *Amb. Sic. Lav.*, 2021, 3, 1.

altresì la previsione di tutele *ad hoc* in favore dei lavoratori fragili, ovvero di quei lavoratori che, in ragione di preesistenti patologie, avrebbero potuto subire conseguenze peggiori a seguito della contrazione del virus SarsCov2.

Nel dettaglio, qui, il riferimento è alla c.d. “*sorveglianza sanitaria eccezionale*” disposta nei Protocolli condivisi del marzo e aprile 2020, oltre che nel testo della Legge n. 77, 17 luglio 2020<sup>816</sup>.

Ciò posto, ferme queste integrazioni di carattere prettamente pragmatico, in via teorica l’Ente ha introdotto, ad inizio dello scoppio della pandemia, un’importante previsione, mirata ad estendere il campo di applicazione dell’assicurazione obbligatoria contro gli infortuni in favore dei milioni di lavoratori non assicurati presso lo stesso.

I primi ad essere inclusi nell’alveo della tutela assicurativa obbligatoria, sono stati i c.d. *riders*, per i quali, in virtù di una nota operativa del 23 gennaio 2020, l’Inail ha disposto l’estensione dell’obbligo assicurativo ai lavoratori delle piattaforme digitali fornendo istruzioni alle imprese di delivery in materia assicurativo-previdenziale e nel dettaglio prevedendo che la piattaforma avrebbe dovuto aprire una posizione assicurativa territoriale e trasmettere le informazioni necessarie per la valutazione dei rischi e il calcolo dei premi.

Oltre ai *riders*, la copertura assicurativa è stata estesa in favore dei lavoratori dello spettacolo, sia subordinati che autonomi. In particolare, a mezzo del “Decreto Sostegni-bis”, d.l. 25 maggio 2021, n. 73, è stato previsto che i lavoratori iscritti al fondo previdenziale per i lavoratori dello spettacolo dovessero essere assicurati presso l’Inail al pari del personale orchestrale iscritto alle fondazioni lirico sinfoniche<sup>817</sup>.

Sul tema, chi scrive non può fare a meno di notare come, anche a fronte di tali modifiche, siano rimasti esclusi dall’assicurazione obbligatoria, i rapporti di collaborazione resi in favore di associazioni e società sportive dilettantistiche i cui compensi sono inquadrati secondo la normativa fiscale nell’ambito dell’articolo 67 del TUIR come “redditi diversi”, oltre che le

---

<sup>816</sup> I Protocolli condivisi del 2020 sono stati recepiti all’interno del d.P.C.M. 26 aprile 2020. Sono stati rivisitati nell’aprile 2021.

<sup>817</sup> Le suddette fondazioni sono tenute all’obbligo assicurativo contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali per il personale orchestrale.

prestazioni svolte dai professionisti iscritti agli albi e quelle di lavoro autonomo occasionale<sup>818</sup>, in cui difettano i requisiti del coordinamento e della continuità della prestazione<sup>819</sup>.

In merito a questi ultimi, la recente situazione emergenziale ha messo in evidenza tutte le criticità del sistema assicurativo Inail.

Ferme le novità ora rappresentate, a beneficio prettamente dei prestatori di lavoro, deve dirsi che in fase emergenziale è stata altresì disposta una modifica in punto di assicurazione obbligatoria anche in favore dei datori di lavoro. Nel dettaglio, è stato previsto che l'ipotesi di infortunio (compreso quello *in itinere*) da Covid-19 fosse esonerata dal computo per l'andamento infortunistico dell'impresa, con conseguente invarianza del relativo premio laddove non fosse accertata la responsabilità del datore di lavoro.

Da tale modifica normativa ne è derivato evidentemente che il contagio da Covid-19 non avesse determinato un appesantimento per gli oneri assicurativi delle imprese, così come confermato dall'Inail in due note esplicative dell'anno 2020<sup>820</sup>.

Sul punto, però, parte della dottrina ha osservato come tale modifica abbia determinato effetti significativi sull'equilibrio tra la componente assicurativa e solidaristica, dal momento che

---

<sup>818</sup> Si veda sul punto quanto espresso da Cass. 21 novembre 2019, n. 30428, in *www.dejure.it*. per cui: *“Questa Corte di cassazione con la sentenza n. 15971 del 2017 ha già affermato il principio secondo il quale in tema di assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali, non sussiste l’obbligo assicurativo nei confronti dei componenti di studi professionali associati, in quanto la tendenza ordinamentale espansiva di tale obbligo può operare, sul piano soggettivo, solo nel rispetto e nell’ambito delle norme vigenti, che, come per il libero professionista, in nessun luogo (artt. 1, 4 e 9 del d.P.R. n. 1124 del 1965) ne contemplano l’assoggettamento per le associazioni professionali. Si è affermato che pure la recente ordinanza della Corte Cost. 12.1.2016 n. 25 ha confermato la mancanza dell’obbligo assicurativo contro gli infortuni e le malattie professionali in capo ai membri di studi professionali associati, ancorché legati da un vincolo di dipendenza funzionale”*. In altro punto della motivazione si legge anche che *“Corte di cassazione (Cass. n. 5382 del 2002), seguendo tale impostazione, in relazione all’estensione dell’obbligo nei confronti dei soci di società, ha peraltro ritenuto che dal coordinamento delle disposizioni di cui ai numeri 1, 2 e 7 dell’art. 4 del d.P.R. n. 1124 del 1965 si desume che i soci delle cooperative e di ogni altro tipo di società quando prestano attività lavorativa per lo scopo della società (c.d. dipendenza funzionale) sono assoggettati all’obbligo dell’assicurazione contro gli infortuni sul lavoro se svolgono attività lavorativa di tipo manuale ovvero se svolgono, in modo permanente o avventizio, attività non manuale (cioè intellettuale) di sovrintendenza al lavoro altrui. Peraltro, mentre in riferimento alla prima delle suddette ipotesi l’obbligo assicurativo sussiste a prescindere dal fatto che l’attività lavorativa sia prestata in forma subordinata o autonoma, con riguardo all’attività di sovrintendenza il suddetto obbligo sussiste solo nell’ipotesi in cui il relativo svolgimento avvenga in forma subordinata. Ora, nel caso dell’associazione di professionisti, si tratta pur sempre di attività libero professionale resa in forma autonoma per cui, in difetto di attività manuale o di attività intellettuale di vigilanza sul lavoro altrui resa in regime di subordinazione, non può ravvisarsi la copertura assicurativa obbligatoria gestita dall’INAIL”*.

<sup>819</sup> In chiave prospettica, si veda: E. MUROLO, *Inail: tutela e prestazioni per i parasubordinati*, in *Dir. Prat. Lav.*, 2014, 40, 2142.

<sup>820</sup> Nel dettaglio con le circolari del 3 aprile 2020, n. 13 e del 20 maggio 2020, n. 22: *“la scelta operata con il citato articolo 42 è stata quella dell’esclusione totale di qualsiasi incidenza degli infortuni da Covid-19 in occasione di lavoro sulla misura del premio pagato dal singolo datore di lavoro, ciò in quanto tali eventi sono stati a priori ritenuti frutto di fattori di rischio non direttamente e pienamente controllabili dal datore di lavoro al pari degli infortuni in itinere. In tali ultime fattispecie, infatti, l’Istituto riconosce la tutela assicurativa al lavoratore infortunato nel tragitto casa-lavoro e viceversa, ma al datore di lavoro non viene imputata alcuna conseguenza per l’evento infortunistico”*.

l'esclusione dell'evento "infortunio da Covid-19" dal computo aziendale ai fini del *malus*<sup>821</sup>, induce verso il profilo mutualistico dell'assicurazione pubblica contro gli infortuni sul lavoro<sup>822</sup>.

Proprio con riguardo a tale aspetto, rileva altresì ai fini della presente disamina la precisazione normativa per cui la contrazione del virus Covid-19 debba sussumersi nella categoria dell'infortunio sul lavoro e non delle malattie professionali, per effetto di quanto disposto *ex art.* 42, comma 1, del d.l. n. 18/2020<sup>823</sup>.

Nel dettaglio, sul tema l'Inail è intervenuto a mezzo delle due Circolari summenzionate del 3 aprile 2020 e del 20 maggio 2020, rispettivamente la n. 13 e la n. 22, precisando che non si tratti in tal caso di previsione derogatoria, posto che anche alla luce di un già consolidato orientamento, le malattie infettive debbono ricondursi, per quanto riguarda l'aspetto assicurativo, nella categoria degli infortuni<sup>824</sup>.

Dirimenti sul tema appaiono, infatti, le "Linee-guida per la trattazione dei casi di malattie infettive e parassitarie" disposte con la Circolare INAIL 23 novembre 1995, n. 74, in cui la causa virulenta è equiparata alla causa violenta. Da tanto, per ragioni logiche ne discende che nell'infezione da Covid-19, l'azione traumatica coincide con il contatto e la penetrazione dell'agente patogeno nell'organismo, propri della causa violenta. Di talché, ne è derivato che le tutele per i lavoratori contagiati dal virus fossero quelle ordinarie<sup>825</sup>.

Pertanto, essendo il contagio da Covid-19 equiparato a fini assicurativi all'infortunio, operano le tre condizioni di operatività della tutela stabilite dal Testo Unico in materia di assicurazione obbligatoria contro gli infortuni, quali la causa violenta, l'occasione di lavoro e la lesione in relazione all'evento<sup>826</sup>.

---

<sup>821</sup> Si ricondividono le osservazioni di A. CARACCILO, *Rischio professionale, occasione di lavoro e diritto di rivalsa dopo l'aggiornamento del Protocollo anti-contagio*, in *Bollettino Adapt online*, 2021, 14.

<sup>822</sup> P. ALBI, *Sicurezza sul lavoro e pandemia*, in *Lav. Dir. Eur.*, 2021, 2, 25; L. LA PECCERELLA, *Infezione da Coronavirus e tutela contro gli infortuni e le malattie professionali*, in *Dir. Sic. Lav.*, 2020, 1, 4.

<sup>823</sup> M. MANNARELLI, *L'infezione da SARS-CoV-2 in occasione di lavoro*, in D. GAROFALO, M. TIRABOSCHI, V. FILÌ, F. SEGHEZZI (a cura di), *Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica*, cit., 121.

<sup>824</sup> P. PASCUCCI, *Covid-19 e tutela della salute e sicurezza dei lavoratori*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2020, 166, 394.

<sup>825</sup> Circ. INAIL 20 maggio 2020, n. 22, 5, per cui: "Non possono confondersi i presupposti per l'erogazione di un indennizzo INAIL (basti pensare a un infortunio in 'occasione di lavoro' che è indennizzato anche se avvenuto per caso fortuito o per colpa esclusiva del lavoratore), con i presupposti per la responsabilità penale e civile che devono essere rigorosamente accertati con criteri diversi da quelli previsti per il riconoscimento del diritto alle prestazioni assicurative.

*In questi, infatti, oltre alla già citata rigorosa prova del nesso di causalità, occorre anche quella dell'imputabilità quantomeno a titolo di colpa della condotta tenuta dal datore di lavoro (...) Pertanto la responsabilità del datore di lavoro è ipotizzabile solo in caso di violazione delle legge o di obblighi derivanti dalle conoscenze sperimentali o tecniche, che nel caso dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 si possono rinvenire nei protocolli e nelle linee guida governativi e regionali di cui all'art. 1, comma 14 del decreto legge 16 maggio 2020, n. 33".*

<sup>826</sup> S. GIUBBONI, G. LUDOVICO, A. ROSSI, *Infortuni sul lavoro e malattie professionali*, Padova, 2020, 178.

Con riferimento alla causa violenta, *nulla quaestio*, essendosi già richiamate le Linee Guida Inail del 1995; con riferimento all'occasione di lavoro, invece, deve dirsi che per ciò che concerne l'ipotesi di contagio da SarsCov-2, l'Inail ha già precisato che le tutele “operano anche nei casi di infezione da nuovo coronavirus contratta in occasione di lavoro per tutti i lavoratori assicurati all'Inail”<sup>827</sup>.

Sul punto ne è derivata qualche criticità connessa alla dimostrazione dell'origine professionale del contagio. Nel dettaglio, il legislatore non è intervenuto, lasciando all'Inail il compito di chiarire la questione, che, destando non poche perplessità, ha disposto che solo per alcune categorie di lavoratori operi una “presunzione semplice” di origine professionale dell'evento lesivo, dovuta dalla maggiore esposizione al rischio (o per il settore lavorativo o per le mansioni svolte); mentre nelle altre ipotesi, sarà il lavoratore ad esser tenuto a dimostrare la “sussunzione” dell'infortunio, provando la stretta consequenzialità tra l'evento lesivo e le circostanze che lo hanno determinato, nel senso che “l'accertamento medico legale seguirà l'ordinaria procedura privilegiando essenzialmente i seguenti elementi: epidemiologico, clinico, anamnestico e circostanziale” (Circolare n. 13/2020)<sup>828</sup>.

Come anzidetto, tale soluzione ha destato innumerevoli perplessità, dal momento che ha finito per ricollegare inevitabilmente il riconoscimento dell'infortunio da Covid-19 all'esposizione ad un rischio specifico o aggravato, derivandone così una pericolosa sovrapposizione tra i presupposti che differenziano l'infortunio sul lavoro dalla malattia professionale<sup>829</sup>.

## 2.11 – LO SMART WORKING EMERGENZIALE

Il presente studio non può mancare di trattare uno degli aspetti più noti della pandemia da Covid-19 che, anche a livello sociale ha rappresentato l'emblema della *resilienza* del diritto al lavoro durante l'intera fase epidemiologica: lo smart working.

Pur essendo noto a tutti che l'istituto, meglio noto come lavoro agile, rinviene le proprie origini anni addietro, precisamente nella Legge n. 81/2017, è altrettanto pacifico che questo

---

<sup>827</sup> Si vedano le interessanti osservazioni di G. LUDOVICO, *Malattia (per i quarantenati e per gli affetti) e infortuni sul lavoro*, in O. BONARDI, U. CARABELLI, M. D'ONGHIA, L. ZOPPOLI (a cura di), *Covid-19 e diritti dei lavoratori*, book Consulta giuridica CGIL/1, Roma, 2020, 78.

<sup>828</sup> B. ROSSILLI, *Rischio di contagio da Covid-19 come infortunio sul lavoro e la circolare INAIL n. 13/2020*, in *Dir. Sic. Lav.*, 2020, 2, 112.

<sup>829</sup> Nel dettaglio infatti nell'infortunio, a differenza della malattia professionale, la tutela assicurativa prescinde dall'intensità del rischio collegandosi, viceversa, a qualunque evento, purché accaduto in occasione di lavoro.

abbia costituito l'emblema del diritto del lavoro durante la pandemia, essendo stato adoperato quale strumento mediante cui rendere possibile l'attuazione del principio di continuità dell'attività di impresa, pur rispettando le restrizioni alla libertà dei cittadini e dei lavoratori che la pandemia aveva reso necessarie.

Pertanto, giunti quasi al termine della completa disamina degli istituti tipici del diritto del lavoro sui quali la pandemia è intervenuta, chi scrive non poteva che dedicare qualche riga a quello che in tale contesto storico ha assunto un ruolo primario.

Come anzidetto, lo smart working rinviene le proprie origini nel 2017, seppur solo lo scoppio della pandemia lo abbia poi di fatto elevato a rango di strumento “prioritario” del nostro sistema di lavoro, facendolo diventare una modalità quasi “ordinaria” di svolgimento della prestazione. Tanto è pacificamente avvenuto poiché l'emergenza pandemica ha operato come “un acceleratore” dei mutamenti già in cantiere nell'ottica espressa del legislatore ed in quella implicita della collettività tutta<sup>830</sup>.

È pacifico, infatti, che lo smart working da modalità di lavoro “marginale” sia divenuto un *modus* tipico di svolgimento della prestazione, destinato ad acquisire un ruolo sempre più importante nell'organizzazione dell'attività d'impresa, tanto anche in considerazione del fatto che gran parte dei lavoratori hanno dichiarato di apprezzare i benefici allo stesso associati (tra i più noti: il contenimento degli spostamenti nel tragitto casa-lavoro, lavoro-casa; il contenimento con le esigenze di cura della famiglia; il recupero del tempo di vita nel bilanciamento delle funzioni lavorative; *et alia*)<sup>831</sup>.

Al riguardo deve, però, dirsi che i vantaggi dello smart working non si determinano solo in termini economici o temporali, ma anche in punto di doveri incombenti sui prestatori di lavoro<sup>832</sup>.

Si pensi ampiamente alla “libertà di condotta” di cui un lavoratore da remoto può godere, a differenza di un lavoratore in presenza; il che si concreta, banalmente, anche nella mera libertà di poter bere o mangiare nello svolgimento di un'attività lavorativa, o nella libertà di scegliere

---

<sup>830</sup> Sul tema, si veda: E. DAGNINO, M. MENEGOTTO, L.M. PELUSI, M. TIRABOSCHI, *Guida pratica al lavoro agile dopo la legge n. 81/2017. Seconda edizione*, Modena, 2020, 81; A. TURSI, *Il lavoro agile al tempo del coronavirus*, in M.T. CARINCI, A. TURSI, *Licenziamento, subordinazione e lavoro agile tra diritto giurisprudenziale e diritto emergenziale*, Torino, 2020, 96; L. FOGLIA, *Emergenza lavoro e lavoro in emergenza*, in A. PILEGGI (a cura di), *Il diritto del lavoro dell'emergenza epidemiologica*, Roma, 2020, 27.

<sup>831</sup> M. NICOLOSI, *Le sfide del lavoro agile dopo l'emergenza pandemica*, in A. GARILLI (a cura di), *Dall'emergenza al rilancio. Lavoro e diritti sociali alla prova della pandemia*, Giappichelli, Torino, 2020, 89.

<sup>832</sup> C. ALESSI, M.L. VALLAURI, *Il lavoro agile alla prova del Covid-19*, in O. BONARDI, U. CARABELLI, M. D'ONGHIA, L. ZOPPOLI (a cura di), *Covid-19 e diritti dei lavoratori*, Roma, 2020.

da quale postazione svolgere la propria attività lavorativa, ancora nella libertà di dress code e tanto altro<sup>833</sup>.

Proprio in tale logica, dunque, chi scrive concorda con quella parte della dottrina che ritiene che il lavoro da remoto costituisca “l'orizzonte” della realizzazione dell'individuo al di fuori degli schemi rigidi che hanno caratterizzato le prime rivoluzioni industriali, marginalizzando chi non voleva omologarsi al ritmo produttivo ed alle consuetudini del vivere civile<sup>834</sup>.

Così pensato, infatti, il lavoro da remoto parrebbe la soluzione ideale non solo per coloro che desiderano beneficiare di una maggiore libertà nella gestione dei propri tempi, ma anche per i cc.dd. *nomadi digitali*<sup>835</sup>, ovvero quei lavoratori che - grazie alla digitalizzazione del lavoro - riescono a prestare la propria attività senza rinunciare alla possibilità di girare il mondo e alla sicurezza di un lavoro che garantisca un'esistenza libera e dignitosa<sup>836</sup>.

Proprio in tale ottica lo smart working si è, dunque, rilevato un beneficio non solo per i lavoratori, ma anche per quei datori che hanno compreso i vantaggi della dimensione da remoto, che consente di contenere evidentemente i costi fissi dovuti alla gestione dei locali aziendali<sup>837</sup>.

Ebbene, come anzidetto, stante gli eventuali benefici che questo produce, il ricorso allo smart working nella fase emergenziale è stato massivo e ciò ha determinato l'insorgere di alcune questioni in materia di lavoro agile che, anche terminata la fase emergenziale, rimangono però attuali, quali il rapporto del ricorso a tale modalità alternativa di svolgimento della prestazione con l'incombente emergenza climatica ed altresì con la responsabilità sociale dell'impresa<sup>838</sup>.

Con riferimento al primo aspetto, deve dirsi che, a prescindere dalla pandemia da Covid-19, il ricorso al lavoro agile produce i suoi benefici anche in termini di impatto ambientale, specie se si pensa alle riduzioni delle emissioni di carbonio che si verificherebbero per effetto del contenimento degli spostamenti casa-ufficio, ufficio-casa o ai risparmi che l'impresa

---

<sup>833</sup> R. DE LUCA TAMAJO, F. MAFFEI, *L'esperienza emergenziale e postemergenziale del lavoro agile: consuntivo e spunti di riforma*, in M. MARTONE (a cura di), *Il lavoro da remoto. Per una riforma dello smart working oltre l'emergenza*, Milano, 2020.

<sup>834</sup> A. TOPO, *Smart working emergenziale e lavoro: un test per il futuro del lavoro a distanza in un'economia sostenibile*, in R. PESSI, G. SIGILLÒ MASSARA, A. TOPO, (a cura di) *Ammortizzatori sociali, welfare e diritto del lavoro dell'emergenza*, Torino, 2022.

<sup>835</sup> E. BOCCAFURNI, *Riconoscimento legale del “nomadismo digitale”*, in *Dir. Prat. Lav.*, 2022, 25, 1597.

<sup>836</sup> Sul lavoro agile A. PERULLI, *Il Jobs Act del lavoro autonomo e agile: come cambiano i concetti di subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, in WP CSDLE “Massimo D'Antona”.IT – 341/2017 e L. FIORILLO, *Il lavoro agile: continua il processo di ridefinizione del Diritto del lavoro*, in L. FIORILLO, A. PERULLI (a cura di), *Il jobs act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Torino, 2018, 165.

<sup>837</sup> P. TULLINI, *Lavoro agile: le scelte del legislatore e il ruolo delle fonti*, in M. TREMOLADA, A. TOPO (a cura di), *Le tutele del lavoro nelle trasformazioni dell'impresa. Liber Amicorum Carlo Cester*, 2019, 841.

<sup>838</sup> A.R. TINTI, *Travestimenti. Potere e libertà nel lavoro agile*, in *Lav. Dir.*, 2021, 3-4, 1.

genererebbe riducendo i costi di gestione degli immobili o delle trasferte dei propri dipendenti “remotizzati”<sup>839</sup>.

Nel dettaglio, proprio con riferimento al tema dei “costi” risparmiati col ricorso allo smart working, deve dirsi che all'inizio della fase pandemica molti dubbi erano stati sollevati al riguardo. In particolare, la *querelle* era sorta anche in altri ordinamenti UE, nei quali però i dubbi erano stati sedati per effetto di un intervento della giurisprudenza e/o del legislatore o ancora della contrattazione collettiva, seppur con esiti del tutto differenti tra di loro<sup>840</sup>.

In Italia, invece, il dibattito era aperto posto che il d.l. n. 34/2020, all'art. 90 comma 2, stabiliva semplicemente che “*la prestazione lavorativa in lavoro agile può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dal datore di lavoro*”<sup>841</sup>.

Da tanto ne derivava – banalmente – che il lavoratore in smart working non avrebbe potuto opporre al datore la circostanza di non disporre degli strumenti necessari per svolgere la prestazione da remoto<sup>842</sup>.

Allo stesso tempo, però, la norma non obbligava il lavoratore ad acquistare strumenti informatici, potendo il datore chiedere al prestatore di rendere la propria attività con mezzi propri<sup>843</sup>.

Sul tema l'art. 90, comma 2, non dava indicazioni per risolvere la questione dell'imputazione dei costi degli strumenti informatici che, pertanto, veniva lasciata alla competenza delle parti sociali.

Invero, il “*Protocollo condiviso di aggiornamento delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Sars-Cov2/Covid-19*”<sup>844</sup> disponeva che il datore dovesse garantire adeguate condizioni di supporto al lavoratore e alla sua attività, negli ambienti di lavoro, espressamente sancendo che per supporto dovesse intendersi anche “l'assistenza

---

<sup>839</sup> L. CORAZZA, *Il lavoro senza mobilità: smart working e geografia sociale nel post-pandemia*, in *Lav. Dir.*, 2022, 2, 431.

<sup>840</sup> A. TOPO, *Smart working emergenziale e lavoro: un test per il futuro del lavoro a distanza in un'economia sostenibile*, in R. PESSI, G. SIGILLÒ MASSARA, A. TOPO, (a cura di) *Ammortizzatori sociali, welfare e diritto del lavoro dell'emergenza*, Torino, 2022.

<sup>841</sup> Cfr.: Art. 90, comma 2, d.l. n. 34/2020.

<sup>842</sup> M. TUFO, *Il lavoro agile emergenziale: un mosaico difficile da ricomporre tra poteri datoriali e diritti dei lavoratori*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2021, 1, 41.

<sup>843</sup> B. CARUSO, *Tra lasciti e rovine della pandemia: più o meno smart working?*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2020, I, 215.

<sup>844</sup> Accordo disponibile al link: <https://www.cnel.it/Comunicazione-e-Stampa/Emergenza-Coronavirus/Documenti/Documenti-parti-sociali>, che riproduce quanto già previsto dal protocollo del 24 aprile 2020, <https://www.cnel.it/Comunicazione-e-Stampa/Emergenza-Coronavirus/Documenti/Documenti-parti-sociali>.

nell'uso delle apparecchiature”<sup>845</sup>. In un secondo momento, tale accordo venne inglobato nel Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile, a mezzo del quale sono stati poi appositamente regolamentati i profili relativi alla ripartizione degli oneri della strumentazione funzionale all'esecuzione del rapporto, lasciando margini di negoziazione all'autonomia individuale, che il Protocollo non aveva compresso<sup>846</sup>.

Ciò premesso, pare allora lecita la domanda relativa al se lo smart working possa costituire uno strumento di sostenibilità ambientale e sociale in un contesto economico che ha reso evidenti i limiti di alcuni modelli preesistenti e che ha dato luogo a una sperimentazione generale del lavoro da remoto, specie alla luce del contestuale rinvigorismento delle piattaforme digitali<sup>847</sup>.

Tecnicamente la questione del rapporto tra lavoro agile e politiche di sostenibilità trova delle risposte nei fondamenti del diritto positivo, primo tra tutti l'art. 2086, comma 2, c.c. che impone all'imprenditore che opera in forma collettiva l'obbligo di creare un assetto contabile amministrativo e organizzativo ponderato alle dimensioni e alla natura dell'impresa, anche in funzione della rilevazione della crisi d'impresa e della perdita di continuità aziendale<sup>848</sup>. Sistemáticamente deve rilevarsi che la ragione per cui tale principio trova la sua origine nel Codice Civile e non nel Codice per la Crisi d'Impresa e dell'Insolvenza è particolarmente significativo, in quanto attribuisce alla norma respiro di carattere generale, obbligando il datore ad un dovere di diligenza più ampio, valutabile nel momento in cui l'impresa sarà incapace di fronte ai propri impegni<sup>849</sup>.

In buona sostanza la norma impone un atteggiamento prudentiale anche in termini di contenimento dei costi aziendali che renderebbe il lavoro agile un modo per difendere il valore dei salari e limitare aumenti di stipendi, evitando crisi di impresa e aumento dell'inflazione<sup>850</sup>.

Anche per effetto della suddetta valutazione, dunque, lo smart working emergenziale pare aver rappresentato un'esperienza positiva, dal momento che è stata offerta ad alcuni lavoratori

---

<sup>845</sup> P. BORGHI, *Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile e tutela della riservatezza: prime riflessioni e spunti operativi*, in *Lav. Dir. Eur.*, 2021, 4, 1.

<sup>846</sup> F. SEGHEZZI, *Lo smart working rende più evidenti le disuguaglianze del mercato del lavoro*, in *Boll. ADAPT*, 26 aprile 2022, n. 16.

<sup>847</sup> A. TOPO, *Smart working emergenziale e lavoro: un test per il futuro del lavoro a distanza in un'economia sostenibile*, in R. PESSI, G. SIGILLÒ MASSARA, A. TOPO, (a cura di) *Ammortizzatori sociali, welfare e diritto del lavoro dell'emergenza*, Torino, 2022.

<sup>848</sup> P. TULLINI, *Assetti organizzativi dell'impresa e poteri datoriali. La riforma dell'art. 2086 c.c.: prima lettura*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2020, 2, 135.

<sup>849</sup> A. PRETEROTI, *La responsabilità del datore di lavoro per il buon funzionamento degli strumenti assegnati al lavoratore agile*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del Lavoro Autonomo e del Lavoro Agile*, 2018, 593.

<sup>850</sup> A. TOPO, *Smart working emergenziale e lavoro: un test per il futuro del lavoro a distanza in un'economia sostenibile*, in R. PESSI, G. SIGILLÒ MASSARA, A. TOPO, (a cura di) *Ammortizzatori sociali, welfare e diritto del lavoro dell'emergenza*, Torino, 2022.

l'opportunità di bilanciare al meglio le proprie esigenze di vita privata con quelle di vita lavorativa. Non può tacersi, infatti, circa il fatto che recuperare il ruolo parentale per un lavoratore con ritmi tendenzialmente serrati potrebbe indurlo a non voler più tornare indietro; da qui la richiesta di continuare a svolgere l'attività in modalità agile formulata da moltissimi lavoratori anche al termine della fase di *lockdown*<sup>851</sup>.

Ciò posto, al di là delle specifiche ipotesi che possono indurre i lavoratori a prediligere il lavoro agile o meno, pare opportuno rassegnare qualche breve considerazione nei seguenti termini.

In via di prim'ordine, si rileva che – come noto - la legge regola in termini molto elementari la possibilità di accedere (e di “recedere” da) allo smart working: i termini del recesso sono brevi e incondizionati (art. 19, co. 2, Legge n. 81/2017)<sup>852</sup>.

Tanto potrebbe essere considerato “limitativo” della libertà del prestatore di lavoro, che potrebbe essere indotto non a trovare un'altra occupazione, ma semplicemente a tornare a lavorare in un regime di lavoro “standard”<sup>853</sup>.

Parimenti, il recesso da parte del datore dallo smart working sembrerebbe volto a ricondurre in azienda un dipendente che ha preferito una dimensione differente per ragioni che possono essere di vario tipo, sia personale che organizzativo<sup>854</sup>.

Sulla base di queste considerazioni, dunque, la soluzione prevista dalla legge è parsa ai più “semplicitistica”, posto che, per un verso, non sono state valorizzate le scelte personali del lavoratore e, dall'altro, ne è risultata compressa altresì la libertà organizzativa del datore che potrebbe produrre benefici, sia in termini di costi che di sostenibilità aziendale<sup>855</sup>.

Fermo quanto detto, resta di fatto che quello del lavoro agile - nell'ottica di contemperamento degli interessi privati con quelli lavorativi - sia un tema particolarmente *in auge*, specie con riferimento a quei lavoratori con disabilità, in relazione ai quali parte della dottrina ha però

---

<sup>851</sup> Tale tendenza è stata sovente registrata dalle Corti di merito. Sul punto, rilevante è la questione affrontata dal Tribunale di Mantova circa il caso di un lavoratore - genitore che chiedeva di poter continuare la propria attività in smart working per occuparsi della figlia dodicenne, risolta con il rigetto della domanda in ragione dell'incompatibilità tra la prestazione di lavoro dovuta e la modalità agile, incompatibilità superabile solo in virtù della necessitas. (Trib. Mantova 26 giugno 2020, 1054, in *Ilgiuslavorista.it*, 17 settembre 2020).

<sup>852</sup> Invero, se la clausola sul lavoro agile è a tempo indeterminato le parti possono recedere con un preavviso minore a 30 giorni che in presenza di giusta causa non è necessario.

<sup>853</sup> Per le riflessioni si veda: A. TOPO, *Smart working emergenziale e lavoro: un test per il futuro del lavoro a distanza in un'economia sostenibile*, in R. PESSI, G. SIGILLÒ MASSARA, A. TOPO, (a cura di) *Ammortizzatori sociali, welfare e diritto del lavoro dell'emergenza*, Torino, 2022.

<sup>854</sup> C. SPINELLI, *Il lavoro agile al vaglio della giurisprudenza cautelare: potenzialità e limiti del diritto emergenziale*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2021, 1, 91.

<sup>855</sup> G. PROIA, *L'accordo individuale e le modalità di esecuzione e di cessazione della prestazione di lavoro agile*, in L. FIORILLO, A. PERULLI (a cura di), *op. cit.*, 177.

osservato che pare dubitabile che lo smart working possa costituire “l’accomodamento ragionevole” più appropriato<sup>856</sup>.

Se da un lato, infatti, è vero che il lavoro agile potrebbe consentire la realizzazione del programma personale di inserimento lavorativo delle persone con disabilità, dall’altro, resta in piedi la tesi di chi sostiene che il lavoro agile sarebbe in astratto in grado di produrre un isolamento del lavoratore ad esso adibito, il che favorirebbe l’aggiramento del principio di inclusione disposto per le stesse<sup>857</sup>.

Pertanto, alla luce delle riflessioni condotte, pare evidente che il luogo di lavoro, proprio per la sua dimensione di formazione sociale, all’interno della quale si alimenta il bisogno di relazioni affettive ed amicali, non possa essere soppiantato dal passaggio al lavoro agile. In relazione a ciò, forse sarebbe giusto approcciarsi al lavoro agile con la stessa modalità con la quale ci si approcciava al lavoro notturno, ovvero *customizzando* la modalità di svolgimento della prestazione al singolo lavoratore<sup>858</sup>.

## 2.12 – IL BLOCCO DEI LICENZIAMENTI ECONOMICI

Al termine (quasi) della disamina degli istituti - per così dire – “frutto” del diritto del lavoro dell’emergenza, pare opportuno concludere la presente trattazione attraverso l’approfondimento di una delle misure più significative adottate durante la pandemia, quale appunto il blocco dei licenziamenti per ragioni economiche<sup>859</sup>.

Come noto, all’inizio del 2020, il mondo intero ha dovuto affrontare la crisi sanitaria e socio-economica scaturita dalla diffusione del virus Covid-19, nel cui tentativo i diversi Stati colpiti si sono adoperati al fine di potenziare i relativi sistemi sanitari nazionali, allo scopo di tutelare la salute e la vita delle persone ed altresì, allo scopo di proteggere il tessuto imprenditoriale e salvaguardare il livello occupazionale pre-pandemico<sup>860</sup>.

---

<sup>856</sup> Sui ragionevoli accomodamenti v. almeno D. GAROFALO, *La tutela del lavoratore disabile nel prima degli accomodamenti ragionevoli*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2019, 6, 1224.

<sup>857</sup> L. VALENTE, *Emergenza Covid-19 e diritto soggettivo allo smart working*, in *Lav. giur.*, 2020, 1193; A. ZILLI, *Il lavoro agile per Covid-19 come “accomodamento ragionevole” tra tutela della salute, diritto al lavoro e libertà di organizzazione dell’impresa*, in *Riv. Lab.*, 2020, 533.

<sup>858</sup> Sul lavoro notturno si veda, per tutti, P. ICHINO, L. VALENTE, *L’orario di lavoro e i riposi. Artt. 2107-2019*, 2012, 265.

<sup>859</sup> Sul tema, per un ampio approfondimento si veda: G. PROIA, *Ancora sul blocco dei licenziamenti e principi costituzionali*, in R. PESSI, G. SIGILLÒ MASSARA, A. TOPO, (a cura di) *Ammortizzatori sociali, welfare e diritto del lavoro dell’emergenza*, Torino, 2022.

<sup>860</sup> S. CASSESE, *Intervista di Vincenzo Antonio Poso a Sabino Cassese Il diritto, e i diritti, durante, e oltre, l’emergenza sanitaria*, in *Lav. Dir. Eur.*, 2021, 2, 34.

Gli interventi adottati nel Nostro Paese sono stati molteplici come si è avuto modo di vedere in tutti i paragrafi precedenti ma, tra le tante misure adottate, particolare interesse ha destato l'introduzione del divieto di licenziamento, divenuta poi “norma simbolo” della vasta gamma di interventi volti a proteggere la stabilità occupazionale dei lavoratori dagli effetti economici della crisi pandemica<sup>861</sup>.

Il blocco dei licenziamenti è stato introdotto a mezzo dell'art. 46, d.l. n. 17 marzo 2020, n. 18 ed ha avuto uno straordinario impatto sia emotivo che giuridico, tanto che nonostante i continui interventi manutentivi e funzionali, che a causa dell'incertezza circa la durata della crisi si sono verificati, la relativa interpretazione ed applicazione è tutt'oggi al centro del dibattito giurisprudenziale<sup>862</sup>.

Nel dettaglio, nella sua prima formulazione, la norma sanciva che: *“A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto l'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24, della legge 23 luglio 1991, n. 223 è precluso per 60 giorni e nel medesimo periodo sono sospese le procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020. Sino alla scadenza del suddetto termine, il datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, non può recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3, della legge 15 luglio 1966, n. 604”*<sup>863</sup>.

Tale disposizione, nella versione appena menzionata, ha suscitato parecchi dubbi di carattere interpretativo in particolar modo per la rubrica della norma (*“Sospensione delle procedure di impugnazione dei licenziamenti”*), dal momento che il contenuto inerisce più propriamente all'impossibilità di recedere dal rapporto di lavoro per il datore e non alle procedure di impugnazione del recesso stesso.

Anche in ragione di ciò l'art. 46 già in sede di conversione era stato destinatario di alcune modifiche, finalizzate ad ottemperare ad una funzione chiarificatrice (si pensi all'individuazione della disciplina specifica per l'ipotesi di cambio appalto) ed altresì volte a sostituire la rubrica della norma divenuta poi *“Disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo”*, formulazione quest'ultima, di certo, più coerente con il dettato della norma<sup>864</sup>.

---

<sup>861</sup> Per una prospettiva comparata in ottica europea, si veda G. BRONZINI, *Il blocco dei licenziamenti in Italia e la sua compatibilità con il diritto “europeo”*, in *Lav. Dir. Eur.*, 2021, 2, 50.

<sup>862</sup> In particolare, la Legge n. 24 aprile 2020, n. 27 ha disposto che la rubrica *«Sospensione delle procedure di impugnazione dei licenziamenti»* fosse sostituita da: *«Disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo»*.

<sup>863</sup> Cfr.: art. 64, d.l. n. 18/2020.

<sup>864</sup> Per un approfondimento si vedano: R. COSIO, *Il blocco dei licenziamenti al tempo del covid-19*, *ivi*, 2021, 1, 51; G. PROIA, *Divieto di licenziamento e principi costituzionali*, in *Mass. Giur. Lav.*, 2020, 3, 683; A. SARTORI, *Il diritto del mercato del lavoro tra pressioni economiche, trasformazioni sociali e nuove istanze*

Per effetto di ciò, la norma in esame ha visto il susseguirsi di una serie di interventi ad essa funzionali; primo tra tutti, l'art. 80 del c.d. “Decreto Rilancio”, d.l. n. 34 del 19 maggio 2020, che ha ampliato il periodo di divieto fino a 5 mesi e disposto la sospensione delle procedure di licenziamento per giustificato motivo oggettivo in corso<sup>865</sup>.

Inoltre, la disposizione ha altresì introdotto la possibilità per il datore di revocare il recesso comunicato ai sensi dell'articolo 3 della Legge n. 604/1966, nel periodo dal 23 febbraio 2020 al 17 marzo 2020, in deroga alle previsioni di cui all'art. 18, comma 10, Statuto dei Lavoratori.

È, dunque, evidente che l'intento della disposizione in commento sia stato quello di limitare gli effetti della pandemia, operando nell'ambito dei licenziamenti economici, sia con riguardo alle procedure di mobilità, che con riguardo ai licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo, a prescindere dalla circostanza che fossero o meno direttamente ascrivibili alla crisi in atto al tempo, lasciando impregiudicata la facoltà di recedere per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo<sup>866</sup>.

Naturalmente, da un punto di vista sistematico, la *ratio* della norma è stata quella di salvaguardare il livello occupazionale esistente, bilanciando il divieto *de quo* con la possibilità di un ricorso generalizzato agli ammortizzatori sociali, nell'ambito del quale un così ampio limite alla libertà di iniziativa economica costituzionalmente protetta è stato ancorato al trasferimento del relativo onere economico in capo alla fiscalità generale<sup>867</sup>.

Ciò premesso, per fini di completezza espositiva deve dirsi che il blocco dei licenziamenti è stato regolamentato ulteriormente da un insieme di disposizioni che hanno costruito un quadro “davvero complesso e di difficile lettura<sup>868</sup>” e che in questa sede più propriamente scientifica si annovereranno solo in chiave ricostruttiva<sup>869</sup>.

In ordine temporale, ferma naturalmente la disciplina introduttiva, tra i primi interventi si pone l'art. 14 del d.l. 14 agosto 2020, n. 104, a mezzo del quale è stata ribadita l'operatività del divieto in esame, nei confronti però dei soli datori di lavoro che non avessero integralmente fruito dei trattamenti di integrazione salariale.

---

*di tutela – Transizioni occupazionali e fragilità lavorative: il difficile compito per il diritto del lavoro post-pandemico*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2021, 4, 967.

<sup>865</sup> P. PEDÀ, *Il blocco dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo*, in R. PESSI, G. SIGILLÒ MASSARA, A. TOPO, (a cura di) *Ammortizzatori sociali, welfare e diritto del lavoro dell'emergenza*, Torino, 2022.

<sup>866</sup> Per un ampio approfondimento, si rimanda alle considerazioni rese da P. PEDÀ, *Il blocco dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo*, in R. PESSI, G. SIGILLÒ MASSARA, A. TOPO, (a cura di) *Ammortizzatori sociali, welfare e diritto del lavoro dell'emergenza*, Torino, 2022.

<sup>867</sup> In materia di ammortizzatori sociali si vedano: P. BOZZAO, *Gli ammortizzatori sociali nel sistema del “Jobs Act”. Una visione d'insieme*, in *Dir. Lav. Mer.*, 2015, 3, 519; R. FABOZZI, *Misure di sostegno al reddito e obblighi di attivazione dei beneficiari*, in *Riv. Dir. Sic. Soc.*, 2016, 4, 723.

<sup>868</sup> F. SCARPELLI, *Emergenza sociale e licenziamenti tra legge e ruolo delle parti sociali*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2021, 2, 115.

<sup>869</sup> R. DEL PUNTA, *Note sugli ammortizzatori sociali ai tempi del Covid-19*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2020, 2, 251.

In seguito, vi è stato l'art. 12 del d.l. 28 ottobre 2020, n. 137, il quale ha precisato ulteriormente il divieto *de quo*, sia con riferimento ai licenziamenti collettivi che ai licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo, eccezion fatta per le ipotesi di:

- licenziamenti scaturiti dalla definitiva cessazione dell'attività dell'impresa;
- cambio di appalto;
- accordo collettivo aziendale di incentivazione alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Ancora, vi è stato l'art. 1, co. 309, Legge n. 30 dicembre 2020, n. 178, che ha riproposto la norma da ultimo richiamata, prorogando il blocco fino al 31 marzo 2021.

Poi, è intervenuto sul tema l'art. 8 del d.l. 22 marzo 2021, n. 41, a mezzo del quale è stato introdotto un "doppio binario"<sup>870</sup>, nel senso di:

- proroga del divieto operante;
- estensione del suddetto ai datori di lavoro ricompresi nell'ambito di applicazione dell'assegno ordinario, della cassa in deroga e dell'integrazione per agricoltori<sup>871</sup>.

Infine, vi sono stati due ulteriori interventi, a mezzo degli artt. 40 e 40-bis del d.l. 25 maggio 2021, n. 73 e dell'art. 4 del d.l. 30 giugno 2021, n. 99, che hanno modulato nuovamente l'orizzonte temporale del divieto<sup>872</sup>.

In buona sostanza, da tutti gli interventi che in tema di blocco di licenziamenti si sono susseguiti, ne è risultato, con evidenza, che il legislatore abbia operato, da un lato, individuando un divieto rigido e generalizzato e, dall'altro, ipotizzando divieti modulati su specifici settori o prevedendo eccezioni significative, attenuate progressivamente con lo scemare dell'intensità dell'emergenza pandemica.

Fermo quanto detto, procedendo la disamina con un approccio ancora più pratico, deve dirsi che, come noto, il divieto in esame è stato oggetto di diverse pronunce giurisprudenziali di difficile lettura in ottica sistematica, in ragione del fatto che queste sono state emanate sotto la vigenza delle diverse norme sopra richiamate.

Sul punto, si evidenzia ulteriormente che in data 29 maggio 2024 la Suprema Corte di Cassazione ha pronunciato un'ordinanza di rimessione alla Corte Costituzionale affinché Quest'ultima si pronunciasse circa la corretta applicazione ed interpretazione dell'istituto in esame, stante i grossi dubbi che la peculiare formulazione dell'articolo 46, d.l. n. 18/2020 aveva

---

<sup>870</sup> Sul tema R. COSIO, *Il blocco dei licenziamenti nel decreto "sostegni"*, in *Lav. Dir. Eur.*, 2021, 2, 36.

<sup>871</sup> Che ha alimentato dubbi applicativi circa il distinguo tra effettiva/potenziale fruizione degli ammortizzatori sociali ai fini della vigenza del divieto in esame.

<sup>872</sup> Sul punto si veda la disamina condotta da P. PEDÀ, *Il blocco dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo*, in R. PESSI, G. SIGILLÒ MASSARA, A. TOPO, (a cura di) *Ammortizzatori sociali, welfare e diritto del lavoro dell'emergenza*, Torino, 2022.

lasciato, specialmente con riferimento alla questione concernente l'applicabilità del suddetto blocco anche alla categoria dirigenziale o meno<sup>873</sup>.

Stante l'impossibilità per ragioni di carattere temporale di attendere e discutere l'esito della pronuncia della Corte Costituzionale sul tema, *rebus sic stantibus*, pare, però, possibile estrapolare due elementi utili ad una ricostruzione dell'istituto, quali la natura del divieto e gli effetti che derivano dalla violazione dello stesso.

Con riferimento alla natura, deve dirsi che questa è stata qualificata come norma imperativa, la cui violazione «*non può che comportare la nullità del licenziamento in forza dell'art. 1324 c.c., a mente del quale le norme dettate in materia di contratti si osservano anche per gli atti unilaterali, quali per l'appunto l'atto di recesso datoriale*»<sup>874</sup>.

Mentre con riferimento agli effetti derivanti dalla violazione della stessa, deve dirsi che autorevole giurisprudenza di merito sul tema si è espressa sancendo che «*Dal carattere imperativo della disciplina del blocco dei licenziamenti consegue ai sensi dell'art. 1418 c.c. – applicabile anche agli atti unilaterali, quali il licenziamento, in forza dell'art. 1324 c.c. – la nullità dei licenziamenti adottati in contrasto con il divieto, con applicabilità della tutela reintegratoria forte di cui all'art. 18, l. n. 300/1970 o, a seconda della disciplina vigente ratione temporis, di cui all'art. 2 d.lgs. n. 23/2015, derivando la nullità 'espressamente' dall'art. 1418 c.c.*»<sup>875</sup>.

A parere di chi scrive, le conclusioni finora richiamate risultano particolarmente condivisibili dato il tenore delle disposizioni richiamate e il contesto in cui le stesse operano, ragion per cui

---

<sup>873</sup> Nel dettaglio, il riferimento è all'ordinanza della Corte di Cassazione, sez. lav., n. 15030/2024, con cui appunto la Suprema Corte ha rimesso alla Corte Costituzionale la questione di legittimità evidenziata dalla società ricorrente con riferimento all'art. 46 del d.l. n. 18/2020.

<sup>874</sup> Si veda: Trib. Milano, sez. lav., 2 luglio 2021, per cui «*La suddetta norma sancisce infatti il divieto ("è precluso") di avvio delle procedure di cui agli articoli 4,5 e 24, della legge 23 luglio 1991, n. 223, di-vieto posto a tutela di fondamentali interessi sociali tesi alla tenuta del "contratto sociale" stesso minacciata dall'emergenza causata dal Covid-19 e diretta proprio a proibire il licenziamento. Dal carattere imperativo e di ordine pubblico della disciplina del blocco dei licenziamenti collettivi, consegue che la violazione di tale divieto comporta la nullità dei licenziamenti adottati in contrasto con la regola e, quindi, l'applicazione della sanzione ripristinatoria di cui all'art. 18, 1° comma, L. n. 300/1970, (nullità del licenziamento "perché riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge"), derivando la nullità espressamente dall'art. 1418 c.c. applicabile anche ai licenziamenti in forza del richiamo di cui all'art. 1324 c.c.*».

<sup>875</sup> Si veda: Trib. Venezia, sez. lav., 3 marzo 2021, n. 158, per cui «*La violazione della norma imperativa, che pone un divieto a tutela di fondamentali interessi sociali, non può che comportare la nullità del licenziamento in forza dell'art. 1324 cc, a mente del quale le norme dettate in materia di contratti si osservano anche per gli atti unilaterali, quali per l'appunto l'atto di recesso datoriale. Il rimedio è dunque quello di cui all'art. 2, 1 comma del D.Lgs. n. 23/2015, che prevede la massima sanzione (reintegra e risarcimento) in relazione ai casi di "nullità del licenziamento perché discriminatorio a norma dell'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, ovvero perché riconducibile agli altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge", dovendosi fare riferimento al dato testuale codicistico, che vale a qualificare espressamente nullo il contratto, e quindi il licenziamento in forza del richiamo di cui all'art. 1324 c.c., contrario a norme imperative*».

immaginare considerazioni differenti circa le conseguenze delle violazioni finirebbe per sminuire ingiustamente il contenuto e le finalità che la norma intende perseguire<sup>876</sup>.

Invero, anche la dottrina, alla luce della confusione giurisprudenziale sopra descritta, ha analizzato e ricostruito le ragioni che hanno determinato la differenziazione di trattamento della categoria dirigenziale rispetto a tutte le altre<sup>877</sup>.

In particolare, questa dottrina ha riflettuto sul fatto che - come noto - da contraltare all'inapplicabilità delle previsioni di cui alla Legge n. 604/1966 per i dirigenti è stata prevista l'introduzione di un apparato protettivo di matrice collettiva fondato sulla nozione di "giustificatezza" che, valutata in concreto, laddove ritenuta insussistente, avrebbe determinato il diritto del dirigente al pagamento della "indennità supplementare" nella misura prevista dal CCNL applicato al rapporto specifico<sup>878</sup>.

Come noto, sul tema si sono formati due contrapposti orientamenti, che sono quelli alla base del giudizio di cui sopra, che ha poi dato origine alla pronuncia di rimessione della questione alla Corte Costituzionale.

Secondo il primo orientamento, il blocco dovrebbe essere letto in chiave costituzionalmente orientata e, nel dettaglio, in virtù del principio di uguaglianza formale e sostanziale di cui all'articolo 3 Cost., per cui dovrebbero ritenersi inclusi nell'ambito applicativo dello stesso anche i dirigenti, anche in ragione del fatto che gli stessi sono ricompresi nel blocco disposto per le procedure collettive<sup>879</sup>.

Per il secondo e differente orientamento, invece, il blocco dei licenziamenti *de quo* non includerebbe la categoria dei dirigenti sulla base dell'interpretazione letterale dell'art. 46, d.l. n. 18/2020 che riferendosi all'art. 3, Legge, n. 604/1966 - disposizione che pacificamente non si applica ai dirigenti - evidentemente sembra aver inteso escludere la suddetta categoria dall'ambito di applicazione del divieto di cui trattasi. Tale teoria è altresì avvalorata dalla

---

<sup>876</sup> Dirimente per avere un quadro chiaro dell'origine del ragionamento, si veda: A. VALLEBONA, *Sui criteri per la identificazione del dirigente*, in *Dir. Lav.*, 1983, 3-4, 191.

<sup>877</sup> P. PEDÀ, *Il blocco dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo*, in R. PESSI, G. SIGILLÒ MASSARA, A. TOPO, (a cura di) *Ammortizzatori sociali, welfare e diritto del lavoro dell'emergenza*, Torino, 2022.

<sup>878</sup> Sul tema la Corte di Cassazione ha avuto modo di chiarire che "Nell'ipotesi di licenziamento individuale del dirigente d'azienda, cui, ai sensi dell'art. 10 della l. n. 604 del 1966, non trova applicazione la disciplina limitativa dei licenziamenti, la nozione di giustificatezza del recesso si discosta da quella di giustificato motivo ed è ravvisabile ove sussista l'esigenza, economicamente apprezzabile in termini di risparmio, della soppressione della figura dirigenziale in attuazione di un riassetto societario e non emerga, in base ad elementi oggettivi, la natura discriminatoria o contraria a buona fede della riorganizzazione; il giudice deve limitarsi al controllo sull'effettività delle scelte imprenditoriali poste a base del licenziamento, non potendo sindacare il merito di tali scelte, garantite dal precetto di cui all'art. 41 Cost" (Cass. civ., sez. lav., 5 aprile 2019, n. 9665).

<sup>879</sup> Trib. Roma, sez. lav., 26 febbraio 2021. In merito alla ritenuta applicabilità del blocco alla categoria dirigenziale si vedano anche: Trib. Milano, sez. lav., 10 novembre 2021; Trib. Roma, sez. lav., 16 ottobre 2021.

considerazione per cui, come noto, il blocco dei licenziamenti è correlato anche in ottica costituzionale alla possibilità di ricorso agli ammortizzatori sociali, categoria di strumenti come noto non fruibile dai dirigenti<sup>880</sup>.

Stante quanto detto, la seconda tesi parrebbe maggiormente perseguibile alla luce sia dell'evidente chiarezza del dato normativo, che della stretta correlazione tra divieto e ammortizzatori sociali, che evidenzia la simmetria tra blocco dei licenziamenti e soccorso alla collettività nella realizzazione del binomio divieto di licenziamento - costo del lavoro, a carico di quest'ultima<sup>881</sup>: in buona sostanza, pare pacifico che il blocco viga nel nostro ordinamento proprio in virtù del fatto che il relativo onere non gravi sul datore di lavoro, ma sulla fiscalità generale.

Pertanto, con riferimento ai dirigenti, dal momento che ad essi è precluso il ricorso agli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto, il relativo onere cadrebbe irragionevolmente sul datore di lavoro, ciò determinando la lesione dell'art. 3 invocato dai sostenitori del primo orientamento, oltre che una forte incoerenza con il dato costituzionale<sup>882</sup>.

Volendo tirare le fila del discorso, può dirsi che la differenza di trattamento tra dirigenti ed altre categorie di lavoratori sembri giustificata proprio sotto il profilo della ragionevolezza, dal momento che tale compressione dell'autonomia datoriale è legittima fintanto che il relativo onere non grava esclusivamente sulla categoria datoriale<sup>883</sup>.

Ferme restando le aspre critiche che l'introduzione del suddetto divieto, quale scelta di politica legislativa, ha comportato, il blocco dei licenziamenti ha comunque avuto l'indiscusso merito di calmierare il mercato del lavoro, limitando il rischio che gli effetti della crisi impattassero fortemente su quello che alle origini del diritto del lavoro veniva definito il

---

<sup>880</sup> Trib. Roma, sez. lav., 19 aprile 2021, n. 3605. Trib. Milano, sez. lav., 17 luglio 2021.

<sup>881</sup> F. SCARPELLI, *Blocco dei licenziamenti e solidarietà sociale*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2020, 2, 313.

<sup>882</sup> Di veda la pronuncia del Trib. Roma, sez. lav., 19 aprile 2021, n. 3605 per cui «*Con riguardo ai dirigenti detto binomio non può stare in piedi, poiché a questi ultimi non è consentito, almeno in pendenza del rapporto di lavoro, di accedere agli ammortizzatori sociali. Di conseguenza, nell'ipotesi in cui venisse esteso il blocco dei licenziamenti anche ai dirigenti, il datore di lavoro si ritroverebbe nella condizione di non poter reperire una soluzione sostitutiva (come per tutti gli altri dipendenti non dirigenti) che permetta loro di garantire reddito e tutela occupazionale senza costi aggiuntivi. Ciò determinerebbe che della categoria dei dirigenti dovrebbe necessariamente farsene carico il datore di lavoro, pur in presenza di motivi tali da configurare un'ipotesi di giustificatazza del recesso. E ciò potrebbe determinare un profilo di incoerenza costituzionale tra estensione del blocco ai dirigenti e principio di libertà economica. In definitiva, la lettera della norma e la ratio del sistema non consentono di includere i dirigenti nella platea dei dipendenti beneficiari del blocco*».

<sup>883</sup> F. SCARPELLI, *Emergenza sociale e licenziamenti tra legge e ruolo delle parti sociali*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2021, 2, 115, che evidenzia l'importanza delle parti sociali sul tema.

soggetto debole del rapporto e, soprattutto, evitando lo scoppio di una crisi di sistema di (troppo) ampia portata<sup>884</sup>.

### 3 – L'EMERGENZA SANITARIA NEL PUBBLICO IMPIEGO

Da ultimo, un breve sguardo al lavoro pubblico.

Come noto, la pandemia da Covid-19 ha colpito indistintamente tutti i settori produttivi e tutte le categorie di lavoro, ciascuna con le sue peculiarità. Pertanto, a mezzo del presente paragrafo, chi scrive, dopo essersi ampiamente soffermato sulla disciplina del diritto c.d. tradizionale (privatistico), intende volgere lo sguardo, per completezza contenutistica, anche al lavoro pubblico, analizzando le peculiarità degli effetti che si sono verificati nell'ambito dei rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni.

Come noto, la diffusione del virus Covid-19 ha avuto un duplice impatto sulle pubbliche amministrazioni. In particolare, alcune hanno visto un massivo incremento della propria attività, al punto tale da essere obbligate a potenziare alcuni uffici per far fronte al lavoro che via via si rendeva necessario in fase emergenziale (si pensi agli enti del servizio sanitario nazionale o alle amministrazioni con compiti di sicurezza pubblica e protezione civile più propriamente segnati a fronteggiare la malattia)<sup>885</sup>.

Altre amministrazioni pubbliche, invece, hanno dovuto bilanciare la rarefazione dei contatti personali tra i lavoratori con la necessaria continuità dell'attività amministrativa e la conseguente erogazione dei servizi.

In buona sostanza, a seguito dello scoppio dell'emergenza epidemiologica, alcune amministrazioni hanno dovuto mutare il proprio assetto allo scopo di fronteggiare l'insorgere di mutati e numerosi bisogni, altre hanno invece dovuto ridurre l'attività all'essenziale<sup>886</sup>.

Addentrando nel cuore dell'analisi ed arretrando alle origini dello scoppio della pandemia, al fine di comprendere al meglio cosa è accaduto nell'ambito dei rapporti di lavoro di pubblico impiego, si deve rammentare che, come ben noto a tutti, inizialmente le prime previsioni emergenziali hanno riguardato soltanto i Comuni ricompresi tra le zone rosse, posto che il d.l.

---

<sup>884</sup> P. PEDÀ, *Il blocco dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo*, in R. PESSI, G. SIGILLÒ MASSARA, A. TOPO, (a cura di) *Ammortizzatori sociali, welfare e diritto del lavoro dell'emergenza*, Torino, 2022.

<sup>885</sup> I. SENATORI, *Attivazione del lavoro agile e poteri datoriali nella decretazione emergenziale*, in *Giustizia Civile.com, Speciale «Emergenza Covid-19. Uniti per l'Italia»*, 2020, 1, 169.

<sup>886</sup> V. PINTO, *Il lavoro pubblico nella transizione dall'autoGoverno responsabile delle pp.aa. al rinnovato protagonismo della legge*, in V. NUZZO, M.P. IADICICCO, *Le riforme del diritto del lavoro: politiche e tecniche normative*, in *Quad. Dir. Lav. Merc.*, 2016, 2, 107.

n. 6 del 23 febbraio 2020 aveva previsto la possibilità che il Presidente del Consiglio dei Ministri a mezzo di alcuni decreti potesse disporre “*La chiusura o limitazione dell'attività degli uffici pubblici*” ed altresì la “*sospensione delle procedure concorsuali per l'assunzione di personale*”, e la “*sospensione o limitazione dello svolgimento delle attività lavorative nell'area interessata (...) nonché delle attività lavorative degli abitanti di detti comuni o aree svolte al di fuori del comune o dall'area indicata, salvo specifiche deroghe, anche in ordine ai presupposti, ai limiti e alle modalità di svolgimento del lavoro agile*”<sup>887</sup>.

Sulla scorta di ciò, già il primo DPCM aveva disposto sia la “*sospensione delle attività degli uffici pubblici, fatta salva l'erogazione dei servizi essenziali e di pubblica utilità*”, che la “*sospensione delle procedure pubbliche concorsuali, indette e in corso nei comuni*”<sup>888</sup>.

È, dunque, evidente che l'effetto procurato dalle disposizioni in questione nell'ambito delle pubbliche amministrazioni sia stato principalmente quello di determinare la chiusura degli uffici pubblici con evidenti conseguenze in punto di rallentamento dell'attività amministrativa.

Invero, come anticipato, il d.l. n. 6/2020 aveva previsto la possibilità che a mezzo di successivi DPCM potesse disporsi la sospensione di tutte le attività lavorative pubbliche o private, salvo specifiche deroghe, che avrebbero potuto riguardare anche “*limiti*”, “*presupposti*” e “*modalità di svolgimento del lavoro agile*”<sup>889</sup>.

Per effetto di ciò, la prima sollecitazione alla riorganizzazione del lavoro è stata data proprio alle amministrazioni pubbliche dal Ministro della Pubblica Amministrazione, già in data 25 febbraio 2020, evidentemente allo scopo di tutelare la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro, anche mediante indirizzi operativi di carattere precauzionale<sup>890</sup>.

Nel dettaglio, la Direttiva di cui trattasi aveva disposto che le dirigenze esercitassero i propri poteri in modo da aggirare la presenza negli uffici di alcune specifiche categorie di lavoratori, quali i soggetti affetti da patologie gravi, i pendolari che utilizzano mezzi pubblici per recarsi al lavoro, persone obbligate alla cura dei figli in età prescolare, nonché da potenziare il ricorso allo smart working “*individuando modalità semplificate e temporanee di accesso alla misura con riferimento al personale complessivamente inteso, senza distinzione di categoria di inquadramento e di tipologia di rapporto di lavoro*”<sup>891</sup>.

---

<sup>887</sup> Sulla base del d.l. n. 6/2020, sono stati successivamente adottati il D.P.C.M. 25 febbraio 2020, il D.P.C.M. 1° marzo 2020, il D.P.C.M. 4 marzo 2020, il D.P.C.M. 8 marzo 2020, il D.P.C.M. 9 marzo 2020, il D.P.C.M. 11 marzo 2020 e, da ultimo, il D.P.C.M. 22 marzo 2020.

<sup>888</sup> D.P.C.M. 23 febbraio 2020

<sup>889</sup> Sul punto si veda l'art. 1, c. 2, rispettivamente lett. *k*, *g* e *o*, d.l. n. 6/2020.

<sup>890</sup> Cfr.: Direttiva n. 1.

<sup>891</sup> Direttiva n. 1.

Inoltre, ulteriori misure inervano l'accesso del pubblico agli uffici onde evitare affollamenti; l'organizzazione di riunioni, la riduzione delle trasferte, fino alla previsione di turni per i servizi mensa.

Tutte queste indicazioni operative contenute nella Direttiva sono state poi trasfuse nei decreti presidenziali emanati nel tentativo di contrastare l'emergenza ed il legislatore è intervenuto a semplificare le procedure di acquisto di pc e tablet, al fine di rimuovere l'ostacolo dell'indisponibilità dei dispositivi da assegnare ai lavoratori per favorire di lavorare in maniera agile<sup>892</sup>.

Ciò posto, la prima vera spinta alla riorganizzazione del lavoro pubblico è derivata dalla sospensione delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado.

Ciò ha comportato enormi problemi di carattere gestionale ed organizzativo per i nuclei familiari, non avendo il legislatore adeguatamente considerato che le necessità di cura conseguenti alla chiusura delle scuole determinassero per i dipendenti la necessità di astenersi dal lavoro<sup>893</sup>.

In via parentetica, sul punto, si segnala che il legislatore ha tentato di aggirare il problema solo parzialmente, riconoscendo ai dipendenti pubblici e privati un congedo speciale per provvedere alla cura dei figli di età non superiore ai 12 anni ed un diritto di astensione dal lavoro per dedicarsi alla cura dei figli di età inferiore a 17 anni<sup>894</sup>.

Anche al fine di fronteggiare questa ulteriore esigenza e allo scopo di garantire ai lavoratori, da un lato, la prosecuzione della propria attività lavorativa e, dall'altro, di far fronte agli obblighi di cura e custodia che la famiglia - quale prioritaria formazione sociale - impone, il legislatore, a decorrere già dal d.l. n. 18/2020, ha impostato la propria normativa emergenziale nell'ambito del diritto del lavoro proprio sul cambiamento delle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa<sup>895</sup>.

Invero, pur consapevole del rischio che il mutamento delle modalità di esecuzione del lavoro avrebbe potuto comportare in termini di rallentamento dell'attività, il legislatore, a seguito dello scoppio dell'emergenza pandemica, ha provveduto a disporre *“fino alla cessazione dello stato*

---

<sup>892</sup> Sul tema si vedano le riflessioni adottate da: L. PAZIENZA, *Il lavoro agile, c.d. smart working, nel periodo di emergenza da coronavirus: forme di tutela del lavoratore dipendente*, in <http://ridare.it/articoli/quesiti-operativi/il-lavoro-agile-cd-smart-working-nel-periodo-di-emergenza-da-coronavirus>, 25 marzo 2020.

<sup>893</sup> C. LAZZARI, *Per un (più) moderno diritto della salute e della sicurezza sul lavoro: primi spunti di riflessione a partire dall'emergenza da Covid-19*, in <http://ojs.uniurb.it/index.php/dsl>, 2020, 1, 136.

<sup>894</sup> P. PASCUCCI, *Coronavirus e sicurezza sul lavoro, tra «raccomandazioni» e protocolli. Verso una nuova dimensione del sistema di prevenzione aziendale?*, in <http://ojs.uniurb.it/index.php/dsl>, 2019, 2, 99.

<sup>895</sup> Sul punto si veda: V. PINTO, *Emergenza sanitaria e lavoro pubblico: una visione d'insieme*, in (a cura di) O. BONARDI, U. CARABELLI, M D'ONGHIA, L. ZOPPOLI, *Covid-19 e diritti dei lavoratori, Gli instant book della Consulta giuridica della Cgil*, 2020, 1, 250.

di emergenza epidemiologica da Covid-19”, lo svolgimento a distanza, ovvero mediante l'utilizzo di strumenti informatici e telematici, di tutte le attività lavorative, prevedendo l'attività in presenza solo per quelle indifferibili e possibilmente secondo un metodo di rotazione dei dipendenti<sup>896</sup>.

Invero, sulla base di ciò, il d.l. n. 18/2020, all'art. 87, comma 1, ha previsto che la “limitazione della presenza fisica dei dipendenti negli uffici delle amministrazioni pubbliche, fatte comunque salve le attività indifferibili e l'erogazione dei servizi essenziali prioritariamente mediante il ricorso a modalità di lavoro agile”<sup>897</sup>.

Orbene, posto che la norma non attribuiva a tutti i dipendenti pubblici un diritto vero e proprio a svolgere la prestazione da remoto, diritto che spetta solo ai dipendenti con grave disabilità o immunodepressi, o ai lavoratori che abbiano all'interno del proprio nucleo familiare una persona con disabilità grave o immunodepressa, la sua funzione è stata evidentemente quella di specializzare gli obblighi di protezione di cui all'articolo 2087 c.c.<sup>898</sup>, rispetto all'emergenza sanitaria allora in corso, puntualizzando le condizioni in virtù delle quali l'amministrazione sarebbe stata responsabile di eventuali danni all'integrità fisica dei propri dipendenti<sup>899</sup>.

Diversamente, qualora il lavoratore si fosse rifiutato di eseguire la prestazione secondo le nuove modalità, gli effetti sarebbero stati differenti. Invero, il rifiuto del lavoratore sarebbe stato legittimo solo qualora l'amministrazione non avesse messo il lavoratore in condizione di acquisire le cognizioni indispensabili per utilizzare gli strumenti di lavoro e non avesse sostenuto i relativi costi<sup>900</sup>.

In particolare, proprio con riferimento alla strumentazione, il legislatore ha disposto che l'attività di lavoro agile potesse essere svolta anche attraverso strumenti informatici di disponibilità del dipendente<sup>901</sup>.

L'obiettivo così perseguito era in buona sostanza quello di privare le amministrazioni di un pretesto sulla cui base negare l'accesso al lavoro a distanza a quei lavoratori che ne avessero

---

<sup>896</sup> M.T. CARINCI, *Back to work al tempo del Coronavirus e obbligo di sicurezza del datore di lavoro. I test sierologici rapidi*, in *Adapt, Working Paper*, 2020, 3, 1.

<sup>897</sup> Sul punto si veda: l'art. 87, comma 1, d.l. n. 18/2020.

<sup>898</sup> Cfr. l'art. 39, c. 1 e 3, d.l. n. 18/2020.

<sup>899</sup> Sul tema sono utili alcune pronunce quali: Cass. 18 novembre 2019, n. 29879; Cass. 28 ottobre 2016, n. 21901; Cass. 22 febbraio 2016, n. 3424 (tutte in *DeJure.it*).

<sup>900</sup> S. CASSESE, *Che cosa resta dell'amministrazione pubblica?*, in *Riv. Trim. Dir. Pubbl.*, 2019, 1, 1.

<sup>901</sup> Sul punto si veda il D.P.C.M. 11 marzo 2020, che ha disposto il c.d. *lockdown* e, la cessazione dell'efficacia delle misure contenute in entrambi i D.P.C.M. dell'8 e del 9 marzo “*ove incompatibili con le [nuove] disposizioni*”.

fatto spontaneamente richiesta e non di imporre ai lavoratori stessi l'obbligo di utilizzare mezzi propri per rendere la prestazione<sup>902</sup>.

Fermo quanto detto, pare evidente che lo scoppio della pandemia nell'ambito delle pubbliche amministrazioni abbia comportato parecchie difficoltà, cui si è tentato di far fronte nella maniera più rapida ed efficiente possibile: si pensi ai DPCM che obbligavano le pubbliche amministrazioni a mettere a disposizione dei dipendenti soluzioni disinfettanti per l'igiene delle mani, ecc., sulla cui falsariga sono stati siglati i Protocolli tra i sindacati ed il Ministero della Pubblica Amministrazione, proprio al fine di orientare le decisioni della PA in questa delicata materia<sup>903</sup>.

Infine, sempre in tema di salvaguardia della salute e della sicurezza dei dipendenti pubblici a seguito dello scoppio dell'emergenza epidemiologica, particolare attenzione ha rivestito il dubbio circa la sussistenza o meno dell'obbligo, in capo al datore di lavoro pubblico, di aggiornare il Documento di Valutazione dei Rischi<sup>904</sup>.

Sul punto, nonostante la posizione contraria di alcune amministrazioni, parte maggioritaria della dottrina ha sostenuto il contrario.

Invero, come noto il TUSL obbliga il datore ad effettuare una *“valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività”* e, coerentemente, descrive il Documento di Valutazione dei rischi come la *“relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori durante l'attività lavorativa”*<sup>905</sup>.

Sulla base di ciò, anche chi scrive ritiene che, sia alla luce del tenore letterale della norma, che in funzione della valutazione dei rischi *ex se*, l'aggiornamento del documento sia necessario a prescindere dalla distinzione tra rischio biologico endogeno e rischio biologico diffuso, incombente in modo pressoché indifferenziato su tutte le organizzazioni lavorative<sup>906</sup>.

Alla luce di quanto detto, da un'analisi anche specifica nell'ambito della pubblica amministrazione può dirsi che l'emergenza pandemica abbia notevolmente accentuato

---

<sup>902</sup> L. PAZIENZA, *Il lavoro agile, c.d. smart working, nel periodo di emergenza da coronavirus: forme di tutela del lavoratore dipendente*, in <http://ridare.it/articoli/quesiti-operativi/il-lavoro-agile-cd-smart-working-nel-periodo-di-emergenza-da-coronavirus>, 25 marzo 2020.

<sup>903</sup> C. LAZZARI, *Per un (più) moderno diritto della salute e della sicurezza sul lavoro: primi spunti di riflessione a partire dall'emergenza da Covid-19*, in <http://ojs.uniurb.it/index.php/dsl>, 2020, 1, 136.

<sup>904</sup> M.T. CARINCI, *Back to work al tempo del Coronavirus e obbligo di sicurezza del datore di lavoro. I test sierologici rapidi*, in *Adapt, Working Paper*, 2020, 3, 1.

<sup>905</sup> Cfr.: art. 26, d.lgs. n. 81/2008.

<sup>906</sup> L. ANGELINI, C. LAZZARI, *La sicurezza sul lavoro nelle attività svolte all'estero*, in <http://ojs.uniurb.it/index.php/dsl>, 2019, 2, 73.

l'impegno del Consiglio dei Ministri alla produzione di norme di carattere occasionale, sottraendo tempo all'elaborazione di politiche di medio lungo periodo<sup>907</sup>.

Pertanto, a chi scrive pare difficile pensare che nella proliferazione normativa della fase pandemica e post pandemica possano celarsi nuove opzioni politiche in materia di lavoro pubblico.

Sul punto, infatti, pare difficile credere che l'assetto normativo emergenziale abbia dato luogo ad un ripensamento organizzativo radicale in grado di coniugare l'innalzamento dei livelli di produttività con la maggiore libertà dei dipendenti pubblici di disporre dei propri tempi di vita<sup>908</sup>.

Invero, è stata proprio la gravità delle circostanze a legittimare socialmente il ricorso intenso delle pubbliche amministrazioni al lavoro a distanza, ciò malgrado l'assenza di investimenti nell'acquisto delle dotazioni informatiche nella sicurezza delle reti telematiche, etc.<sup>909</sup>.

In conclusione, chi scrive ritiene che se prettamente con riferimento al lavoro pubblico l'intenzione del legislatore è sempre stata quella di stabilizzare il lavoro da remoto, anche nella fase attuale di ripresa dall'emergenza è necessario che lo Stato finanzia con risorse adeguate, idonee a fornire un quadro regolativo idoneo a tutelare chi lavora, specie in considerazione dell'utilità del lavoro da remoto, che ha consentito che attività lavorative centrali nella vita del Paese, al pari di quelle svolte dalle amministrazioni pubbliche, potessero proseguire in una fase fortemente critica per la gestione del Nostro Paese.

#### **4 – LA TUTELA DEI DATI PERSONALI NEI LUOGHI DI LAVORO IN FASE PANDEMICA**

Fermo quanto detto con riferimento al diritto del lavoro dell'emergenza, una volta terminata l'analisi dei principali istituti che sono mutati nel diritto del lavoro per effetto dell'emergenza epidemiologica e una volta analizzato in ottica parallelistica anche quanto accaduto nei rapporti di lavoro alle dipendenze della pubblica amministrazione, in chiave consequenziale pare bene

---

<sup>907</sup> Sul punto si veda: V. PINTO, *Emergenza sanitaria e lavoro pubblico: una visione d'insieme*, in (a cura di) O. BONARDI, U. CARABELLI, M D'ONGHIA, L. ZOPPOLI, *Covid-19 e diritti dei lavoratori, Gli instant book della Consulta giuridica della Cgil*, 2020, 1, 250.

<sup>908</sup> L. PAZIENZA, *Il lavoro agile, c.d. smart working, nel periodo di emergenza da coronavirus: forme di tutela del lavoratore dipendente*, in <http://ridare.it/articoli/quesiti-operativi/il-lavoro-agile-cd-smart-working-nel-periodo-di-emergenza-da-coronavirus>, 25 marzo 2020.

<sup>909</sup> Sul punto si veda: V. PINTO, *Emergenza sanitaria e lavoro pubblico: una visione d'insieme*, in (a cura di) O. BONARDI, U. CARABELLI, M D'ONGHIA, L. ZOPPOLI, *Covid-19 e diritti dei lavoratori, Gli instant book della Consulta giuridica della Cgil*, 2020, 1, 250.

interrogarsi su un tema a questi fortemente connesso, quale appunto quello concernente l'impatto che la copiosa normativa emergenziale ha avuto in materia di protezione dei dati personali dei lavoratori.

Il richiamo al tema è piuttosto automatico, stante, da un lato, il rango primario che le fonti europee e nel dettaglio la Carta dei Diritti dell'Unione Europea assumono nella gerarchia delle fonti, essendo come noto all'articolo 8 della stessa tutelato il diritto alla protezione dei dati personali, oltre che per il fatto che la normativa in materia di protezione dei dati sia più volte richiamata dalle disposizioni emergenziali e, nel dettaglio, sia nel Protocollo sindacale sottoscritto in data 15 marzo 2020 e successivamente integrato il successivo 24 aprile, che nel DPCM del 26 aprile concernente le modalità di ingresso in azienda e la disciplina della sorveglianza sanitaria<sup>910</sup>.

Nel dettaglio, analizzando il tema della tutela dei dati personali dei prestatori di lavoro nella fase acuta dell'emergenza epidemiologica, deve dirsi che i primi timori circa un'eventuale compressione del diritto alla protezione dei dati personali si sono avuti a seguito dell'introduzione del c.d. *contact tracing*, introdotto nel documento tecnico dell'Inail del 24 aprile 2020 nelle politiche di contrasto all'epidemia<sup>911</sup>.

Come noto, il *contact tracing* è uno strumento che ha avuto la funzione, da un lato, di controllare il distanziamento sociale tra i lavoratori che, ove inferiore al metro consentito avrebbe fatto scattare un *alert*, dall'altro, ha permesso il tracciamento dei contatti stretti del lavoratore risultato positivo al Covid-19 nell'ambiente di lavoro, in modo tale da consentire la predisposizione di misure idonee a contenere l'espansione del contagio<sup>912</sup>.

Le strumentazioni utilizzate a tale scopo sono state differenti: *smart sensor*, *smartwatch*, braccialetti elettronici, app di smartphone eccetera, il cui funzionamento avveniva talvolta col GPS, talvolta col Bluetooth<sup>913</sup>.

Giuridicamente parlando, in entrambi i casi si sarebbe concretizzata un'attività di controllo a distanza dei lavoratori, il cui ricorso sarebbe stato considerato ammissibile previo accordo collettivo con le RSA o RSU o previa autorizzazione della Direzione Territoriale del Lavoro.

---

<sup>910</sup> L. D'ARCANGELO, *L'obbligo di protezione dei dati del lavoratore: adempimento e sanzioni*, in *Dir. Lav. Merc.*, 2020, I, 4.

<sup>911</sup> G. BENINCASA, *Fase 2 e gestione del rischio da Coronavirus nei luoghi di lavoro: le integrazioni previste dal Protocollo condiviso del 24 aprile 2020*, in *Bollettino Adapt*, 27 aprile 2020, n. 17.

<sup>912</sup> L. D'ARCANGELO, *La tutela dei dati personali nei luoghi di lavoro al tempo del Covid-19 (e oltre)*, in (a cura di) O. BONARDI, U. CARABELLI, M D'ONGHIA, L. ZOPPOLI, *Covid-19 e diritti dei lavoratori, Gli instant book della Consulta giuridica della Cgil*, 2020, I, 250.

<sup>913</sup> La stipula del contratto di concessione gratuita della licenza d'uso sul *software* di *contact tracing* con Bending Spoons Spa è stata disposta con ordinanza del 16 aprile 2020 del Commissario straordinario per l'emergenza.

Invero, come noto, i cc.dd. dispositivi elettronici finalizzati al tracking in azienda rientrano nella nozione di “altri strumenti” di cui all’art. 4, comma 1, dello Statuto dei Lavoratori, ai sensi del quale il datore può impiegarli per finalità di sicurezza sul lavoro insieme con gli impianti audiovisivi nel rispetto delle condizioni anzidette<sup>914</sup>.

Tuttavia, non può escludersi che negli strumenti di lavoro che sono sottratti al controllo procedimentalizzato di cui all'art. 4, comma 1, dello Statuto dei Lavoratori e sottoposti al solo obbligo di informativa da parte del datore, vengano attivate funzioni di tracciamento per finalità di contrasto del contagio da Covid-19.

In tale ipotesi sarebbe obbligatorio per il datore predisporre un'informativa in cui risulti indicato espressamente che i dati raccolti non saranno utilizzati per finalità disciplinari visto che il comma 3 dell'articolo 4, Legge 300/1970 consente l'utilizzo delle informazioni raccolte “*per tutti i fini connessi al rapporto di lavoro*”<sup>915</sup>.

Il datore di lavoro inottemperante non potrà utilizzare le informazioni ottenute in violazione del divieto indicato nell'informativa, pena la nullità di ogni atto posto in essere.

Pertanto, si è ritenuto preferibile ricorrere ai dispositivi richiedenti la mediazione sindacale o amministrativa, specie in considerazione del fatto che quella dei controlli a distanza è una delle materie per cui è ammessa la contrattazione di prossimità<sup>916</sup>.

L'Autorità Garante della Protezione dei Dati Personali in punto di tracciamento dei contatti ha ritenuto la disciplina italiana conforme al dettato delle Linee Guida approvate dal Comitato dei Garanti Europei per la parte relativa al tracciamento degli spostamenti. In particolare, il Garante ha evidenziato la funzione complementare del tracciamento nel contesto del progressivo e graduale alleggerimento delle restrizioni alle altre libertà personali<sup>917</sup>.

In buona sostanza, giuridicamente parlando, il *contact tracing* è risultato una misura proporzionale e necessaria al perseguimento del bene pubblico della salute.

Con riferimento poi al trattamento dei dati dei lavoratori nell’ambito degli accertamenti sanitari, deve dirsi quanto segue.

---

<sup>914</sup> R. LATTANZI, *Diritto alla protezione dei dati di carattere personale»: appunti di viaggio*, in A.A.V.V., *Diritto alla privacy e trattamento automatizzato dei dati fra diritto civile, diritto penale e diritto internazionale ed europeo*, in *I quaderni europei*, 2014, 63, 10.

<sup>915</sup> L. D'ARCANGELO, *La tutela dei dati personali nei luoghi di lavoro al tempo del Covid-19 (e oltre)*, in (a cura di) O. BONARDI, U. CARABELLI, M D'ONGHIA, L. ZOPPOLI, *Covid-19 e diritti dei lavoratori, Gli instant book della Consulta giuridica della Cgil*, 2020, 1, 250.

<sup>916</sup> F. SCARPELLI, P. SORDI, M. MARAZZA, *I giuslavoristi di fronte all’Emergenza Covid-19*, in *GC.com*, 2020, 1, 51.

<sup>917</sup> G. DI LORENZO, *La circolazione dei dati personali tra tutela della persona e ordine giuridico del mercato*, in *www.federalismi.it*, 2019.

Innanzitutto, sul piano generale, ai sensi dell'articolo 5 dello Statuto dei Lavoratori, tali accertamenti devono essere svolti dalle istituzioni pubbliche sanitarie.

Per le finalità di contrasto dell'epidemia da Covid-19, il Protocollo sindacale ha attribuito, invece, le funzioni al medico competente di cui all'articolo 41 del TUSL, rafforzandone il ruolo sul piano della collaborazione con il datore di lavoro e con gli altri soggetti nella gestione della prevenzione dei rischi<sup>918</sup>.

Giuridicamente, dunque, il dubbio si è posto circa la legittimità di questa attribuzione sul versante della regolamentazione del trattamento dei dati personali che rientrano nella categoria dei dati sensibili poiché attinenti allo stato di salute<sup>919</sup>.

In particolare, il GDPR autorizza il trattamento dei dati sensibili solo nelle ipotesi di cui all'articolo 9, comma 2, «*per motivi di medicina sul lavoro, valutazione della capacità lavorativa del dipendente*» (lett. h), purché i suddetti dati (sensibili) «*siano trattati da o sotto la responsabilità di un professionista soggetto al segreto professionale (...)*»<sup>920</sup>.

In particolare, stando al GDPR, la liceità del trattamento in questione troverebbe fondamento nell'adempimento di un obbligo legale al quale è soggetto il titolare del trattamento medesimo, che si rinviene nell'obbligo generale di sicurezza di cui all'articolo 2087, al quale il datore adempie mediante il medico competente<sup>921</sup>.

Nel dettaglio, dal punto di vista operativo, il medico competente, nell'esercitare le funzioni di cui al Protocollo, raccoglie una mole di informazioni sullo stato di salute dei lavoratori che conserva in una cartella clinica anche elettronica.

Analogo discorso è per i medici, in particolar modo per quelli impiegati presso le strutture pubbliche, per i quali l'attività di raccolta delle informazioni e di invio delle comunicazioni alle strutture sanitarie pubbliche integrano trattamento di dati necessari per le finalità di prevenzione e contenimento del contagio<sup>922</sup>, che se effettuate su larga scala prescrivono l'utilizzo di tecniche di pseudonimizzazione e una valutazione di impatto dei rischi oltre allo scadere alla fine dell'emergenza<sup>923</sup>.

---

<sup>918</sup> P. PASCUCCI, *Sistema di prevenzione aziendale, emergenza coronavirus ed effettività*, in *GC.com*, 2020, 1, 73.

<sup>919</sup> M. TURRIN, *La necessaria continuità dell'azione amministrativa e l'emergenza epidemiologica da Covid-19*, in *GC.com*, 2020, 1, 147.

<sup>920</sup> Cfr.: art. 9, comma 2, GDPR.

<sup>921</sup> L. D'ARCANGELO, *La tutela dei dati personali nei luoghi di lavoro al tempo del Covid-19 (e oltre)*, in (a cura di) O. BONARDI, U. CARABELLI, M D'ONGHIA, L. ZOPPOLI, *Covid-19 e diritti dei lavoratori, Gli instant book della Consulta giuridica della Cgil*, 2020, 1, 250.

<sup>922</sup> L. D'ARCANGELO, *L'obbligo di protezione dei dati del lavoratore: adempimento e sanzioni*, in *Dir. Lav. Merc.*, 2020, I, 4.

<sup>923</sup> F. SCARPELLI, P. SORDI, M. MARAZZA, *I giuslavoristi di fronte all'Emergenza Covid-19*, in *GC.com*, 2020, 1, 51.

In conclusione, per ciò che concerne i profili privacy, deve dirsi che il datore di lavoro ha l'obbligo di tutelare la salute e la sicurezza dei prestatori di lavoro in senso lato, con ciò intendendosi anche ogni informazione che attenga alla sfera personale dei propri dipendenti. In ragione di ciò, alla luce di quanto previsto dal Protocollo per il contrasto e il contenimento della diffusione del Covid-19 nei luoghi di lavoro, il datore per rispettare la normativa sulla privacy è obbligato a redigere un'informativa, in collaborazione col medico competente in forma orale o preferibilmente scritta, specie se il tracciamento dei contatti è avvenuto con misure elettroniche; in siffatta ipotesi l'utilizzo di nuove tecnologie determinerebbe un trattamento dei dati automatizzato che obbligherebbe il datore a valutare i relativi possibili rischi ai sensi dell'articolo 35 del GDPR<sup>924</sup>.

Ad ogni buon conto, il datore, al fine di rispettare il criterio di accountability, ha sempre l'obbligo di protezione dei dati sin dalla progettazione per impostazione predefinita (by design-by de- fault)<sup>925</sup>.

In tale prospettiva sarebbe utile coniugare le esigenze della salute con la sfera delle informazioni personali mediante una valutazione anche del rischio privacy, allo scopo di evitare che la prevenzione del virus Covid-19 possa tradursi nella lesione del *right of protection of personal data* del prestatore di lavoro, anche nel caso in cui si ritenga che il trattamento corretto dei dati sulla salute rappresenti il presupposto di uguaglianza per tutti i luoghi di lavoro in quanto funzionale ad “evitare lo stigma e la discriminazione nei confronti dei lavoratori che hanno sofferto di Covid-19 e che rientrano nell’ambiente di lavoro”<sup>926</sup>.

## **5 – IL FUNZIONAMENTO DELLA MACCHINA DELLA GIUSTIZIA AI TEMPI DEL COVID-19**

Giunti quasi al termine della presente trattazione, analizzato l’effetto che la diffusione del virus Covid-19 e l’emergenza epidemiologica in generale ha avuto nel diritto del lavoro, sia pubblico che privato, e dopo aver analizzato l’impatto che tale stravolgimento ha prodotto anche in punto di tutela dei dati personali dei lavoratori, pare adesso opportuno - al fine di completezza

---

<sup>924</sup> G. BENINCASA, *Fase 2 e gestione del rischio da Coronavirus nei luoghi di lavoro: le integrazioni previste dal Protocollo condiviso del 24 aprile 2020*, in *Bollettino Adapt*, 27 aprile 2020, n. 17.

<sup>925</sup> Si veda: Art. 25, par. 1-2, GDPR.

<sup>926</sup> L. D’ARCANGELO, *La tutela dei dati personali nei luoghi di lavoro al tempo del Covid-19 (e oltre)*, in (a cura di) O. BONARDI, U. CARABELLI, M D’ONGHIA, L. ZOPPOLI, *Covid-19 e diritti dei lavoratori, Gli instant book della Consulta giuridica della Cgil*, 2020, 1, 250.

espositiva - prima di concludere la trattazione, analizzare quanto accaduto alla macchina della giustizia a seguito dello scoppio dell'emergenza pandemica.

Come noto, l'emergenza Covid-19 ha procurato un blocco quasi assoluto degli uffici giudiziari di tutta Italia. In particolare, i primi interventi normativi sul tema prevedevano il differimento delle udienze (inizialmente fino al 15 aprile 2020) e la sospensione del decorso dei termini, eccezion fatta per i procedimenti di cui all'art. 83, comma 3 del d.l. n.18/2020, la cui trattazione è stata ritenuta indifferibile.

Successivamente, è stata poi disposta l'adozione fino al 30 giugno 2020 “di misure organizzative anche relative alla trattazione degli affari giudiziari, necessarie per consentire il rispetto delle indicazioni igienico sanitarie dettate dalle autorità al fine di evitare assembramenti all'interno dell'ufficio giudiziario e contatti ravvicinati tra le persone”<sup>927</sup>.

Con specifico riferimento alla materia lavoristica che qui ci interessa (che come noto non rientrava tra le eccezioni di cui all'art. 83, comma 3, summenzionato), la necessità di fronteggiare il virus è stata gestita (al pari di altri settori) con l'introduzione della modalità “remota” di svolgimento delle udienze.

Invero, come oramai noto, in fase pandemica, negli uffici di merito, il processo telematico ha costituito l'unico strumento per garantire lo scambio di atti e l'emissione di provvedimenti, offrendo la possibilità di sperimentare per le cause urgenti le udienze da remoto, nelle quali parti, difensori e giudici possono incontrarsi solo virtualmente con scambio di atti e documenti in via telematica<sup>928</sup>.

Sul tema, in origine, molti dubbi erano sorti circa un ipotetico contrasto tra i principi propri del processo civile (quali, l'oralità e la trattazione della causa in presenza<sup>929</sup>) e il processo telematico, quale modalità processuale fondata essenzialmente su documenti scritti. Sul tema, difatti, vi è stato chi ha parlato al riguardo di una “deriva telematica del processo civile”<sup>930</sup>.

Al di là delle critiche, la necessità di tutelare salute e diritti fondamentali dei cittadini orienta il dibattito verso una più ampia discussione concernente la conflittualità tra i principi fondanti del processo civile e la trattazione da remoto, che pare particolarmente significativa nel rito lavoro, nel quale «*la disciplina della fase introduttiva del giudizio – e a maggior ragione quella*

---

<sup>927</sup> Sul punto si veda il dettato dell'art. 83, comma 3, d.l. n.18/2020.

<sup>928</sup> Sul punto si veda quanto argomentato sul tema da: M. LEONE, *Giustizia e processo del lavoro (ai tempi del virus)*, in (a cura di) O. BONARDI, U. CARABELLI, M D'ONGHIA, L. ZOPPOLI, *Covid-19 e diritti dei lavoratori, Gli instant book della Consulta giuridica della Cgil*, 2020, 1, 250.

<sup>929</sup> R. CAPONI, *Il processo civile telematico tra scrittura e oralità*, in (a cura di) F. BAMBI, *Lingua e Processo. Le parole del diritto innanzi al giudice, Atti del Convegno Firenze, Villa Medicea di Castello*, Firenze, 2016, 177.

<sup>930</sup> P. DELLA VEDOVA, *La deriva telematica nel processo civile*, in <https://www.judicium.it/wp-content/uploads/saggi/597/P. Della Vedova.pdf>. 2014.

*del giudizio d'appello – risponde ad esigenze di ordine pubblico attinenti al funzionamento stesso del processo, in aderenza ai principi di immediatezza, oralità e concentrazione che lo informano»<sup>931</sup>.*

Alla luce di ciò, sono parse condivisibili le scelte degli uffici di merito che – ad esempio - hanno digitalizzato l'intero procedimento in materia di accertamento tecnico preventivo ex art. 445-bis c.p.c., in “*applicazione dell'art. 83, lett. h), d.l. n. 18/2020 e dei d.P.c.m. recanti misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da Covid-19*”, così superando il confine della presenza fisica dei difensori e del CTU, mediante un utilizzo totale dello strumento informatico e mediante la digitalizzazione degli atti, conformemente a quanto già espresso dal CSM con un'apposita Delibera (in materia immobiliare)<sup>932</sup>.

Analogo ragionamento può farsi con riferimento alle conciliazioni dinanzi al giudice che in fase pandemica sono state sostituite con lo scambio telematico di documenti sottoscritti dalle parti e dai difensori.

In ragione di ciò, sembra dunque che lo svolgimento da remoto di taluni procedimenti e/o talune fasi del procedimento in cui la trattazione scritta è la parte più rilevante, possa risultare particolarmente utile per il processo e per la funzione da esso svolta.

Ciò premesso, chi scrive segnala una profonda differenza manifestatasi tra gli uffici di merito e quelli di legittimità, posto che, se per i primi la trattazione da remoto per effetto della digitalizzazione ha rappresentato “la regola”, per gli uffici di legittimità il processo di adeguamento è stato più lento, posto che, in origine, era possibile solo effettuare in via telematica la notificazione degli atti e le comunicazioni in cancelleria<sup>933</sup>.

Al riguardo, infatti, molti in dottrina hanno evidenziato come il ritardo in tale adeguamento abbia prodotto effetti particolarmente gravi stante la difficoltà che, specialmente nei primi tempi, avvocati e magistrati hanno trovato nel tentativo di dare una risposta all'emergenza, al fine di ripristinare la giurisdizione in tutti i settori dell'ufficio di legittimità.

Sul tema è poi intervenuto il d.l. n. 23/2020, che ha precisato che le norme vigenti dovessero riferirsi a tutti i procedimenti civili senza alcuna distinzione tra udienze pubbliche e camerali,

---

<sup>931</sup> Il principio di diritto è quello espresso nella pronuncia Cassazione civile, sez. lav., del 29.7.2014, n. 17176.

<sup>932</sup> In particolare, a mezzo della Delibera del Csm dell'11 ottobre 2017, l'Organo si era già espresso affermando che: “*Può certamente dirsi conforme all'evoluzione ordinamentale, ormai incentrata sull'utilizzo generalizzato del deposito telematico degli atti, la prassi di alcuni uffici, tesa a consentire che il giuramento dello stimatore avvenga tramite deposito di atto telematico, senza comparizione dal giudice o presso la cancelleria. Il modello per l'accettazione dell'incarico e il giuramento potrebbe essere reso disponibile sul sito del tribunale nonché, se del caso, allegato alla circolare inviata agli ausiliari e relativa ai compiti loro ascritti*”.

<sup>933</sup> Sul punto si veda quanto argomentato sul tema da: M. LEONE, *Giustizia e processo del lavoro (ai tempi del virus)*, in (a cura di) O. BONARDI, U. CARABELLI, M D'ONGHIA, L. ZOPPOLI, *Covid-19 e diritti dei lavoratori, Gli instant book della Consulta giuridica della Cgil*, 2020, 1, 250.

altresì rimettendo ai capi dei singoli uffici giudiziari l'individuazione dei procedimenti urgenti e la determinazione delle modalità per la trattazione delle udienze<sup>934</sup>.

Per effetto di ciò, infatti, a mezzo di più decreti è stato poi contingentato il numero di udienze complessive ed è stato altresì previsto che le adunanze civili camerale e le udienze penali camerale non partecipate venissero celebrate da remoto mediante utilizzo di strumenti teams, con la presenza *in loco* del solo Presidente del Collegio o del magistrato da lui delegato, al fine di svolgere le attività di redazione dei ruoli e del verbale e del deposito dei suddetti atti in cancelleria<sup>935</sup>.

Successivamente, il Primo Presidente della Suprema Corte di Cassazione, d'intesa con la Procura Generale e il Consiglio Nazionale Forense, ha stilato un Protocollo d'Intesa in cui sono state concordate regole sia per la trattazione delle adunanze camerale civili che per lo svolgimento delle udienze penali, per una migliore funzionalità della trattazione da remoto con particolare riferimento al contenuto del provvedimento di fissazione delle udienze e alle modalità di invio degli atti dei difensori e della procura generale<sup>936</sup>.

In buona sostanza, il sistema approntato ha consentito di colmare - per il breve periodo - le carenze che derivavano dal ritardo nell'introduzione del processo telematico in Cassazione e di rendere disponibili gli atti processuali al Giudice mediante l'invio digitale degli stessi alle cancellerie da parte degli avvocati e poi dalle cancellerie al singolo relatore.

Al riguardo, dunque, chi scrive si domanda se, tutt'oggi, la modalità delineata possa costituire un *modus* di accelerazione dei processi di cambiamento dell'organizzazione dell'ufficio valevole non solo per la gestione della fase pandemica ma anche per quella ordinaria<sup>937</sup>.

In ragione di ciò, sussistendo già in altre fattispecie fisiologiche e non patologiche una siffatta e giustificata compressione del principio dell'oralità – peraltro palesemente volta alla tutela di altri primari diritti - a chi scrive, pare evidente come queste soluzioni digitali alternative

---

<sup>934</sup> Si pensi, ad esempio, al Giudizio instaurato *ex art. 700 c.p.c.* davanti al Tribunale di Bologna, al fine di ottenere misure di protezione per i “riders”, impegnati a consegnare merci nel periodo di pandemia (cfr.: decreto Tribunale Bologna del 14 aprile 2020).

<sup>935</sup> Sul punto si veda quanto argomentato sul tema da: M. LEONE, *Giustizia e processo del lavoro (ai tempi del virus)*, in (a cura di) O. BONARDI, U. CARABELLI, M. D'ONGHIA, L. ZOPPOLI, *Covid-19 e diritti dei lavoratori, Gli instant book della Consulta giuridica della Cgil*, 2020, 1, 250.

<sup>936</sup> Tanto sempre allo scopo di garantire la massima tutela del diritto alla salute *ex art. 32 Cost.* in ogni ambito. Per una riflessione in termini di salute e sicurezza nei contesti di lavoro, si veda: G. NATULLO, *Covid-19 e sicurezza sul lavoro: nuovi rischi, vecchie regole?*, in *WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT*, 2020, 413.

<sup>937</sup> Sul punto, sono utili le riflessioni svolte da: Sul punto si veda: F. PALLANTE, *Il diritto costituzionale e l'emergenza Covid-19*, in *Covid-19 e diritti dei lavoratori*, O. BONARDI, U. CARABELLI, M. D'ONGHIA, L. ZOPPOLI, (a cura di), Roma, 2020.

rappresentino terreno fertile per sperimentare la modalità di lavoro giurisdizionale a distanza<sup>938</sup>, allo scopo di incentivare una riforma dell'apparato della giustizia in termini bilanciati che - sfruttando le opportunità del processo telematico – favorisca la nascita di una modalità di lavoro innovativa che potrebbe consentire la trattazione di un maggior numero di controversie in contenimento dell'inevitabile accumulo di contenzioso che questa emergenza ha indubbiamente generato.

## **6 – IL FUTURO DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI E DELLE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO IN FASE POST PANDEMICA**

Giunti al termine della trattazione, prettamente nazionalistica, concernente il tema dell'impatto che la pandemia ha avuto nell'ambito del diritto del lavoro italiano, siano consentite brevi riflessioni circa il futuro degli ammortizzatori sociali; naturalmente il focus è su questi stante il ruolo di protagonisti che, in fase emergenziale e post emergenziale, l'ampia gamma di istituti appartenenti a questa categoria ha vissuto, insieme con l'intero sistema delle politiche attive del lavoro in Italia<sup>939</sup>.

Innanzitutto, brevi considerazioni sugli istituti *ex se*.

Nella rassegna di tali brevi conclusioni, pare opportuno che l'analisi sul tema degli ammortizzatori sociali consideri l'istituto *de quo* nel suo significato più ampio, comprensivo cioè della vasta gamma di strumenti di sostegno al reddito - e di promozione all'occupazione - a fronte sia di eventi che abbiano determinato la sospensione del rapporto per fatti inerenti all'attività imprenditoriale, che per ipotesi di disoccupazione, inoccupazione o esclusione sociale, sussumendosi i primi nell'ambito degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro ed i secondi come ammortizzatori sociali nel mercato<sup>940</sup>.

Oggi, nel 2024, a distanza di più di quattro anni esatti dallo scoppio dell'emergenza pandemica, alla luce del massiccio ricorso alla disciplina degli ammortizzatori sociali che da quattro anni addietro oramai si è verificato, molti in dottrina auspicano una razionalizzazione

---

<sup>938</sup> In tema di lavoro agile sono utili le riflessioni svolte in termini generali, alla luce del contesto pandemico da: C. ALESSI, M. L. VALLAURI, *Il lavoro agile alla prova del Covid-19*, O. BONARDI, U. CARABELLI, M. D'ONGHIA, L. ZOPPOLI, (a cura di), Roma, 2020.

<sup>939</sup> Con riferimento alle tutele per il mercato, si veda: A. OLIVIERI, *Le tutele dei lavoratori dal rapporto al mercato del lavoro*, Torino, 2017.

<sup>940</sup> E. BALLETTI, D. GAROFALO (a cura di), *La riforma della Cassa Integrazione Guadagni nel Jobs Act 2*, Bari, 2016.

di questi, che tenga conto di tutti gli strumenti già presenti e degli aggiornamenti in fase emergenziale all'uopo disposti<sup>941</sup>.

Ciò indurrebbe ad una più che condivisa universalizzazione delle tutele conformi ai precetti costituzionali che riguardi ogni forma di lavoro autonomo o subordinato o atipico e che passi attraverso la ridefinizione e differenziazione degli ammortizzatori sociali tutti, in modo tale da produrre maggior chiarezza innanzitutto in capo agli utenti, concreti beneficiari delle suddette misure destinatari delle politiche attive e passive del lavoro, allo scopo di trovare adeguate tutele di sostegno e di promozione<sup>942</sup>.

Sul punto chi scrive ritiene che nell'ottica della - dai più - auspicata razionalizzazione degli ammortizzatori sociali, ruolo strategico abbia l'attenzione all'organizzazione del mercato del lavoro, alle politiche attive, ai servizi per l'impiego e alle attività da questi svolte. Tanto lo si pensa perché evidentemente vi è uno stretto legame tra ammortizzatori sociali volti al sostegno e alla promozione dell'occupazione (e del reddito) e le politiche attive del lavoro che intervengono sull'occupabilità dei beneficiari mirati, raccogliendo anche le loro disponibilità<sup>943</sup>.

Ma, analizzando bene il tessuto del nostro sistema sociale è evidente che questo includa anche i privati sin dalla fine degli anni '90, ragion per cui, piuttosto che liquidare un patrimonio di istituzioni e procedure che in alcune parti d'Italia hanno ben funzionato, sarebbe forse maggiormente opportuno ampliare le buone prassi. Tanto è dimostrato in numerosi interventi che si sono succeduti negli anni e che non sono riusciti a far decollare del Nostro Paese un'efficiente organizzazione del mercato del lavoro e, per altro verso, si sono occupati di innalzare il tasso di occupazione, fino al momento in cui i finanziamenti si sono mantenuti, per poi richiedere sostegni ulteriori allo scopo di mantenere il livello acquisito<sup>944</sup>.

Sulla falsariga di ciò, chi scrive ritiene che in tale fase sia forse opportuno potenziare quegli apparati volti alla gestione di politiche passive e attive, al fine di integrarle, lasciandosi alle spalle la frammentazione delle banche dati esistenti.

Par far ciò servono investimenti strutturali, volti a garantire un elevato livello di funzionalità in tutte le regioni, a mantenere un personale qualificato per concretizzare le politiche attive.

---

<sup>941</sup> V. FILÌ, *Riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali*, II ed., Altalex, 2016; D. GAROFALO, *La nuova disciplina della cassa integrazione guadagni (d.lgs. 14 settembre 2015 n. 148)*, in F. SANTONI, M. RICCI, R. SANTUCCI (a cura di), *Il diritto del lavoro all'epoca del jobs act*, Napoli, 2016.

<sup>942</sup> M. CINELLI, *Diritto della previdenza sociale*, Torino, 2020.

<sup>943</sup> Sul tema si veda: R. PESSI, G. SIGILLÒ MASSARA (a cura di), *Ammortizzatori sociali e politiche attive del lavoro*, Torino, 2017.

<sup>944</sup> A. BELLAVISTA, *Evoluzione e prospettive del diritto del lavoro*, in *Dir. Mer. Lav.*, 2020, 3, 541.

Tanto favorirebbe anche l'incontro tra domanda e offerta di lavoro per le categorie più svantaggiate, quali i giovani, gli immigrati, le donne<sup>945</sup>.

Per di più, ciò aiuterebbe certamente ad eliminare le disuguaglianze che hanno origine dall'assenza di controlli cui si potrebbe far fronte, servendosi di una forte collaborazione tra pubblico e privato, tra sussidiarietà verticale e orizzontale, al fine di far crescere la cultura dell'uguaglianza e il rispetto delle differenze nel cui ambito incidono tanto le crisi economiche e le depressioni, quanto la ripresa e la maggiore prosperità<sup>946</sup>.

Con riferimento poi ai centri per l'impiego, deve dirsi che, malgrado l'intervento di riassetto del legislatore nel 2015, le criticità sono ancora numerose.

Certamente, a mezzo della riforma si è cercato di assicurare l'esercizio unitario delle funzioni amministrative e si sono assicurate varie reti di protezione, tra cui la previsione delle Convinzioni tra Ministero e Regioni con cui sono delegabili all'ANPAL e a soggetti privati accreditati compiti importanti<sup>947</sup>.

Nel sistema vi sono però ancora note dolenti, è infatti evidente la lentezza operativa dell'ANPAL, il suo sovraccarico, l'assenza di un sistema informativo unico, *et alia*.

Alla luce di ciò, è auspicabile infatti un intervento a livello centrale, simile a quanto già preconizzato dal legislatore con la legge istitutiva del programma nazionale GOL<sup>948</sup>.

Da ultimo, in stretta connessione con quanto detto, brevi cenni sono doverosi in tema di formazione professionale.

Come noto, da anni, si disquisisce sul ruolo strategico che la formazione del lavoratore dovrebbe avere alla stregua del diritto individuale del lavoratore alla sua pretesa alla formazione e all'aggiornamento professionale protetti dall'art. 35 della Costituzione e dall'art. 14 della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea, che riconoscono il diritto all'istruzione e all'accesso alla formazione professionale continua, cosiddetto *lifelong learning*<sup>949</sup>.

Invero, sul tema già l'art. 18, comma 1, lett. e), del d.lgs. n. 150/2015 faceva rientrare tra le attività dei centri per l'impiego l'avviamento ad attività di formazione per fini di qualificazione e riqualificazione professionale.

---

<sup>945</sup> R. SANTUCCI, *Brevi note sul futuro di ammortizzatori sociali e politiche attive del lavoro*, in E. BALLETTI, (a cura di) *I nuovi ammortizzatori sociali dopo la pandemia*, Torino, 2021.

<sup>946</sup> V. anche INAPP, *Rapporto 2021. Lavoro, formazione e società in Italia nel passaggio all'era post Covid-19*, Soveria Mannelli, 2021.

<sup>947</sup> Per la ricognizione critica della normativa v. E. GHERA, D. GAROFALO (a cura di), *Organizzazione e disciplina del mercato del lavoro nel Jobs Act 2*, Bari, 2016; E. GHERA, A. GARILLI, D. GAROFALO, *Lineamenti di diritto del lavoro*, Torino, 2020.

<sup>948</sup> D. GAROFALO, *Formazione lavoro tra diritto e contratto. L'occupabilità*, Bari, 2004.

<sup>949</sup> E. GHERA, A. GARILLI, D. GAROFALO, *op. ult. cit.*, A. LOFFREDO, *Diritto alla formazione e lavoro. Realtà e retorica*, Bari, 2012; D. GAROFALO, *Formazione e lavoro tra diritto e contratto. L'occupabilità*, Bari, 2004.

Per quanto qui di interesse, deve dirsi che già dagli ultimi anni dello scorso secolo, sia a livello europeo che a livello interno, molto si è puntato sul carattere strategico della formazione, Nel dettaglio, in Europa sono stati stanziati fondi importanti per sovvenzionare politiche finalizzate alla formazione, allo scopo di accrescere le professionalità e le competenze nell'economia della conoscenza e il monitoraggio degli obiettivi perseguiti dai singoli Stati per promuovere la *flexsecurity* di cui all'art. 162 TFUE<sup>950</sup>.

Nel Nostro Paese sono state all'uopo disposte varie norme di rafforzamento dei diritti degli operatori e della formazione professionale degli stessi; sono stati previsti piani formativi aziendali di concerto con le parti sociali volti a garantire ai lavoratori il diritto a proseguire la formazione lungo tutto l'arco della propria vita, allo scopo di “*assicurare ai lavoratori opportunità di formazione ed elevazione professionale, attraverso l'integrazione tra sistema scolastico e mondo del lavoro e con un più razionale utilizzo delle risorse autoctone e comunitarie*”<sup>951</sup>.

Tale obiettivo si auspicava fosse perseguito mediante gli stage quale strumento di raccordo tra lavoro e formazione.

Invero, già nel 2012 la Legge Fornero evidenziava il bilancio negativo della strumentazione adoperata, prevedendo l'apprendimento permanente al fine di migliorare le conoscenze, le capacità e le competenze, individuando come sede interistituzionale la conferenza unificata per limitare la conflittualità tra Stato e Regioni e determinare politiche di apprendimento di concerto tra queste<sup>952</sup>.

Quanto ai destinatari della formazione, questi sono stati identificati nei disoccupati totali o parziali, nonché in quelli a rischio disoccupazione. Le misure invece sono state individuate in base al fabbisogno di competenze necessario per la domanda di lavoro espressa a livello territoriale nazionale ed europeo, in funzione dell'inserimento nel mondo del lavoro immediato. Lo strumento è stato innanzitutto il contratto di apprendistato - divenuto fondamentale in materia - la cui disciplina è stata aggiornata per effetto del d.lgs. n. 81/2015<sup>953</sup>.

Proprio da un punto di vista normativo, infatti, può forse dirsi che un passo verso la razionalizzazione è stato compiuto proprio dal d.lgs. n. 150/2015, anche se sul punto, in

---

<sup>950</sup> R. SANTUCCI, *Brevi note sul futuro di ammortizzatori sociali e politiche attive del lavoro*, in E. BALLETTI, (a cura di) *I nuovi ammortizzatori sociali dopo la pandemia*, Torino, 2021.

<sup>951</sup> Cfr.: Art. 17 l. n. 196/1997.

<sup>952</sup> R. SANTUCCI, *Soggetti e strumenti della formazione professionale*, in AA.VV. (a cura di), *Il mercato del lavoro nel settore enogastronomico della provincia di Avellino*, Roma, 2009.

<sup>953</sup> R. SANTUCCI, *Brevi note sul futuro di ammortizzatori sociali e politiche attive del lavoro*, in E. BALLETTI, (a cura di) *I nuovi ammortizzatori sociali dopo la pandemia*, Torino, 2021.

dottrina, c'è chi auspica che sarebbe stato meglio disporre un testo unico *ad hoc* sulla formazione<sup>954</sup>.

Nonostante ciò non si sia concretizzato, deve comunque dirsi che l'ANPAL ha contribuito fortemente al progresso della disciplina, anche attraverso la predisposizione di Linee Guida sulla gestione delle risorse finanziarie attribuite ai fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua, in coerenza con le funzioni di vigilanza sulla gestione dei fondi attribuiti all'Agenzia dall'articolo 9 del d.lgs. n. 150/2015<sup>955</sup>.

In buona sostanza, per l'ANPAL la formazione professionale quale strumento di politica attiva del lavoro volta a favorire l'occupazione *“diventa valore fondamentale da perseguire al fine di rendere l'apprendimento e l'aggiornamento costante una componente essenziale e permanente dell'attività dei lavoratori e del loro stesso sviluppo e crescita personale e professionale punto a tale funzione sono chiamati in Italia i fondi paritetici interprofessionali nazionali per la formazione continua, istituiti allo scopo di finanziare gli interventi di formazione continua delle imprese aderenti ovvero delle imprese che scelgono liberamente di aderirvi versando il contributo obbligatorio dello 0,30% della retribuzione di ciascun lavoratore, come previsto disciplinato dall'articolo 25 della legge 21 dicembre 1978 numero 845”*<sup>956</sup>.

Alla luce di quanto detto, in conclusione, pare evidente che l'idea di intervenire con le risorse del PNRR per potenziare le politiche attive del lavoro la formazione e i centri per l'impiego rappresenti un'idea più che condivisibile, fermo restando che è indiscusso che il buon funzionamento debba necessariamente passare attraverso la realizzazione del Sistema Unico Informativo ed il rafforzamento degli organi centrali, che devono porre le regioni più arretrate dinanzi alle proprie responsabilità. Evidentemente l'integrazione tra politiche attive del lavoro e ammortizzatori sociali è inevitabile ed il PNRR offre anche in tale campo un'occasione unica per allineare e omogeneizzare il sistema<sup>957</sup>.

In tale ottica, chiudendo il cerchio rispetto al progetto di ricerca consegnato per la partecipazione al bando del presente corso di dottorato, la risposta è ancora una volta nella

---

<sup>954</sup> INAPP, *Rapporto 2021. Lavoro, formazione e società in Italia nel passaggio all'era post Covid-19*, Soveria Mannelli, 2021.

<sup>955</sup> R. SANTUCCI, *Brevi note sul futuro di ammortizzatori sociali e politiche attive del lavoro*, in E. BALLETTI, (a cura di) *I nuovi ammortizzatori sociali dopo la pandemia*, Torino, 2021.

<sup>956</sup> Cons. Stato, Sez. VI, n. 4304 del 15 settembre 2015, il parere dell'ANAC del 15 gennaio 2016, la successiva Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 10 del 18 febbraio 2016, il parere dell'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato AS 1273 del 29 aprile 2016.

<sup>957</sup> R. SANTUCCI, *Brevi note sul futuro di ammortizzatori sociali e politiche attive del lavoro*, in E. BALLETTI, (a cura di) *I nuovi ammortizzatori sociali dopo la pandemia*, Torino, 2021.

*Mission 5* del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, che si auspica raggiungerà gli obiettivi in astratto designati in punto di formazione, innalzamento dei livelli di occupazione e funzionamento delle politiche attive del lavoro, che chi scrive ipotizza possa meglio avvenire mediante una congiunta e contestuale opera di razionalizzazione degli ammortizzatori sociali, che hanno rappresentato il più grande pilastro del diritto del lavoro, nell'obiettivo di sostenere e garantire il reddito e – prim'ancora - la dignità dei lavoratori nella fase di emergenza pandemica.

## CAPITOLO III

### ***L'APPROCCIO COMPARASTICO: IL DIRITTO DEL LAVORO EMERGENZIALE E POST EMERGENZIALE SECONDO L'OIL***

#### **1 – COVID – 19 E MONDO DEL LAVORO, LA PROSPETTIVA DELL'OIL**

Il presente capitolo trae origine dall'esperienza comparatistica svolta presso la sede di Ginevra dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, che, come noto, è l'organo delle Nazioni Unite deputato alla gestione dei temi del lavoro e dell'occupazione a livello mondiale.

Nel presente capitolo, pertanto, si affronterà la tematica dell'impatto dell'emergenza epidemiologica da Covid-19, non più a livello interno, come si è fatto nel capitolo precedente, ma a livello internazionale, studiando dapprima le risposte che prontamente tale organo ha cercato - nei limiti delle sue competenze - di formulare, al fine di gestire la fase emergenziale, e poi le linee guida adottate in fase di ripresa, quando già l'assetto del mercato del lavoro era mutato per effetto della oramai dilagata emergenza da Covid-19.

Addentrando nella disamina del tema oggetto di trattazione, siano consentite le seguenti riflessioni.

In chiave introduttiva pare bene, innanzitutto, fornire qualche dato numerico idoneo a comprendere il gravoso impatto della pandemia, in tutti i campi, su scala mondiale.

Da alcuni importanti studi condotti in materia, in ambito internazionale, è emerso come la pandemia di Covid-19, avesse raggiunto la quasi totalità della popolazione mondiale.

In particolare, alcune stime hanno evidenziato come a poco più di un anno dallo scoppio dell'emergenza epidemiologica, quasi il 70% della popolazione mondiale fosse stata colpita dal virus<sup>958</sup>.

---

<sup>958</sup> Per un approfondimento sul tema, si veda: *Johns Hopkins University Center for Systems Science Engineering Dashboard*, disponibile online alla pagina web: <https://gisanddata.maps.arcgis.com/apps/opsdashboard/index.html#/bda7594740fd40299423467b48e9ecf6>

Come noto, infatti, in pochissimo tempo, la crisi si è trasformata in un vero e proprio shock per l'economia ed il mercato del lavoro, che ha avuto grosse ripercussioni non solo sull'offerta – in termini di produzione di beni e servizi -, ma anche sulla domanda - in punto di consumi e investimenti.

In termini pratici, l'OIL, a livello mondiale, ha stimato che i blocchi alla produzione abbiano cominciato a verificarsi in Asia, per poi diffondersi, impattando sulle catene di approvvigionamento di tutto il mondo<sup>959</sup>.

In particolare, per effetto della pandemia, è stato registrato che tutte le imprese, indipendentemente dalle dimensioni, abbiano affrontato sfide particolarmente gravose, senza precedenti anche con riferimento a precedenti situazioni di crisi economiche ed industriali, specie nei settori del turismo e dell'aviazione, che hanno registrato grossi cali delle entrate, insolvenze e perdite di posti di lavoro in settori specifici.

Con specifico riferimento, poi, alle PMI – piccole e medie imprese – l'OIL ha stimato che, a seguito degli effetti della crisi pandemica, la ripresa “a pari ritmi” delle operazioni commerciali è stata (e continua ad essere) particolarmente complessa<sup>960</sup>.

Si pensi, infatti, che in ragione dell'apposizione delle limitazioni alla libertà di circolazione - tra cui la chiusura delle frontiere e la predisposizione di misure di quarantena *ad hoc* - molti lavoratori si sono trovati nell'impossibilità di recarsi al lavoro, il che ha prodotto un effetto “domino” sui redditi, in particolare per i lavoratori occasionali e per quelli c.d. “non standard”.

Il quadro è ancor più aggravato dal fatto che, in molte economie, i consumatori non sono in grado o sono riluttanti ad acquistare beni e servizi, oltre che dal dato di fatto per cui nel contesto di incertezza e paura creatosi, è probabile che le imprese ritardino gli investimenti, gli acquisti di beni e l'assunzione di lavoratori<sup>961</sup>.

In buona sostanza, dal quadro rassegnato in un primo momento dall'OIL è emerso che le prospettive per l'economia e l'occupazione fossero, specie in origine, fortemente deteriorate. Tanto specialmente con riferimento alla prima metà del 2020, in cui i dati hanno mostrato segnali crescenti di una recessione economica globale<sup>962</sup>.

---

<sup>959</sup> R. BALDWIN, B.W. DI MAURO, *Economics in the Time of Covid-19*. CEPR., 2020, disponibile in <https://voxeu.org/content/economics-time-covid-19>.

<sup>960</sup> Sul punto si veda l'approfondimento condotto dall'ILO (ILO Monitor 1st Edition), *COVID-19 and the world of work: Impact and policy responses*, 18 marzo 2020, disponibile in [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

<sup>961</sup> Anche per questo aspetto, si veda l'approfondimento condotto dall'ILO (ILO Monitor 1st Edition), *COVID-19 and the world of work: Impact and policy responses*, 18 marzo 2020, disponibile in [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

<sup>962</sup> Si veda, ad esempio, quanto affermato nella disamina condotta da UNCTAD, disponibile in <https://unctad.org/en/pages/PressRelease.aspx?OriginalVersionID=548>.

In ragione di ciò, dato il quadro generale, l'OIL ha da subito rappresentato nei propri report la necessità di attuare risposte politiche rapide e coordinate a livello nazionale e globale<sup>963</sup>, al fine di limitare gli effetti diretti e le conseguenze “fisiologiche” della pandemia da Covid-19 sulla salute fisica, ma anche psichica, dei lavoratori e delle loro famiglie, nel tentativo altresì di attenuare al contempo le ricadute economiche indirette in tutta l'economia globale.

Tanto perché, se da un lato, le misure per proteggere coloro che subiscono perdite di reddito a causa dell'infezione o della riduzione dell'attività economica, sono fondamentali per stimolare l'economia, dall'altro, proteggere i lavoratori e le loro famiglie dal rischio di infezione rappresenta una priorità assoluta<sup>964</sup>.

## **1.1 – LE KEY POLICIES IN GRADO DI MITIGARE GLI EFFETTI DELLA PANDEMIA NEL MONDO DEL LAVORO**

Come premesso nel paragrafo introduttivo, gli studi OIL condotti hanno dimostrato come il Covid-19 abbia avuto e stia avendo un impatto di vasta portata sul mercato del lavoro.

Ciò posto, al di là delle preoccupazioni in materia di tutela della salute dei lavoratori, dagli studi *de quibus* è emerso che il virus e gli shock dallo stesso promananti continueranno ad impattare principalmente attraverso tre dimensioni chiave:

1. la quantità di posti di lavoro (sia disoccupazione che sottoccupazione);
2. la qualità del lavoro (ad esempio salari e accesso alla protezione sociale);
3. gli effetti su gruppi specifici che sono più vulnerabili agli esiti negativi del mercato del lavoro<sup>965</sup>.

Con specifico riferimento al tasso di disoccupazione, le stime dell'OIL hanno mostrato sin da pochi mesi dopo lo scoppio della pandemia, un aumento significativo della disoccupazione e della sottoccupazione per effetto dello stesso.

Invero, è noto che l'epidemia da Covid-19 abbia influito molto sulla crescita del PIL mondiale<sup>966</sup>.

---

<sup>963</sup> In particolar modo, auspicando una forte leadership multilaterale.

<sup>964</sup> Sul tema è sempre utile lo studio condotto da R. BALDWIN, B.W. DI MAURO, *Economics in the Time of Covid-19*. CEPR., 2020, disponibile in <https://voxeu.org/content/economics-time-covid-19>.

<sup>965</sup> Si veda quanto elaborato sul punto dal National Bureau of Statistics of China, disponibile su: [http://www.stats.gov.cn/english/PressRelease/202003/t20200316\\_1732244.html](http://www.stats.gov.cn/english/PressRelease/202003/t20200316_1732244.html)

<sup>966</sup> Si veda l'approfondimento condotto dall'ILO (ILO Monitor 1st Edition), *COVID-19 and the world of work: Impact and policy responses*, 18 marzo 2020, disponibile online su [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

Le stime OIL sul tema indicano un aumento della disoccupazione globale compreso tra 5,3 milioni (scenario "basso") e 24,7 milioni (scenario "alto") rispetto a un livello base di 188 milioni nel 2019.

Lo scenario "medio", invece, attesta un aumento di 13 milioni (7,4 milioni nei Paesi ad alto reddito). Sebbene queste stime rimangano altamente incerte, tutte le cifre indicano un aumento sostanziale della disoccupazione globale<sup>967</sup>.

Sempre in ragione dei suddetti dati, l'OIL ha stimato che anche la sottoccupazione sia aumentata copiosamente per effetto del dilagare dell'emergenza pandemica<sup>968</sup>.

Come si è, infatti, potuto vedere anche nelle precedenti crisi, è probabile che lo shock della domanda di lavoro si traduca in significativi aggiustamenti al ribasso dei salari e dell'orario di lavoro. Il che è la ragione per cui tendenzialmente l'occupazione informale aumenta durante le crisi; tuttavia, le attuali limitazioni alla circolazione di persone e merci possono limitare questo tipo di meccanismo<sup>969</sup>.

A livello settoriale, quelli maggiormente in crisi sono il settore dei servizi, del turismo, dei viaggi e del commercio al dettaglio; tanto che una prima valutazione del World Trade and Tourism Council ha previsto un calo degli arrivi internazionali fino al 25% nel 2020, che ha messo a rischio milioni di posti di lavoro<sup>970</sup>.

Per ciò che concerne poi più propriamente i redditi dei lavoratori a livello mondiale è stato osservato quanto segue.

Innanzitutto, l'offerta di lavoro ha subito un grosso calo, specie a seguito dell'introduzione delle misure di quarantena e del calo dell'attività economica.

Sul punto, una stima condotta pressappoco alle origini dello scoppio dell'epidemia da Covid-19 (e nel dettaglio al 10 marzo 2020), aveva evidenziato che i lavoratori contagiati avessero già perso quasi 3 mesi di lavoro, a cui corrisponde, per i lavoratori non coperti da apposita tutela, la perdita del reddito corrispondente al suddetto periodo<sup>971</sup> e, a livello di mercato, una conseguente riduzione del consumo dei beni e dei servizi, in danno alla continuità delle imprese ed alla resilienza delle economie.

---

<sup>967</sup> Per fare un confronto, la crisi finanziaria globale del 2008 ha aumentato la disoccupazione di 22 milioni di persone.

<sup>968</sup> Queste stime sono incerte nella misura in cui non è ancora chiaro in che modo i Paesi a basso e medio reddito ne usciranno colpiti.

<sup>969</sup> Sul punto si veda: A. LEE, J. CHO, *The impact of epidemics on labor market: identifying victims of the Middle East Respiratory Syndrome in the Korean labour market*. *Int J Equity Health*, 2016, 15, 196.

<sup>970</sup> si veda l'approfondimento condotto dall'ILO (ILO Monitor 1st Edition), *COVID-19 and the world of work: Impact and policy responses*, 18 marzo 2020, disponibile online su [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

<sup>971</sup> A. LEE, J. CHO, *The impact of epidemics on labor market: identifying victims of the Middle East Respiratory Syndrome in the Korean labour market*. *Int J Equity Health*, 2016, 15, 198.

Nel dettaglio, le perdite complessive di reddito da lavoro erano state stimate, a quasi un anno dallo scoppio dell'emergenza pandemica, tra 860 e 3.440 miliardi di dollari<sup>972</sup>, con un conseguente forte aumento della soglia di povertà.

Le connesse stime sul tasso di disoccupazione di cui sopra indicano un aumento di 8,8 milioni di persone in condizioni di povertà lavorativa in tutto il mondo rispetto a quanto originariamente stimato<sup>973</sup>, che si suppone implicino un gran numero di soggetti c.d. "vulnerabili"<sup>974</sup>.

Tra queste si annoverano innanzitutto le persone con condizioni di salute precarie e gli anziani, in quanto maggiormente a rischio di sviluppare gravi problemi di salute. Seguono poi i giovani, già tendenzialmente più vulnerabili al calo della domanda di lavoro, come si è visto anche già durante la crisi finanziaria globale del 2008<sup>975</sup>. A queste categorie si aggiungono ancora le donne, che sono numerosissime nei settori in prima linea nella gestione della pandemia o in quelli più colpiti (come quello dei servizi); si pensi al riguardo che l'ILO stima che il 58,6 % delle donne occupate lavori nel settore dei servizi in tutto il mondo, rispetto al 45,4 % degli uomini<sup>976</sup>.

Seguono i lavoratori tipicamente non protetti, compresi i lavoratori autonomi, occasionali e gig worker, che sono stati colpiti in modo sproporzionato dal virus, non avendo avuto accesso a meccanismi di tutela quali congedi retribuiti o per malattia e, comunque, in quanto meno protetti dai meccanismi convenzionali di protezione sociale e da altre forme di livellamento del reddito. E, infine, i lavoratori migranti per i quali la pandemia ha costituito l'ennesimo ostacolo alla possibilità sia di accedere ai luoghi di lavoro nei Paesi di destinazione, sia di tornare dalle loro famiglie.

A tale situazione, l'OIL ha tentato di rispondere evidenziando delle *key policies* idonee, nel tempo, a mitigare gli effetti della pandemia.

---

<sup>972</sup> Si veda l'approfondimento condotto dall'ILO (ILO Monitor 1st Edition), *COVID-19 and the world of work: Impact and policy responses*, 18 marzo 2020, disponibile online su [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

<sup>973</sup> Ossia un calo complessivo di 5,2 milioni di lavoratori poveri nel 2020 rispetto a un calo di 14 milioni stimato prima della Covid-19.

<sup>974</sup> ILO, *Care work and care jobs for the future of decent work*, Geneva, 2018, disponibile online su [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

<sup>975</sup> A seguito dello scoppio dell'epidemia di MERS è stato riscontrato che i lavoratori più anziani avevano maggiori probabilità rispetto agli individui in età avanzata di sperimentare tassi di disoccupazione e sottoccupazione più elevati, nonché una diminuzione dell'orario di lavoro.

<sup>976</sup> È altresì stimato a livello mondiale che le donne abbiano un minore accesso alla protezione sociale e che sulle stesse incomba un onere sproporzionato nell'economia dell'assistenza, specie nelle ipotesi di chiusura delle scuole o dei sistemi di assistenza (OIL, 2018).

È noto infatti, per esperienza storica, che in tempi di crisi, le norme internazionali del lavoro forniscano degli standard idonei ad orientare le risposte politiche, al fine di favorire una ripresa sostenuta ed equa<sup>977</sup>.

Tendenzialmente, i suddetti standard (recepiti ed adottati, poi, dai rappresentanti dei governi, delle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro), postulano un approccio alla crescita e allo sviluppo incentrato sull'uomo, che stimoli la domanda e protegga i lavoratori e le imprese, mediante l'attuazione di misure di protezione della salute e di sostegno economico, sia dal lato della domanda che da quello dell'offerta<sup>978</sup>.

Con specifico riferimento al tema della salute e della sicurezza dei lavoratori, deve dirsi che – tendenzialmente – nella gestione delle crisi socio-economiche, questo ha sempre assunto un ruolo fondamentale, mediante l'attuazione di una serie di interventi volti a migliorare le misure in materia di SSL e favorire il dialogo sociale tra i datori di lavoro e i lavoratori e i loro rappresentanti, al fine di migliorare l'accesso universale ai servizi sanitari finanziati collettivamente per tutti, compresi i non assicurati, i lavoratori e le loro famiglie<sup>979</sup>;

Con riferimento, invece, alla seconda direttrice, è pacifico che per sostenere l'economia, sia dal lato della domanda che da quello dell'offerta, sia necessario agire attraverso politiche economiche e occupazionali per stabilizzare l'attività economica, politiche fiscali attive, in particolare misure di protezione sociale, come i sussidi di disoccupazione, gli investimenti pubblici, gli sgravi fiscali per i percettori di redditi bassi e le politiche monetarie accomodanti, volte alla riduzione dei tassi di interesse, agli accantonamenti mirati di liquidità, ecc.

In buona sostanza, sarà necessario anche nel periodo post pandemico - che stiamo vivendo - proteggere l'occupazione e i redditi delle imprese e dei lavoratori colpiti negativamente dagli effetti indiretti della pandemia trascorsa, anche garantendo specifiche forme di protezione sociale per i lavoratori, compresi i lavoratori occasionali, stagionali, e i lavoratori autonomi (ad esempio attraverso l'accesso alle prestazioni di disoccupazione, all'assistenza sociale e ai programmi pubblici per l'impiego), o attraverso la predisposizione di regimi di mantenimento dell'occupazione, di sgravio finanziario e fiscale e di livellamento del reddito per sostenere la continuità delle imprese, in particolare le medie e piccole-medio imprese e i lavoratori autonomi<sup>980</sup>.

---

<sup>977</sup> Cfr.: *Key lessons OIL in Annex II*, disponibile online su [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

<sup>978</sup> Si veda l'approfondimento condotto dall'ILO (ILO Monitor 1st Edition), *COVID-19 and the world of work: Impact and policy responses*, 18 marzo 2020, disponibile online su [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

<sup>979</sup> Si veda l'approfondimento del WHO sul tema, disponibile in: <https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/covid-19-sprp-unct-guidelines.pdf>

<sup>980</sup> Si veda l'approfondimento condotto dall'ILO (ILO Monitor 1st Edition), *COVID-19 and the world of work: Impact and policy responses*, 18 marzo 2020, disponibile online su [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

## 1.2 – LE RISPOSTE COMUNI DEGLI STATI COLPITI DALLA PANDEMIA

Le key policies hanno avuto un ampio riscontro nei Paesi membri, già a breve distanza dallo scoppio dell'emergenza pandemica.

Invero, come noto, già durante la fase iniziale di scoppio della pandemia da Covid-19, diversi Paesi in Europa hanno attuato misure decisive per combattere la diffusione della malattia, migliorandone al contempo gli effetti perniciosi sull'economia e sul mercato del lavoro attraverso i tre pilastri politici, basati sui seguenti obiettivi<sup>981</sup>:

- i)* proteggere i lavoratori sul luogo di lavoro;
- ii)* stimolare l'economia;
- iii)* sostenere l'occupazione e il reddito.

Sul punto, nella tabella sotto riportata, sono illustrati alcuni esempi selezionati di misure adottate in risposta alla pandemia da Covid-19<sup>982</sup>

---

<sup>981</sup> La risposta politica si sta evolvendo rapidamente e l'inventario delle azioni sarà regolarmente aggiornato.

<sup>982</sup> Si veda l'approfondimento condotto dall'ILO (ILO Monitor 1st Edition), *COVID-19 and the world of work: Impact and policy responses*, 18 marzo 2020, disponibile online su [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

<p><b>Proteggere i lavoratori sul luogo di lavoro</b></p>	<p><b>Modalità di lavoro, compreso il telelavoro:</b></p> <p>Al fine di promuovere il telelavoro, in Italia e in Giappone sono stati utilizzati sostegni finanziari e procedure più semplici.</p> <p><b>Ampliamento dell'accesso al congedo per malattia retribuito:</b></p> <p>In molti Paesi sono state introdotte disposizioni per il <b>congedo per malattia retribuito</b> per i lavoratori in quarantena.</p> <p>In Cina, ad esempio, il Governo ha ordinato che i pagamenti degli stipendi venissero effettuati ai lavoratori non in grado di lavorare a causa di quarantena o malattia.</p> <p><b>Prevenzione della discriminazione e dell'esclusione:</b></p> <p>In Giappone, Paese in cui gli operatori sanitari hanno denunciato numerosissime molestie legate al Covid-19, il Ministero della Giustizia ha creato una pagina web con link a linee telefoniche dirette su bullismo e molestie.</p>
---	---

<p><b>Stimolare l'economia e la domanda di lavoro</b></p>	<p><b>Politica di bilancio attiva e politica monetaria accomodante:</b></p> <p>Le banche centrali di Australia, Canada, Nuova Zelanda, Regno Unito e Stati Uniti hanno tagliato i <b>tassi di interesse</b>. L'Italia ha introdotto agevolazioni fiscali ed esenzioni per i contributi previdenziali, nonché proroghe dei termini per il rimborso dei mutui.</p> <p><b>Prestiti e sostegno finanziario a settori specifici, tra cui il settore sanitario:</b></p> <p>In Cina, il Governo ha istituito una linea di credito sovvenzionata di 300 miliardi di yuan per i produttori di mascherine e altri articoli legati alla salute. In Corea del Sud, il turismo e altri settori gravemente colpiti sono</p>
---	---

	stati identificati per l'aumento delle sovvenzioni e periodi di sostegno più lunghi.
<b>Sostenere l'occupazione e i redditi</b>	<p><b>Riduzione del lavoro e accordi di compensazione:</b></p> <p>Le riduzioni retribuite dell'orario di lavoro/indennità di disoccupazione parziale, che compensano i lavoratori per le ore non lavorate, sono in fase di ampliamento in Francia, Germania (Kurzarbeit), Italia e Paesi Bassi.</p> <p>I sussidi di disoccupazione sono stati ampliati in diversi Paesi.</p>

Sul punto, gli studiosi OIL hanno osservato che, se da un lato, queste misure contribuiranno senza dubbio a mitigare gli effetti della pandemia, dall'altro, è chiaro che queste dovranno necessariamente essere incrementate, anche al termine della fase emergenziale<sup>983</sup>.

Pertanto, al fine di aiutare i Paesi colpiti nella ripresa dalla crisi pandemica, l'ILO predispone costantemente dei modelli econometrici che vengono utilizzati per produrre stime degli indicatori del mercato del lavoro nei Paesi e negli anni per i quali non sono disponibili dati comunicati dai singoli Paesi.

Lo scopo della stima degli indicatori del mercato del lavoro per i Paesi con dati mancanti è quello di ottenere un set di *data panel* equilibrato, in modo che ogni anno possano essere calcolati aggregati regionali e globali con una copertura nazionale coerente<sup>984</sup>.

Ciò permette all'ILO di analizzare le stime globali e regionali dei principali indicatori del mercato del lavoro e delle relative tendenze.

Le stime economiche utilizzate nella modellizzazione dell'impatto sul mercato del lavoro dell'ILO si basano su McKibbin e Fernando (2020)<sup>985</sup>, che implementano una serie di shock della domanda e dell'offerta in un modello ibrido globale DSGE/CGE<sup>986</sup>.

Nel dettaglio, questo studio propone tre potenziali scenari basati sulla forza degli effetti del virus (basso, medio e alto)<sup>987</sup>.

<sup>983</sup> Si veda l'approfondimento condotto dall'ILO (ILO Monitor 1st Edition), *COVID-19 and the world of work: Impact and policy responses*, 18 marzo 2020, disponibile online su [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

<sup>984</sup> Si veda l'approfondimento condotto dall'ILO (ILO Monitor 1st Edition), *COVID-19 and the world of work: Impact and policy responses*, 18 marzo 2020, disponibile online su [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

<sup>985</sup> W. MCKIBBIN, R. FERNANDO, *The Global Macroeconomic Impacts of COVID-19: Seven Scenarios*, in <https://www.brookings.edu/research/the-global-macroeconomic-impacts-of-covid-19-seven-scenarios>, 2020.

<sup>986</sup> L'effetto di crescita del PIL differisce leggermente da un Paese all'altro, in particolare tra Paesi ad alto e medio reddito, ma tendenzialmente è simile.

<sup>987</sup> Questa incertezza deriva dal margine di errore dell'impatto dello scenario di crescita del PIL sulla disoccupazione.

L'utilizzo di questi tre scenari si traduce in tre serie di stime della disoccupazione:

- i)* basso: in cui la crescita del PIL scende di circa il 2 per cento; la disoccupazione globale aumenterebbe di 5,3 milioni, con un'incertezza compresa tra 3,5 e 7 milioni;
- ii)* intermedio: in cui la crescita del PIL scende del 4%; la disoccupazione globale aumenterebbe di 13 milioni (7,4 milioni nei Paesi ad alto reddito), con un'incertezza compresa tra 7,7 e 18,3 milioni;
- iii)* alto: in cui il Covid-19 ha gravi effetti dirompenti, riducendo la crescita del PIL di circa l'8%: la disoccupazione globale aumenterebbe di 24,7 milioni, con un'incertezza compresa tra 13 e 36 milioni<sup>988</sup>.

Quanto detto induce indubbiamente a ritenere che questa pandemia, sebbene sia unica sotto molti aspetti, si sia rivelata, per certi versi, “utile”, in quanto ha permesso di apprendere molto dalle precedenti crisi economiche (ad esempio la crisi finanziaria globale) e dalle precedenti epidemie (ad esempio l'influenza aviaria e suina, la SARS, la MERS, la malattia da virus Ebola - EVD), ponendo in luce il ruolo centrale dell'occupazione, della protezione sociale e del dialogo sociale nelle politiche di mitigazione e ripresa<sup>989</sup>.

## **2 – RAPPORTI DI LAVORO E COVID – 19, IL FOCUS DELL’OIL SULL’ITALIA**

Fermo quanto detto in termini generali, pare bene ora porre un focus sulla situazione nel Nostro Paese.

In ordine a ciò, pare doveroso un breve *excursus* sul sistema di contrattazione collettiva italiano, stante il ruolo dirimente assunto da tutto l’apparato sindacale – *latu sensu* inteso – in numerosi Paesi scossi dalla pandemia.

Come ben noto, in Italia il sistema di relazioni industriali è caratterizzato da una forte autonomia delle parti sociali, che agiscono in qualità di organismi di diritto privato (nel dettaglio, alla stregua di associazioni non riconosciute ex art. 36 c.c.) il cui “prodotto”, il contratto collettivo, è vincolante solo per le parti che espressamente o implicitamente abbiano scelto di aderire alle previsioni in questo contenute<sup>990</sup>.

---

<sup>988</sup> Si veda l’approfondimento condotto dall’ILO (ILO Monitor 1st Edition), *COVID-19 and the world of work: Impact and policy responses*, 18 marzo 2020, disponibile online su [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

<sup>989</sup> Si veda l’approfondimento condotto dall’ILO (ILO Monitor 1st Edition), *COVID-19 and the world of work: Impact and policy responses*, 18 marzo 2020, disponibile online su [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

<sup>990</sup> In particolare, il riferimento è all’articolo 39 della Costituzione italiana, ai sensi del quale è previsto che i contratti collettivi possono essere applicati *erga omnes* se sottoscritti da organizzazioni sindacali registrate.

Tanto, come noto, è accaduto perché, per ragioni storiche, le parti sociali hanno deciso di operare nel sistema nazionale di relazioni industriali senza essere formalmente registrate, ciò nonostante una disposizione costituzionale prevedesse che i sindacati registrati, dotatisi di uno statuto a base democratica potessero dar vita ad un contratto collettivo applicabile *erga omnes*<sup>991</sup>.

Nella storia recente, l'Italia ha conosciuto un'intensa stagione di concertazione con le parti sociali tra la fine degli anni '80 e gli anni '90, che si è conclusa verso i primi anni 2000, periodo a decorrere dal quale il coinvolgimento delle parti sociali, anche nelle scelte legislative, si è progressivamente ridimensionato<sup>992</sup>.

Di recente, è stato proprio lo scoppio della pandemia da Covid-19 a favorire una rivitalizzazione del dialogo sociale tripartito.

Invero, in fase pandemica, le parti sociali, recependo l'invito del Governo a negoziare – al fine di rinvigorire - le garanzie e le tutele in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, hanno stimolato la sigla di due Protocolli nazionali, firmati rispettivamente in data 14 marzo 2020 e in data 24 aprile 2020<sup>993</sup>.

Nel dettaglio, il Protocollo del 14 marzo 2020 si proponeva lo scopo di definire le misure in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro da attuare al fine di tutelare i lavoratori impiegati nei settori di prima linea, mentre il secondo prevedeva l'ampliamento dell'ambito di applicazione del primo, allo scopo di garantire una copertura di tutti i lavoratori e i settori, in attesa della riapertura delle attività economiche inizialmente prevista per il maggio 2020<sup>994</sup>.

---

Tuttavia, questa regola non è mai stata applicata perché, a seguito dell'esperienza corporativa del periodo fascista, le organizzazioni operaie preferirono non registrarsi, al fine di evitare ogni tipo di controllo e di ingerenza da parte dell'autorità pubblica. Un tentativo di aggirare il sistema si ebbe con la legge n. 751/59, nota anche come Legge Vigorelli, con la quale veniva delegato al Governo il potere di emanare decreti legislativi che recepissero quanto concordato dalle parti sociali nei contratti collettivi nazionali e ne garantissero l'applicabilità *erga omnes*.

<sup>991</sup> Oggi, pur in assenza di un'applicabilità *erga omnes* dei contratti collettivi, questi sono tendenzialmente richiamati in numerosi contratti di lavoro e la giurisprudenza di legittimità ne rinvigorisce l'essenza adoperando le tabelle retributive come modello di riferimento nei giudizi volti ad accertare l'equità delle retribuzioni dei dipendenti, di fatto richiamando il contenuto delle fonti collettive, pur in assenza di una previsione espressa idonea ad attribuire efficacia *erga omnes* agli stessi.

<sup>992</sup> Cfr. anche Comitato per l'applicazione delle norme, Discussione su singoli casi: 2015, Pubblicazione: 104a sessione dell'ILC (2015), Convenzione sulla politica dell'occupazione, 1964 (n. 122), Italia.

<sup>993</sup> Traduzione in inglese disponibile qui: «*Protocollo normativo comune per le misure di contrasto e contenimento della diffusione del virus COVID-19 nei luoghi di lavoro*», aggiornamento del 24 aprile 2020.

<sup>994</sup> Si veda l'approfondimento condotto dall'ILO *Background note: Labour relations and COVID-19 20.*, ottobre 2020, disponibile su [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

Come noto, i due Protocolli di cui trattasi sono stati inclusi in due decreti presidenziali<sup>995</sup>, che hanno conferito loro forza di legge<sup>996</sup>.

## **2.1 – I PROTOCOLLI NAZIONALI E LE *WORK SAFE CONDITIONS***

Venendo ora nel dettaglio ad una analisi dei protocolli nazionali, si evidenzia come gli stessi, così come i numerosi protocolli settoriali, siano stati particolarmente utili allo scopo di dare origine ad una serie di accordi firmati dai sindacati e dai datori di lavoro a livello aziendale, in chiara attuazione del modello di dialogo sociale coordinato a più livelli.

In particolare, i protocolli nazionali summenzionati - quali il Protocollo sulla logistica e i trasporti del 20 aprile e il Protocollo sui cantieri del 24 aprile -, si caratterizzano per il fatto di avere una struttura analoga, dal momento che gli stessi ricomprendono una serie di Linee Guida concernenti la riorganizzazione del lavoro nelle imprese e nelle attività che hanno continuato ad operare durante la crisi (primo Protocollo) e di quelle che sono state recuperate dopo la fine del lockdown (secondo Protocollo), al fine di garantire la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e una serie di misure complementari relative alla sicurezza del reddito, protezione sociale e sicurezza sociale<sup>997</sup>.

In particolare, gli orientamenti relativi ai rischi di salute e della sicurezza dei lavoratori includevano, ma non erano limitati al dovere di<sup>998</sup>:

- rispettare la distanza fisica di almeno 1 metro tra lavoratori;
- limitare gli spostamenti dei lavoratori all'interno dell'impresa;
- controllare la temperatura corporea al momento di accesso al luogo di lavoro;
- sospendere/annullare tutti i viaggi di lavoro;
- garantire la tutela della privacy dei dipendenti nella gestione di dati sensibili sulla salute;
- pulire ed igienizzare quotidianamente i luoghi di lavoro.

---

<sup>995</sup> Il protocollo del 14 marzo è stato recepito nel decreto presidenziale (DPCM) del 22 marzo e il protocollo del 24 aprile è stato recepito nel decreto presidenziale (DPCM) del 26 aprile.

<sup>996</sup> Protocolli settoriali sono stati sottoscritti in quasi tutti gli Stati, adattando e in alcuni casi integrando l'ambito di applicazione delle tutele previste dalle due nazionali. Due in particolare (il Protocollo sulla logistica e i trasporti del 20 aprile e il Protocollo sui cantieri del 24 aprile) sono stati recepiti nel decreto presidenziale del 26 aprile dando loro forza di legge.

<sup>997</sup> In particolare: nel settore bancario, assicurativo, chimico e farmaceutico, energetico, del gas, del vetro, dell'abbigliamento, alimentare, lapideo, del commercio al dettaglio e dei trasporti.

<sup>998</sup> Si veda l'approfondimento condotto dall'ILO *Background note: Labour relations and COVID-19 20.*, ottobre 2020, disponibile su [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

Ulteriori disposizioni hanno riguardato<sup>999</sup>:

- la massimizzazione dello smart-work e del telelavoro;
- l'incentivo all'utilizzo dei congedi retribuiti dalle misure economiche messe in campo dal Governo;
- la creazione di comitati territoriali per il coordinamento iniziative strategiche in materia di Covid-19;
- il coinvolgimento dei servizi di medicina del lavoro a livello aziendale per identificare i rischi e le vulnerabilità;
- la creazione di ruoli *ad hoc* sia per i servizi di medicina del lavoro a livello aziendale, che per i rappresentanti dei lavoratori per la salute e la sicurezza al fine di garantire il rispetto delle linee guida promulgate dalle autorità sanitarie<sup>1000</sup>.

In particolare, entrambi i protocolli hanno disposto la creazione di un comitato aziendale composto da rappresentanti sindacali aziendali, da rappresentanti dei servizi di medicina del lavoro a livello aziendale ed eventualmente da consulenti esterni, se ritenuto opportuno dall'azienda<sup>1001</sup>.

Al Comitato spetta la funzione di valutare le Linee Guida dei Protocolli nelle imprese<sup>1002</sup>.

A livello settoriale, invece, sono stati predisposti dei protocolli settoriali e degli accordi bilaterali a livello di impresa, volti a garantire condizioni di lavoro sicure in tutti i settori.

Nel dettaglio, i protocolli settoriali, spesso firmati sotto l'egida del Ministro competente, sono stati appositamente predisposti allo scopo di essere adattabili alle esigenze delle singole imprese.

In particolare, sono stati inclusi obblighi e doveri specifici in vari accordi a livello aziendale in alcuni dei settori di seguito illustrati.

Nel settore automobilistico, Fiat-Chrysler Automotive (FCA) e i sindacati hanno firmato il 9 aprile un accordo per la progressiva ripresa delle attività che includeva<sup>1003</sup>:

---

<sup>999</sup> Che ai sensi del d.lgs. n. 81/2008 (art. 18) devono essere nominati dal datore di lavoro nelle imprese che svolgono attività che espongono i lavoratori a rischio.

<sup>1000</sup> Il d.lgs. n. 81/2008 (art. 47, comma 4) prevede che nei luoghi di lavoro sindacalizzati che occupano più di 15 lavoratori, il rappresentante dei lavoratori per la salute e sicurezza (RLS), è scelto dalle rappresentanze sindacali nelle imprese.

<sup>1001</sup> Si veda l'approfondimento condotto dall'ILO *Background note: Labour relations and COVID-19 20.*, ottobre 2020, disponibile online su [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

<sup>1002</sup> La redazione di tale documento è stata resa obbligatoria dal d.lgs. n. 81/2008 e doveva essere presente in ogni azienda a seguito di una visita di valutazione dei rischi da parte di un esperto indipendente in materia di salute e sicurezza.

<sup>1003</sup> Si veda l'approfondimento condotto dall'ILO *Background note: Labour relations and COVID-19 20.*, ottobre 2020, disponibile online su [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

- l'obbligo di condividere le informazioni prima del rientro al lavoro tramite WhatsApp, e-mail e su un portale web per i dipendenti, nella sezione dedicata al Covid-19;
- il dovere di monitoraggio continuo a livello di stabilimento attraverso i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e la salute;
- l'obbligo di pulizia e sanificazione regolari;
- l'obbligo di predisporre schede di accesso per tracciare eventuali infezioni all'interno dell'azienda.

Nel settore dei produttori di elettrodomestici, invece, i sindacati confederati Electrolux (CGIL, CISL e UIL) hanno firmato un accordo con i rappresentanti delle imprese concernente:

- la predisposizione di un sistema di informazione e coinvolgimento dei dipendenti nell'attuazione delle misure di salute e sicurezza;
- l'obbligo di collaborazione con ospedali specializzati nel monitoraggio dei dipendenti;
- lo sviluppo di una app di tracciamento dei lavoratori e del relativo rischio di infezione;
- la fornitura di disinfettante per le mani a ciascun dipendente, e
- altre 180 ore di congedo retribuito per sindacali rappresentanti da utilizzare entro luglio 2020.

Nel settore energetico, Italgas<sup>1004</sup> ha sottoscritto un accordo con le organizzazioni sindacali per<sup>1005</sup>:

- la creazione di comitati territoriali composti da rappresentanti sindacali delle imprese di un determinato territorio e da rappresentanti della direzione, volto a valutare il grado di attuazione del Protocollo nazionale sottoscritto dalle parti sociali in risposta al Covid-19;
- la creazione di un comitato nazionale composto da nove rappresentanti sindacali e sei rappresentanti della direzione;
- l'estensione del telelavoro a tutta la forza lavoro, anche attraverso la distribuzione di 400 smartphone.

Diversi altri accordi a livello aziendale sono stati firmati in quasi tutti i settori. Ne fanno parte i settori dell'abbigliamento (Gucci) e dell'arredamento (Natuzzi), dell'elettronica (Thales) e del gas (Nuovo Pignone) con disposizioni analoghe a quelle sopra descritte<sup>1006</sup>.

---

<sup>1004</sup> Una società di distribuzione di gas naturale.

<sup>1005</sup> Si veda l'approfondimento condotto dall'ILO *Background note: Labour relations and COVID-19* 20., ottobre 2020, disponibile online su [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

<sup>1006</sup> In relazione a ciò, si veda l'approfondimento condotto dall'ILO *Background note: Labour relations and COVID-19*, ottobre 2020, disponibile online su [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

Alla luce di quanto illustrato, pare doveroso evidenziare come la pandemia da Covid-19 abbia posto in luce il forte valore dei meccanismi coordinati di dialogo sociale bipartito e tripartito e di contrattazione collettiva a diversi livelli, stante il ruolo che gli accordi tra le parti sociali hanno assunto al fine di spianare la strada all'organizzazione e alla gestione dei rischi in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro connessi alla pandemia da Covid-19<sup>1007</sup>.

### **3 – L'IMPATTO DELLA PANDEMIA SUI LAVORATORI DELLA GIG E DELLA PLATFORM ECONOMY**

Alla luce del quadro delineato, pare notevolmente interessante incentrare, adesso, l'approfondimento sull'attenzione destinata dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro alla condizione economica e sociale dei lavoratori delle piattaforme digitali in fase pandemica.

Come noto, tale aspetto è stato già oggetto di studio da un punto di vista prettamente interno nel Capitolo I della presente dissertazione; *ad adiuvandum*, sempre al fine di completezza espositiva, in chiave comparatistica, pare dunque opportuno dare conto dello studio condotto dall'OIL su questo aspetto, al fine di cogliere analogie e differenze tra il panorama interno e quello internazionale.

Come si è avuto modo di vedere anche con riferimento alla situazione italiana, la vulnerabilità dei lavoratori delle piattaforme digitali, acuitasi durante la crisi Covid-19, ha evidenziato sempre maggiormente la necessità di colmare le lacune in punto di protezione sociale riservata agli stessi e nel dettaglio circa l'impossibilità per gli stessi di accedere all'assicurazione contro la disoccupazione, alle prestazioni assistenzialistiche in caso malattia *et alia*<sup>1008</sup>.

Come noto, garantire protezione sociale adeguata e sostenibile ai lavoratori delle *digital platforms* è doveroso non solo per i lavoratori stessi, ma anche per salvaguardare e promuovere l'efficienza del mercato del lavoro e la concorrenza leale<sup>1009</sup>.

Come noto, sul tema, il G20 ha concordato la priorità di garantire una protezione sociale “forte, resiliente e sostenibile per tutti”, compresi i lavoratori delle piattaforme digitali e della Gig Economy<sup>1010</sup>.

---

<sup>1007</sup> È il caso degli accordi bipartiti nei settori della pietra e dell'abbigliamento.

<sup>1008</sup> OCSE, *Cosa hanno fatto le piattaforme per proteggere i lavoratori durante la crisi del coronavirus (COVID 19)?*, 2020, disponibile in [www.osce.org](http://www.osce.org).

<sup>1009</sup> Governo dell'India, *Nota sul problema del gruppo di lavoro sull'occupazione del G20*, dicembre 2022.

<sup>1010</sup> Nella Conferenza internazionale del lavoro nel giugno 2021 si afferma che gli Stati membri dovrebbero “garantire la necessaria certezza giuridica per i lavoratori e i datori di lavoro, assicurando la corretta

Invero, si pensi che:

- nella dichiarazione del leader del novembre 2020, il G20 ha ribadito l'impegno a garantire *"l'accesso a una protezione sociale globale, solida e adattiva per tutti, compresi coloro che operano nell'economia informale"*<sup>1011</sup>;
- nel 2021 i Ministri del Lavoro e dell'Occupazione del G20 si sono impegnati a rendere i sistemi di protezione sociale *"adeguati e accessibili a tutti, prestando particolare attenzione ai lavoratori temporanei o a tempo parziale, ai lavoratori a basso salario, ai lavoratori autonomi, ai migranti e ai lavoratori informali"*, allo scopo di *"rendere la protezione sociale adeguata, inclusiva, sostenibile, efficace e accessibile a tutti"*<sup>1012</sup>;
- e che infine i *"Principi strategici del G20 per garantire l'accesso a un'adeguata protezione sociale per tutti in un mondo del lavoro in crisi"* (2021) sottolineano la necessità di *"rafforzare i diritti di sicurezza sociale e migliorare la trasferibilità tra i diversi status occupazionali, settori e Paesi, con particolare attenzione ai lavoratori [...] delle piattaforme digitali"*<sup>1013</sup>.

È dunque evidente come tali dati mostrino la necessità condivisa tra i Paesi del G20 di promuovere sistemi di protezione sociale inclusivi e sostenibili per tutti i lavoratori, compresi i lavoratori delle piattaforme digitali<sup>1014</sup>.

Al riguardo, molti studi dimostrano che – a prescindere dal fatto che lavorino per un lasso di tempo probabilmente inferiore o comunque maggiormente online - i lavoratori delle piattaforme digitali<sup>1015</sup> godono di una copertura in termini di sicurezza sociale di gran lunga inferiore rispetto agli altri lavoratori<sup>1016</sup>.

---

*classificazione dei rapporti di lavoro e un'adeguata protezione sociale per i lavoratori in tutti i tipi di occupazione"*. Risoluzione e conclusioni relative alla seconda discussione ricorrente sulla protezione sociale (sicurezza sociale), 109a sessione della Conferenza internazionale del lavoro, 2021.

<sup>1011</sup> Cfr.: Dichiarazione dei leader, vertice di Riyadh, 21 novembre 2020;

<sup>1012</sup> Cfr.: Dichiarazione ministeriale del G20 Lavoro e occupazione, Catania, 23 giugno 2021.

<sup>1013</sup> Cfr.: Principi politici del G20 sull'adattamento della protezione del lavoro per una protezione più efficace e una maggiore resilienza per tutti i lavoratori, 2022.

<sup>1014</sup> Cfr.: Dichiarazione ministeriale del G20 Lavoro e occupazione, Catania, 23 giugno 2021.

<sup>1015</sup> Seguendo la terminologia utilizzata per la relazione 2022 dell'OIL *Sul lavoro dignitoso nell'economia delle piattaforme*, si distingue tra il lavoro fornito *in loco* e quello *online*, ad esempio da piattaforme di crowdwork, disponibile in [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

<sup>1016</sup> Si vedano per approfondimento i seguenti contributi, tutti disponibili nelle home web delle rispettive istituzioni:

- OCSE, *The Future of Social Protection: What Works for Non-Standard Workers?*, 2018, disponibile su [www.ocse.org](http://www.ocse.org).
- ISSA, *Social Security for the Digital Age: Addressing the New Challenges and Opportunities for Social Security Systems*, 2019, disponibile su [www.issa.org](http://www.issa.org).
- ILO, *World Employment and Social Outlook 2021: Il ruolo delle piattaforme digitali di lavoro nella trasformazione del mondo del lavoro*, 2021, disponibile su [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

Ciò è dovuto in gran parte al fatto che la maggior parte dei lavoratori delle piattaforme digitali è stata in buona parte dei Paesi sussunta nell'alveo dell'autonomia, con le relative conseguenze in punto di tutela e, dunque, di protezione sociale, anche alla luce delle difficoltà che per questi si pongono con riferimento alla gestione dei dati e delle informazioni e alla portabilità degli stessi<sup>1017</sup>.

Sul tema, si pensi che un'indagine ILO evidenzia che i lavoratori delle piattaforme digitali guadagnano salari bassi: nel dettaglio, più del 66% degli stessi gode di un salario medio inferiore a 3,4 dollari<sup>1018</sup>.

Sempre la stessa, evidenzia la scarsità della protezione sociale, posto che solo il 40% circa dei lavoratori digitali è coperto da un'assicurazione sanitaria, meno del 15% ha una protezione in caso di infortuni sul lavoro e disoccupazione, e circa il 20% ha una protezione per la vecchiaia; inoltre, dallo studio è emerso che, in tutti i settori, le donne hanno meno accesso alle prestazioni di protezione sociale rispetto agli uomini.

Nel dettaglio, quanto alla protezione sociale, l'indagine ILO ha altresì dimostrato che quando i lavoratori delle piattaforme online sono tutelati in tal senso, ciò è spesso dovuto al fatto che gli stessi lavoratori hanno contribuito all'assicurazione sociale attraverso un'occupazione passata<sup>1019</sup>.

Evidentemente tali dati palesano l'urgente necessità di garantire una copertura adeguata per i lavoratori delle piattaforme digitali in modo sostenibile ed equo, il che si intreccia fortemente al tema della necessità di inquadrare e dunque di regolamentare queste forme di lavoro. Invero, come sottolineato dal G20, la corretta classificazione dello status occupazionale è un elemento centrale al fine di garantire adeguata protezione sociale ai *platform workers*, al pari della necessità di imporre un elevato grado di trasparenza degli algoritmi, allo scopo di garantire e tutelare i diritti dei lavoratori<sup>1020</sup>.

Nel dettaglio, per ciò che concerne la qualificazione dei lavoratori digitali, deve dirsi che, come noto, nella maggior parte degli ordinamenti giuridici, la protezione sociale è intrinsecamente legata alla natura dipendente o meno del rapporto di lavoro cui è connessa, per cui, accertare il corretto status occupazionale dei lavoratori delle piattaforme digitali è

---

<sup>1017</sup> ILO, ISSA e OCSE, *Oltre il COVID-19: verso sistemi di protezione sociale più inclusivi e resilienti* (documento preparato per il 1st Employment Working Group Meeting sotto la Presidenza italiana del G20 2021), 2021, disponibile in [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

<sup>1018</sup> Cfr.: ILO, *World Employment and Social Outlook: The role of digital platforms in transforming the world of work*, 2021, disponibile in [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

<sup>1019</sup> Cfr.: ILO, *World Employment and Social Outlook: The role of digital platforms in transforming the world of work*, 2021, disponibile in [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

<sup>1020</sup> C. BEHRENDT, Q. A. NGUYEN, U. RANI, *Sistemi di protezione sociale e futuro del lavoro: garantire la sicurezza sociale per i lavoratori delle piattaforme digitali*, in *Riv. Int. Sic. Soc.* 2019, 3, 33.

fondamentale in quanto incide sulla possibilità che i lavoratori godano della protezione sociale, di un salario minimo (ove previsto) e di tutele in punto di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro<sup>1021</sup>.

Sul tema, la Raccomandazione sui rapporti di lavoro del 2006 (n. 198) detta orientamenti per la questione della classificazione dei lavoratori delle piattaforme digitali.

In particolare, questa fonda la propria qualificazione sul concreto atteggiarsi del rapporto, piuttosto che sulla qualificazione in astratto resa<sup>1022</sup>.

Sul tema, come noto, l'assenza di un chiaro quadro giuridico in materia di lavoro e protezione sociale applicabile al lavoro sulle piattaforme digitali ha dato luogo a un numero considerevole di controversie giudiziarie e giurisprudenziali in materia di lavoro, con ovvie conseguenze in termini di ritardo della certezza del diritto e della prevedibilità<sup>1023</sup>.

In particolare, nell'ambito del G20, i Ministri hanno convenuto di promuovere la corretta classificazione della situazione occupazionale dei lavoratori, prediligendo tra le possibili misure da adottare la sensibilizzazione dei lavoratori e dei datori di lavoro in merito alle normative vigenti e la riduzione degli incentivi in caso di errata classificazione.

Di tutta risposta, molti Paesi hanno previsto una legislazione volta ad alleggerire l'onere della prova per dimostrare l'esistenza di un rapporto di lavoro, prevedendo presunzioni relative. Nel dettaglio, questo approccio è stato attuato in diversi Paesi a livello europeo:

- la Spagna, in cui la Legge n. 12/2021 ha disposto che i lavoratori delle piattaforme di consegna e trasporto siano lavoratori dipendenti, in quanto soggetti a dipendenza implicita o indiretta dagli algoritmi, sebbene la piattaforma sia autorizzata a dimostrare il contrario<sup>1024</sup>;
- l'Italia, in cui la Legge n. 128 del 2 novembre 2019 ha introdotto una presunzione di contratto di lavoro subordinato, prevedendo altresì che in assenza di un contratto collettivo, la legge preveda in favore di questi ultimi un "livello minimo di protezione", tra cui vi rientra ad esempio il pagamento dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali<sup>1025</sup>.
- gli Stati Uniti, ed in particolare la California, in cui per i lavoratori delle piattaforme digitali opera la presunzione di subordinazione, eccezion fatta per le ipotesi in cui non

---

<sup>1021</sup> OIL, OCSE, *Verso una protezione del lavoro più efficace per tutti i lavoratori e una maggiore resilienza dell'economia*. Documento preparato per il gruppo di lavoro sull'occupazione nell'ambito della presidenza indonesiana del G20, 2022, disponibile in [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

<sup>1022</sup> ILO *Employment Relationship Recommendation*, 2006 (n. 198), disponibile in [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

<sup>1023</sup> Per maggiori dettagli, si veda ILO, *Decent work in the platform economy, Reference document for the Meeting of experts on decent work in the platform economy*, 2022, disponibile in [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

<sup>1024</sup> Spagna, Legge 12/2021, del 28 settembre 2021.

<sup>1025</sup> Italia, Legge 2 novembre 2019, n. 128.

si dimostri che la piattaforma non eserciti alcun controllo sul lavoratore e/o che i lavoratori gestiscono un'attività in proprio<sup>1026</sup>.

Di converso, vi sono ordinamenti in cui invece prevale la qualificazione “autonoma” dei lavoratori delle piattaforme digitali.

Ferma tale dicotomia, deve però dirsi come, invero, vi siano alcuni lavoratori “difficili” da classificare, in quanto aventi caratteristiche proprie sia dei lavoratori dipendenti che dei lavoratori autonomi; tali lavoratori si trovano in una cosiddetta "zona grigia", il che comporta che non abbiano accesso al medesimo livello di protezione sociale dei lavoratori subordinati.

A fronte di tale situazione, parecchi Stati hanno disposto l'estensione a tali lavoratori vulnerabili della disciplina in materia di protezione sociale, altri, invece, come il Regno Unito, la Spagna o la Cina, hanno invece previsto l'introduzione di una terza categoria – intermedia - di lavoratori, cui estendere alcuni diritti fondamentali del lavoro e della protezione sociale<sup>1027</sup>.

### **3.1 – I LIVELLI DI PROTEZIONE SOCIALE DEI LAVORATORI**

Come noto, il G20 e altri Paesi hanno promosso l'adozione di misure finalizzate ad estendere la protezione sociale ai lavoratori delle piattaforme digitali e della Gig Economy. In particolare, questi hanno previsto sia meccanismi contributivi (in particolare l'assicurazione sociale) che non, volti a garantire un'adeguata protezione dei lavoratori, data l'importanza anche in termini di parità di trattamento tra i lavoratori e di concorrenza tra le imprese<sup>1028</sup>.

Invero, è noto che il miglioramento della copertura della protezione sociale per i lavoratori delle piattaforme digitali ha rappresentato la parte di uno sforzo più ampio volto a garantire una protezione adeguata in tutti i tipi di occupazione, in linea con l'impegno del G20 a fornire l'accesso universale a una protezione sociale completa e sostenibile<sup>1029</sup>.

Ciò potrebbe richiedere alcuni adattamenti all'interno dei regimi normativi dei vari Paesi allo scopo di estendere la protezione a tali lavoratori e facilitarne l'accesso, evitando nel contempo la frammentazione e l'esclusione. Tra i maggiori vi rientrano, in particolare, il miglioramento della copertura delle persone non ancora adeguatamente protette, oltre che la

---

<sup>1026</sup> Stato della California, Assembly Bill n. 5 del 19 settembre 2019, modifiche alla sezione 3551 e 2750.3 del Codice del Lavoro e modifiche al Codice dell'Assicurazione contro la Disoccupazione 606 e 621.

<sup>1027</sup> C. BEHRENDT E Q.A.NGUYEN, *Approcci innovativi per garantire la protezione sociale universale per il futuro del lavoro*, in *ILO Archive*, 2018.

<sup>1028</sup> C. BEHRENDT, Q. A. NGUYEN, U. RANI, *Sistemi di protezione sociale e futuro del lavoro: garantire la sicurezza sociale per i lavoratori delle piattaforme digitali*, in *Riv. Int. Sic. Soc.*, 2019, 3, 23.

<sup>1029</sup> Ciò si riflette anche nella Risoluzione del 2021 e nelle conclusioni della Conferenza internazionale del lavoro sulla protezione sociale, nella Dichiarazione del centenario dell'OIL per il futuro del lavoro (2019).

garanzia della necessaria certezza giuridica per i lavoratori e i datori di lavoro, garantendo la corretta classificazione dei rapporti di lavoro<sup>1030</sup>.

E difatti, come evidenziato in precedenza, la corretta classificazione della situazione occupazionale di un lavoratore rimane una questione urgente da affrontare, stante le conseguenze di vasta portata che ne derivano in termini di lavoro dignitoso - occupazione produttiva - coesione sociale<sup>1031</sup>.

Oltre agli sviluppi nel contesto del G20, diversi Paesi hanno adottato misure per estendere la legislazione in materia di lavoro e sicurezza sociale alle varie categorie di lavoratori operanti nelle piattaforme.

In particolare, questi Paesi hanno agito mediante approcci differenti.

In India, ad esempio, il Codice indiano di sicurezza sociale del 2020, definisce il lavoro su piattaforme digitali, come attività "al di fuori" di un rapporto di lavoro, per cui è prevista una peculiare disciplina protettiva in termini di salute e sicurezza e protezione sociale<sup>1032</sup>.

Ciò induce pertanto a confidare ulteriormente nella tesi per cui, a prescindere dalla classificazione, i lavoratori delle piattaforme digitali dovrebbero poter beneficiare quantomeno di un livello basilare di protezione sociale, idoneo a far rientrare i lavoratori delle piattaforme digitali e della Gig Economy sotto l'ombrello della sicurezza sociale<sup>1033</sup>.

Si pensi che in Francia, le piattaforme sono obbligate a condividere informazioni dettagliate sul reddito dei lavoratori con gli enti previdenziali ed i lavoratori possono autorizzare la piattaforma a trasferire i pagamenti dei contributi per loro conto all'agenzia di riscossione dei contributi (ACOSS). A loro volta, i lavoratori autonomi possono utilizzare i meccanismi semplificati offerti dalla categoria "imprenditori autonomi"<sup>1034</sup>.

In Estonia, invece, nel 2019 era stato istituito il conto per gli imprenditori, allo scopo di semplificare il pagamento delle imposte per le persone private impegnate nell'attività

---

<sup>1030</sup> Cfr. anche la *Risoluzione e le conclusioni relative alla seconda discussione ricorrente sulla protezione sociale (sicurezza sociale)*, OIL, 2021, disponibile in [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

<sup>1031</sup> ILO, *Estendere la copertura della sicurezza sociale ai lavoratori dell'economia informale: insegnamenti dall'esperienza internazionale*, 2021, disponibile in [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

<sup>1032</sup> Ai sensi della Legge n. 36/2020, il "gig worker" è definito nella legislazione nazionale come una persona che svolge un lavoro (o vi partecipa) e così guadagna, al di fuori del tradizionale rapporto datore di lavoro-dipendente; mentre per "lavoro mediante piattaforme digitali" si intende un accordo di lavoro al di fuori di un tradizionale rapporto di lavoro dipendente, in base al quale le organizzazioni o gli individui utilizzano una piattaforma online per accedere ad altre organizzazioni o individui per risolvere problemi specifici o fornire servizi specifici o qualsiasi altra attività analoga che può essere notificata dal Governo centrale, in cambio di un pagamento.

<sup>1033</sup> Dichiarazione dei ministri del Lavoro e dell'Occupazione del G20, 2020.

<sup>1034</sup> C. FREUDENBERG, *Aumento del lavoro su piattaforma - Ambito, copertura assicurativa e buone pratiche tra i Paesi ISSA*, in *Commissione tecnica ISSA per l'assicurazione vecchiaia, invalidità e superstiti*, 2019.

imprenditoriale, tra cui quella delle piattaforme digitali. Oltre a semplificare i pagamenti, il conto aveva consentito altresì di “unificare” i redditi provenienti da diverse piattaforme<sup>1035</sup>.

In altri Paesi dell’America Latina - come l’Argentina, il Brasile e il Messico - sono stati invece introdotti dei sistemi di fatturazione elettronica per i lavoratori autonomi, al fine di rilevare i flussi di reddito e preparare automaticamente le dichiarazioni richieste, sì da facilitare i meccanismi di riscossione delle imposte e ridurre i tassi di evasione fiscale<sup>1036</sup>.

Ancora, si pensi che in alcuni Paesi, alcune piattaforme digitali si sono adoperate al fine di stipulare contratti con compagnie assicurative private al fine di coprire determinati rischi, quali infortuni sul lavoro o malattie<sup>1037</sup>. In Cina, ad esempio, la piattaforma di ride-sharing Didi Chuxing, ha istituito un proprio piano di assicurazione medica con contributi da parte della piattaforma e/o dei lavoratori, a seconda del particolare schema. Ancora, l’assicurazione di Deliveroo copre i rider contro gli infortuni e la responsabilità civile verso terzi mentre sono online e per un’ora dopo essere andati offline, mentre la copertura assicurativa di Swiggy include il risarcimento dei familiari in caso di malattia<sup>1038</sup>.

### 3.2 – TUTELE E DIRITTI OLTRE I CONFINI NAZIONALI

Fermo quanto finora detto, pare bene evidenziare come dagli studi condotti sia emerso che il lavoro su piattaforma, essendo privo di una specifica collocazione spaziale, desta numerosi problemi in punto di giurisdizione.

Come noto, infatti, tutte le principali iniziative finalizzate a regolamentare il lavoro su piattaforma hanno riguardato principalmente i lavoratori delle piattaforme digitali *in loco*.

Ciò ha determinato, di conseguenza, che i lavoratori delle piattaforme *online* rimanessero sforniti di tutela, dal momento che il lavoro da questi svolto è di solito esternalizzato a livello transfrontaliero attraverso piattaforme che operano in diverse giurisdizioni, ragion per cui i lavoratori potrebbero non trovarsi nella stessa giurisdizione delle piattaforme per svolgere il loro lavoro.

---

<sup>1035</sup> Per un approfondimento, si veda: <https://www.emta.ee/en/private-client/taxes-and-payment/taxable-reddito/imprenditore-conto>, 2021.

<sup>1036</sup> OIL, *World Employment and Social Outlook: The role of digital platforms in transforming the world of work*, 2021, 166, disponibile in [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

<sup>1037</sup> OIL, *World Employment and Social Outlook: The role of digital platforms in transforming the world of work*, 2021, 174, disponibile in [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

<sup>1038</sup> ILO, *World Employment and Social Outlook: The role of digital platforms in transforming the world of work*, 2020, disponibile in [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

In ragione di ciò, pare opportuno interrogarsi al fine di comprendere come ampliare i diritti e le tutele nell'ambito del lavoro su piattaforma digitale *online*, posto che questo di solito si estende oltre i confini e le giurisdizioni legali.

Sul tema, deve dirsi che, al riguardo, nel 2021, il G20 ha espressamente riconosciuto *“la necessità di rafforzare la nostra cooperazione internazionale”*, impegnandosi a *“lavorare per una risposta concertata per garantire un lavoro dignitoso nell'economia delle piattaforme”*<sup>1039</sup>.

A causa degli elementi di extraterritorialità, determinare la legislazione applicabile a questo tipo di lavoro mediante piattaforme digitali online è particolarmente importante proprio al fine di apprestare una disciplina quanto più possibile protettiva in materia di lavoro e protezione sociale<sup>1040</sup>.

Ed invero, nel caso in cui i lavoratori delle piattaforme digitali online fossero considerati come “autonomi”, questi sarebbero soggetti alle norme di sicurezza sociale del Paese in cui risiedono e svolgono il loro lavoro. Tuttavia, nel caso in cui il sistema nazionale di sicurezza sociale non prevedesse una protezione completa, il lavoratore non godrebbe di una protezione adeguata e sarebbe inoltre responsabile dell'adempimento degli obblighi previdenziali e fiscali, non essendo la piattaforma onerata dell'obbligo di contribuire alla protezione sociale del lavoratore.

Diversamente, per i lavoratori il cui lavoro attraverso una piattaforma potrebbe essere qualificato come dipendente, opererebbe il principio di territorialità per cui ciascun individuo è soggetto alla legislazione del Paese in cui il lavoro viene svolto<sup>1041</sup>.

In concreto accade che molti lavoratori delle piattaforme digitali "online" si trovano in situazioni vulnerabili in quanto freelancer non registrati o non dichiarati, o microtasker ("click-worker"), privi di un contratto formale di lavoro e, quindi, spesso meno visibili alle autorità fiscali nazionali, del lavoro e della sicurezza sociale rispetto agli altri lavoratori.

Par tali ragioni è dunque evidente come gli stessi abbiano ancora più bisogno di protezione.

Sul tema, la Raccomandazione n. 198 dell'OIL sul tema ha affermato che *“quando i lavoratori sono assunti in un Paese per lavorare in un altro, i Paesi interessati possono prendere in considerazione accordi bilaterali per prevenire abusi e pratiche fraudolente che abbiano come scopo l'elusione delle disposizioni esistenti per la protezione dei lavoratori nell'ambito di un rapporto di lavoro”*. Pertanto, allo scopo di stimolare la discussione a livello

---

<sup>1039</sup> Dichiarazione di Catania, par.8.

<sup>1040</sup> OIL, *Dedecent work in the platformeconomy, documento di riferimento per la riunione di esperti sul lavoro dignitoso nell'economia delle piattaforme*, 2022, disponibile in [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

<sup>1041</sup> Vi sono alcune limitate eccezioni a tale principio che possono essere riscontrate, ad esempio, nel caso dei marittimi o degli equipaggi delle compagnie aeree, ma nei loro casi vi sono altre particolarità che vengono prese in considerazione.

internazionale, la Commissione globale sul futuro del lavoro dell'OIL ha ritenuto che la Convenzione sul lavoro marittimo del 2006 potesse rappresentare un buon punto di riferimento<sup>1042</sup>.

Naturalmente, i lavoratori che svolgono un lavoro online non hanno necessariamente le stesse caratteristiche dei marittimi, in particolare per quanto riguarda la loro mobilità geografica, ma, come per i marittimi, nella maggior parte dei casi si trovano in una situazione che coinvolge almeno due, e potenzialmente più, giurisdizioni.

In ragione degli aspetti rappresentati, si potrebbe dunque considerare di risolvere le questioni relative al lavoro e alla protezione sociale dei lavoratori online sulle piattaforme digitali attraverso un intervento internazionale, specialmente per alcune questioni quali la determinazione della legislazione applicabile e del tipo di occupazione, i meccanismi di portabilità e le disposizioni finanziarie in relazione alle situazioni internazionali.

#### **4 – SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO AI TEMPI DEL COVID-19: UNO SGUARDO INTERNAZIONALE**

Fermo quanto detto, terminata la panoramica sui *platform workers*, pare ora bene proseguire la disamina analizzando il tema della tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, così come affrontato a livello internazionale.

Come noto, storicamente, le discipline più “innovative” in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro iniziarono ad emergere all’inizio del XIX secolo, con l’avvento dell’industrializzazione.

Nel dettaglio, si affermarono i primi Statuti, tra cui rilevano notevolmente i *Factory Acts* del Regno Unito, i quali postulavano divieti specifici insieme ad un fitto sistema di sanzioni applicato dagli ispettori. In particolare, i primi statuti riguardavano l’orario di lavoro e il lavoro minorile<sup>1043</sup>.

Successivamente, nei secoli XIX e XX, attraverso la colonizzazione, statuti simili furono adottati in numerosi altri Paesi del mondo.

---

<sup>1042</sup> ILO, *Report of the Global Commission on the Future of Work*, 2019, disponibile su [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

<sup>1043</sup> Si veda, ad esempio, *OSH Support Kit*, 45-49, disponibile in [www.osh.org](http://www.osh.org).

Lo sviluppo e la diffusione di tali discipline ha lasciato un'eredità duratura in molte giurisdizioni, con molte che mantengono questo stile di regolamentazione fino al ventunesimo secolo<sup>1044</sup>.

Tuttavia, a partire dagli anni '70, è emerso un nuovo approccio alla sicurezza e alla salute sul lavoro che ha imposto ampi obblighi - a tutti i soggetti presenti nei luoghi di lavoro - in punto di gestione dei rischi.

Nel dettaglio, questo nuovo approccio viene comunemente fatto risalire alle riforme introdotte nel Regno Unito a seguito di un'importante riforma guidata da Lord Robens<sup>1045</sup>.

Il "Modello Robens" prevedeva l'imposizione di obblighi generali ai datori di lavoro per mantenere un luogo di lavoro sicuro e sano.

In particolare, sebbene tali norme fossero state direttamente imposte dal Governo, le stesse erano generalmente collocate in strumenti sussidiari, in modo da poter essere rapidamente aggiornate, senza necessità di attendere la lunga procedura di modifica normativa.

Tale tecnica ha fatto sì che le leggi in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro potessero essere comprensibili a tutti, ricorrendo ad una semplice estensione *ad hoc* dei principi di base alle varie imprese.

I sistemi basati sul modello Robens si sono diffusi in tutto il mondo e l'approccio Robens è stato alla base delle Convenzioni fondamentali dell'ILO in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro; tuttavia, i cambiamenti nelle strutture del mercato del lavoro hanno messo in luce sempre più i limiti del modello.

Ancora oggi, infatti, il modello Robens è sottoposto ad una forte pressione, stante le innumerevoli modalità alternative e moderne di lavoro con cui le società si confrontano ("luoghi di lavoro fessurati"<sup>1046</sup>).

Sebbene il rapporto Robens originale raccomandasse un'ampia applicazione della legislazione in materia di SSL, anche ai lavoratori autonomi<sup>1047</sup>, ciò non si è verificato<sup>1048</sup>.

Difatti, la pandemia di Covid-19 ha finito per accentuare le "falle" del modello Robens: si pensi alla tendenza fortemente acuitasi a seguito dello scoppio dell'emergenza epidemiologica a concentrarsi sulle infrastrutture fisiche, piuttosto che sui rischi psicosociali e sulla salute

---

<sup>1044</sup> Per esempio, fino alla promulgazione del Codice indiano per il lavoro, la sicurezza, la salute e le condizioni di lavoro, 2020.

<sup>1045</sup> Cfr.: *Committee on Safety and Health at Work (Committee Chair Lord Robens), Safety and Health at Work, Report of the Committee 1970-1972*; GS2009 11-12.

<sup>1046</sup> D. WEIL, *The Fissured Workplace: Why Work Became So Bad for So Many and What Can Be Done to Improve It*, in *Harvard University Press*, Cambridge, Massachusetts, 2014.

<sup>1047</sup> *Ibidem*.

<sup>1048</sup> Sul tema è utile la pronuncia decisiva del caso: *R v Associated Octel Co Ltd*, [1996] 4 All ER 846; UKHL 1.

mentale<sup>1049</sup>. Invero, se da un lato ciò è storicamente comprensibile per luoghi quali le miniere, i cantieri e gli impianti di produzione, i quali per caratteristica presentavano evidenti pericoli per il benessere fisico, meno giustificabile è, invece, per quei luoghi di lavoro in cui il personale può essere esposto non solo a minacce fisiche ma anche a forme di abuso e aggressione psicologica. Il riferimento è ad esempio agli operatori sanitari, vittime di violenza e molestie, spesso di genere<sup>1050</sup>.

Proprio in relazione a ciò, l'ILO ha catalogato specificamente svariati tipi di malattie professionali<sup>1051</sup>, ricollegando a queste l'obbligo dei singoli Stati di affrontarle<sup>1052</sup>.

In particolare, la Raccomandazione sull'elenco delle malattie professionali dell'ILO n. 194/2002, aggiornata l'ultima volta nel 2010, fornisce la base per una classificazione sistematica dei potenziali rischi per la salute, compresi gli agenti biologici e le malattie infettive. Naturalmente, il Covid-19 è stato specificamente aggiunto a questo elenco, sebbene la maggior parte degli Stati membri all'inizio del dilagare della fase pandemica non l'avesse ancora riconosciuta come tale<sup>1053</sup>.

Oltre alla suddetta Convenzione, il tema della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro è stato oggetto di altre Convenzioni OIL, quali:

- le Convenzioni ILO nn. 155 e 161, formulate sulla scia del rapporto Robens<sup>1054</sup>;
- la Convenzione n. 187, in cui si approfondiscono dettagliatamente le questioni di regolamentazione, più che quelle di carattere sistemico<sup>1055</sup>;
- la più recente Convenzione n. 190, concernente il tema del benessere psicologico, sessuale ed economico, *et alia*, oggetto di studio della presente trattazione<sup>1056</sup>.

---

<sup>1049</sup> Tanto, nonostante il fatto che il tema della salute mentale sia appositamente tutelato e disciplinato nella Convenzione N. 155 (art. 3(e)).

<sup>1050</sup> J. MCCULLOCH, G. TWEEDALE, *Defending the Indefensible: The Global Asbestos Industry and Its Fight for Survival*, in *Oxford University Press*, Oxford, 2008.

<sup>1051</sup> Si veda la Convenzione per le prestazioni in caso di infortunio sul lavoro del 1964 (n. 121).

<sup>1052</sup> C155 article 11(c) (d) and (f).

<sup>1053</sup> Si veda: *ILO's Support Kit for Developing Occupational Safety and Health Legislation*; e le *General Surveys on work health and safety* (rispettivamente degli anni 2009 e 2017).

<sup>1054</sup> Nel dettaglio, si veda: la Convenzione n. 155, art. 4(1); 187 (1)(a)

<sup>1055</sup> Nel dettaglio, si veda: la Convenzione n. 187, art. 3(3). Si veda anche, ILO, *A 5 Step Guide for Employers, Workers and Their Representatives on Conducting Workplace Risk Assessments*, 2014, disponibile in [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

<sup>1056</sup> Nel dettaglio, si veda: la Convenzione n. 190, art. 2 (1).

#### 4.1 – LE CONVENZIONI DELL’ILO E LE MISURE DI REGOLAMENTAZIONE DELLA SICUREZZA E SALUTE SUL LAVORO

A livello internazionale, in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro vi sono più di una ventina di Convenzioni OIL in vigore oggi, cui si affiancano numerosissime Raccomandazioni dirimenti sul tema<sup>1057</sup>.

Come noto, la maggior parte di queste ha ad oggetto pericoli specifici (come, ad esempio, quelli concernenti l’impiego di prodotti chimici nocivi per l’uomo e per l’ambiente o ad esempio quelle concernenti il pericolo da esposizione e/o lavorazione dell’amianto) o settori specifici (quali, quello edile, o quello agrario), eccezion fatta per quattro Convenzioni – Convenzioni n. 155, 161, 187 e 190 – che si concentrano principalmente su questioni di carattere sistemico<sup>1058</sup>.

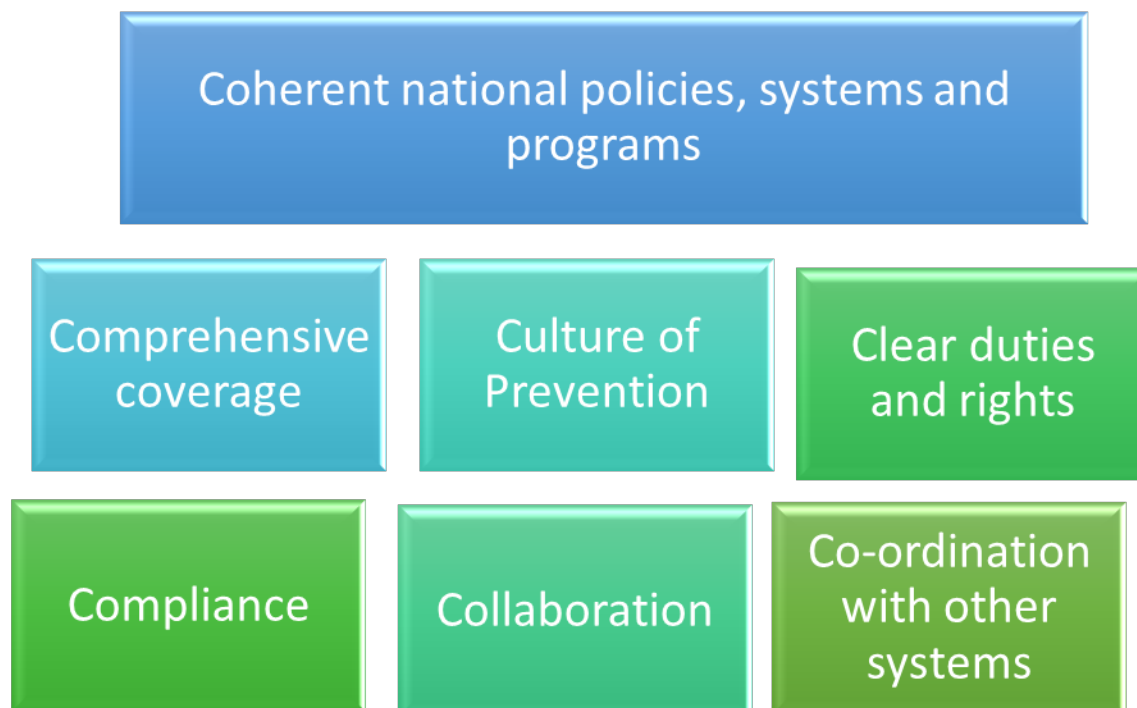
Gli studi OIL condotti in materia hanno estratto, da un’analisi congiunta delle quattro Convenzioni, sette “dimensioni chiave” di un’efficace regolamentazione della disciplina in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, come si illustra nel grafico appositamente riportato<sup>1059</sup>.

---

<sup>1057</sup> Si veda, ad esempio, l'allegato alla raccomandazione n. 197.

<sup>1058</sup> Per un resoconto completo, consultare il Kit di supporto dell'ILO per lo sviluppo della legislazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro come risorsa chiave.

<sup>1059</sup> Nel dettaglio, il grafico è ripreso dallo studio *OSH and the COVID-19 pandemic: A legal analysis*, ILO Working Paper 90, disponibile online al link: <https://ssrn.com/abstract=4430132> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4430132> di aprile 2023.



Sul tema, tra le quattro “principali” Convenzioni menzionate, particolare rilievo assumono le nn. 155 e 187, che concernono nello specifico il tema della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Tali Convenzioni, stante il carattere “sistemico” che le tipizza, postulano l’istituzione all’interno di ciascuno Stato di un quadro nazionale generale e coerente, idoneo ad evitare che le misure in materia assumano una portata meramente reattiva e che, di conseguenza, i Governi rispondano al problema in modo frammentario, prevedendo unicamente soluzioni a breve termine, inidonee a far fronte in via sistematica e strutturale al problema<sup>1060</sup>.

Da qui l’accento posto nelle Convenzioni sulla formulazione e sulla revisione periodica di un insieme coerente di politiche, sistemi e programmi<sup>1061</sup>, il cui scopo è quello di: *“prevenire incidenti e danni alla salute derivanti, collegati o verificatisi durante il lavoro, riducendo al minimo, per quanto ragionevolmente possibile, le cause dei pericoli inerenti all’ambiente di lavoro”*<sup>1062</sup>.

In proposito, la Convenzione n. 187 fa riferimento a quattro elementi essenziali di un sistema nazionale:

- i) leggi e contratti collettivi;

<sup>1060</sup> Per un resoconto completo, consultare il Kit di supporto dell'ILO per lo sviluppo della legislazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro come risorsa chiave.

<sup>1061</sup> C155, articolo 4, paragrafo 1; 187, paragrafo 1, lettera a)

<sup>1062</sup> C155 articolo 4, paragrafo 2.

- ii) autorità di regolamentazione;
- iii) meccanismi di conformità;
- iv) accordi di cooperazione per la direzione del lavoro.

La Convenzione fa, inoltre, riferimento a otto ulteriori meccanismi relativi alla sicurezza e alla salute sul lavoro che possono integrarli:

- i) organismi nazionali tripartiti;
- ii) servizi di informazione<sup>1063</sup>;
- iii) formazione;
- iv) servizi sanitari (descritti in dettaglio nella Convenzione n. 161<sup>1064</sup> e nella Raccomandazione n. 171);
- v) ricerca;
- vi) raccolta e analisi dei dati<sup>1065</sup>;
- vii) collaborazione con gli enti previdenziali;
- viii) il sostegno alle micro, piccole e medie imprese e all'economia informale<sup>1066</sup>.

Delineato il quadro generale, analizzando nello specifico i principi delle Convenzioni in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, se ne evidenzia uno particolarmente importante, quale appunto quello della prevenzione<sup>1067</sup>.

Invero, come noto, sul tema, la Convenzione n. 187 impone lo sviluppo di una cultura preventiva in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, allo scopo che *“i valori, gli atteggiamenti, le percezioni, le competenze e i comportamenti individuali e di gruppo [...] contribuiscano alla gestione della salute e della sicurezza e al suo sviluppo”*<sup>1068</sup>

Nella realizzazione del principio di prevenzione, il concetto e l'applicazione pratica della “valutazione del rischio” sono fondamentali<sup>1069</sup>.

Tanto implica innanzitutto un processo di identificazione dei pericoli sul lavoro, volto ad agire per eliminare o ridurre quanto più possibile i rischi.

---

<sup>1063</sup> Cfr. anche l'articolo 10 della C155.

<sup>1064</sup> Cfr. in particolare gli articoli 3 e 5.

<sup>1065</sup> Cfr. anche l'articolo 11, lettera e) della C155.

<sup>1066</sup> C187, articolo 4, paragrafo 3, GS 2017 124. Cfr. anche la raccomandazione n. 197, paragrafi 2-5.

<sup>1067</sup> C187, paragrafo 1, lettera d), articolo 5, paragrafo 2, lettera a). GS2017 [23], [34], [312].

<sup>1068</sup> C187, paragrafo 1, lettera d), GS2017 [312]-[352].

<sup>1069</sup> C187 articolo 3.

A tale scopo, deve darsi conto del fatto che esistono varie ipotesi di formulazione di una valutazione del rischio da parte dell'ILO<sup>1070</sup> e degli Stati membri.<sup>1071</sup>

Le più diffuse implicano la creazione di una scala di gravità dei rischi identificati e la conseguente ideazione di misure idonee ad eliminarli o minimizzarli<sup>1072</sup>.

Nel fare ciò, particolarmente rilevante è il concetto di “gerarchia dei controlli”<sup>1073</sup>: sul punto, sebbene non esista una qualificazione unitaria del concetto, è chiaro che esso implichi una serie di attività, quali innanzitutto il controllo del rischio alla fonte, la conseguente minimizzazione dello stesso attraverso svariati controlli tecnici e amministrativi e l'utilizzo dei dispositivi di protezione individuale<sup>1074</sup>.

Tanto, evidentemente, induce allo sviluppo di una “cultura della prevenzione”, particolarmente importante nel meccanismo di attuazione della disciplina in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro<sup>1075</sup>.

Sul tema, l'articolo 16 della Convenzione n. 155 impone ai datori di lavoro di “*garantire, per quanto ragionevolmente praticabile*” che una serie di questioni “*sotto il loro controllo*” siano “*sicure e senza rischi per la salute*”<sup>1076</sup>.

Nel condurre tale attività, le imprese sono “orientate” da norme delegate dettagliate, quali regolamenti e circolari emessi da agenzie autorizzate: pertanto, in ottemperanza a queste, ciascun'impresa dovrà considerare sia gli obblighi di carattere generale, che quelli specifici<sup>1077</sup>.

Con particolare riferimento al contesto Covid-19, le norme delegate rappresentano un importante strumento per indirizzare le imprese ad affrontare sistematicamente la minaccia della pandemia, specie in ragione della capacità propria delle stesse di evolversi di pari passo con l'acquisizione delle conoscenze scientifiche nella lotta al virus.

---

<sup>1070</sup> Cfr.: ILO, *A 5 Step Guide for Employers, Workers and their representatives on Conducting Workplace Risk Assessments, 2014 (Una guida in 5 fasi per i datori di lavoro, i lavoratori e i loro rappresentanti sulla conduzione delle valutazioni dei rischi sul luogo di lavoro)*, 2014, disponibile in [www.oil.org](http://www.oil.org).

<sup>1071</sup> Cfr., ad esempio, l'articolo 6 della direttiva 89/391/CEE del Consiglio, del 12 giugno 1989, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro. Cfr. anche l'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro Valutazione interattiva dei rischi online: <https://oiraproject.eu/en>.

<sup>1072</sup> Cfr. il *Kit di sostegno dell'OIL per la SSL*, cit. 128.

<sup>1073</sup> Questo può anche essere formulato in modi diversi; cfr. il *Kit di supporto dell'OIL per la SSL*, cit. 132.

<sup>1074</sup> Si vedano in generale le varie pubblicazioni dell'ILO sulla SSL durante la pandemia, tra cui:

- Proteggere i lavoratori: sicurezza e salute sul lavoro in risposta alla pandemia di COVID-19;
- Piani rapidi di valutazione e risposta alle esigenze: linee guida per la preparazione di interventi a livello nazionale.

<sup>1075</sup> Cfr. anche la Raccomandazione n. 164 paragrafi 10, 14.

<sup>1076</sup> C155 articolo 16, paragrafi 1 e 2.

<sup>1077</sup> C155 articolo 16, paragrafo 3, dei DPI dovrebbe essere utilizzato come ultima risorsa o per rafforzare ulteriormente le misure esistenti: GS2009.

Ciò posto, un ultimo aspetto merita d'essere approfondito. Come si è avuto modo di vedere, infatti, le Convenzioni ILO esaminate, ed in particolare le nn. 155 e n. 187, prevedono che le politiche, i sistemi e i programmi nazionali debbano essere formulati *“in consultazione con le organizzazioni più rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori”*<sup>1078</sup>.

È dunque evidente come, in ottemperanza di ciò, sarebbe doveroso che gli Stati istituissero un organismo consultivo tripartito a livello nazionale, in via permanente, al fine di affrontare le questioni relative in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro<sup>1079</sup>.

Alcune esperienze sul tema si sono registrate proprio nella lotta alla pandemia da Covid-19<sup>1080</sup> in cui, la natura tripartita della collaborazione non ha escluso la collaborazione di altri soggetti interessati (ad esempio gli operatori sanitari), ampiamente coinvolti nelle consultazioni nazionali<sup>1081</sup>.

Inoltre, la Convenzione n. 155 richiede accordi di consultazione su *“tutti gli aspetti della sicurezza e della salute sul lavoro associati al lavoro”* a livello dell'impresa<sup>1082</sup>.

Sul tema, la cooperazione tra management e lavoratori è considerata *“un elemento essenziale”* dell'azione a quel livello<sup>1083</sup>.

Al riguardo, Comitato di esperti dell'ILO ha ribadito nelle due più recenti Indagini generali sulla Salute e Sicurezza nei luoghi di Lavoro che senza tali accordi di cooperazione tra datori di lavoro e lavoratori *“nessun progresso tangibile... può essere raggiunto”*<sup>1084</sup>.

Una ragione importante di ciò a livello dell'impresa è il rispetto delle norme. Invero, come affermato dal Comitato di esperti dell'ILO: *“nessun Governo avrebbe mai le risorse necessarie per effettuare le ispezioni realmente necessarie per garantire, per quanto possibile, che le persone lavorino in un ambiente sicuro e sano; la cooperazione tra datori di lavoro e lavoratori in questo settore [è] essenziale”*<sup>1085</sup>.

È dunque evidente come l'importanza del coinvolgimento dei lavoratori a livello aziendale vada ben oltre il rispetto delle leggi<sup>1086</sup>, posto che, come noto, un ampio coinvolgimento dei

---

<sup>1078</sup> Ad esempio, C155 articoli 4, 8 e 15; C 187 articoli 2, 3, paragrafo 3, 4 e 5; R197, paragrafo 10.

<sup>1079</sup> Se del caso. C187 articolo 4, paragrafo 3, lettera a).

<sup>1080</sup> ILO, *Rafforzare il dialogo sociale verso una cultura della sicurezza e della salute*, presentazione, 28 aprile 2022, disponibile in [www.oil.org](http://www.oil.org).

<sup>1081</sup> R197, paragrafi 2, lettera b), e 9.

<sup>1082</sup> C155 articolo 19 (e).

<sup>1083</sup> C155 articolo 20.

<sup>1084</sup> GS2009 a [205]; GS2017 a [195].

<sup>1085</sup> GS2009 a [205]. In effetti, come discusso in precedenza, questa intuizione è stata un fattore chiave delle riforme di Roben che hanno portato ai nostri moderni quadri di riferimento in materia di SSL.

<sup>1086</sup> Sulla necessità di un monitoraggio indipendente del luogo di lavoro dal controllo del datore di lavoro, si veda in generale C. ESTLUND, *Regoverning the Workplace: From Self-Regulation to Co-Regulation*, in Yale Press, 2010.

lavoratori promuove il dialogo non solo sui problemi esistenti ma anche sui cambiamenti futuri, fornendo opportunità per indagare sui problemi e comunicare con il personale<sup>1087</sup>.

Sfortunatamente, come accennato in precedenza, i cambiamenti nella natura del luogo di lavoro hanno reso più complessa la realizzazione di accordi di consultazione e cooperazione<sup>1088</sup>; si pensi anche solo alla massiccia diffusione dello smart working, in relazione al quale è stato doveroso ripensare *ex novo* i programmi volti a promuovere la salute e la sicurezza sul posto di lavoro<sup>1089</sup>.

## 4.2 – SISTEMI DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO: UNA VALUTAZIONE COMPARATIVA

Fermo quanto premesso, ai fini del presente studio pare particolarmente utile in chiave comparativa analizzare la disciplina in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro vigente in alcuni Paesi (presi a campione), al fine di indagare come il quadro normativo sia mutato con l'insorgere della Pandemia.

Prima di addentrarci nel cuore dell'analisi, preme precisare innanzitutto come i Paesi rientranti nell'analisi siano profondamente diversi tra loro quanto a fattori politici, giuridici, economici, sociali, *et alia*<sup>1090</sup>.

Invero, come noto, vi sono innumerevoli fattori che influenzano il funzionamento dei sistemi di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, tra i quali il sistema di governo di uno Stato, il rapporto con enti/organi sovranazionali; la struttura del mercato del lavoro, etc.

Nell'ambito dei Paesi esaminati, un fattore comune si rinviene nel fatto che questi hanno tutti dei quadri normativi solidi, anche in punto di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

---

<sup>1087</sup> D. WALTERS ET AL., *Improving Compliance with Occupational Safety and Health Regulations: An Overall Review*, in *Oss. Eur. Risch.*, 18 maggio 2021.

<sup>1088</sup> Anche nelle piccole e microimprese è difficile istituire strutture rappresentative, sebbene diversi Paesi abbiano escogitato mezzi innovativi per rappresentare i lavoratori in questi casi GS2017 at [201].

<sup>1089</sup> Si veda, ad esempio, L. DICKENS (a cura di), *Making Employment Rights Effective: Issues of Compliance and Enforcement* in *Hart Publishing*, 2012.

<sup>1090</sup> Si veda, con riferimento ai Paesi in via di sviluppo: T. TEKLÈ, *Labour Law and Worker Protection in Developing Countries*, in *Hart Publishing*, 2010.

Nella maggior parte di questi, infatti, la normativa di base è integrata da norme settoriali, concernenti specifiche disposizioni preventive e protettive, ad esempio in materia di DPI, di controllo delle sostanze pericolose, di rappresentanza dei lavoratori, etc.<sup>1091</sup>.

In altri Paesi, invece, il tema della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è espressamente contenuto in leggi fondamentali.

Emblema è il Brasile, in cui i diritti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro sono disciplinati nella Costituzione<sup>1092</sup> e nelle disposizioni interne che hanno ripreso le Convenzioni dell'ILO in materia, per effetto di ratifica<sup>1093</sup>.

Ancora, in altri Paesi, come ad esempio il Giappone<sup>1094</sup>, la normativa in materia di tutela della sicurezza e della salute nelle imprese impone specificamente la formulazione di un piano apposito<sup>1095</sup>. Il più recente di questi – quale appunto il tredicesimo Piano di prevenzione degli infortuni sul lavoro, del 2018 - destina una particolare attenzione alla salute mentale e alla prevenzione delle molestie, promuovendo una più efficace valutazione dei rischi ed una migliore gestione delle misure a salvaguardia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro<sup>1096</sup>.

Per ciò che concerne, invece, il tema della giurisdizione in materia di salute e sicurezza, la situazione è differente nei vari Stati oggetto di analisi dell'OIL, posto che è spesso oggetto di competenza concorrente a livello nazionale e subnazionale.

In Spagna, ad esempio, la disciplina in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è gestita da 17 comunità autonome, il che genera differenze nelle risorse e nell'approccio tra regioni<sup>1097</sup>.

In Australia, invece, la coerenza tra più giurisdizioni subnazionali è stata raggiunta mediante la promulgazione di leggi e regolamenti comuni concordati tra i vari Governi<sup>1098</sup>.

Diversamente, negli Stati Uniti, alcuni Governi non hanno collaborato alla creazione di un sistema di salute e sicurezza sul lavoro uniforme a livello nazionale, il che ha determinato

---

<sup>1091</sup> Sul punto si veda: *OSH and the COVID-19 pandemic: A legal analysis, ILO Working Paper 90*, disponibile in <https://ssrn.com/abstract=4430132> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4430132> di aprile 2023.

<sup>1092</sup> Cfr.: Costituzione Federale del Brasile, artt. 6, 7, punti XXII, XXIII, XXVIII.

<sup>1093</sup> Cfr.: Convenzioni n. 155 e n. 187.

<sup>1094</sup> Legge sulla sicurezza e la salute sul lavoro (Giappone) Capitolo II.

<sup>1095</sup> La Repubblica di Corea e il Giappone hanno piani quinquennali di prevenzione degli infortuni industriali.

<sup>1096</sup> In Ruanda esiste una strategia nazionale per la sicurezza e la salute sul lavoro 2019-2024 formulata dal Ministero della Funzione pubblica e del lavoro.

<sup>1097</sup> Si veda il documento della Commissione Europea: *Scheda informativa sul lavoro sommerso – Spagna*, disponibile al link: <https://ec.europa.eu/social/ajax/BlobServlet?docId=18178&langId=en>

<sup>1098</sup> L'approfondimento è disponibile in: <https://www.safeworkaustralia.gov.au/law-and-regulation/model-whs-laws>.

l'esistenza di numerosi statuti federali che disciplinano il tema *de quo*, quali *l'Occupational Health and Safety Act* (US OSH Act)<sup>1099</sup> e *il Mine Safety and Health Act* (il Mine Act)<sup>1100</sup>.

Analoga situazione - per certi versi – la si registra in Cina, ad esempio, in cui nel 2018, per effetto di un'imponente riforma di legge è stata abolita la SAWS, l'Amministrazione statale per la sicurezza sul lavoro, e le rispettive funzioni sono stata trasferite ad un nuovo Ministero per la gestione delle emergenze<sup>1101</sup>, il cui obiettivo è quello di affrontare i disastri, compresi quelli derivanti dal cambiamento climatico<sup>1102</sup>.

Sempre in Australia, allo scopo di aggiornare il sistema e migliorare le procedure, il legislatore ha optato per un mutamento lessicale, sostituendo i termini “datore di lavoro” e “dipendente”, con altri più generici, quali “persona” e “lavoratore”<sup>1103</sup>.

Tanto si è verificato anche in Nuova Zelanda<sup>1104</sup> Regno Unito, Singapore e Canada, in cui il concetto di “salute e sicurezza sul lavoro”, è stato inteso in maniera ampia, proprio al fine di evidenziare che la protezione non è limitata a particolari “occupazioni”.

Allo stesso modo, in Cina nella legge sulla sicurezza sul lavoro, il legislatore ha preferito evitare il richiamo ai termini “datore di lavoro” e “dipendente”, preferendo invece riferirsi al più generico concetto di “entità impegnate in operazioni di produzione (从事生产经营活动的单位)”<sup>1105</sup>.

Diversamente dagli esempi appena condotti, altri Paesi non hanno invece mutato la terminologia giuridica adottata, preferendo piuttosto ampliare il significato dei concetti esistenti, integrandoli, come ad esempio nel Nostro Paese<sup>1106</sup>, in cui per lavoratore si intende, ampiamente, “la persona che, indipendentemente dalla tipologia del contratto, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche ai soli fini formativi”<sup>1107</sup>.

---

<sup>1099</sup> Cfr.: U.S.C.A. § 651.

<sup>1100</sup> Cfr.: U.S.C. § 801. La legge statunitense in materia di SSL è la legge di applicazione generale; le sue disposizioni sono più deboli degli statuti speciali, in particolare della legge sulle mine.

<sup>1101</sup> Cfr. l'articolo 10 della legge sulla sicurezza sul lavoro della RPC.

<sup>1102</sup> Ha inoltre assunto le funzioni di gestione delle catastrofi di vari altri ministeri, come quelli responsabili dell'agricoltura, delle foreste, del territorio, della lotta agli incendi, dei terremoti e delle inondazioni.

<sup>1103</sup> R. JOHNSTONE, *Regolamentazione della salute e della sicurezza sul lavoro negli accordi commerciali multilaterali*, in *Australian Journal of Labour Law*, 2019, 41–61.

<sup>1104</sup> Legge sulla salute e la sicurezza sul lavoro del 2015.

<sup>1105</sup> Legge sulla sicurezza sul lavoro della RPC articolo 2 (从事生产经营活动的单位).

<sup>1106</sup> Testo Unico sulla Tutela della Salute e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro articolo 2.

<sup>1107</sup> Art. 2, TUSL, per cui: “Il titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e la struttura dell'organizzazione in cui il lavoratore è impiegato, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva, esercitando poteri decisionali e di spesa”.

Ugualmente a Singapore, il termine “datore di lavoro” è integrato con il concetto di “occupante” che è definito in modo molto ampio<sup>1108</sup>.

Oltre che dal punto di vista terminologico, a seguito dello scoppio della pandemia da Covid-19, molti Stati hanno operato modifiche ai propri sistemi per il rispetto della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro anche in punto di copertura, estendendola, ad esempio, a determinate specifiche situazioni.

Si pensi che, ad esempio, nella Repubblica di Corea, la legge sulla salute e sicurezza sul lavoro (KOSHAct), *ab origine* rivolta ai soli dipendenti, è stata ampliata di recente fino a ricomprendere anche le ipotesi di subappalto<sup>1109</sup>, prevedendo specifici accordi, specie per alcune forme di lavoro tramite agenzie di somministrazione e rapporti di franchising<sup>1110</sup>.

Al pari della Repubblica di Corea, anche in Giappone, per effetto di una serie di accordi contrattuali, la tutela è stata estesa anche in favore dei lavoratori non direttamente assunti alle dipendenze dell’azienda (quali ad esempio agli appaltatori principali nei cantieri)<sup>1111</sup>. Altrettanto nel Regno Unito, i lavoratori autonomi sono appositamente coperti<sup>1112</sup>.

Nonostante tali “virtuosi” modelli, vi sono altresì molti ordinamenti in cui l’ambito di applicazione della disciplina protettiva è limitato ai “datori di lavoro” e ai “dipendenti” strettamente intesi, con l’esclusione di alcune specifiche categorie di lavoratori.

Al riguardo si pensi, infatti, che la Direttiva Quadro dell’Unione Europea vigente sul tema non copre tutti i lavoratori autonomi ed esclude specificamente i lavoratori domestici<sup>1113</sup>.

Ugualmente, in Brasile, le tutele in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro - così come le prestazioni di previdenza sociale - sono riservate ai soli lavoratori c.d. standard<sup>1114</sup>. E difatti, i lavoratori non dipendenti, come i lavoratori autonomi, devono dotarsi dei propri dispositivi di sicurezza e stipulare una propria assicurazione contro gli infortuni<sup>1115</sup>.

---

<sup>1108</sup> Al termine "dipendente" viene attribuito un significato molto ampio, che comprende volontari, lavoratori interinali e tirocinanti. Legge sulla sicurezza e la salute sul posto di lavoro del 2006, sezioni 4 e 11.

<sup>1109</sup> KOSHAct Capitolo V.

<sup>1110</sup> E difatti, alcuni lavoratori del settore pubblico, come i vigili del fuoco, la polizia e gli insegnanti, sono disciplinati da una legislazione separata.

<sup>1111</sup> Legge sulla sicurezza e la salute sul lavoro, articoli 15, articoli da 62 a 76.

<sup>1112</sup> Cfr.: Legge sulla salute e la sicurezza sul lavoro, ecc. (Regno Unito), sezione 3.

<sup>1113</sup> Cfr.: Direttiva 89/391/CEE del Consiglio, del 12 giugno 1989, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro (direttiva quadro in materia di SSL), articolo 3, lettera a).

<sup>1114</sup> Legge n. 6019/1974 articolo 4-C.

<sup>1115</sup> La disoccupazione è diminuita in 16 Stati nel 2019, ma 20 hanno registrato un’informalità record. Sul punto si veda quanto registrato dall’Agenzia IBGE, report disponibile in <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/26913-desemprego-cai-em-16-estados-em-2019-mas-20-tem-informalidade-recorde>, 2020.

Anche negli Stati Uniti molti lavoratori, tra cui i dipendenti statali e locali, che operano negli Stati interni in cui non vige una disciplina specifica in materia<sup>1116</sup>, non sono coperti dalle tutele antinfortunistiche, ed è proprio in questi Stati che i meccanismi di valutazione dei rischi assumono un ruolo centrale.

Invero, tutte le giurisdizioni dei Paesi nel presente paragrafo menzionati dispongono di sistemi di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro che (in misura maggiore o minore) si basano su valutazioni del rischio e misure preventive<sup>1117</sup>.

Nel dettaglio, alcuni di questi prevedono una “gerarchia di controlli”<sup>1118</sup>: si pensi che in Cina, la legge sulle malattie professionali dedica primaria importanza al tema della prevenzione precoce delle malattie<sup>1119</sup>.

Altri Paesi, invece, al fine di intensificare la tutela in materia, impongono meccanismi di consultazione sia nella legislazione principale che nei regolamenti delegati<sup>1120</sup>: esempio lampante è il Brasile, in cui la disciplina attuativa della normativa antinfortunistica viene predisposta con il coinvolgimento del Comitato tripartito permanente.

Ancora, altri Paesi, tra cui l’Australia, prevedono l’elezione di specifici rappresentanti competenti in materia di salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, il cui ruolo è coadiuvato dai sindacati<sup>1121</sup>.

Anche in Cina è prevista l’istituzione di organo di “gestione tecnica” della sicurezza sul lavoro, cui spetta altresì il compito di formare il personale ed ideare sistemi antinfortunistici ad hoc, attuarli, e prevenire e correggere atti contrari a tale disciplina<sup>1122</sup>; in particolare, tale organo opera sia con riferimento agli infortuni sul lavoro, che alle malattie professionali<sup>1123</sup>.

---

<sup>1116</sup> Sul tema si veda l’approfondimento tematico disponibile al link: <https://www.osha.gov/stateplans>.

<sup>1117</sup> Cfr.:

- Testo Unico sulla Tutela della Salute e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro (Italia) articoli 17 e 28;
- Legge sul lavoro del Ruanda, articolo 81;
- Articolo 6 della direttiva quadro dell’UE in materia di SSL.

<sup>1118</sup> Cfr. l’articolo 6, paragrafo 2, della Direttiva Quadro dell’UE in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, disponibile al link: <https://www.osha.gov/safety-management/hazard-prevention>.

<sup>1119</sup> Legge sulla prevenzione e il controllo delle malattie professionali della RPC ed in particolare gli articoli 14, 15, 17, 18, 19 e 20.

<sup>1120</sup> Si vedano, ad esempio i seguenti atti:

- *EU OSH Framework Directive articles 10 and 11*;
- *Work Health and Safety Act 2011 Part 5 (Australia)*;
- *Consolidation of Labour Law (Brazil) articles 163-165*;
- *Regulatory Norm No. 5 (Internal Committee for the Prevention of Occupational Accidents)*.

<sup>1121</sup> Cfr.: *Work Safety Law of the PRC*, art. 7, 60.

<sup>1122</sup> Cfr.: *Work Safety Law of the PRC*, art. 25 e 26.

<sup>1123</sup> Cfr.: *Law on Prevention and Control of Occupational Diseases*, art. 26.

Diversamente, l'OSH Act degli Stati Uniti non prevede l'istituzione di Comitati di gestione del lavoro, né impone la consultazione tra management e lavoratori, sebbene alcuni Stati, come la California<sup>1124</sup>, lo abbiano fatto.

#### **4.3 – LE MISURE INTERNAZIONALI IDEATE *AD HOC* IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO DURANTE LA PANDEMIA**

Fermo quanto detto, pare ora bene analizzare le azioni in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro intraprese dai Governi dei Paesi presi a modello per il presente studio, in risposta alla pandemia.

In particolare, questa analisi non si sofferma sulle singole dimensioni dei vari Paesi, ma evidenzia le questioni maggiormente significative emerse con riferimento alla tematica in esame, nei Paesi analizzati.

Al momento dello scoppio dell'emergenza epidemiologica da Covid-19, tutti i Paesi colpiti si sono trovati ad adottare rapidamente sistemi e programmi *ad hoc* in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro nel tentativo di fronteggiare la minaccia del virus.

In tale situazione non hanno sopperito nemmeno le Convenzioni OIL n. 155 e 187, dal momento che i processi metodici e deliberativi che le caratterizzano non erano pienamente attuabili nelle condizioni di emergenza determinate dal virus.

Nel dettaglio, gli approcci sono stati differenti nei diversi Stati, ciò anche in ragione della diversità del quadro normativo di base, vigente in ciascun singolo Paese in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro<sup>1125</sup>.

Si pensi al Giappone, Paese che aveva adottato svariate misure, tra cui l'accumulo di scorte di dispositivi di protezione individuali per fronteggiare eventuali epidemie già, in via preventiva, dopo l'Influenza Suina del 2009<sup>1126</sup>.

Nonostante queste misure, il Giappone ha comunque esaurito le scorte di dispositivi di protezione individuali prima dello scoppio della pandemia di Covid-19, rimanendo così sprovvisto del più importante mezzo di protezione presente.

---

<sup>1124</sup> Cfr.: *Injury and Illness Prevention Program*, 8 CA ADC §3203.

<sup>1125</sup> Dati della John Hopkins University elaborati in data 29 giugno 2022: per 100.000 persone, il numero di decessi è stato Brasile (316), Stati Uniti (308), Italia (278), Colombia (275), Regno Unito (266) e Spagna (231) rispetto a Corea del Sud (47), Australia (39), Giappone (21) e Cina (1).

<sup>1126</sup> Un secondo atto legislativo pertinente è la prevenzione delle malattie infettive e l'assistenza medica ai pazienti affetti da malattie infettive (c.d. Legge sulle malattie infettive).

Nel Regno Unito, invece, nonostante fosse stato predisposto un valido sistema di notifica, al momento dello scoppio della pandemia, si è registrata una diffusa sottosegnalazione dei casi. Lo stesso è avvenuto in Spagna e in molti altri Paesi<sup>1127</sup>.

Per sopperire a tale scompiglio, molti Stati hanno optato per una intensa e spasmodica attività normativa, nel tentativo di riequilibrare il sistema. Prima tra tutti, la Repubblica di Corea nel 2021 ha promulgato una legge volta alla protezione ed al sostegno dei lavoratori, istitutiva di comitati nazionali e regionali, che hanno il compito di individuare e sostenere finanziariamente i lavoratori colpiti dalla pandemia<sup>1128</sup>.

Oltre a ciò, notevolmente rilevante nell'ottica di un riassetto della disciplina è stato il processo di sussunzione del Covid-19 nell'ambito delle malattie professionali.

Nel tempo, la maggior parte degli Stati colpiti dal virus, ha provveduto a qualificare lo stesso come "malattia professionale", pur in assenza di una classificazione sistematica dello stesso nella stragrande maggioranza dei Paesi su scala mondiale<sup>1129</sup>; nonostante ciò, si segnala comunque che a livello internazionale l'elenco delle malattie professionali dell'ILO non è aggiornato dal 2010 e non include tra le stesse il Covid-19<sup>1130</sup>.

Sul punto, pare che la riluttanza a qualificare il Covid-19 come una malattia professionale possa essere dovuta alla difficoltà di quantificare l'impatto finanziario sui sistemi di compensazione, oltre al fatto che il Covid-19 può facilmente – al pari di ogni altra malattia – essere contratto anche al di fuori del luogo di lavoro<sup>1131</sup>.

Un grosso impulso sul tema è provenuto dall'Europa, posto che la stessa Commissione Europea si è premurata di aggiornare la sua Raccomandazione sulle malattie professionali per riconoscere il Covid-19 "*nell'assistenza sanitaria e sociale e nell'assistenza domiciliare e, in contesto pandemico, nei settori in cui è presente un focolaio in attività con comprovato rischio di infezione*"<sup>1132</sup>.

---

<sup>1127</sup> OMS, *COVID-19 in Ruanda: risposta di un Paese*, 20 luglio 2020, disponibile in [www.who.org](http://www.who.org).

<sup>1128</sup> Per un approfondimento sul tema, si consulti l'approfondimento disponibile al link: [https://www.ilo.org/global/topics/geip/publications/WCMS\\_768009/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/geip/publications/WCMS_768009/lang--en/index.htm), 2020.

<sup>1129</sup> In particolare, in Brasile, la questione se il Covid-19 fosse o meno una malattia professionale è stata contestata attraverso strumenti normativi contrastanti, procedimenti giudiziari e note di consulenza tecnica.

<sup>1130</sup> Si riporta il punto dell'Allegato alla Raccomandazione n. 194 per cui: "*Altre malattie respiratorie non menzionate nei punti precedenti in cui è stabilito scientificamente un nesso diretto, o determinato con metodi appropriati alle condizioni e alle prassi nazionali, tra l'esposizione a fattori di rischio derivanti dall'attività lavorativa e la malattia o le malattie contratte dal lavoratore*".

<sup>1131</sup> Sul punto, particolarmente interessanti sono le argomentazioni fornite nell'articolo *Preventing and mitigating COVID-19 at work*, disponibile in [www.who.org](http://www.who.org), 19 maggio 2021.

<sup>1132</sup> Sul punto si veda il Comunicato Stampa della Commissione Europea sulla necessità di riconoscere il Covid-19 come "malattia professionale", al link: [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip\\_22\\_3117](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_22_3117).

Da tanto se ne desume che sebbene il riconoscimento del Covid-19 ai fini dell'indennizzo dei lavoratori sia una questione di competenza degli Stati membri, le Raccomandazioni della Commissione sul punto sono molto influenti, tanto che sia la Spagna che l'Italia, su impulso europeo, hanno sin da subito provveduto a qualificare il Covid-19 come una malattia professionale<sup>1133</sup>.

Parimenti, al di fuori dell'UE, anche in Colombia, il Covid-19 è stato qualificato come "malattia professionale".

Sul punto deve precisarsi che, in origine, la sussunzione del Covid-19 nell'ambito delle malattie professionali in numerosi Paesi riguardava solo gli operatori sanitari; tale qualificazione è stata estesa poi solo in un secondo momento anche a tutte le altre categorie di lavoratori<sup>1134</sup>.

La Spagna, ad esempio, è stata uno dei primi Paesi in cui tale copertura è stata estesa anche ai lavoratori domestici ed ai lavoratori autonomi, oltre che a molti dipendenti pubblici, qualificati "vulnerabili" in punto di tutele antinfortunistiche<sup>1135</sup>.

Proprio con riferimento a tale categoria, quale appunto quella dei lavoratori vulnerabili, deve dirsi che, a livello globale, molti Governi hanno predisposto misure *ad hoc*, volte a tutelare questi soggetti dai rischi della pandemia da Covid-19<sup>1136</sup>; emblematico è il caso degli Stati Uniti, dotati di un numero considerevole di lavoratori con un'assicurazione sanitaria inadeguata, la maggior parte dei quali ha contratto l'infezione da Covid-19<sup>1137</sup>.

Nella realizzazione di ciò, gli Stati che si sono adoperati al riguardo, sono stati orientati dalle direttive varate da enti come l'Organizzazione Mondiale della Sanità, i Centri per il Controllo e la Prevenzione delle Malattie e tutti gli enti regolatori dei sistemi di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

I sistemi ideati hanno però quasi tutti mostrato la propria debolezza in punto di tutela della privacy dei lavoratori e prima ancora dei cittadini, ciò a causa dei meccanismi di tracciamento propri delle app ideate per favorire un freno dei contagi<sup>1138</sup>.

---

<sup>1133</sup> Sul punto si veda: Circolare INAIL n. 13/2020.

<sup>1134</sup> Come, ad esempio, in California, si veda l'Ordine Esecutivo N-62-20, 6 maggio 2020, disponibile al link: <https://www.gov.ca.gov/wp-content/uploads/2020/05/5.6.20-EO-N-62-20.pdf>.

<sup>1135</sup> Sul punto si veda: *OSH and the COVID-19 pandemic: A legal analysis, ILO Working Paper 90*, disponibile al link <https://ssrn.com/abstract=4430132> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4430132>, aprile 2023.

<sup>1136</sup> Ad esempio, il Governo del Regno Unito.

<sup>1137</sup> Si veda, ad esempio, in relazione alla California, K. J. CUMMINGS ET AL., *COVID-19 in the Workplace: The View from California*, in *Annals of the American Thoracic Society*, 15 marzo 2022, disponibile al link <https://doi.org/10.1513/AnnalsATS.202112-1334VP>.

<sup>1138</sup> Per un approfondimento sul tema si veda il contributo redatto in materia e disponibile al link: <https://www.aspaprevencion.com/wp-content/uploads/2020/10/El-valor-de-los-SPA.pdf>

È noto, infatti, che molte tecnologie utilizzate nei vari Stati colpiti dal virus, siano potenzialmente in grado di violare le disposizioni sulla dignità e la libertà dei lavoratori<sup>1139</sup>, sebbene le autorità di regolamentazione le abbiano consentite subordinatamente a determinate garanzie<sup>1140</sup>.

Sebbene tale questione non sia stata sollevata sistematicamente in tutti gli studi condotti a livello nazionale, questa merita comunque attenzione, nella misura in cui influisce sul modo in cui la tecnologia può essere utilizzata per migliorare i risultati in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Il problema è evidente se si pensa al fatto che, nel tentativo di ridurre al minimo i contagi, i lavoratori rischiano di essere costantemente monitorati, per effetto dell'operatività delle suddette app, con ciò evidentemente ledendo la privacy degli stessi nel compimento dei più comuni gesti quotidiani<sup>1141</sup>.

Pertanto, proprio allo scopo di evitare che importanti danni potessero essere inflitti, anche dal punto di vista psichico, ai cittadini ed ai diritti fondamentali degli stessi, si è ampiamente diffusa la tendenza a servirsi di procedure tripartite per la consultazione normativa in punto di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro<sup>1142</sup>.

Ciò nonostante, però, si rappresenta che non sempre questi meccanismi sono stati rispettati<sup>1143</sup>: tanto è avvenuto ad esempio sia in Brasile che in Cina, in cui il Consiglio di Stato ha agito senza rispettare la legge sulle malattie professionali ed i relativi meccanismi tripartiti<sup>1144</sup>. In alcuni casi, i lavoratori hanno intrapreso uno sciopero per sollecitare l'assistenza del Governo; ciò è avvenuto nella Repubblica di Corea, in cui i corrieri sindacalizzati hanno scioperato a sostegno della riduzione dell'orario di lavoro.

Al di là delle singole specificità attuate a livello locale, può dirsi che la linea comune adottata ha riguardato principalmente l'obbligo di allontanarsi dai luoghi di lavoro al fine di frenare la

---

<sup>1139</sup> Cfr. gli articoli 4 e 5 dello Statuto dei Lavoratori.

<sup>1140</sup> Si veda il Provvedimento di autorizzazione al trattamento dei dati personali effettuato attraverso il sistema di Allerta Covid-19 – App Immuni, rilasciata dal Garante della Privacy in data 1.06.2020.

<sup>1141</sup> LUKE STARK ET AL., *I Don't Want Someone to Watch Me While I'm Working: Gendered Views of Facial Recognition Technology in Workplace Surveillance*, in *Journal of the Association for Information Science and Technology* 2020, 9, 1075.

<sup>1142</sup> Per un approfondimento sul tema si veda il contributo redatto in materia e disponibile al link: <https://www.gov.uk/government/publications/wuhan-novel-coronavirus-infection-prevention-and-control/COVID-19-guidance-for-maintaining-services-within-health-and-care-settings-infection-prevention-and-control-recommendations>.

<sup>1143</sup> A seconda dello status giuridico di particolari strumenti governativi, che varia da una giurisdizione all'altra.

<sup>1144</sup> Ad esempio, il ricorso alla nota orientativa potrebbe costituire una difesa legale.

diffusione dei contagi, il che ha avuto come noto un significativo impatto anche dal punto di vista finanziario<sup>1145</sup>.

Al riguardo, deve dirsi che molte giurisdizioni (tra cui Spagna, Brasile, Repubblica di Corea, Regno Unito, Cina, Australia e gran parte degli Stati Uniti, compresa la California) hanno istituito meccanismi di sostegno del reddito dei lavoratori affetti dal virus o, comunque, rimasti privi di occupazione per effetto della crisi economica dallo stesso derivata<sup>1146</sup>.

La Repubblica di Corea, invece, aveva provveduto ad adottare una legge *ad hoc* concernente la tutela di alcune particolari categorie di lavoratori prettamente esposte ai rischi del virus<sup>1147</sup>, concernente principalmente l'istituzione di piani di sostegno finanziario e la creazione di regimi di assicurazione contro l'occupazione e gli infortuni in favore di determinate categorie di lavoratori autonomi, come i fattorini e i lavoratori domestici<sup>1148</sup>.

Altre giurisdizioni, invece, hanno fatto molto poco come il Ruanda o gli Stati Uniti, in cui alcuni Stati, tra cui Arizona e Mississippi, hanno rifiutato alcuni sostegni federali appositamente creati per la lotta all'emergenza pandemica in atto<sup>1149</sup>.

## **5 – LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA POST PANDEMICA NEI MAGGIORI PAESI EU**

Fermo quanto finora illustrato, nel presente paragrafo ci si soffermerà ad esaminare l'evoluzione che la concertazione sociale e la contrattazione collettiva hanno avuto in alcuni Paesi europei nel primo biennio successivo allo scoppio della pandemia da Covid-19.

A tale scopo, in questo paragrafo si condurrà una breve disamina delle misure disposte dalle parti sociali insieme con i Governi, al fine di fronteggiare la crisi pandemica.

Tale illustrazione avviene allo scopo di comprenderne - a fini didattici - analogie e differenze. Nel fare ciò, particolare attenzione sarà riservata altresì all'efficacia che la

---

<sup>1145</sup> Per un approfondimento sul tema si veda il contributo redatto in materia e disponibile al:  
<https://www.dir.ca.gov/DOSH/COVID19citations.asp>

<sup>1146</sup> Per un approfondimento si veda il *Coronavirus Aid, Relief, and Economic Security Act (CARES Act)*, Pub. Law 116 – 136, approvato il 27/03/2020.

<sup>1147</sup> Sul punto si veda: *OSH and the COVID-19 pandemic: A legal analysis, ILO Working Paper 90*, disponibile in <https://ssrn.com/abstract=4430132> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4430132> di aprile 2023.

<sup>1148</sup> LIDIA FARRE ET AL., *How the COVID-19 Lockdown Affected Gender Inequality in Paid and Unpaid Work in Spain*, in *IZA DP 12434*, 2020.

<sup>1149</sup> OMS, *COVID-19 in Rwanda: A country's response*, 20 luglio 2020, disponibile al link [www.who.org](http://www.who.org).

contrattazione collettiva e le relazioni industriali hanno avuto, in contrapposizione alle azioni intraprese unilateralmente dai Governi nazionali<sup>1150</sup>.

Come ben noto e come si è detto più volte nelle pagine che precedono, la pandemia da Covid-19 ha impattato drasticamente in tutto il mondo, determinando circa 550 milioni di contagi e più di 6,4 milioni di morti, secondo le stime stilate alla fine del mese di giugno 2022.

È dunque certo che l'emergenza epidemiologica *de qua* e tutte le conseguenze che ne sono derivate abbiano comportato profondi sconvolgimenti nella vita lavorativa e privata di numerosi individui<sup>1151</sup>.

Parecchie attività economiche, per effetto della contrazione della domanda, e dei periodi di lockdown, hanno subito un forte freno; è noto, infatti, che in Europa così come in tutto il resto del mondo i Governi si siano trovati a dover adottare misure emergenziali attuando uno sforzo coordinato volto a contrastare i rischi legati alla salute e a mitigare gli effetti economici e sociali della pandemia<sup>1152</sup>.

Come noto, mediante un'azione coordinata, i Governi dei Paesi più colpiti – da una parte - hanno rivestito un ruolo prioritario in questo contesto, essendo, in buona parte dei casi, chiamati a stanziare ingenti risorse per frenare le disastrose conseguenze economiche del virus e le parti sociali – dall'altra - hanno contribuito all'elaborazione di risposte alla crisi epidemiologica, mediante la partecipazione nell'ambito del dialogo sociale ad attività di brainstorming, volte a creare una regolamentazione congiunta indipendente, finalizzata a favorire l'attuazione di misure necessarie per la lotta al virus<sup>1153</sup>.

Tra i Paesi colpiti dal virus, sono stati numerosi quelli nei quali il ruolo della contrattazione collettiva è stato dirimente nella lotta alla pandemia<sup>1154</sup>.

Primo tra tutti (tra quelli oggetto dello studio esaminato) rileva il Nostro Paese, che come noto al pari della buona parte dei Paesi mediterranei gode di un sistema di contrattazione collettiva a carattere settoriale e volontaristico, privo di una ricca regolamentazione legislativa in materia e con un livello di densità sindacale ancora relativamente alto<sup>1155</sup>.

---

<sup>1150</sup> EUROFOUND, *Involvement of social partners in policymaking during the COVID-19 outbreak*, 2021.

<sup>1151</sup> F. TRAXLER, S. BLASCHKE, B. KITTEL, *National Labour Relations in Internationalized Markets: A Comparative Study of Institutions, Change, and Performance*, Oxford, 2001.

<sup>1152</sup> TUC, *Covid-19 Coronavirus. Guidance to Unions*, 2021, disponibile in <https://www.tuc.org.uk/resource/covid-19-coronavirus-guidance-unions-updated-04-jan-2021>.

<sup>1153</sup> K. VANDAELE, *Applauded 'nightingales' voicing discontent. Exploring labour unrest in health and social care in Europe before and since the COVID-19 pandemic*, *Transfer: European Review of Labour and Research*, Bruxelles, 2021.

<sup>1154</sup> J. VISSER, *The quality of industrial relations and the Lisbon Strategy*, in *European Commission, Industrial Relations in Europe 2008*, Luxembourg, 2009.

<sup>1155</sup> R. PEDERSINI, *Italy: Working life in the COVID-19 pandemic 2020*, in *Eurofound Working Paper WPEF21020*, 2021.

Parimenti degna di nota è stata altresì l'esperienza sindacale del Belgio e della Germania, appartenenti entrambi al cosiddetto modello continentale (nonostante il Belgio assuma anche alcune caratteristiche del modello nordico, tra cui l'elevata densità sindacale ed un sistema di contrattazione collettiva centralizzato<sup>1156</sup>), oltre che della Spagna, caratterizzata dalla predominanza di contratti collettivi regionali e settoriali, e da contratti intersettoriali che coordinano la contrattazione collettiva tutta. Nel modello spagnolo l'estensione per legge dei contratti collettivi garantisce un elevato livello di copertura sindacale, ma al contempo disincentiva l'adesione sindacale procurando uno scarso livello di lavoratori sindacalizzati<sup>1157</sup>.

In tale disamina si terrà altresì conto della Slovacchia, il cui sistema di relazioni sindacali ha avuto sviluppo a decorrere dagli anni '90 con l'istituzione delle organizzazioni delle parti sociali.

In tale Paese, vi sono dei contratti collettivi monodatoriali e multidatoriali, sia nel settore privato che in quello pubblico, nonostante sia predominante la contrattazione a livello aziendale<sup>1158</sup>.

Infine, abbiamo la Svezia ed il Regno Unito.

La prima appartiene al modello nordico, caratterizzato da una scarsa regolamentazione giuridica da un'elevata densità sindacale e da un sistema di contrattazione coordinato, oltre che da un'ampia capacità organizzativa delle parti sociali. La Svezia gode di una tra le più elevate quote di adesione sindacale in Europa e beneficia altresì del sostegno istituzionale del cosiddetto "sistema di Ghent", nel quale i sindacati contribuiscono alla gestione dei sussidi di disoccupazione<sup>1159</sup>.

Il secondo, invece, appartiene al modello liberale, caratterizzato dalla negoziazione dell'orario di lavoro e delle retribuzioni, in linea con la tradizione volontaristica, in cui i contratti collettivi sono strumenti volontari e vincolanti solo in ragione del rispetto degli impegni assunti e dell'onore<sup>1160</sup>.

Da un breve raffronto tra i sistemi di contrattazione collettiva rinvenibili in questi Paesi, emerge che i sindacati sono particolarmente solidi ed efficaci in Belgio e in Svezia, Paesi nei

---

<sup>1156</sup> T. SCHULTEN, *Collective bargaining in Germany 2020. Annual report of the WSI Collective Agreement Archive*, Düsseldorf, 2021.

<sup>1157</sup> O. MOLINA, *Spain: Working life in the COVID-19 pandemic 2020*, in *Eurofound Working Paper WPEF21020*, 2021.

<sup>1158</sup> M. UHLEROVÁ, *The role of trade unions and social dialogue during the crisis: the case of Slovakia*, in *Central European Journal of Labour Law and Personnel Management*, 2020, 3, 1, 63.

<sup>1159</sup> A. GUSTAFSSON, A. KINNUNEN, *Sweden: Working life in the COVID-19 pandemic 2020*, in *Eurofound Working Paper WPEF21033*, 2020.

<sup>1160</sup> M. SAWYER, *Economic Policies and the Coronavirus Crisis in the UK*, in *Review of Political Economy*, 2021, 18.

quali la copertura della contrattazione collettiva è elevata e vi è un coinvolgimento costante e frequente delle parti sociali. Il Regno Unito e la Slovacchia, invece, presentano una situazione agli antipodi. Nel mezzo si collocano l'Italia, la Spagna e la Germania, che, seppur con alcune differenze, rimangono in una posizione intermedia per quanto riguarda il sistema di relazioni industriali, mentre il dialogo sociale dipende più propriamente dalle decisioni assunte dal Governo.

Tuttavia, a differenza della Germania, l'Italia e la Spagna ottengono risultati migliori in tema di dialogo sociale, posto che in Germania la consultazione delle parti sociali non ha mai avuto uno sviluppo particolarmente ampio<sup>1161</sup>.

A sostegno di quanto detto, si riporta la Tabella ripresa dallo studio OIL sul tema oggetto di trattazione, concernente i principali indicatori delle relazioni industriali relativamente agli anni 2016 e 2017 nei sette Paesi oggetto di studio.

Paese Densità sindacale Copertura della Coordinatedo contrattazione collettiva	Dialogo sociale
Belgio 53 96 Alto (5)	Piena consultazione (2)
Svezia 62 90 Alto (4)	Piena consultazione (2)
Germania 17 56 Alto (4)	Consultazione parziale (1)
Italia 34 80 Medio (3)	Consultazione parziale (1)
Spagna 15 84 Medio (3)	Consultazione parziale (1)
Slovacchia 11 25 Basso (2)	Consultazione parziale (1)
Regno Unito 23 26 Basso (1)	Nessuna consultazione (0)

Dal grafico riportato, risulta evidente che i Paesi in esame presentano differenze in punto di relazioni industriali e di contrattazione collettiva. Inoltre, questi sono stati interessati da un cambiamento del quadro politico che ha certamente influenzato il ruolo della contrattazione collettiva, così come emerge dal grafico che si riporta a qui di seguito<sup>1162</sup>,

Paese Coalizione	Orientamento politico Cambio di Governo
Belgio Si/Si	Centro/Centro-sinistra Si (ottobre 2020)
Svezia Si/Si/No	Centro-sinistra Si (luglio e novembre 2021)
Germania Si	Centro-destra No
Italia Si/Si	Centro-sinistra /Grande coalizione Si (febbraio 2021)
Spagna Si	Centro-sinistra No
Slovacchia Si/Si	Centro-destra Si (aprile 2021)
Regno Unito No	Centro-destra No

nonché da un grande impatto della pandemia di Covid-19<sup>1163</sup>.

<sup>1161</sup> T. SCHULTEN, *Collective bargaining in Germany 2020. Annual report of the WSI Collective Agreement Archive*, Düsseldorf, 2021.

<sup>1162</sup> Si approfondisca vedendo lo studio condotto da: ICTWSS, disponibile al link <https://www.ictwss.org/>.

<sup>1163</sup> Per un approfondimento si veda l'elaborazione degli autori del Coronavirus (COVID-19), disponibile sulla Dashboard dell'OMS, al link <https://covid19.who.int/>, aggiornato al 30 giugno 2022.

Paese Casi/popolazione (milioni) della popolazione	Casi (percentuale)	Decessi (migliaia) della popolazione	Decessi (percentuale)	Vaccinati/dose di richiamo (percentuale)
Belgio	4,2/11,5	0,37	31,9	0,28 79/62
Svezia	2,5/10,3	0,24	19	0,18 72/53
Germania	28,0/83,1	0,34	141	0,17 78/60
Italia	18,3/59,6	0,31	168	0,28 80/68
Spagna	12,7/47,3	0,27	108	0,23 79/53
Slovacchia	1,8/5,5	0,33	20	0,36 51/30
Regno Unito	22,7/67,9	0,33	180	0,16 74/n.a.

## 5.1 – UN “NUOVO” DIALOGO SOCIALE AI TEMPI DELLA PANDEMIA DA COVID-19

Come premesso nella parte introduttiva del paragrafo 5, il dialogo sociale - e in generale i sistemi di contrattazione collettiva - hanno rappresentato un vero e proprio baluardo nella lotta al virus Covid-19, seppur con modalità diverse, nella quasi totalità dei Paesi colpiti dalla pandemia.

E difatti, se in alcuni casi le trattative per il rinnovo dei contratti collettivi in scadenza nell'anno 2020 sono durate più del previsto, in altri casi, come ad esempio in Spagna, la pandemia di Covid-19 ha portato al rafforzamento del ruolo dei Comitati di Verifica Bipartiti, istituiti nell'ambito dei vari contratti collettivi. In particolare, ciò si è verificato soprattutto con riferimento ai Comitati per la Salute e Sicurezza, la cui attività è servita principalmente a supportare le aziende nell'adattare i Protocolli al contesto epidemiologico di riferimento<sup>1164</sup>.

Di converso, in Paesi come il Belgio, nessuna interruzione delle trattative si è verificata visto che le negoziazioni per il biennio 2019-2020 erano state condotte già prima dello scoppio della pandemia<sup>1165</sup>.

Ad ogni modo, nei Paesi oggetto di indagine si può dire che, comunque, il dialogo sociale abbia mantenuto una certa forza, visto che nella quasi totalità degli stessi, gli incontri online tra le parti sociali sono aumentati in maniera significativa. Si pensi che, ad esempio, nel nostro Paese quella virtuale è diventata la modalità standard di svolgimento delle trattative sindacali, a mezzo della quale sono stati siglati numerosi contratti. Diversamente, in Spagna, invece, la modalità online non ha portato alla firma di alcun accordo collettivo, essendo le riunioni

<sup>1164</sup> Per un approfondimento si veda: O. MOLINA, R. PEDERSINI, *La contrattazione collettiva durante la pandemia in sette Paesi europei*, in *Archivio OIL – Ufficio per l'Italia e San Marino*, 2023.

<sup>1165</sup> K. VANDAELE, *Applauded 'nightingales' voicing discontent. Exploring labour unrest in health and social care in Europe before and since the COVID-19 pandemic*, *Transfer: European Review of Labour and Research*, Bruxelles, 2021.

organizzate a distanza solo al fine di scambiare importanti informazioni o definire le misure da inserire nei Protocolli di sicurezza<sup>1166</sup>.

Fermo quanto detto circa le modalità, deve dirsi poi che per far fronte all'impatto socioeconomico della pandemia, il coinvolgimento delle parti sociali ha rappresentato un'importante mezzo per rafforzare l'efficacia delle politiche adottate, stimolando l'impegno congiunto dei datori di lavoro e dei sindacati sia a livello nazionale che a livello decentrato negli ambienti di lavoro<sup>1167</sup>.

In buona sostanza, è evidente come il dialogo sociale sia divenuto un importante strumento nella gestione della crisi, tanto è vero che, specialmente in Paesi come l'Italia la Spagna, il Belgio, e la Svezia, in cui vi è una solida tradizione di dialogo sociale a livello nazionale, l'emergenza epidemiologica da Covid-19 abbia rafforzato il dialogo tra Governo e sindacati<sup>1168</sup>.

Si pensi addirittura che in Paesi come il Regno Unito, in cui il dialogo sociale è tendenzialmente debole, il livello di consultazioni delle parti sociali con il Governo ha registrato un incremento soprattutto nella prima fase della pandemia. Ciò, però, non è avvenuto in Slovacchia, in cui le parti sociali hanno invece lamentato uno scarso coinvolgimento nella definizione delle politiche di contrasto al virus<sup>1169</sup>.

A livello mondiale, deve dirsi che tendenzialmente durante la fase pandemica il dialogo sociale si è sviluppato secondo gli schemi esistenti ed è seguito ad una fase di indebolimento generalizzato della consultazione sociale soprattutto nei contesti tripartiti istituzionalizzati, su cui la pandemia avrebbe potuto infierire ulteriormente in termini negativi<sup>1170</sup>.

Tanto potrebbe essere ricondotto ad una serie di fattori. Innanzitutto, al carattere esogeno della crisi, visto che lo stato di emergenza ha rafforzato il potere dei Governi, che si sono costantemente serviti del dialogo sociale, anche al fine di alleggerire il peso della loro esposizione all'opinione pubblica. Ancora, alla visione condivisa da Governi e sindacati della pandemia come uno “shock esogeno”<sup>1171</sup>, che si riflette chiaramente nelle dichiarazioni dei sindacati dopo l'approvazione da parte dei governi delle prime misure di contrasto al virus.

---

<sup>1166</sup> O. MOLINA, *Impact of the COVID-19 crisis on wages and wage setting*. 2021.

<sup>1167</sup> O. MOLINA, *Spain: Working life in the COVID-19 pandemic 2020*, in *Eurofound Working Paper WPEF21020*, 2021.

<sup>1168</sup> O. MOLINA, R. PEDERSINI, *La contrattazione collettiva durante la pandemia in sette Paesi europei*, in *Archivio OIL – Ufficio per l'Italia e San Marino*, 2023.

<sup>1169</sup> M. UHLEROVÁ, *The role of trade unions and social dialogue during the crisis: the case of Slovakia*, in *Central European Journal of Labour Law and Personnel Management*, 2020, 3, 1, 60–73.

<sup>1170</sup> O. MOLINA, R. PEDERSINI, *La contrattazione collettiva durante la pandemia in sette Paesi europei*, in *Archivio OIL – Ufficio per l'Italia e San Marino*, 2023.

<sup>1171</sup> Per tale riferimento si veda: O. MOLINA, R. PEDERSINI, *La contrattazione collettiva durante la pandemia in sette Paesi europei*, in *Archivio OIL – Ufficio per l'Italia e San Marino*, 2023.

Si pensi che, ad esempio, in Belgio, buona parte delle misure di contrasto alla pandemia sono state negoziate da Governi e sindacati e, dunque, a livello bipartito<sup>1172</sup>. Tali misure hanno riguardato principalmente le indennità di disoccupazione temporanea per motivi economici, il sostegno ai lavoratori autonomi e la nuova regolamentazione del telelavoro, oltre che la negoziazione di misure volte a limitare la perdita di posti di lavoro e del reddito<sup>1173</sup>.

A tale scopo, particolarmente dirimente è stato il compito svolto dal Consiglio Nazionale del Lavoro, uno dei principali organi di dialogo sociale del Paese, composto dai massimi rappresentanti dei sindacati e delle associazioni dei datori di lavoro, oltre che quello svolto dal Gruppo per la gestione del rischio economico (ERMG), che si è occupato di fornire consulenza sulle questioni di lavoro al Consiglio dei Ministri, che ha poi elaborato la maggior parte delle misure nazionali contro la crisi.

In Spagna, invece, la contrattazione collettiva – specie durante il primo anno dallo scoppio della pandemia - è stata interrotta e rinviata, tanto che buona parte delle misure adottate dal Governo spagnolo allo scopo di contrastare gli effetti della pandemia sono state negoziate insieme alle parti sociali alla ripresa della concertazione<sup>1174</sup>.

Nella nazione spagnola il dialogo sociale è stato particolarmente utile con riguardo ad alcuni peculiari istituti, quali l'estensione del sistema di licenziamento temporaneo, la nuova regolamentazione del telelavoro, la riforma del mercato del lavoro, la formazione professionale etc. Inoltre, le parti sociali sono state coinvolte nell'elaborazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Nel Regno Unito, come si è detto, nonostante la tradizionale lontananza dal dialogo sociale, si è assistito ad un rafforzamento delle consultazioni e dello scambio di informazioni tra il Governo e le parti sociali a seguito della pandemia; invero, in tale occasione sono stati anche appositamente istituiti dei Gruppi consultivi, che hanno visto il coinvolgimento delle parti sociali<sup>1175</sup>.

---

<sup>1172</sup> D. VAN HERREWEGHE, *Belgium: Working life in the COVID-19 pandemic 2020*, in *Eurofound Working Paper WPEF21007*, 2021.

<sup>1173</sup> Nel dettaglio, per un approfondimento sul tema:

- per il Belgio si veda “*L’impact du virus COVID-19 sur le monde du travail: appel des partenaires sociaux*”, 6 marzo 2020.

- per la Spagna si veda “*Documento de propuestas conjuntas de las organizaciones sindicales CCOO y UGT, y empresariales CEOE y CEPYME para abordar medidas ante el coronavirus*”, 12 marzo 2020.

- per il Regno Unito si veda: “*Coronavirus: A joint statement between HSE, the TUC and the CBI*”.

- per la Germania, invece, il Presidente di GDB, Reiner Hoffmann, e di BDA, Ingo Kramer, hanno rilasciato una dichiarazione congiunta all’inizio di marzo 2020 per confermare il loro impegno a lavorare per affrontare la pandemia, insieme con il Governo, per mitigare le conseguenze della crisi.

<sup>1174</sup> O. MOLINA, *Spain: Working life in the COVID-19 pandemic 2020*, in *Eurofound Working Paper WPEF21020*, 2021.

<sup>1175</sup> C. EVANS, *UK: Working life in the COVID-19 pandemic 2020*, in *Eurofound Working Paper WPEF21034*, 2021.

In particolare, a mezzo di questi Gruppi si è assistito ad una promozione delle consultazioni tra il Governo e le parti sociali finalizzate all'introduzione di un sistema di integrazione salariale, nell'ambito del Programma di mantenimento del posto di lavoro durante il coronavirus (CJRS) e del Sistema di sostegno al reddito dei lavoratori autonomi (SEISS).

Anche in Germania e in Italia le interazioni tra il Governo e le parti sociali sono state particolarmente rilevanti sia in termini di frequenza che di temi affrontati.

Proprio in Italia il Governo ha intrapreso una intensa attività di consultazione sindacale sin dai primi momenti di scoppio della pandemia, volta soprattutto allo scopo di concertare quali attività dovessero rimanere aperte durante la prima chiusura generale<sup>1176</sup>.

In Germania, le consultazioni si sono svolte per lo più dopo l'introduzione delle prime misure e sono state organizzate a livello bilaterale, con singole organizzazioni o delegazioni distinte, o separatamente con i sindacati o con i soli datori di lavoro<sup>1177</sup>.

In Svezia, invece, la risposta alla pandemia si è basata sulla tradizionale cooperazione tra le parti sociali e il Governo, in un contesto di solide relazioni industriali.

Diversamente, in Slovacchia, il dialogo sociale non ha assunto un ruolo significativo nell'elaborazione delle misure adottate per il contrasto al virus<sup>1178</sup>. Al riguardo si pensi infatti che le associazioni sindacali rappresentative sia dei datori che dei lavoratori hanno sentito la necessità di esprimere la loro preoccupazione per la mancanza di consultazioni da parte del Governo nell'ambito del Consiglio Economico e Sociale Nazionale Tripartito (HSR) e del dialogo sociale intersettoriale<sup>1179</sup>.

Nel dettaglio, le parti sociali hanno criticato la sospensione del dialogo sociale tripartito, evidenziando come il rallentamento delle negoziazioni tripartite dovesse attribuirsi al cambio di Governo, avvenuto nel marzo 2020, che aveva visto il passaggio da una coalizione di centro-sinistra a una di centro-destra, piuttosto che allo scoppio della stessa pandemia. Quel che è certo è che la situazione di emergenza ha richiesto risposte tempestive e proprio questa urgenza può aver limitato le consultazioni<sup>1180</sup>.

Alla luce di tutto quanto detto, i dati appena menzionati evidenziano innanzitutto come il dialogo sociale abbia rivestito posizioni e ruoli profondamente diversi durante la pandemia. E

---

<sup>1176</sup> R. PEDERSINI, *Italy: Working life in the COVID-19 pandemic 2020*, in *Eurofound Working Paper WPEF21020*, 2021.

<sup>1177</sup> T. SCHULTEN, *Collective bargaining in Germany 2020. Annual report of the WSI Collective Agreement Archive*, Düsseldorf, 2021.

<sup>1178</sup> L. CZIRIA, L. BEDNÁRIK, D. KEŠELOVÁ, *Slovakia: Working life in the COVID-19 pandemic 2020*, *Eurofound Working Paper WPEF21030*, 2021.

<sup>1179</sup> G. MACHLICA, *The Slovak labour market during the pandemic—who is at risk and how to protect all workers*, 2020.

<sup>1180</sup> V. KRÍŽAN, *COVID-19 and Labour Law: Slovakia*, in *Italian Labour Law e-Journal*, 2020, 13, 1S.

difatti mentre in alcuni Paesi - quali Belgio, Italia, Germania, Spagna e Svezia - questo ha assunto un ruolo primario, che si è addirittura rafforzato durante la pandemia, in altri, quali Regno Unito e Slovacchia, l'apporto fornito nella gestione dell'emergenza è stato del tutto marginale<sup>1181</sup>.

Ciò evidenzia indubbiamente una profonda frattura con il “modello tradizionale” di consultazione, in cui le principali organizzazioni rappresentano le più ampie categorie di interessi, esprimono una rappresentanza generale e interpretano gli interessi collettivi, che si auspica venga sanata mediante il ricorso ad una “consultazione pluralistica”, in cui prevalgono gli interessi collettivi dei lavoratori, con l'avocazione al Governo del ruolo di analisi delle richieste e di elaborazione delle misure e delle politiche, specie in situazioni di urgenza e di elevata incertezza<sup>1182</sup>.

## **5.2 – GLI SVILUPPI DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DURANTE LA PANDEMIA DA COVID-19**

Come noto, la pandemia da Covid-19 è stata da molti considerata come uno stress test, finalizzato a misurare la capacità degli attori delle relazioni industriali a fornire risposte tempestive e adeguate.

Il contesto è stato ottimale, stante il carattere sperimentale delle misure e delle strategie da adottare, sia in punto di misure di protezione che di politiche inclusive.

Ciò posto, al fine di valutare l'impatto della pandemia sui sistemi di contrattazione collettiva nel mondo, alcuni studi OIL hanno analizzato il concreto atteggiarsi delle parti sociali e le conseguenze in punto di rinnovo del loro prodotto regolativo in fase pandemica.

In linea generale, dagli studi condotti dall'OIL, ed esaminati ai fini della presente trattazione, pare che la pandemia non abbia provocato particolari sconvolgimenti nell'ambito della contrattazione collettiva, eccezion fatta per le ipotesi di sospensione o di blocco temporaneo delle trattative, trattative che come noto, in un contesto peculiare caratterizzato da specifiche priorità, si sono focalizzate solo su alcuni temi quali l'occupazione, la tutela della salute e della

---

<sup>1181</sup> Sul tema si veda: ETUI, *Covid social impact Belgium*.

<sup>1182</sup> Per un approfondimento si veda: O. MOLINA, R. PEDERSINI, *La contrattazione collettiva durante la pandemia in sette Paesi europei*, in *Archivio OIL – Ufficio per l'Italia e San Marino*, 2023.

sicurezza nei luoghi di lavoro, ecc., seguendo sempre in linea di massima le diverse prassi nazionali<sup>1183</sup>.

Ciò che è certo, è che senza ombra di dubbio le parti sociali hanno dovuto fare ricorso a canali e meccanismi “alternativi” per adattare i contratti collettivi al nuovo contesto pandemico<sup>1184</sup>.

È noto, infatti, che in alcuni casi i contratti collettivi sono stati estesi e le trattative rinviate fino al nuovo incontro in presenza. Si è già visto, sul punto, nel paragrafo precedente, che in Paesi come la Spagna la stipula di nuovi contratti collettivi ha subito un calo di più del 60%<sup>1185</sup>. Analoga situazione si è rinvenuta in Belgio, in cui le elezioni sociali nazionali sono state rinviate, e in Slovacchia, in cui è fortemente diminuito il numero dei contratti collettivi stipulati in fase pandemica, oltre che nel Regno Unito in cui si è registrato un grosso calo degli accordi sui salari rispetto ai precedenti anni<sup>1186</sup>.

Al riguardo si precisa che analoghi effetti sulla contrattazione collettiva si erano già verificati durante la crisi finanziaria del 2008 e durante le crisi del debito sovrano, nelle quali all'assenza dei rinnovi dei contratti collettivi avevano sopperito le cosiddette clausole di ultrattività, della cui efficacia alcuni Governi avevano dubitato.

Per effetto di ciò, in fase pandemica molti Paesi hanno rimodellato il meccanismo di operatività delle suddette clausole.

In Spagna, ad esempio la riforma del 2012 ha determinato la durata massima delle clausole di ultrattività in 12 mesi, a differenza del passato, in cui i contratti collettivi potevano essere estesi per un lasso di tempo indeterminato; parimenti ciò si è verificato in Slovacchia in cui l'ultrattività è stata fissata per legge a 12 mesi<sup>1187</sup>.

Oltre a ciò, alcuni Paesi, tra cui sempre la Spagna, hanno optato per la sospensione temporanea di alcune clausole dei contratti collettivi, incluse quelle in materia retributiva<sup>1188</sup>. La sospensione di queste è stata nella maggior parte dei casi negoziata con i sindacati. Si pensi che nel Regno Unito, in alcuni settori particolarmente colpiti dalla crisi come il settore aerospaziale o quello dello spettacolo, gli aumenti salariali concordati in precedenza allo

---

<sup>1183</sup> Per un approfondimento si veda: O. MOLINA, R. PEDERSINI, *La contrattazione collettiva durante la pandemia in sette Paesi europei*, in *Archivio OIL – Ufficio per l'Italia e San Marino*, 2023.

<sup>1184</sup> EUROFOUND, *Involvement of social partners in policymaking during the COVID-19 outbreak*, 2021.

<sup>1185</sup> O. MOLINA, *Spain: Working life in the COVID-19 pandemic 2020*, in *Eurofound Working Paper WPEF21020*, 2021.

<sup>1186</sup> C. EVANS, *UK: Working life in the COVID-19 pandemic 2020*, in *Eurofound Working Paper WPEF21034*, 2021.

<sup>1187</sup> O. MOLINA, *Spain: Working life in the COVID-19 pandemic 2020*, in *Eurofound Working Paper WPEF21020*, 2021.

<sup>1188</sup> O. MOLINA, *Spain: Working life in the COVID-19 pandemic 2020*, in *Eurofound Working Paper WPEF21020*, 2021.

scoppio dell'emergenza, sono stati revocati e in alcuni altri casi sono stati effettuati dei tagli alle retribuzioni<sup>1189</sup>.

In Italia, i dati sulla contrattazione collettiva registrati dall'ISTAT per tutto il 2020 e per il primo trimestre del 2021 hanno mostrato un progressivo aumento dei tempi di attesa per il rinnovo dei contratti di settore<sup>1190</sup>, eccezion fatta per il settore metalmeccanico, il cui contratto collettivo è stato rinnovato nel secondo trimestre del 2021<sup>1191</sup>.

L'aumento medio delle retribuzioni orarie contrattuali è invece rimasto anche in Italia relativamente basso nell'anno 2020, essendo pari allo 0,6%, a differenza del 2019 in cui era stato dell'uno, 1%; è evidente, dunque, come gli esigui aumenti salariali siano dovuti all'ampia percentuale di forza lavoro a cui non è stato rinnovato il contratto e alla tardiva programmazione degli aumenti salariali negli accordi che sono stati poi rinnovati<sup>1192</sup>.

Guardando poi ad altri Paesi, come ad esempio la Germania, deve innanzitutto dirsi che la tornata di trattative del 2020 ha riguardato diversi nuovi contratti collettivi rivolti a circa 10 milioni di lavoratori<sup>1193</sup>.

Invero nei settori più colpiti dalla crisi, la tendenza è stata a rinviare il rinnovo dei contratti, puntando sugli accordi di solidarietà volti principalmente a garantire la conservazione del posto di lavoro e il sostegno al reddito dei lavoratori che avevano subito una riduzione dell'orario lavorativo<sup>1194</sup>.

Per ciò che concerne poi le retribuzioni, la pandemia ha portato al centro della contrattazione collettiva in Germania la condizione dei lavoratori con mansioni scarsamente retribuite, come ad esempio il settore della ristorazione, in cui i rinnovi contrattuali hanno introdotto aumenti salariali superiori alla media, nel tentativo di ridurre il divario con i salari più bassi. Da una stima condotta è emerso infatti che i lavoratori dei settori del fast-food stiano beneficiare di un aumento salariale del 28% in quattro anni<sup>1195</sup>.

Ancora, in Svezia, la tornata di contrattazione collettiva del 2020 era stata prorogata al 2021 e i contratti collettivi erano stati estesi per un arco temporale pari a 7 mesi, senza alcuno scatto

---

<sup>1189</sup> Per un approfondimento si veda: O. MOLINA, R. PEDERSINI, *La contrattazione collettiva durante la pandemia in sette Paesi europei*, in *Archivio OIL – Ufficio per l'Italia e San Marino*, 2023.

<sup>1190</sup> ISTAT, *Contratti collettivi e retribuzioni contrattuali. Ottobre-Dicembre 2019*, in *Statistiche Flash*, 2020, 31 January.

<sup>1191</sup> ISTAT, *Contratti collettivi e retribuzioni contrattuali. Gennaio-Marzo 2021*, in *Statistiche Flash*, 2021, 29 April.

<sup>1192</sup> CNEL, *XXII Rapporto. Mercato del Lavoro e contrattazione collettiva*, Roma, 2020, disponibile in [www.cnel.it](http://www.cnel.it).

<sup>1193</sup> T. SCHULTEN, *Collective bargaining in Germany 2020. Annual report of the WSI Collective Agreement Archive*, Düsseldorf, 2021.

<sup>1194</sup> EUROFOUND, *Involvement of social partners in policymaking during the COVID-19 outbreak*, 2021.

<sup>1195</sup> T. SCHULTEN, *Collective bargaining in Germany 2020. Annual report of the WSI Collective Agreement Archive*, Düsseldorf, 2021.

di retribuzione. L'aumento salariale relativo all'anno 2020 era stato fissato al 5,4% in 29 mesi<sup>1196</sup>.

In Slovacchia, invece la pandemia non ha causato grandi interruzioni nella contrattazione collettiva. Si pensi infatti che nel 2020 sono stati firmati ventidue contratti collettivi, di cui la metà *ex novo* e la restante parte ad integrazione di quelli preesistenti. In tale Paese, invero, il numero dei contratti è diminuito molto rispetto al 2019 e ciò è attribuito principalmente al fatto che nel 2019 erano stati firmati diversi accordi pluriennali<sup>1197</sup>.

Ciò posto in termini generali, è noto che tendenzialmente la contrattazione collettiva, in qualità di strumento di regolazione dei rapporti e delle condizioni di lavoro, svolga un ruolo particolarmente rilevante nella gestione dei cambiamenti improvvisi che eventi fisiologici o patologici possono determinare; tanto si è concretizzato anche durante l'emergenza pandemica, nella quale le azioni intraprese dai Governi sono state sovente il risultato di una consultazione sindacale<sup>1198</sup>.

In ragione di ciò, per approfondire il ruolo della contrattazione collettiva in fase pandemica a livello mondiale, si procederà ad analizzare il concreto atteggiarsi della stessa con riferimento alle specifiche mansioni (tra quelle) oggetto di analisi dello studio appositamente condotto in materia dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro.

Stante il ruolo primario nella lotta al virus, tale specifica disamina non può che cominciare riferendosi agli operatori sanitari<sup>1199</sup>.

Come noto, i lavoratori in prima linea nell'emergenza, tra cui rientrano senza dubbio quelli operanti nei settori della sanità, sono stati maggiormente esposti ai problemi in materia di salvaguardia della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. In tale contesto, le più importanti sfide hanno riguardato innanzitutto gli orari prolungati, il deterioramento delle condizioni di lavoro, la carenza di manodopera, la sottoposizione a procedure di lavoro più lunghe e complesse e l'ulteriore onere sugli stessi incombente di garantire una costante disinfezione e igiene nei luoghi di lavoro, cui si somma indubbiamente il disagio psicologico del costante contatto con una malattia mortale ed il relativo rischio di contrarla<sup>1200</sup>.

---

<sup>1196</sup> A. GUSTAFSSON, A. KINNUNEN, *Sweden: Working life in the COVID-19 pandemic 2020*, in *Eurofound Working Paper WPEF21033*, 2020.

<sup>1197</sup> V. KRÍŽAN, *COVID-19 and Labour Law: Slovakia*, in *Italian Labour Law e-Journal*, 2020, 13, 1S.

<sup>1198</sup> Per un approfondimento si veda: O. MOLINA, R. PEDERSINI, *La contrattazione collettiva durante la pandemia in sette Paesi europei*, in *Archivio OIL – Ufficio per l'Italia e San Marino*, 2023.

<sup>1199</sup> EUROFOUND, *Involvement of social partners in policymaking during the COVID-19 outbreak*, 2021, disponibile al link: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2021/involvement-social-partners-policymaking-during-covid-19-outbreak>.

<sup>1200</sup> EUROFOUND, *Involvement of social partners in policymaking during the COVID-19 outbreak*, 2021, disponibile al link: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2021/involvement-social-partners-policymaking-during-covid-19-outbreak>.

Come noto, una delle prime misure adottate è stata l'aumento dei salari dei lavoratori degli ospedali pubblici, in compensazione agli sforzi richiesti ed ai turni prolungati.

Si pensi che in Belgio i sindacati hanno ottenuto dal Governo un finanziamento integrativo di un miliardo di euro, allo scopo di migliorare le retribuzioni degli operatori sanitari. Oltre a questo, è stato concesso loro il diritto di usufruire di tre settimane consecutive di ferie annuali e sono stati erogati una serie di miglioramenti dal punto di vista pensionistico e lavorativo, espressamente volti a prevenire il *burnout* dei suddetti lavoratori<sup>1201</sup>.

Analoghe misure sono state appositamente disposte nel Regno Unito<sup>1202</sup>, Paese nel quale gli operatori sanitari sono stati esclusi dal congelamento dei salari disposto dal Governo in via generale per i lavoratori del settore pubblico<sup>1203</sup>.

In Germania, invece, la tornata di contrattazione del 2020 ha introdotto un riconoscimento speciale per tutti i lavoratori in prima linea nella lotta al virus, tra cui naturalmente gli operatori sanitari. Nel dettaglio, in favore di questi è stato disposto un aumento salariale compreso tra l'8,7 e il 10 %, rispetto al 3,2 – 4,5 % degli altri lavoratori<sup>1204</sup>.

Nel Nostro Paese, invece, a livello regionale è stata disposta l'introduzione del bonus per gli operatori della sanità pubblica, stante la competenza regionale che l'articolo 117 Cost. attribuisce alle Regioni nell'ambito dei servizi sanitari<sup>1205</sup>.

In Spagna, invece, i lavoratori del settore sanitario pubblico non hanno ricevuto alcun bonus, ma in favore degli stessi è stato erogato un aumento retributivo pari allo 0,9%, in linea con gli aumenti previsti dalla legge di bilancio per i lavoratori del settore pubblico<sup>1206</sup>.

Infine, in Slovacchia, su allerta dei sindacati, il Governo ha previsto l'erogazione un bonus *una tantum* in favore di alcune categorie di lavoratori colpiti dal virus, tra cui – naturalmente – gli operatori pubblici<sup>1207</sup>.

Altrettanto degna d'interesse è poi la posizione dei lavoratori del commercio al dettaglio.

Con riferimento a questi ultimi, deve dirsi che i lavoratori del commercio al dettaglio sono stati anch'essi in prima linea durante l'emergenza pandemica, essendo questo uno dei pochi

---

<sup>1201</sup> Sul tema si veda: ETUI, *Covid social impact Belgium*, disponibile in [www.etui.org](http://www.etui.org).

<sup>1202</sup> C. EVANS, UK: *Working life in the COVID-19 pandemic 2020*, in *Eurofound Working Paper WPEF21034*, 2021.

<sup>1203</sup> C. EVANS, UK: *Working life in the COVID-19 pandemic 2020*, in *Eurofound Working Paper WPEF21034*, 2021.

<sup>1204</sup> B. EBBINGHAUS, J.T. WEISHAUP, *Postscript: Social partnership facing the 2020 coronavirus pandemic*, in B. EBBINGHAUS, J.T. WEISHAUP, *The Role of Social Partners in Managing Europe's Great Recession: Crisis Corporatism or Corporatism in Crisis?* 2021, 291.

<sup>1205</sup> CNEL, *XXII Rapporto. Mercato del Lavoro e contrattazione collettiva*, Roma, 2020, in [www.cnel.it](http://www.cnel.it).

<sup>1206</sup> O. MOLINA, Spain: *Working life in the COVID-19 pandemic 2020*, in *Eurofound Working Paper WPEF21020*, 2021.

<sup>1207</sup> L. CZIRIA, L. BEDNÁRIK, D. KEŠĽOVÁ, Slovakia: *Working life in the COVID-19 pandemic 2020*, *Eurofound Working Paper WPEF21030*, 2021.

settori rimasto operativo durante i vari *lockdown*. In particolare, nelle *interview* condotte dall'OIL è emerso che la varietà dei contesti nell'ambito dei quali si dispiegano le attività dei lavoratori del commercio al dettaglio ha reso particolarmente complessa la (dovuta ed attesa) rinegoziazione del contratto collettivo applicabile agli stessi, oltre che l'adozione di misure *ad hoc* per fronteggiare il virus<sup>1208</sup>.

Nell'ambito di tale categoria, gli studi presi in evidenza hanno fatto luce sul dato per cui mentre i settori del commercio al dettaglio e quello della consegna di beni alimentari hanno subito un aumento della domanda e un incremento dei livelli di attività, quelli del commercio al dettaglio, dei tessili e dell'abbigliamento hanno invece avuto risultati completamente opposti<sup>1209</sup>.

In Belgio, ad esempio, i lavoratori di alcuni negozi di generi alimentari hanno organizzato delle proteste sostenendo di non essere adeguatamente tutelati e retribuiti per il lavoro e i rischi affrontati durante la pandemia. In alcuni casi i dipendenti hanno scioperato lamentando l'assenza di misure di sicurezza *ad hoc* e, per far fronte a tale situazione, sono state avviate delle discussioni con le parti sociali, volte ad ottenere l'allentamento delle disposizioni relative agli orari di apertura, il trasferimento del personale da una sede ad un'altra e la possibilità di lavorare part-time, mantenendo l'indennità di disoccupazione<sup>1210</sup>.

In Spagna, invece, il rinnovo per il contratto collettivo dei grandi magazzini è stato rinviato ed è stato concluso solo nel giugno del 2021<sup>1211</sup>. Ciononostante, nel marzo 2020 le parti sociali avevano firmato una dichiarazione con cui si impegnavano a mantenere un dialogo permanente nell'ambito dei Comitati Bipartiti istituiti col contratto collettivo<sup>1212</sup>.

Da ultimo, la presente disamina merita di includere un'altra categoria "in prima linea" nella lotta al virus, quale quella dei lavoratori del settore dell'istruzione<sup>1213</sup>.

Come noto, anche i lavoratori dell'istruzione, sono stati in prima linea durante la pandemia.

È pacifico, infatti, che la riapertura delle scuole, primarie e secondarie, sia stata una priorità costante dei Governi, ciò nonostante le difficoltà derivanti sia dall'aumento del carico di lavoro

---

<sup>1208</sup> Per un approfondimento si veda: O. MOLINA, R. PEDERSINI, *La contrattazione collettiva durante la pandemia in sette Paesi europei*, in *Archivio OIL – Ufficio per l'Italia e San Marino*, 2023.

<sup>1209</sup> Cfr.: ILO, *COVID-19 and food retail, ILO Sectoral Brief*, 2020, disponibile in [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

<sup>1210</sup> Sul tema si veda: ETUI, *Covid social impact Belgium*, disponibile in [www.etui.org](http://www.etui.org).

<sup>1211</sup> Diversi contratti collettivi in Spagna hanno esteso la loro durata. Ad esempio, il contratto collettivo settoriale per i servizi ausiliari esterni e l'assistenza ai clienti nelle aziende di servizi ferroviari.

<sup>1212</sup> O. MOLINA, *Spain: Working life in the COVID-19 pandemic 2020*, in *Eurofound Working Paper WPEF21020*, 2021.

<sup>1213</sup> Per un approfondimento si veda: O. MOLINA, R. PEDERSINI, *La contrattazione collettiva durante la pandemia in sette Paesi europei*, in *Archivio OIL – Ufficio per l'Italia e San Marino*, 2023.

legato alla didattica a distanza, che dalla difficoltà nel garantire condizioni salubri per un ritorno a scuola “sicuro” già nel settembre 2020.

In particolare, contestualizzando, nel Regno Unito i sindacati hanno percepito il malcontento dei lavoratori circa il peggioramento delle condizioni di lavoro e l'aumento della pressione lavorativa<sup>1214</sup>.

In Belgio, sono stati invece proprio gli stessi sindacati ad organizzare manifestazioni di protesta, a causa della mancanza di misure adeguate a proteggere i lavoratori operanti nel settore dell'istruzione. Nel dettaglio, i sindacati hanno chiesto una rideterminazione delle retribuzioni, oltre che l'adozione di misure idonee a far fronte all'aumento dei finanziamenti pubblici, alla rimodulazione del monte ferie e anche ad una rimodulazione dei contratti<sup>1215</sup>.

Ancora, in Spagna i sindacati degli insegnanti hanno minacciato di scioperare per la mancanza di risposte relativamente all'aumento del numero di assunti promesso per l'inizio di settembre 2020. Inoltre, negli ultimi mesi, gli insegnanti spagnoli si sono mobilitati per garantire che tutti gli insegnanti e i professori assunti durante l'anno scolastico 2020–2021 mantengano il loro posto di lavoro anche per l'anno 2021–2022, al fine di ridurre in numero degli alunni in ogni classe<sup>1216</sup>.

Ad ogni buon conto, ferma questa classificazione settoriale, la contrattazione collettiva ha avuto un ruolo fondamentale in tutti i settori specialmente con riferimento alla necessità di garantire elevati livelli di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Con riferimento a ciò si osserva che per effetto della contrattazione collettiva, nella gestione dell'emergenza pandemica particolarmente rilevanti sono stati i Comitati per la Salute e la Sicurezza a livello locale specie nelle grandi aziende, i quali, in assenza di una rinegoziazione dei contratti collettivi, hanno contribuito ad adattare le linee guida generali alle specifiche condizioni settoriali e aziendali<sup>1217</sup>.

Si pensi che, ad esempio, in Belgio un accordo firmato nell'aprile del 2020 si è concentrato principalmente sulla definizione delle norme di distanziamento sociale nei luoghi di lavoro, conducendo all'elaborazione di un Protocollo Congiunto volto a consentire la ripresa delle attività edilizie nel più breve tempo possibile<sup>1218</sup>.

---

<sup>1214</sup> C. EVANS, *UK: Working life in the COVID-19 pandemic 2020*, in *Eurofound Working Paper WPEF21034*, 2021.

<sup>1215</sup> Sul tema si veda: ETUI, *Covid social impact Belgium*, disponibile in [www.etui.org](http://www.etui.org).

<sup>1216</sup> O. MOLINA, *Spain: Working life in the COVID-19 pandemic 2020*, in *Eurofound Working Paper WPEF21020*, 2021.

<sup>1217</sup> EUROFOUND, *Involvement of social partners in policymaking during the COVID-19 outbreak*, 2021.

<sup>1218</sup> Sul tema si veda: ETUI, *Covid social impact Belgium*, disponibile in [www.etui.org](http://www.etui.org).

Ancora, in Spagna, diversi Protocolli sono stati adottati dai più importanti sindacati dei datori e dei lavoratori, sia del settore edile che di quello chimico, all'interno dei quali sono state inserite delle specifiche linee guida volte a tutelare la salute dei lavoratori e a prevenire la diffusione del virus, favorendo al contempo la ripresa delle attività<sup>1219</sup>.

Parimenti, nel Regno Unito i sindacati hanno ottenuto un aumento dei livelli di tutela insiti nelle linee guida adottate dal Governo per garantire luoghi di lavoro sicuri<sup>1220</sup>. In particolare, la Federazione sindacale TUC e i sindacati hanno preso parte a molti gruppi di lavoro settoriali costituiti proprio allo scopo di elaborare delle linee guida sulle pratiche di lavoro sicure<sup>1221</sup>.

In Germania, invece, la questione della sicurezza sul lavoro è stata disciplinata soprattutto a livello aziendale dai rappresentanti sindacali e dai Comitati Locali, dunque senza una previa stipula di accordi specifici<sup>1222</sup>.

Nel Nostro Paese, ancora, le questioni in materia di salvaguardia della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro sono state regolamentate nel Protocollo condiviso per il contrasto e il contenimento della diffusione del Covid-19 negli ambienti di lavoro, redatto nel marzo 2020, a cui il Governo ha contribuito con opere di supporto e promozione<sup>1223</sup>.

Nel dettaglio il suddetto Protocollo ha riguardato tutti gli aspetti di salute e sicurezza, dall'informazione sulle norme, ai controlli sugli accessi, alle attività di pulizia e sanificazione, fino alla gestione dei contagi.

Da ultimo, la presente trattazione non può concludersi senza esaminare l'aspetto su cui, probabilmente, la contrattazione collettiva ha inciso in modo particolarmente produttivo, in maniera pressoché omogenea, in buona parte dei Paesi colpiti dal virus: il sostegno al reddito dei lavoratori la cui occupazione è stata compromessa per effetto dell'emergenza pandemica<sup>1224</sup>.

I Paesi oggetto di indagine hanno adottato diversi strumenti per limitare la perdita dei posti di lavoro. Sul punto, deve dirsi che la quasi totalità degli stessi, ad eccezione del Regno Unito,

---

<sup>1219</sup> O. MOLINA, *Spain: Working life in the COVID-19 pandemic 2020*, in *Eurofound Working Paper WPEF21020*, 2021.

<sup>1220</sup> M. SAWYER, *Economic Policies and the Coronavirus Crisis in the UK*, in *Review of Political Economy*, 2021, 1, 18.

<sup>1221</sup> C. EVANS, *UK: Working life in the COVID-19 pandemic 2020*, in *Eurofound Working Paper WPEF21034*, 2021.

<sup>1222</sup> T. SCHULTEN, *Collective bargaining in Germany 2020. Annual report of the WSI Collective Agreement Archive*, Düsseldorf, 2021.

<sup>1223</sup> Per un approfondimento si veda: O. MOLINA, R. PEDERSINI, *La contrattazione collettiva durante la pandemia in sette Paesi europei*, in *Archivio OIL – Ufficio per l'Italia e San Marino*, 2023.

<sup>1224</sup> EUROFOUND, *Involvement of social partners in policymaking during the COVID-19 outbreak*, 2021.

già erano provvisti di strumenti *ad hoc*, ai quali sono state apportate solo delle modifiche per adattare gli istituti già vigenti alla portata della pandemia<sup>1225</sup>.

In particolare, in Svezia e in Germania gli adattamenti sono stati disposti per effetto della contrattazione collettiva settoriale<sup>1226</sup>.

Ancora, in Belgio le parti sociali hanno firmato degli accordi per estendere gli strumenti di sospensione temporanea dell'attività lavorativa e per sostenere datori e lavoratori nel contesto pandemico<sup>1227</sup>.

In Spagna, invece, Governo e parti sociali hanno prorogato per ben tre volte la durata degli strumenti di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa ed il Governo ha attuato diverse misure per aiutare le imprese a sopravvivere alla crisi e per sostenere i lavoratori autonomi<sup>1228</sup>.

È pacifico, infatti, che durante l'emergenza epidemiologica sia notevolmente aumentato il ricorso alle modalità di lavoro con orario ridotto: la Germania, prima tra tutte, seguita dall'Italia, in cui le ore autorizzate di cassa integrazione guadagni sono state quasi quattro volte superiori nel 2020, rispetto alla crisi del 2010<sup>1229</sup>.

Ancora, in Slovacchia il crescente aumento della disoccupazione dovuto al dilagare del virus è stato frenato in primo luogo per effetto dell'introduzione di un sistema di lavoro con riduzione di orari e poi con una modifica alla legge sull'assicurazione sociale che ha esteso di un mese il periodo di indennità di disoccupazione per coloro che erano rimasti disoccupati entro la fine del periodo di supporto inizialmente previsto<sup>1230</sup>.

Come noto, il Nostro Paese è stato il primo in Europa ad essere duramente colpito dalla pandemia ed il Governo italiano si è da subito attivato imponendo un lockdown per tutte le attività prima a livello locale, e poi nazionale<sup>1231</sup>. Indubbiamente, l'adozione di misure così drastiche ha subito destato attenzione in termini di impatto socioeconomico, per la cui gestione, allo scopo di tutelare i posti di lavoro, il Governo ha introdotto uno speciale sistema di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa, la cosiddetta cassa integrazione guadagni in deroga, per

---

<sup>1225</sup> C. EVANS, *UK: Working life in the COVID-19 pandemic 2020*, in *Eurofound Working Paper WPEF21034*, 2021.

<sup>1226</sup> T. SCHULTEN, *Collective bargaining in Germany 2020. Annual report of the WSI Collective Agreement Archive*, Düsseldorf, 2021.

<sup>1227</sup> Sul tema si veda: ETUI, *Covid social impact Belgium*, disponibile in [www.etui.org](http://www.etui.org).

<sup>1228</sup> O. MOLINA, *Spain: Working life in the COVID-19 pandemic 2020*, in *Eurofound Working Paper WPEF21020*, 2021.

<sup>1229</sup> T. SCHULTEN, *Collective bargaining in Germany 2020. Annual report of the WSI Collective Agreement Archive*, Düsseldorf, 2021.

<sup>1230</sup> L. CZIRIA, L. BEDNÁRIK, D. KEŠELOVÁ, *Slovakia: Working life in the COVID-19 pandemic 2020*, *Eurofound Working Paper WPEF21030*, 2021.

<sup>1231</sup> OECD, *COVID-19 and the retail sector: impact and policy responses*, 2020, disponibile in [www.oecd.org](http://www.oecd.org).

emergenza Covid-19, applicabile a tutti i settori a costo zero o ridotto, ed il c.d. blocco dei licenziamenti, in vigore da metà marzo 2020 fino alla fine di giugno 2021<sup>1232</sup>.

Entrambi gli istituti, come si è visto nel Capitolo II della presente tesi, hanno rappresentato una misura combinata idonea a mitigare i drastici effetti della pandemia. Tuttavia, questa disposizione transitoria è stata molto controversa, in quanto i sindacati hanno chiesto di prolungare il blocco dei licenziamenti senza eccezioni, mentre i datori di lavoro si sono battuti affinché, al termine del periodo di emergenza, tali istituti venissero abrogati<sup>1233</sup>.

### 5.3 – I “NUOVI” CONTRIBUTI DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Senza ombra di alcun dubbio, alla fine di tutto quanto rassegnato nei paragrafi *sub* 5 che precedono, emerge con evidenza come, indubbiamente, la contrattazione collettiva abbia giocato un ruolo chiave nel tentativo di promuovere e garantire obiettivi equi ed inclusivi per tutti i lavoratori, ancor più in una fase critica come quella verificatasi a seguito dello scoppio dell'emergenza epidemiologica da Covid-19.

Nei paragrafi precedenti si è detto che la contrattazione collettiva, all'incirca in tutti i Paesi, e sicuramente in quelli presi a campione negli studi OIL fonte di questa dissertazione, ha vissuto dei brevi periodi di stop, per poi riprendersi già subito nei primi mesi del 2021<sup>1234</sup>.

Alla luce dell'impegno promosso dalle parti sociali pressoché in tutti i Paesi esaminati, è evidente che i contratti collettivi siglati già in fase pandemica, stanno contribuendo notevolmente ad una ripresa inclusiva.

Sul punto deve dirsi che in buona parte dei Paesi, la ripresa è stata senza dubbio guidata dal settore pubblico, su cui le parti sociali si sono concentrate forse “maggiormente”, ciò anche in considerazione del fatto che la pandemia ha, di certo, colpito più duramente il settore pubblico rispetto a quello privato, specie all'origine della pandemia<sup>1235</sup>.

---

<sup>1232</sup> R. PEDERSINI, *Italy: Working life in the COVID-19 pandemic 2020*, in *Eurofound Working Paper WPEF21020*, 2021.

<sup>1233</sup> Per un approfondimento si veda: O. MOLINA, R. PEDERSINI, *La contrattazione collettiva durante la pandemia in sette Paesi europei*, in *Archivio OIL – Ufficio per l'Italia e San Marino*, 2023.

<sup>1234</sup> EUROFOUND, *Involvement of social partners in policymaking during the COVID-19 outbreak*, 2021, disponibile in <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2021/involvement-social-partners-policymaking-during-covid-19-outbreak>.

<sup>1235</sup> OECD, *COVID-19 and the retail sector: impact and policy responses*, 2020, disponibile in [https://www.oecd.org/en/publications/2020/06/covid-19-and-the-retail-sector-impact-and-policy-responses\\_6cbe7640.html](https://www.oecd.org/en/publications/2020/06/covid-19-and-the-retail-sector-impact-and-policy-responses_6cbe7640.html)

Invero, in tutti i Paesi oggetto della presente disamina i sindacati del settore pubblico hanno denunciato una serie di carenze fondamentali in settori come la sanità, l'istruzione, i servizi pubblici per l'impiego, la cultura e i musei ed hanno richiesto un miglioramento per le retribuzioni e le condizioni di lavoro<sup>1236</sup>.

In Spagna, ad esempio, i sindacati del settore pubblico hanno espressamente richiesto al Governo di fronteggiare la precarietà che caratterizza questi specifici settori.

Si pensi che, all'inizio del 2021, le tre maggiori federazioni spagnole del settore pubblico hanno incentivato le trattative col Ministro dei servizi pubblici, evidenziando le loro preoccupazioni circa la precarietà del lavoro, esortando ad un'azione volta ad attuare gli accordi esistenti, limitando il numero di contratti a tempo determinato stipulandi<sup>1237</sup>. Inoltre, i sindacati hanno evidenziato ulteriori fattori di rischio: quali l'invecchiamento dei lavoratori del settore pubblico, oltre che lo spasmodico aumento della precarietà del lavoro in questo settore anche a causa degli effetti della pandemia, chiedendo un intervento finalizzato a rimuovere qualsivoglia discriminazione nei confronti dei lavoratori a tempo determinato rispetto a quelli a tempo indeterminato<sup>1238</sup>.

Oltre ai temi appena evidenziati, i sindacati hanno inserito nel panel anche questioni come la necessità di ottenere un miglioramento generalizzato delle condizioni di lavoro, un riassetto dei meccanismi di inquadramento professionale, un innalzamento dei livelli di formazione, oltre che la necessità di stilare programmi volti a favorire e promuovere l'uguaglianza e la salute sul lavoro<sup>1239</sup>.

Sempre in Spagna particolarmente rilevante stato il caso dei servizi di assistenza, che durante la pandemia, a causa dell'elevata incidenza dei contagi e dei decessi nelle strutture residenziali e domiciliari, ha avuto un notevole sviluppo. In particolare, i sindacati hanno sollecitato il Governo ad intervenire, al fine di scongiurare un deterioramento delle condizioni, così come verificatosi alle origini dello scoppio della pandemia<sup>1240</sup>.

---

<sup>1236</sup> O. MOLINA, R. PEDERSINI, *La contrattazione collettiva durante la pandemia in sette Paesi europei*, in *Archivio OIL – Ufficio per l'Italia e San Marino*, 2023.

<sup>1237</sup> Cfr.: CCOO, *Balance Negociación Colectiva 2020*, *Secretaría de Acción Sindical de CCOO*, April 2021, disponibile in [https://www.ccoo.es/Publicaciones-y\\_documentos/Publicaciones\\_de\\_las\\_secretarias/Accion\\_Sindical/Negociacion\\_Colectiva](https://www.ccoo.es/Publicaciones-y_documentos/Publicaciones_de_las_secretarias/Accion_Sindical/Negociacion_Colectiva)

<sup>1238</sup> O. MOLINA, *Spain: Working life in the COVID-19 pandemic 2020*, in *Eurofound Working Paper WPEF21020*, 2021.

<sup>1239</sup> EUROFOUND, *COVID-19: Implications for employment and working life*, *Publications Office of the European Union*, Luxembourg, 2021, disponibile in <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2021/covid-19-implications-employment-and-working-life>.

<sup>1240</sup> O. MOLINA, *Spain: Working life in the COVID-19 pandemic 2020*, in *Eurofound Working Paper WPEF21020*, 2021.

Gli stessi hanno altresì chiesto di innalzare il livello dei finanziamenti nel settore pubblico, duramente colpito dalle politiche di austerità, nonché di migliorare le condizioni di lavoro dei dipendenti, anche mediante la promozione di azioni di gender equality.

Situazione analoga a quella spagnola si è verificata anche in Belgio, in cui i contratti collettivi firmati nel 2021, hanno apportato significativi miglioramenti.

In particolare, l'accordo firmato in quello stesso anno tra il Governo fiammingo e i sindacati del settore pubblico sui temi dell'assistenza sanitaria e dei servizi sociali, ha apportato diversi benefici ai lavoratori, tra cui la creazione di nuovi posti di lavoro per far fronte agli elevati carichi di lavoro e un aumento dell'1,7 % dei salari<sup>1241</sup>.

Inoltre, sempre per effetto di tale accordo collettivo, a decorrere dal luglio 2021, è entrato in vigore in Belgio un nuovo sistema di retribuzione che ha allineato i tassi salariali dei lavoratori del settore dell'assistenza agli anziani e delle case di cura psichiatriche, a quelli dei lavoratori del settore ospedaliero<sup>1242</sup>.

A ciò si aggiunga, inoltre, che sempre in Belgio, come anticipato nei paragrafi precedenti, a decorrere dal maggio 2021 è stata approvata l'erogazione di un bonus (con causale Covid-19) di importo pari a 500 euro, sottoforma di buoni pasto, in favore dei dipendenti delle aziende in prima linea nella lotta al virus<sup>1243</sup>.

Guardando altrove, se per il Nostro Paese si è già detto che la salvaguardia dei livelli di occupazione la si è avuta per effetto del combinato disposto delle misure di cassa integrazione in deroga e del blocco dei licenziamenti<sup>1244</sup>, in Germania, invece, la contrattazione collettiva si è concentrata sulla questione del mantenimento dei posti di lavoro, soprattutto nel settore metalmeccanico<sup>1245</sup>. In particolare, tale obiettivo è stato perseguito a livello aziendale (non solo in assenza della previsione del c.d. blocco dei licenziamenti, di fatto mai introdotta in tale Paese, ma soprattutto) mediante la previsione di riduzioni dell'orario di lavoro con compensazione salariale parziale o nulla, ed altresì attraverso dei tagli ai bonus annuali, come avvenuto ad esempio per la categoria dei giornalisti dei quotidiani e per il personale di terra delle compagnie

---

<sup>1241</sup> Con ulteriori incrementi per coloro che percepiscono una retribuzione più bassa o che hanno una determinata anzianità di servizio.

<sup>1242</sup> D. VAN HERREWEGHE, *Belgium: Working life in the COVID-19 pandemic 2020*, in *Eurofound Working Paper WPEF21007*, 2021.

<sup>1243</sup> Sul tema si veda: ETUI, *Covid social impact Belgium*, disponibile in [www.etui.org](http://www.etui.org).

<sup>1244</sup> ISTAT, *Contratti collettivi e retribuzioni contrattuali. Gennaio-Marzo 2021*, in *Statistiche Flash*, 2021, 29 April.

<sup>1245</sup> B. EBBINGHAUS, J.T. WEISHAUP, *Postscript: Social partnership facing the 2020 coronavirus pandemic*, in B. EBBINGHAUS, J.T. WEISHAUP, *The Role of Social Partners in Managing Europe's Great Recession: Crisis Corporatism or Corporatism in Crisis?* 2021, 291.

di volo, in favore dei quali i sindacati hanno disposto un congelamento dei salari e una riduzione delle integrazioni salariali per l'orario ridotto<sup>1246</sup>.

#### **5.4 – IL RUOLO DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NELLA GESTIONE DEGLI EFFETTI DELLE DISUGUAGLIANZE**

Fermo quanto detto, indubbiamente la contrattazione collettiva, soprattutto in fase pandemica, ha avuto l'importante ruolo di mitigare gli effetti dell'emergenza epidemiologica sulle disuguaglianze già esistenti.

Al riguardo deve dirsi che, come noto, l'impatto della pandemia sul mercato del lavoro è stato notevolmente diverso nei vari Paesi e nei vari settori e con riferimento alle specifiche categorie di lavoratori, fermo restando che, come naturalmente avviene in ogni crisi, anche l'emergenza da Covid-19 ha impattato più duramente i lavoratori vulnerabili<sup>1247</sup>.

Evidentemente ciò dipende principalmente dal fatto che per i lavoratori a bassa retribuzione e con contratti precari il rischio di povertà è tendenzialmente più elevato, visto che tali lavoratori sono tradizionalmente meno tutelati dalle politiche di protezione dell'occupazione e di sostegno al reddito<sup>1248</sup>.

Con riferimento ai settori, deve poi dirsi che indubbiamente la pandemia ha colpito i lavoratori operanti nei settori caratterizzati da una maggiore quota di posti di lavoro a bassa retribuzione o con contratti precari, quali ad esempio il settore della ristorazione, quello dell'intrattenimento, quello artistico e quello alberghiero<sup>1249</sup>.

Contrariamente, come noto, altri settori hanno invece assistito ad un aumento del carico di lavoro, cui è corrisposto un peggioramento delle condizioni di svolgimento dell'attività. Si pensi ad esempio ai lavoratori del settore sanitario, o a quelli operanti nel settore della logistica<sup>1250</sup>.

---

<sup>1246</sup> T. SCHULTEN, *Collective bargaining in Germany 2020. Annual report of the WSI Collective Agreement Archive*, Düsseldorf, 2021.

<sup>1247</sup> EUROFOUND, *Temporary unemployment premium for employees in the metal sector, case BE-2020-13/1055 (measures in Belgium). COVID-19 EU PolicyWatch*, Dublino, 2020, disponibile in [https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/institutions-and-bodies/search-all-eu-institutions-and-bodies/eurofound\\_it](https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/institutions-and-bodies/search-all-eu-institutions-and-bodies/eurofound_it).

<sup>1248</sup> O. MOLINA, R. PEDERSINI, *La contrattazione collettiva durante la pandemia in sette Paesi europei*, in *Archivio OIL – Ufficio per l'Italia e San Marino*, 2023.

<sup>1249</sup> Cfr.: ILO, *COVID-19 and food retail, ILO Sectoral Brief*, 2020, disponibile in [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

<sup>1250</sup> K. VANDAELE, *Applauded 'nightingales' voicing discontent. Exploring labour unrest in health and social care in Europe before and since the COVID-19 pandemic, Transfer: European Review of Labour and Research*, Bruxelles, 2021.

Fermi questi esempi, ciò che è certo è che la pandemia ha destato un impatto notevole, alterando significativamente il modo, e il tempo di lavoro, cui si è cercato di far fronte mediante l'attivazione di una serie di meccanismi disposti sia dai Governi che dalle parti sociali coinvolte nei Paesi colpiti dal virus<sup>1251</sup>.

Ad esempio, come già visto in precedenza, la contrattazione collettiva tedesca ha previsto che i lavoratori a bassa retribuzione ricevessero degli aumenti salariali o degli incentivi economici maggiormente elevati<sup>1252</sup>.

In altri Paesi, come Belgio e Spagna - in cui si è registrato un forte divario tra i lavoratori del settore pubblico e quelli del settore privato, quanto agli effetti della pandemia - il Governo, di concerto con le parti sociali ha previsto lo stanziamento di un incentivo economico di importo diverso e quindi maggiorato per i lavoratori del settore pubblico<sup>1253</sup>.

Già nei paragrafi precedenti, infatti, si evidenziava come il Belgio avesse cercato di adoperarsi per equiparare i livelli salariali e le condizioni di lavoro del settore dell'assistenza a quelli del settore sanitario, anche per mezzo del bonus Covid-19, che ha finito per avvantaggiare in larga misura anche i lavoratori dei settori a bassa retribuzione, rappresentando quindi un importante strumento per migliorare le condizioni retributive di coloro che percepiscono un salario più basso<sup>1254</sup>.

Parimenti, misure simili sono state adottate in Spagna, sempre nel settore dell'assistenza, in cui alcuni sindacati quali, CCOO e UGT, hanno accolto gli sforzi del Governo ad innalzare i finanziamenti per un importo pari a 600 milioni di euro nel 2021<sup>1255</sup>.

Indubbiamente, il focus sui temi retributivi è evidente in ragione del grosso gap che la pandemia ha determinato su tale aspetto.

Si pensi, infatti, che oltre la Spagna anche la Germania ha previsto degli aumenti salariali di gran lunga superiori alla media, specie nei settori della sanità e dei servizi di cura<sup>1256</sup>.

---

<sup>1251</sup> EUROFOUND, *Involvement of social partners in policymaking during the COVID-19 outbreak*, 2021, disponibile in [https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/institutions-and-bodies/search-all-eu-institutions-and-bodies/eurofound\\_it](https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/institutions-and-bodies/search-all-eu-institutions-and-bodies/eurofound_it).

<sup>1252</sup> O. MOLINA, R. PEDERSINI, *La contrattazione collettiva durante la pandemia in sette Paesi europei*, in *Archivio OIL – Ufficio per l'Italia e San Marino*, 2023.

<sup>1253</sup> Sul tema si veda: ETUI, *Covid social impact Belgium*, disponibile in [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

<sup>1254</sup> D. VAN HERREWEGHE, *Belgium: Working life in the COVID-19 pandemic 2020*, in *Eurofound Working Paper WPEF21007*, 2021.

<sup>1255</sup> O. MOLINA, *Spain: Working life in the COVID-19 pandemic 2020*, in *Eurofound Working Paper WPEF21020*, 2021.

<sup>1256</sup> EUROFOUND, *Involvement of social partners in policymaking during the COVID-19 outbreak*, 2021, disponibile in <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2021/involvement-social-partners-policymaking-during-covid-19-outbreak>.

Nel dettaglio, i sindacati tedeschi hanno esercitato delle forti pressioni per colmare i gap crescenti, incentivando l'adozione di misure come l'indennità minima per la riduzione dell'attività lavorativa<sup>1257</sup>.

Ugualmente, in Belgio, i sindacati hanno disposto l'erogazione di bonus integrativi in favore dei prestatori di lavoro il cui rapporto era stato temporaneamente interrotto, talvolta anche prevedendo disposizioni specifiche per i lavoratori con salari più bassi, su base del modello di integrazione differenziale, già applicato in Germania.

In conclusione, deve pertanto dirsi che nonostante la pandemia sia stata definita uno “shock esogeno” con un andamento e degli effetti simili, nella realtà l'impatto è stato significativamente diverso nei singoli Paesi e nei differenti settori economici<sup>1258</sup>.

Indubbiamente, tale differenziazione ha determinato la necessità di predisporre una vasta gamma di risposte da parte dei Governi e delle parti sociali, che presentano alcuni punti in comune, ma anche delle significative differenze.

Invero, le politiche adottate nei confronti dei lavoratori più colpiti dall'emergenza sono state differenti sia per Paese che per categoria, dal momento che sebbene la totalità dei Paesi si sia impegnata nel miglioramento delle condizioni di lavoro degli operatori sanitari, in alcuni Paesi specifiche categorie di lavoratori, come quelli dell'istruzione e del commercio al dettaglio, sono stati del tutto esclusi<sup>1259</sup>.

Infine, per ciò che concerne il dialogo sociale, sebbene gli sviluppi non siano stati uguali in tutti i Paesi, è indubbio che l'intensificarsi delle forme di consultazione e il maggiore coinvolgimento delle parti sociali durante la pandemia abbiano rappresentato senza dubbio la consapevolezza dei Governi circa le sfide poste dalla pandemia, in un'ottica di istituzionalizzazione del dialogo sociale, in linea con le tendenze storicamente antecedenti<sup>1260</sup>.

---

<sup>1257</sup> T. SCHULTEN, *Collective bargaining in Germany 2020. Annual report of the WSI Collective Agreement Archive*, Düsseldorf, 2021.

<sup>1258</sup> O. MOLINA, R. PEDERSINI, *La contrattazione collettiva durante la pandemia in sette Paesi europei*, in *Archivio OIL – Ufficio per l'Italia e San Marino*, 2023.

<sup>1259</sup> OECD, *COVID-19 and the retail sector: impact and policy responses*, 2020, disponibile in [https://www.oecd.org/en/publications/2020/06/covid-19-and-the-retail-sector-impact-and-policy-responses\\_6cbe7640.html](https://www.oecd.org/en/publications/2020/06/covid-19-and-the-retail-sector-impact-and-policy-responses_6cbe7640.html), disponibile su [www.oecd.org](http://www.oecd.org).

<sup>1260</sup> EUROFOUND, *Involvement of social partners in policymaking during the COVID-19 outbreak*, 2021, disponibile in <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2021/involvement-social-partners-policymaking-during-covid-19-outbreak>.

## 6 – IL MONITORAGGIO DELL’IMPATTO DEL COVID – 19 SUL LAVORO NEL G20

Fermo quanto finora detto, nell'ultimo paragrafo della presente dissertazione pare bene, al fine di dare la dovuta importanza allo studio comparatistico condotto presso la sede di Ginevra dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro, analizzare i risultati del monitoraggio che nell’ambito del G20 sono stati condotti circa l'impatto del Covid-19 sul mondo del lavoro.

Come si è avuto modo di vedere nei paragrafi che precedono, la rapida diffusione del Covid-19 ha cagionato una crisi sanitaria globale, che ha messo a rischio la sopravvivenza di miliardi di lavoratori in tutto il mondo.

Per far fronte a tale disastrosa situazione, nel marzo 2020, i leader del G20 si sono riuniti al fine di realizzare “tutto il necessario per superare la pandemia”, incaricando appunto l’Organizzazione Internazionale del Lavoro, di concerto con l’OCSE di analizzare l'impatto che la pandemia stava avendo sull'occupazione<sup>1261</sup>.

Nel dettaglio, svariati sono stati i punti esaminati nei rapporti stilati dagli enti di cui trattasi.

Innanzitutto, il rapporto dell’ILO (rubricato “*COVID-19 crisis and the informal economy Immediate responses and policy challenges*”) analizza dapprima l'impatto della pandemia e i primi segnali di ripresa, per poi porre l'accento sulle misure politiche adottate all'interno dei Paesi del G20 per alleviare gli shock sui mercati del lavoro, ed infine illustra le principali opzioni strategiche, volte a ricostruire mercati del lavoro più sicuri, equi e sostenibili<sup>1262</sup>.

Con riferimento al primo aspetto, deve dirsi che le organizzazioni incaricate dai Paesi del G20 dell'analisi di cui trattasi hanno registrato un repentino stato di avanzamento della ripresa nei mercati del lavoro dei Paesi del G20<sup>1263</sup>.

Nel dettaglio, negli studi condotti, è emerso come gli shock sul mercato del lavoro sono stati attenuati e modellati dalle risposte politiche volte a frenare la diffusione dei carichi di lavoro.

In particolare, i lavoratori non standard e le donne, che come noto rappresentano categorie ampiamente colpite dagli effetti negativi del virus, sono stati maggiormente interessati nella perdita dei posti di lavoro<sup>1264</sup>.

---

<sup>1261</sup> C. HUPKAU, B. PETRONGOLO, *Work, Care and Gender during the COVID-19 Crisis\**. *Fiscal Studies*, 2020, 41, 3, 665.

<sup>1262</sup> Sul punto si veda: ILO, *COVID-19 crisis and the informal economy Immediate responses and policy challenges*. *ILO Brief*, 2020, disponibile in [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

<sup>1263</sup> ILO, *COVID-19. Answering key questions around informality in micro and small enterprises during the COVID-19 crisis*. *ILO Brief*, 2020, disponibile in [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

<sup>1264</sup> ILO, *Temporary Wage Subsidies. Factsheet*, 2020, disponibile in [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

A questo *trend* in calo, come noto, si è tentato di sopperire mediante un intenso ricorso al telelavoro, il cui utilizzo come noto è stato raddoppiato nel biennio 2019 – 2020, malgrado gli effetti collaterali (quali il *burnout* ed i profili concernenti la privacy) che dallo stesso sono derivati, a cui hanno tentato di sopperire i Governi degli Stati interessati, mediante normative *ad hoc*<sup>1265</sup>.

Nel complesso può dirsi che i Governi dei Paesi G20 sono riusciti a proteggere il reddito delle famiglie mediante misure di sostegno al reddito particolarmente generose, ferma restando la condizione particolarmente vulnerabile di alcune tipologie di lavoratori, quali ad esempio i lavoratori a bassa retribuzione, i lavoratori con contratti atipici e i giovani, per i quali è stato più complesso frenare il duro impatto della pandemia<sup>1266</sup>.

Ciò premesso in via generale, deve dirsi che le politiche adottate dai Paesi del G20 per affrontare la crisi e il corso della ripresa, possono classificarsi in tre pilastri.

Nel primo pilastro rientrano le strategie adottate dai Paesi del G20 per ridurre l'esposizione dei lavoratori al virus nei luoghi di lavoro<sup>1267</sup>.

Nel secondo pilastro, invece, rientrano le operazioni intraprese dai Paesi del G20 nel tentativo di mantenere elevato il tasso di occupazione e, conseguentemente, di salvaguardare il più possibile i posti di lavoro ed adeguare i salari minimi, specie nei settori già tendenzialmente a bassa retribuzione<sup>1268</sup>.

Infine, nel terzo pilastro rientra tutta l'ampia gamma di strumenti di sostegno al reddito e all'occupazione ideati per assorbire gli shock dei lavoratori colpiti.

Fermo quanto detto, il raggiungimento degli obiettivi di cui ai tre pilastri qui espressamente illustrati, è stato favorito mediante l'attuazione di una serie di strategie<sup>1269</sup>, quali:

- i) la necessità per i Paesi colpiti di investire in una trasformazione economica, quale fonte di occupazione<sup>1270</sup>;
- ii) l'attuazione di politiche efficaci in materia di competenze;
- iii) il rafforzamento dei sistemi di attivazione nelle infrastrutture;

---

<sup>1265</sup> ILO, *Unemployment Protection in the COVID-19 Crisis: Country Responses and Policy Considerations. ILO Brief*, 16 settembre 2020, disponibile in [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

<sup>1266</sup> ILO, *Global Wage Report 2020-21: Wages and minimum wages in the time of COVID-19*, Geneva: ILO, 2020, disponibile in [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

<sup>1267</sup> Sul punto si veda: R. CHETTY, J. FRIEDMAN, N. HENDREN, M. STEPNER, T.O. TEAM, *The Economic Impacts of COVID-19: Evidence from a New Public Database Built Using Private Sector Data*, in <http://www.nber.org/papers/w27431.pdf>, 2020.

<sup>1268</sup> ILO, *Extending social security to self-employed workers: Lessons from International Experience. ILO Brief*, Geneva: ILO, 2021, disponibile in [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

<sup>1269</sup> ILO, *ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Seventh edition*, Geneva: ILO, 2020, disponibile in [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

<sup>1270</sup> ILO, *Anticipate, prepare and respond to crises: Invest now in resilient OSH systems*, Geneva: ILO, 2021, disponibile in [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

iv) la riduzione delle lacune in materia di protezione sociale<sup>1271</sup>.

Fermi restando gli obiettivi e le strategie summenzionate, da tutti gli studi esaminati emerge come la promozione di posti di lavoro produttivi mediante l'attuazione di idonee politiche attive del lavoro e di politiche fiscali e industriali sia mirata allo scopo di semplificare ed accelerare le riallocazioni nel mercato del lavoro e ad accompagnare la trasformazione economica in atto<sup>1272</sup>.

Al riguardo, i dati estratti dall'analisi condotta dall'OIL di concerto con l'OCSE dimostrano che nel secondo trimestre del 2020, e dunque in una delle fasi più critiche determinate dall'emergenza epidemiologica, i lavoratori dell'economia informale hanno patito un elevatissimo rischio di perdere il lavoro rispetto ai lavoratori dell'economia informale<sup>1273</sup>.

Invero, gli studi condotti hanno evidenziato che il calo del numero di lavoratori dell'economia informale è variato dall'11,5% in Paesi come la Russia, al 37,4% in Argentina, mentre la diminuzione è stata sistematicamente inferiore per i lavoratori con occupazione formale<sup>1274</sup>.

Inoltre, nel quarto trimestre del 2020, il calo dell'occupazione informale è stato più contenuto in tutti gli otto Paesi del G20; nel dettaglio, tra i lavoratori informali, le donne sono state più colpite degli uomini<sup>1275</sup>.

Inoltre, come in precedenza accennato, lo scoppio dell'emergenza epidemiologica ha determinato un aumento massivo del telelavoro nel mondo, soprattutto nei mesi tra marzo ed aprile del 2021. Invero, prima del 2020 solo il 16% dei lavoratori di età compresa tra i 15 e i 64 anni lavorava abitualmente o occasionalmente da casa, percentuale che è cresciuta esponenzialmente a decorrere dallo scoppio dell'emergenza pandemica (si stima quasi il 37%); questo ampio e rapido aumento dell'incidenza del telelavoro è stato osservato nella maggior

---

<sup>1271</sup> ILO, *Extending social security to workers in the informal economy (2nd edition)*, Geneva: ILO, 2021, disponibile in [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

<sup>1272</sup> ILO, *Strategic Staff Management in SMEs to Support Lifelong Learning: A Literature Review*, Geneva: ILO, 2021, disponibile in [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

<sup>1273</sup> ILO, *Extending social protection to the cultural and creative sector. ILO Brief*, 2021, disponibile in [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

<sup>1274</sup> Si precisa che questi dati sono basati sulle statistiche delle indagini nazionali sulle forze di lavoro di otto Paesi del G20: Argentina, Brasile, Canada, Messico, Russia, Turchia, Sud Africa, Stati Uniti d'America. Per stimare l'impatto, i dati relativi all'occupazione, all'orario di lavoro e ai salari per il secondo e il quarto trimestre del 2019 sono stati confrontati con i dati relativi rispettivamente al secondo e al quarto trimestre del 2020.

<sup>1275</sup> ILO, *Extending social security to workers in micro and small enterprises: Lessons from international experience. ILO Brief*, 2021, disponibile in [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

parte dei Paesi dell'OCSE<sup>1276</sup>. Un'altra stima evidenzia come a decorrere dal 2020 circa il 17,5% degli occupati a livello globale abbia svolto un lavoro retribuito nelle proprie case<sup>1277</sup>.

I numeri appena evidenziati ci aiutano altresì a comprendere la ragione per cui negli innumerevoli Paesi colpiti dagli effetti disastrosi della pandemia, la disciplina del telelavoro abbia subito importanti modifiche. Invero, in molti Paesi ciò è stato reso possibile talvolta mediante la contrattazione collettiva (come, ad esempio, in Giappone) altre volte, invece, mediante apposite modifiche legislative, come in Argentina, Messico, Russia e Turchia<sup>1278</sup>.

Invero, la pandemia ha reso necessario approfondire ad ampliare tali normative, specialmente con riferimento ad alcuni specifici aspetti, quali quelli concernenti ad esempio le modalità di connessione ed il diritto alla disconnessione, oltre che l'essenziale tutela della privacy del lavoratore remotizzato<sup>1279</sup>.

Nel dettaglio, tale ultima questione è particolarmente interessante posto che nel mondo svariati autori si sono interrogati sul confine tra il diritto alla privacy dei lavoratori ed il potere del datore di lavoro di monitorare i propri dipendenti<sup>1280</sup>.

Come noto, infatti, mediante il monitoraggio elettronico le informazioni sui dipendenti possono essere raccolte in tempo reale, ciò comportando un aumento smisurato del controllo dei lavoratori da parte dei datori in innumerevoli Paesi<sup>1281</sup>.

Si pensi che ad esempio negli Stati Uniti l'80% delle grandi aziende monitora l'utilizzo di Internet, del telefono e della posta elettronica dei propri dipendenti. In questi Paesi, le normative disponibili consentono a un datore di lavoro di controllare i lavoratori, ma a condizione che i lavoratori siano informati in anticipo che il datore di lavoro li controllerà<sup>1282</sup>. Ciò che è degno di nota è che questi diritti e responsabilità non sono generalmente definiti dal diritto del lavoro

---

<sup>1276</sup> ILO, *Teleworking arrangements during the COVID-19 crisis and beyond. Report prepared for the Italian Presidency of the G20, Employment Working Group*, 2021, disponibile in [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

<sup>1277</sup> ILO, *Public Employment Services pressing ahead with digitalization should be aware of the digital divide. Policy Notes*, 2021, disponibile in [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

<sup>1278</sup> ILO, *Teleworking arrangements during the COVID-19 crisis and beyond. Report prepared for the Italian Presidency of the G20, Employment Working Group*, 2021, disponibile in [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

<sup>1279</sup> ILO - EUROFOUND, *Working anytime, anywhere*, 2017, disponibile in [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

<sup>1280</sup> Sul punto si veda: R. CHETTY, J. FRIEDMAN, N. HENDREN, M. STEPNER, T.O. TEAM, *The Economic Impacts of COVID-19: Evidence from a New Public Database Built Using Private Sector Data*, in <http://www.nber.org/papers/w27431.pdf>, 2020.

<sup>1281</sup> ILO, ISSA, OECD, *Beyond COVID-19: Towards more inclusive and resilient social security systems. Report prepared for the G20 Italian Presidency, Employment Working Group*, 2021, disponibile in [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

<sup>1282</sup> R. CHETTY, J. FRIEDMAN, N. HENDREN, M. STEPNER, T.O. TEAM, *The Economic Impacts of COVID-19: Evidence from a New Public Database Built Using Private Sector Data*, in <http://www.nber.org/papers/w27431.pdf>, 2020.

in quanto tali, ma possono essere disponibili attraverso una varietà di altri strumenti giuridici<sup>1283</sup>.

Ciò posto, fermo quanto detto con riferimento al tema del diritto alla disconnessione, lo studio condotto dall'OIL e dall'OCSE<sup>1284</sup> ha evidenziato un notevole interesse di tutti i Paesi parte del G20 ad elevare i meccanismi di tutela delle famiglie colpite dal virus mediante la previsione di un sostegno pubblico ampio e approfondito mediante l'implementazione dei sistemi di protezione sociale<sup>1285</sup>.

In particolare, le prestazioni ideate hanno riguardato: sussidi a fronte della disoccupazione, prestazioni per malattia, assistenza sociale, prestazioni per il nucleo familiare al fine di tutelare i redditi delle famiglie<sup>1286</sup>.

La copertura e la generosità di questi programmi sono state maggiori nelle economie avanzate del G20, poiché i Governi in questione sono sempre stati caratterizzati da un margine fiscale più ampio per sostenere l'attuazione di questi interventi. Di converso, le economie emergenti del G20 hanno avuto in genere un margine di manovra fiscale più limitato, che ha favorito un deterioramento più marcato dei livelli di reddito<sup>1287</sup>.

Ciò ha ulteriormente ampliato le differenze nei tassi di povertà tra i Paesi.

Sul tema, lo studio in esame<sup>1288</sup> ha evidenziato che la mobilitazione dei sistemi di protezione sociale esistenti durante la crisi abbia portato benefici a circa 2,7 miliardi di persone nei Paesi del G20<sup>1289</sup>.

Si pensi che ad esempio in Canada e negli Stati Uniti, le misure di sostegno azionate hanno condotto a una crescita del reddito lordo reale delle famiglie, rispettivamente del 12,6% e dell'11,1%. In questi due Paesi, tuttavia, questa crescita si è leggermente ridotta e nel quarto trimestre del 2020<sup>1290</sup>.

---

<sup>1283</sup> ILO, *Teleworking arrangements during the COVID-19 crisis and beyond. Report prepared for the Italian Presidency of the G20, Employment Working Group*, 2021, disponibile in [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

<sup>1284</sup> ILO, ISSA e OCSE, *Oltre il COVID-19: verso sistemi di protezione sociale più inclusivi e resilienti* (documento preparato per il 1st Employment Working Group Meeting sotto la Presidenza italiana del G20 2021), 2021, disponibile in [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

<sup>1285</sup> ILO, *World Social Protection Report 2020-22: Social protection at a crossroads – in pursuit of a better future*, 2021, disponibile in [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

<sup>1286</sup> ILO, ISSA, OECD, *Linking income support measures to activation policies*, 2021, disponibile in [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

<sup>1287</sup> ILO, *ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. 8th edition*, 2021, disponibile in [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

<sup>1288</sup> ILO, ISSA e OCSE, *Oltre il COVID-19: verso sistemi di protezione sociale più inclusivi e resilienti* (documento preparato per il 1st Employment Working Group Meeting sotto la Presidenza italiana del G20 2021), 2021, disponibile in [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

<sup>1289</sup> In alcuni Paesi sono forniti attraverso programmi di protezione contro la disoccupazione, in altri attraverso altri meccanismi.

<sup>1290</sup> ILO – OECD, *Youth at Work in the G20: Progress and Policy action towards the G20 Antalya Goal*, 2021, disponibile in [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

Aumenti più contenuti del reddito disponibile sono stati osservati anche tra il quarto trimestre del 2019 e il quarto trimestre del 2020 in Irlanda (4,5%) e Australia (4,1%). Ciò nonostante molti hanno comunque registrato riduzioni del reddito disponibile pro capite nel secondo trimestre del 2020. Tuttavia, l'Italia, il Messico e i Paesi Bassi hanno compiuto notevoli progressi nell'invertire lo shock negativo sul reddito pro capite disponibile delle famiglie registrato tra il IV trimestre 2019 e il II trimestre 2020<sup>1291</sup>.

Alla luce di quanto detto, dunque, pare bene tirare le fila del discorso per comprendere effettivamente chi è che rischia di rimanere indietro nella fase di ripresa post – pandemica.

Per rispondere a tale interrogativo non può non tenersi conto del fatto che, senza ombra di dubbio alcuno, la crisi da Covid-19 ha avuto una natura altamente settoriale che ha comportato profonde disparità tra i lavoratori colpiti e quelli non colpiti dal virus<sup>1292</sup>. Tale situazione è peggiorata poi notevolmente per effetto dell'aumento della disoccupazione, che ha infierito profondamente, specie sui lavoratori con un basso livello di istruzione, oltre che sui giovani<sup>1293</sup>.

Da un lato, le stime OIL analizzate evidenziano che molti giovani siano rimasti privi di occupazione, mentre quelli in procinto di accedere al mercato del lavoro hanno faticato a trovare lavoro in un contesto di posti vacanti limitati<sup>1294</sup>.

Dall'altro, per i lavoratori a basso livello di istruzione, l'impatto della crisi sulle ore lavorate è stato quasi tre volte superiore a quello sperimentato da coloro che sono in possesso di un elevato livello di istruzione<sup>1295</sup>.

Infatti, tra le persone con un basso livello di istruzione, la metà delle ore totali perse nel secondo trimestre del 2020 rispetto allo stesso trimestre del 2019 è da addebitarsi all'aumento della disoccupazione<sup>1296</sup>. Al contrario, per le persone altamente istruite, quasi tutto il calo delle ore è stato determinato dalla riduzione dell'orario di lavoro, senza alcun impatto sulla disoccupazione.

Si pensi che in tutta l'area dei Paesi dell'OCSE, lo scoppio dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 ha determinato una diminuzione di oltre il 28% delle ore lavorate e che, in termini

---

<sup>1291</sup> OECD, *Scaling up policies that connect people with jobs in the recovery from COVID-19*, in *OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19)*, disponibile in [www.oecd.org](http://www.oecd.org).

<sup>1292</sup> ILO – OECD, *Ensuring better social protection for self-employed workers*, 2020, disponibile in [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

<sup>1293</sup> S. OREFFICE, C. QUINTANA-DOMEQUE, *Gender inequality in COVID-19 times: Evidence from UK. Prolific participants*. IZA Discussion paper, 13463, in <http://ftp.iza.org/dp13463.pdf>, 2020.

<sup>1294</sup> B. XUE, A. MCMUNN, *Gender differences in unpaid care work and psychological distress in the UK Covid-19 lockdown*. (T. Tran, Ed.) *PLOS ONE*, 16(3), e0247959, in [10.1371/journal.pone.0247959](https://doi.org/10.1371/journal.pone.0247959), 2021.

<sup>1295</sup> ILO – OECD, *Ensuring better social protection for self-employed workers*, 2020, disponibile in [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

<sup>1296</sup> OECD, *OECD, Skills Outlook 2021: Learning for Life*, in <https://dx.doi.org/10.1787/0ae365b4-en>, 2021, disponibile in [www.oecd.org](http://www.oecd.org).

generali, nei Paesi del G20 l'occupazione è diminuita di più nelle professioni elementari, nel settore delle vendite, nell'artigianato e nei mestieri affini, piuttosto che in altre (più elevate) occupazioni<sup>1297</sup>.

## 6.1 – LE POLITICHE ADOTTATE PER RAFFORZARE IL PIANO DI RIPRESA

Fermo quanto detto, si procederà adesso ad analizzare i primi insegnamenti tratti dalle politiche adottate per attenuare l'impatto della crisi sul mercato del lavoro, tentando altresì di fornire una panoramica su come le politiche si stiano adeguando alla fase di ripresa<sup>1298</sup>.

Senza dubbio, il primo aspetto da analizzare è sicuramente quello concernente il telelavoro, ferma e considerata la funzione dirimente che lo stesso ha avuto nella salvaguardia di innumerevoli posti di lavoro.

In origine il primo obiettivo di tale forma di lavoro era sostanzialmente quello di supportare i genitori che lavoravano e, in particolar modo, le madri al fine di ridurre le disuguaglianze di genere nel mondo del lavoro. Con l'avvento del Covid-19 tale scopo si è semplicemente accentuato, inglobando però in parte anche i lavoratori padri<sup>1299</sup>.

Alla luce di quanto detto, dunque, pare evidente come la pandemia abbia aperto gli occhi dei legislatori dei vari Paesi interessati, circa il ruolo che il telelavoro può svolgere nella gestione dei problemi di assistenza all'infanzia. Certo è che per raggiungere obiettivi di welfare elevati, sarebbe necessario anche l'aiuto delle imprese che dovrebbero mobilitarsi al fine di promuovere delle modalità di lavoro flessibili a tutti i livelli, ciò anche al fine di raggiungere un buon equilibrio tra lavoro e vita privata e prevenire il *burnout*<sup>1300</sup>.

Oltre al telelavoro, un altro importante elemento di riflessione in punto di politiche adottate in fase di ripresa concerne la disciplina in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, intensamente mutata dopo lo scoppio dell'emergenza epidemiologica, posto che, come noto, la pandemia ha contribuito notevolmente a rafforzare le misure di sicurezza in materia<sup>1301</sup>.

---

<sup>1297</sup> OECD, *Active labour market policy measures to mitigate the rise in (long-term) unemployment - A summary of country responses to the OECD-EC questionnaire*, in <https://www.oecd.org/els/emp/alm政策措施covid19.pdf>, 2021, disponibile in [www.oecd.org](http://www.oecd.org).

<sup>1298</sup> ILO, ISSA, OECD, *Linking income support measures to activation policies*, 2021, disponibile in [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

<sup>1299</sup> ILO, *Teleworking arrangements during the COVID-19 crisis and beyond. Report prepared for the Italian Presidency of the G20, Employment Working Group*, 2021, disponibile in [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

<sup>1300</sup> B. XUE, A. MCMUNN, *Gender differences in unpaid care work and psychological distress in the UK Covid-19 lockdown*. (T. Tran, Ed.) *PLOS ONE*, 16(3), e0247959, in 10.1371/journal.pone.0247959, 2021.

<sup>1301</sup> ILO – OECD, *Ensuring better social protection for self-employed workers*, 2020, disponibile in [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

Come ben noto a tutti, la pandemia da Covid-19 ha difatti esposto tutti i lavoratori, e di cittadini in generale, al rischio di infezione dal virus *de quo*. In particolare, vi sono alcune categorie di lavoratori che sono state particolarmente esposte al rischio del contagio, tra cui come si è detto più e più volte gli operatori sanitari, gli insegnanti, gli addetti alle vendite, etc.<sup>1302</sup>.

In particolare, proprio in luoghi come ospedali e case di cura il pericolo della diffusione del virus è stato maggiore a causa di una serie di fattori quali la necessità di svolgere attività in ambienti chiusi, l'obbligo di lavorare a stretto contatto l'uno con l'altro, talvolta la necessità di servirsi di mezzi di trasporto pubblico, il che ha reso particolarmente complesso osservare le pratiche di distanziamento fisico prescritte<sup>1303</sup>.

Invero, come noto, oltre al rischio di essere contagiati i lavoratori di tutti i settori hanno dovuto affrontare altri pericoli emersi durante la pandemia, tra cui l'aumento dello stress legato al lavoro, la violenza e le molestie<sup>1304</sup>.

Pertanto, per far fronte alla situazione descritta, i Governi di tutti i Paesi colpiti dal virus hanno dovuto adottare misure rapide per frenare la diffusione del virus<sup>1305</sup>.

Sul punto, i dati OIL raccolti evidenziano come in molti Paesi colpiti siano state predisposte proprio delle normative *ad hoc* volte a ridurre la diffusione del virus nei luoghi di lavoro<sup>1306</sup>.

Si pensi che ad esempio la Repubblica di Corea ha predisposto delle specifiche linee guida da osservare sul posto di lavoro, per effetto delle quali le infezioni registrate nel Paese in esame sono state ridottissime, anche nei settori particolarmente a rischio<sup>1307</sup>.

In altri Paesi, invece, come ad esempio in India, sono state emanate specifiche ordinanze finalizzate a mitigare degli effetti disastrosi che la pandemia avrebbe avuto anche dal punto di vista sociale. Nel dettaglio, in tale Paese a causa dell'aumento del rischio di violenze fisiche e psichiche contro gli operatori sanitari, la fattispecie è stata espressamente tipizzata, con la previsione di una pena fino a sette anni di reclusione<sup>1308</sup>.

---

<sup>1302</sup> C. HUPKAU, B. PETRONGOLO, *Work, Care and Gender during the COVID-19 Crisis\**. *Fiscal Studies*, 2020, 41, 3, 665.

<sup>1303</sup> ILO, *World Social Protection Report 2020-22: Social protection at a crossroads – in pursuit of a better future*, 2021, disponibile in [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

<sup>1304</sup> ILO – OECD, *Ensuring better social protection for self-employed workers*, 2020, disponibile in [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

<sup>1305</sup> ILO, *Global Call to Action for a human-centred recovery from the COVID-19 crisis that is inclusive, sustainable and resilient. International Labour Conference - 109th Session*, Geneva: ILO, 2021, disponibile in [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

<sup>1306</sup> ILO, *Teleworking arrangements during the COVID-19 crisis and beyond. Report prepared for the Italian Presidency of the G20, Employment Working Group*, 2021, disponibile in [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

<sup>1307</sup> Cfr.: OECD, *Monitoring the impact of the COVID-19 pandemic on employment in the G20. Second ILO-OECD report to respond to the G20 Leaders' mandate*, 2021, disponibile in [www.oecd.org](http://www.oecd.org).

<sup>1308</sup> Cfr.: OECD, *Monitoring the impact of the COVID-19 pandemic on employment in the G20. Second ILO-OECD report to respond to the G20 Leaders' mandate*, 2021, disponibile in [www.oecd.org](http://www.oecd.org).

Anche in Spagna l'Ispettorato del Lavoro ha creato un'unità di gestione specifica per affrontare l'impatto del Covid-19 sul mondo del lavoro, con l'obiettivo di rafforzare le azioni preventive e proteggere i diritti individuali e collettivi dei lavoratori, tendenzialmente compressi in tempo di pandemia<sup>1309</sup>.

Altrettanto profondamente innovata (per effetto dell'imperversare del virus) è stata la disciplina di sostegno all'occupazione<sup>1310</sup>.

A tale scopo, pressappoco in quasi tutti i Paesi colpiti dal virus sono stati predisposti degli appositi programmi finalizzati a consentire alle imprese di garantire il sostegno finanziario ai lavoratori, riducendo l'orario di lavoro, in linea con il calo dell'attività imprenditoriale, e di conseguenza diminuendo il numero dei posti di lavoro a rischio di cessazione<sup>1311</sup>.

Sul punto deve dirsi che mediamente nei Paesi dell'OCSE, il ricorso a questi programmi ha raggiunto il picco nell'aprile 2020, sostenendo circa 60 milioni di posti di lavoro, superando ampiamente gli obiettivi raggiunti dagli stessi nella crisi finanziaria globale del 2008<sup>1312</sup>.

Ciò posto, oltre ai programmi di cui si è appena trattato, il sostegno al reddito e all'occupazione è stato altresì garantito mediante l'introduzione di appositi istituti di assistenza alla disoccupazione, finalizzati alla conservazione dei posti di lavoro e dei redditi dei lavoratori colpiti<sup>1313</sup>.

In particolare, molti Paesi hanno facilitato l'accesso e migliorato la copertura delle prestazioni di disoccupazione, riducendo o rinunciando completamente ai requisiti di contribuzione minima. Ancora, altri Paesi hanno adottato misure temporanee volte a migliorare l'accesso al sostegno al reddito non contributivo per i lavoratori vulnerabili e le famiglie a basso reddito, oltre che ad innalzare i livelli di sostegno, ad esempio mediante l'agevolazione dell'accesso ai regimi di reddito minimo esistenti<sup>1314</sup>.

---

<sup>1309</sup> ILO, *COVID-19 and the world of work - Country policy responses webpage*, in <https://ilo.org/global/topics/coronavirus/regional-country/country-responses/lang-en/index.htm>, 2021, disponibile in [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

<sup>1310</sup> OECD, *Active labour market policy measures to mitigate the rise in (long-term) unemployment - A summary of country responses to the OECD-EC questionnaire*, in <https://www.oecd.org/els/emp/almptmeasurescovid19.pdf>, 2021, disponibile in [www.oecd.org](http://www.oecd.org).

<sup>1311</sup> OECD, *Scaling up policies that connect people with jobs in the recovery from COVID-19*, in *OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19)*. OECD, Paris, 2021, disponibile in [www.oecd.org](http://www.oecd.org).

<sup>1312</sup> Sul punto si veda: R. CHETTY, J. FRIEDMAN, N. HENDREN, M. STEPNER, T.O. TEAM, *The Economic Impacts of COVID-19: Evidence from a New Public Database Built Using Private Sector Data*, in <http://www.nber.org/papers/w27431.pdf>, 2020.

<sup>1313</sup> OECD, *OECD Employment Outlook 2020: Worker Security and the COVID-19 Crisis*, in *OECD Publishing, Paris*, <https://doi.org/10.1787/1686c758-en>, disponibile in [www.oecd.org](http://www.oecd.org).

<sup>1314</sup> Si veda il *Coronavirus, Aid, Relief, and Economic Security (CARES) Act*, disponibile in: <http://BILLS-116hr748enr.pdf> ([govinfo.gov](http://govinfo.gov)).

Da ultimo, per effetto dell'emergenza pandemica, fortemente rinnovata è risultata anche la disciplina della formazione dei dipendenti<sup>1315</sup>.

Dagli studi condotti a livello internazionale è emerso che molti Paesi abbiano aumentato le offerte formative allo scopo di sostenere la ricollocazione dei lavoratori e innalzare i livelli di competenza di quelli maggiormente a rischio, specie perché assunti con contratti di lavoro precari. Tanto evidentemente perché la crisi ha dimostrato che la digitalizzazione può aumentare la resilienza e preservare la capacità di fronteggiare le restrizioni alla capacità di movimento<sup>1316</sup>.

D'altro canto, non deve trascurarsi la visione di chi rileva che, se da un lato, la tecnologia offre nuove possibilità, dall'altro, un massiccio ricorso alla stessa incentiva notevolmente la disparità per alcuni gruppi di persone in cerca di lavoro<sup>1317</sup>.

Pertanto, in ragione della fase di ripresa nella quale ci troviamo oggi, è fondamentale garantire che le politiche attive del mercato del lavoro operino in maniera efficace, soddisfacendo soprattutto i bisogni delle persone in difficoltà, rispondendo adeguatamente alle esigenze di questi<sup>1318</sup>, in relazione a cui sarà necessario valutare l'impatto delle misure rielaborate al termine della fase pandemica<sup>1319</sup>.

## 6.2 – PROSPETTIVE DI RIPRESA: GLI INVESTIMENTI AUSPICATI

Giunti al termine della presente trattazione, pare opportuno analizzare da ultimo quali sono le prospettive di ripresa, in un'ottica non solo interna, ma internazionale, a più di quattro anni di distanza dallo scoppio dell'emergenza pandemica.

Come noto, in pressappoco quasi tutti i Paesi colpiti dal virus il *fil rouge* delle strategie volte a contrastare l'emergenza è stato quello della garanzia della perpetuità delle misure finalizzate

---

<sup>1315</sup> Cambiamenti significativi definiti come l'aumento o l'introduzione dell'accesso remoto o digitale a 5 o più delle 9 attività esaminate nel questionario.

<sup>1316</sup> ILO – OECD, *Ensuring better social protection for self-employed workers*, 2020, disponibile in [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

<sup>1317</sup> B. XUE, A. MCMUNN, *Gender differences in unpaid care work and psychological distress in the UK Covid-19 lockdown*. (T. Tran, Ed.) *PLOS ONE*, 16(3), e0247959, in 10.1371/journal.pone.0247959, 2021.

<sup>1318</sup> OECD, *Scaling up policies that connect people with jobs in the recovery from COVID-19*, in *OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19)*. OECD, Paris, 2021, disponibile in [www.oecd.org](http://www.oecd.org).

<sup>1319</sup> Si veda la ILO global survey *Use of technology by public employment services*, disponibile su *Infographic: ILO maps out technological transformation in Public Employment Services*.

a sostenere i redditi delle famiglie e a garantire i posti di lavoro a tutela delle economie e dei mercati propri di ciascuno Stato stravolto dal Covid-19<sup>1320</sup>.

Tanto principalmente perché, a parere di molti, ritirare repentinamente le misure di sostegno avrebbe rischiato di generare fallimenti di massa e grossi cali dell'occupazione, specie in quei settori particolarmente colpiti dalla pandemia, rendendo così sempre più difficile e incerta la ripresa<sup>1321</sup>.

Dal momento che la pandemia ha inciso maggiormente sui gruppi più vulnerabili, la fase di ripresa post pandemica si è incentrata molto sulla necessità di rafforzare le misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro, sulla base del presupposto per cui condizioni di lavoro sicure e salubri sono fondamentali per una ripresa inclusiva, sostenibile e resiliente<sup>1322</sup>.

Ciò sicuramente perché l'emergenza epidemiologica ha evidenziato la necessità di un quadro normativo in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro in grado di stabilire i diritti e le responsabilità di base di tutti i soggetti colpiti direttamente o indirettamente dagli effetti negativi del virus<sup>1323</sup>.

Invero, incentivare le misure in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è fondamentale nonostante il sistema sanitario pubblico abbia la responsabilità, quale soggetto primo, di prevenire la diffusione del virus Covid-19, poiché per salvaguardare efficacemente la vita e la salute dei lavoratori sono necessari dei sistemi di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro solidi, dotati di risorse umane materiali e finanziarie adeguate allo scopo preciso<sup>1324</sup>.

Oltre a tale aspetto, nella fase di ripresa post pandemica deve dirsi che gli Stati più duramente colpiti dal virus si sono concentrati altresì sul tema delle trasformazioni economiche, allo scopo di creare nuovi posti di lavoro<sup>1325</sup>.

Come noto, nelle precedenti fasi di ripresa molti Paesi hanno sovente optato per la netta riduzione della spesa pubblica (diversamente invece da quanto accaduto durante la pandemia

---

<sup>1320</sup> C. HUPKAU, B. PETRONGOLO, *Work, Care and Gender during the COVID-19 Crisis*, in *Fiscal Studies*, 2020, 41, 3, 623.

<sup>1321</sup> C. HUPKAU, B. PETRONGOLO, *Work, Care and Gender during the COVID-19 Crisis*, in *Fiscal Studies*, 2020, 41, 3, 623.

<sup>1322</sup> D. CARLSON, R. PETTS, J. PEPIN, *Changes in Parents' Domestic Labor During the COVID-19 Pandemic*, in *Center for Open Science*, 2020.

<sup>1323</sup> Sul punto si veda: R. CHETTY, J. FRIEDMAN, N. HENDREN, M. STEPNER, T.O. TEAM, *The Economic Impacts of COVID-19: Evidence from a New Public Database Built Using Private Sector Data*, in <http://www.nber.org/papers/w27431.pdf>, 2020.

<sup>1324</sup> J. BARRERO, N. BLOOM, S. DAVIS, *Why Working From Home Will Stick*, in *SSRN Electronic Journal*, 2020.

<sup>1325</sup> ILO, *Global Call to Action for a human-centred recovery from the COVID-19 crisis that is inclusive, sustainable and resilient. International Labour Conference - 109th Session*, Geneva: ILO, 2021, disponibile in [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

da Covid-19), in cui nel biennio 2020 - 2021 è stata messa a disposizione una quantità di risorse senza precedenti, allo scopo di sostenere le economie dei Paesi colpiti<sup>1326</sup>.

Si pensi che, ad esempio, negli Stati Uniti il Governo ha impegnato trilioni di dollari, o che ancora l'Unione Europea si è fortemente indebitata per conto dei suoi Paesi membri - per la prima volta nella storia - al fine di sostenere piani nazionali di ripresa e da attuare nell'arco di cinque anni.

Ciò posto, gli studi OIL condotti sul punto evidenziano che la ripresa dalla pandemia avverrà in un contesto di profonda trasformazione delle nostre economie e dei nostri mercati del lavoro<sup>1327</sup>.

In particolare, alcuni dati estrapolati da annunci di lavoro pubblicati in rete indicano che durante la crisi le assunzioni per le occupazioni che implicavano abilità fisiche e di routine (che stavano già perdendo terreno prima della crisi) sono profondamente crollate<sup>1328</sup>.

Al contempo, anche le occupazioni inerenti competenze cognitive e digitali, che si prevedeva si espandessero, hanno resistito meglio al calo delle assunzioni.

Indubbiamente, deve dirsi che il processo di ripresa rappresenta un'opportunità unica anche per affrontare i rischi dell'incombente crisi ambientale e climatica<sup>1329</sup>.

Dai report OIL studiati è risultato, infatti, che l'investimento in una *ripresa* green favorirebbe la creazione di posti di lavoro nuovi e a condizioni migliori rispetto a quelle ottenibili mediante gli approcci convenzionali<sup>1330</sup>. Nel dettaglio, parrebbe che gli investimenti nelle energie rinnovabili, nell'efficienza degli edifici e nei trasporti ecologici sarebbero in grado di creare circa 20,5 milioni di posti di lavoro nel 2030 in tutto il mondo<sup>1331</sup>.

Tuttavia, i livelli di spesa nei settori legati al clima e alle competenze per la transizione *green* appaiono al momento significativamente bassi<sup>1332</sup>.

---

<sup>1326</sup> A. BICK, *Real Time Labor Market Estimates During the 2020 Coronavirus Outbreak*, disponibile in <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3692425>, 2021.

<sup>1327</sup> ILO, *Global Call to Action for a human-centred recovery from the COVID-19 crisis that is inclusive, sustainable and resilient. International Labour Conference - 109th Session*, Geneva: ILO, 2021, disponibile in [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

<sup>1328</sup> Cfr.: OECD, *Monitoring the impact of the COVID-19 pandemic on employment in the G20. Second ILO-OECD report to respond to the G20 Leaders' mandate*, 2021, disponibile in [www.oecd.org](http://www.oecd.org).

<sup>1329</sup> B. XUE, A. MCMUNN, *Gender differences in unpaid care work and psychological distress in the UK Covid-19 lockdown*. (T. Tran, Ed.) *PLOS ONE*, 16(3), e0247959, in 10.1371/journal.pone.0247959, 2021.

<sup>1330</sup> D. CARLSON, R. PETTS, J. PEPIN, *Changes in Parents' Domestic Labor During the COVID-19 Pandemic*, in *Center for Open Science*, 2020.

<sup>1331</sup> OECD, *Scaling up policies that connect people with jobs in the recovery from COVID-19*, in *OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19)*. OECD, Paris, 2021, disponibile in [www.oecd.org](http://www.oecd.org).

<sup>1332</sup> Sul punto si veda: R. CHETTY, J. FRIEDMAN, N. HENDREN, M. STEPNER, T.O. TEAM, *The Economic Impacts of COVID-19: Evidence from a New Public Database Built Using Private Sector Data*, in <http://www.nber.org/papers/w27431.pdf>, 2020.

Ciononostante, si auspica che le trasformazioni economiche in atto vengano adeguatamente sfruttate per creare dei livelli di occupazione produttiva in grado di garantire una ripresa ampia ed adeguata, anche mediante lo sfruttamento delle opportunità offerte dalle transazioni digitali e ambientali in atto<sup>1333</sup>.

Pertanto, allo scopo di favorire una ripresa antropocentrica sarebbe utile che le risorse esistenti venissero convogliate in quei settori in cui l'impatto sull'occupazione e sui redditi è più elevato (ad esempio l'assistenza e la sanità) e/o quelli che possono stimolare cambiamenti strutturali per il lavoro dignitoso (ad esempio verde, digitale)<sup>1334</sup>.

Per realizzare tale obiettivo sarebbe altresì utile servirsi di un programma di riqualificazione idoneo a innalzare il livello delle competenze di tutti i soggetti coinvolti, specie ampliando le opportunità di formazione anche per coloro che sono più a rischio, compresi i giovani<sup>1335</sup>.

Da una stima elaborata nei Paesi dell'OCSE è emerso che quasi un adulto su quattro non dispone nemmeno delle competenze digitali di base ed è in grado di svolgere solo compiti semplici al computer.

È rilevante, infatti, sul punto che la partecipazione alla formazione da parte di coloro che hanno un livello di istruzione basso è inferiore di 40 punti percentuali rispetto a quella degli adulti con istruzione terziaria.

Per sopperire a ciò, si stima che dei programmi di orientamento professionale possano aumentare la consapevolezza dei benefici della formazione e la capacità dei lavoratori di apprendere<sup>1336</sup>.

Oltre a ciò è altresì doveroso che i programmi di formazione diventino più flessibili per adattarsi agli impegni di lavoro e alle responsabilità familiari, il tutto servendosi della digitalizzazione dei sistemi di competenze, che consente un'ibridazione dell'apprendimento, un accesso equo alle attrezzature, uno sviluppo delle competenze digitali elevato, oltre che uno sviluppo di credenziali digitali affidabili<sup>1337</sup>.

Altro tema particolarmente dirimente sul quale i Paesi colpiti dal virus hanno investito nella fase di ripresa post pandemica è stato quello degli investimenti nelle infrastrutture.

---

<sup>1333</sup> OECD, *Scaling up policies that connect people with jobs in the recovery from COVID-19*, in *OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19)*. OECD, Paris, 2021, disponibile in [www.oecd.org](http://www.oecd.org).

<sup>1334</sup> C. HUPKAU, B. PETRONGOLO, *Work, Care and Gender during the COVID-19 Crisis*, in *Fiscal Studies*, 2020, 41, 3, 623.

<sup>1335</sup> B. XUE, A. MCMUNN, *Gender differences in unpaid care work and psychological distress in the UK Covid-19 lockdown*. (T. Tran, Ed.) *PLOS ONE*, 16(3), e0247959, in [10.1371/journal.pone.0247959](https://doi.org/10.1371/journal.pone.0247959), 2021.

<sup>1336</sup> ILO, *Global Call to Action for a human-centred recovery from the COVID-19 crisis that is inclusive, sustainable and resilient*. *International Labour Conference - 109th Session*, 2021, disponibile su [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

<sup>1337</sup> ILO – OECD, *Ensuring better social protection for self-employed workers*, 2020, disponibile su [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

Invero, come noto, la pandemia da Covid-19 rischia di lasciare profonde cicatrici su coloro che hanno perso il lavoro all'inizio della pandemia e, in particolare, sui gruppi in situazioni vulnerabili marginalmente legate al mercato del lavoro che si trovano ad affrontare ostacoli occupazionali complessi<sup>1338</sup>.

Tali gruppi sono difatti spesso esclusi dalle politiche attive del mercato del lavoro.

La situazione è ancor più complessa se si considera che in tali condizioni molti lavoratori rischiano di perdere il posto a causa dei cambiamenti occupazionali che si stanno verificando durante questa fase di ripresa; proprio alla luce di ciò, è infatti importante che le politiche attive del lavoro siano solide, allo scopo di fornire alle persone in situazioni vulnerabili un sostegno integrato completo ed individualizzato, al fine di poter ottenere condizioni di lavoro ottimali<sup>1339</sup>.

È noto, infatti, che le politiche attive del lavoro abbiano un ruolo cruciale nella promozione della resilienza di un mercato del lavoro in trasformazione<sup>1340</sup>. Sul punto si pensi che la crisi da Covid-19 ha rappresentato una sfida significativa per i servizi per l'impiego pubblici e privati.

A livello internazionale si stima che quasi due terzi dei Paesi dell'OCSE abbia aumentato il budget per i servizi pubblici per l'impiego dall'inizio della crisi (OCSE, 2021) e che questo potrebbe addirittura non risultare sufficiente<sup>1341</sup>.

I Paesi maggiormente in grado di rispondere a queste sfide sono stati proprio quelli in cui il sistema delle infrastrutture per garantire servizi di occupazione e formazione di qualità era già abbondantemente attivo e pienamente funzionante<sup>1342</sup>.

In tale ottica, per far funzionare ancor meglio il sistema, chi scrive ritiene che potrebbe essere ancor più utile sfruttare al meglio il potenziale delle tecnologie digitali allo scopo di identificare e soddisfare le esigenze di competenze delle imprese e dei lavoratori, nonché per sviluppare strumenti di profilazione e segmentazione adeguati, senza lasciare insoddisfatti i clienti più difficili<sup>1343</sup>.

È dato comune che molti Paesi abbiano compiuto progressi sostanziali in materia, fermo restando che in molti di essi sono ancora in programma ulteriori investimenti necessari in punto

---

<sup>1338</sup> OECD, *Scaling up policies that connect people with jobs in the recovery from COVID-19*, in *OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19)*. OECD, Paris, 2021, disponibile su [www.oecd.org](http://www.oecd.org).

<sup>1339</sup> Sul punto si veda: R. CHETTY, J. FRIEDMAN, N. HENDREN, M. STEPNER, T.O. TEAM, *The Economic Impacts of COVID-19: Evidence from a New Public Database Built Using Private Sector Data*, in <http://www.nber.org/papers/w27431.pdf>, 2020.

<sup>1340</sup> ILO – OECD, *Ensuring better social protection for self-employed workers*, 2020, disponibile su [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

<sup>1341</sup> C. HUPKAU, B. PETRONGOLO, *Work, Care and Gender during the COVID-19 Crisis*, in *Fiscal Studies*, 2020, 41, 3, 623.

<sup>1342</sup> B. XUE, A. MCMUNN, *Gender differences in unpaid care work and psychological distress in the UK Covid-19 lockdown*. (T. Tran, Ed.) *PLOS ONE*, 16(3), e0247959, in 10.1371/journal.pone.0247959, 2021.

<sup>1343</sup> Cfr.: OECD, *Monitoring the impact of the COVID-19 pandemic on employment in the G20. Second ILO-OECD report to respond to the G20 Leaders' mandate*, 2021, disponibile su [www.oecd.org](http://www.oecd.org).

di capacità digitali, volti ad efficientare i processi interni era garantire un elevato livello di finanziamento delle politiche attive del mercato del lavoro.

Infine, un ultimo aspetto particolarmente dirimente è quello concernente le misure che hanno riguardato lo sviluppo dei sistemi di protezione sociale<sup>1344</sup>.

Come noto, si teorizza che tutti i Paesi al mondo dovrebbero impegnarsi per rafforzare i sistemi di protezione sociale, allo scopo di assicurarsi di proteggere adeguatamente i lavoratori, a prescindere dalla tipologia contrattuale che li caratterizza<sup>1345</sup>.

Invero, molti lavoratori non standard versano in una condizione di difficoltà effettiva, non riuscendo di fatto a soddisfare i periodi contributivi o le retribuzioni minime<sup>1346</sup>.

Si pensi alla frequente ipotesi dei rapporti fittiziamente autonomi, che in realtà celano autentici rapporti di lavoro subordinato<sup>1347</sup>.

Una soluzione a tale diffuso problema, la si potrebbe rinvenire nel rafforzamento delle normative esistenti, che preveda sia un rafforzamento delle capacità di controllo degli ispettorati del lavoro che un rinvigorimento dell'apparato sanzionatorio<sup>1348</sup>.

In particolare, sarebbe opportuno che gli Stati si adoperassero proattivamente al fine di ridurre la frammentazione dei sistemi di protezione sociale ed estendere la copertura assicurativa, allo scopo di includere categorie di lavoratori avulse dal sistema, adeguare i criteri di accesso all'assicurazione sociale in punto di periodi minimi di contribuzione e di occupazione, oltre che semplificare le procedure amministrative<sup>1349</sup>.

Ciò che è certo è che molti Paesi hanno attuato un sostegno per i lavoratori autonomi a decorrere dallo scoppio della pandemia in grado di colmare quantomeno minimamente il divario in punto di protezione sociale sussistente tra i lavoratori subordinati e quelli autonomi<sup>1350</sup>.

---

<sup>1344</sup> OECD, *Scaling up policies that connect people with jobs in the recovery from COVID-19*, in *OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19)*. OECD, Paris, 2021, disponibile su [www.oecd.org](http://www.oecd.org).

<sup>1345</sup> Sul punto si veda: R. CHETTY, J. FRIEDMAN, N. HENDREN, M. STEPNER, T.O. TEAM, *The Economic Impacts of COVID-19: Evidence from a New Public Database Built Using Private Sector Data*, in <http://www.nber.org/papers/w27431.pdf>, 2020.

<sup>1346</sup> B. XUE, A. MCMUNN, *Gender differences in unpaid care work and psychological distress in the UK Covid-19 lockdown*. (T. Tran, Ed.) *PLOS ONE*, 16(3), e0247959, in 10.1371/journal.pone.0247959, 2021.

<sup>1347</sup> C. HUPKAU, B. PETRONGOLO, *Work, Care and Gender during the COVID-19 Crisis*, in *Fiscal Studies*, 2020, 41, 3, 623.

<sup>1348</sup> ILO – OECD, *Ensuring better social protection for self-employed workers*, 2020, disponibile in [www.oecd.org](http://www.oecd.org).

<sup>1349</sup> Sul punto si veda: R. CHETTY, J. FRIEDMAN, N. HENDREN, M. STEPNER, T.O. TEAM, *The Economic Impacts of COVID-19: Evidence from a New Public Database Built Using Private Sector Data*, in <http://www.nber.org/papers/w27431.pdf>, 2020.

<sup>1350</sup> B. XUE, A. MCMUNN, *Gender differences in unpaid care work and psychological distress in the UK Covid-19 lockdown*. (T. Tran, Ed.) *PLOS ONE*, 16(3), e0247959, in 10.1371/journal.pone.0247959, 2021.

Nonostante l'impegno a livello internazionale si stima che, comunque, per poter sortire l'effetto cui è orientata, tale risposta dovrebbe essere strutturale e maggiormente sistematica, al fine di garantire l'equità e ripristinare gli incentivi, promuovendo quell'equilibrio che legittimamente dovrebbe sussistere, oggi, nel XXI secolo in punto di protezione sociale ed accesso alle relative tutele, per cui si auspica che la pandemia di Covid-19 sia servita allo scopo di sensibilizzare i Governi dei vari Stati a promuovere esperienze legislative in grado di colmare i gap oggi esistenti e ridurre tali irragionevoli ed inadeguate diseguaglianze, in linea con la promozione di un sistema di protezione sociale libero e dignitoso, ispirato ai più moderni sistemi di welfare nel mondo vigenti.

# CONCLUSIONI

Giunti al termine della presente trattazione, compiutamente analizzati i temi principali che nell'introduzione della presente dissertazione sono stati minuziosamente illustrati, chi scrive intende lasciare alcune brevi considerazioni in merito all'opera di studio e ricerca scientifica condotta, la cui utilità si auspica possa essere apprezzata da tutti gli studiosi del diritto del lavoro, al fine di un corretto uso ed una felice applicazione di una normativa oramai completamente riformata alla luce dei due più importanti cambiamenti che stiamo vedendo e che sono stati il *fil rouge* della presente tesi dottorale: il fenomeno *Industria 4.0* e la pandemia da Covid-19.

In via di prim'ordine, deve dirsi che - alla luce di tutto quanto esaminato nei tre capitoli parte della presente tesi - pare pacifico ed indiscusso, anche secondo quanto sostenuto dai più in dottrina oggi, che il diritto del lavoro sia radicalmente e profondamente mutato.

Tanto è avvenuto, innanzitutto, per effetto della rivoluzione tecnologica e digitale che ha impattato le economie e i mercati di tutto il mondo e che ha richiesto un imponente e radicale cambiamento non solo delle modalità e delle tempistiche, ma anche della qualità e della tipologia del lavoro in senso lato inteso, incidendo profondamente non solo sulle tradizionali tipologie contrattuali proprie della disciplina giuslavoristica, ma soprattutto alterando e, forse, ad oggi, si può dire "superando" la storica e tradizionale dicotomia tra lavoro autonomo e lavoro subordinato, che per molti incarna l'essenza stessa del diritto del lavoro sin dalle sue origini<sup>1351</sup>.

Sul punto, al termine della trattazione, appaiono opportune le seguenti considerazioni.

Innanzitutto, alla luce della disamina compiuta nel Capitolo I in punto di impatto della digitalizzazione sul mercato e sul diritto del lavoro, da cui è originato lo sviluppo di forme di lavoro innovative (si pensi ai famosissimi riders, ma anche ai *crowdworker* o comunque a tutti i lavoratori operanti tramite le piattaforme digitali), deve consapevolmente evidenziarsi un radicale mutamento del ruolo del diritto del lavoro nel suo rapporto servente con la tecnologia<sup>1352</sup>.

A parere di attenta dottrina, ciò è avvenuto innanzitutto in ragione di un forte impulso sovranazionale<sup>1353</sup>; in particolare, nel corpo del Capitolo I si è avuto modo di analizzare la

---

<sup>1351</sup> F. RULLANI, E. RULLANI, *Dentro la rivoluzione digitale. Per una nuova cultura dell'impresa e del management*, Torino, 2018.

<sup>1352</sup> C. SPINELLI, *Tecnologie digitali e lavoro agile*, Bari, 2018.

<sup>1353</sup> E. DAGNINO, *Dalla fisica all'algoritmo: una prospettiva di analisi giuslavoristica*, Modena, 2019.

tendenza europeista alla *innovation friendly legislation*, vale a dire a quel processo di conformazione delle tecniche normative alle innovazioni tecnologiche sempre più permeante<sup>1354</sup>.

Tale tendenza UE, recepita naturalmente negli Stati membri, ha consentito di far emergere la piena attitudine di tale branca del diritto ad “interiorizzare” l’essenza della Rivoluzione Digitale, plasmando di conseguenza la propria disciplina alla luce di tale innovativo impulso<sup>1355</sup>.

E difatti, nei paragrafi della presente tesi che sono stati dedicati al tema *de quo* è emerso con evidenza come il diritto del lavoro, più delle altre branche, abbia saputo ben plasmarsi agli effetti delle trasformazioni in atto, incarnando al meglio l’essenza del connubio tra innovazione e regolazione, insita in qualsivoglia transizione ed essenza stessa di quella dei nostri giorni<sup>1356</sup>.

Nel dettaglio, oggetto specifico della presente tesi dottorale è proprio l’indagine sulla resilienza del diritto del lavoro, scosso dai mutamenti che i due fenomeni in esame, quali appunto *Industria 4.0* e la pandemia da Covid-19, hanno determinato<sup>1357</sup>.

Ciò che rende peculiare questo fenomeno sociale rispetto ai precedenti, che nella presente dissertazione viene naturalmente analizzato solo e unicamente con riferimento agli effetti che ha prodotto sulla ingentissima disciplina del diritto del lavoro e della previdenza sociale, è la circostanza per cui il cosiddetto diritto dell'emergenza, dunque notoriamente un diritto speciale rispetto alla disciplina tradizionale<sup>1358</sup>, si sia trovato ad operare su un terreno già profondamente innovato e scosso dai mutamenti che la Quarta Rivoluzione Digitale aveva e stava profondamente comportando nel 2020 sulla disciplina del lavoro standard - si pensi al superamento della dicotomia tra lavoro autonomo e lavoro subordinato<sup>1359</sup> - e sul tradizionale atteggiarsi del mercato del lavoro - stante la nascita e diffusione di nuove forme di lavoro digitali che hanno soppiantato parecchie mansioni prima notoriamente rilevanti<sup>1360</sup>.

Ed è dunque su questo quadro già profondamente mutato che si innesta il cosiddetto diritto dell'emergenza, in relazione al quale, chi scrive nella presente tesi ha indagato la capacità di

---

<sup>1354</sup> E. SIGNORINI, *Il diritto del lavoro nell’economia digitale*, Torino, 2018.

<sup>1355</sup> A. SALENTO, *Industria 4.0, imprese, lavoro. Problemi interpretativi e prospettive*, in *Rass. Giur. Lav.*, 2017, 2, 175.

<sup>1356</sup> F. SEGHEZZI, *La nuova grande trasformazione. Lavoro e persona nella Quarta Rivoluzione Industriale*, in *ADAPT University Press*, 2017.

<sup>1357</sup> E. PRODI, F. SEGHEZZI, M. TIRABOSCHI, (a cura di), *Il piano Industria 4.0 un anno dopo. Analisi e prospettive future*, in *ADAPT University Press, ADAPT Labour Studies e-Book series*, 2017, 65.

<sup>1358</sup> L. PERO, *Organizzazione, lavoro e tecnologie 4.0*, in *Professionalità Studi*, 2017, 1, 4.

<sup>1359</sup> A. TODOLÍ SIGNES, *The End of the Subordinate Worker? The On-Demand Economy, the Gig Economy, and the Need for Protection for Crowdworkers*, in *IJCLLIR*, 2017, 33, 2, 241.

<sup>1360</sup> M. TIRABOSCHI, F. SEGHEZZI, *Il Piano nazionale Industria 4.0: una lettura lavoristica*, in *Lab. Law Iss.*, 2016, 2, I. 1.

resilienza del diritto del lavoro alla luce della normativa varata per far fronte all'emergenza epidemiologica Covid-19, analizzando in chiave prospettica la nuova essenza di una disciplina oramai completamente riformata<sup>1361</sup>.

In via di prima analisi, sul tema, deve dirsi che pacificamente in dottrina i più che si sono accinti a studiare tale fenomeno hanno rilevato come l'epoca del Covid-19 abbia dimostrato, ancora una volta, l'importanza e la centralità del diritto del lavoro e della previdenza sociale, stante il forte aiuto che gli adattamenti che si sono resi necessari all'interno di tali discipline hanno generato nelle realtà economiche e sociali di quasi tutti i Paesi che, colpiti dal virus, hanno dovuto adoperarsi al fine di innovare profondamente la propria disciplina (anche giuslavoristica) allo scopo di garantire le adeguate tutele e gli adeguati supporti ai lavoratori vittime dell'emergenza<sup>1362</sup>.

In particolare, quello che a mezzo della presente tesi si è voluto rappresentare è proprio l'importanza della normativa emergenziale del lavoro, quale prodromo per le prospettive regolative necessarie per affrontare le sfide originate da questa pandemia e quelle che in futuro potrebbero determinarsi<sup>1363</sup>.

È noto, infatti, che proprio il diritto del lavoro abbia costituito un baluardo nella gestione dell'emergenza pandemica; si pensi ad esempio all'ideazione dell'istituto del blocco dei licenziamenti collettivi e di quelli individuali per giustificato motivo oggettivo, che in un'ottica di tutela della *pax sociale*<sup>1364</sup> ha rappresentato – probabilmente – l'unica soluzione utile a garantire che le imprese non recedessero dai rapporti di lavoro, anche laddove si fossero trovate nella oggettiva condizione di impossibilità di ricevere la prestazione di lavoro dei relativi dipendenti<sup>1365</sup>.

Invero, tutto il sistema di tutela disposto nel Nostro Paese si è basato sul tentativo di bilanciare l'impatto dell'emergenza sul piano dell'organizzazione aziendale e dei relativi costi, neutralizzando gli effetti del blocco dei licenziamenti disposto, con un'estensione generalizzata delle integrazioni salariali, rivolte a tutti i datori di lavoro indipendentemente dalla dimensione aziendale e dal settore di riferimento.

---

<sup>1361</sup> B. CARUSO, *Nuove traiettorie del diritto del lavoro nella crisi europea. Il caso Italiano*, in B. CARUSO, G. FONTANA (a cura di), *Lavoro e diritti sociali nella crisi europea. Un confronto fra costituzionalisti e giuslavoristi*, Bologna, 2015, 57.

<sup>1362</sup> G. SIGILLÒ MASSARA, *Prospettive regolative sul welfare: la crisi pandemica come modello di gestione delle crisi industriali degli anni '20 del XXI secolo*, in R. PESSI, G. SIGILLÒ MASSARA, A. TOPO, (a cura di) *Ammortizzatori sociali, welfare e diritto del lavoro dell'emergenza*, Torino, 2022.

<sup>1363</sup> A. MARESCA, *Il diritto del lavoro al tempo del COVID-19*, in *Federalismi*, 8/2020.

<sup>1364</sup> G. SCACCIA, F. S. MARINI, *Emergenza Covid-19 e ordinamento costituzionale*, Torino, 2020.

<sup>1365</sup> Sul punto si veda: O. BONARDI, U. CARABELLI, M. D'ONGHIA, L. ZOPPOLI, (a cura di), *Covid-19 e diritti dei lavoratori*, Roma, 2020.

In Italia ciò ha condotto ad un'invasiva proliferazione normativa che, in coerenza col principio di solidarietà sociale, ha dato vita ad un complesso di interventi regolativi che hanno consentito una migliore continuità delle prestazioni di lavoro, anche mediante la garanzia del supporto alle imprese, anche sotto il profilo finanziario.

Evidentemente, il bilancio di tale operazione è apparso conferente con i principi costituzionali e, soprattutto, con quanto stabilito nell'articolo 41 Cost., in cui si rinviene il concetto di impresa e di utilità sociale della stessa, che si persegue anche nel momento in cui si garantisce la stabilità della propria dimensione.

Senza ombra di dubbio, la *resilienza* delle imprese di cui trattasi è stata resa possibile anche grazie ad una serie di interventi legislativi di corredo come, ad esempio, l'espansione dello *smart working* che - fermi restando i limiti connessi ad eventuali violazioni del diritto alla disconnessione - è stato certamente funzionale per tutte le realtà economiche in cui è stato possibile averne accesso<sup>1366</sup>.

Alla luce di quanto detto, tirando le fila del discorso, pare che nell'epoca della pandemia il diritto del lavoro si sia mostrato più che “resiliente” rispetto ai traumi arrecati dallo scoppio dell'emergenza pandemica. Diversamente, a mutare è stata invece la stessa dimensione qualitativa delle imprese: si pensi all'ampio sviluppo che la modalità di lavoro 4.0 connessa al mondo delle piattaforme digitali ha avuto, oltre che all'utilità che questa ha mostrato nella fase più critica dell'emergenza pandemica, rendendo ancora una volta estremamente rilevante e attuale il tema della qualificazione dei suddetti rapporti<sup>1367</sup>.

Ciò posto, l'emergenza pandemica scaturita dal Covid-19 ha inciso notevolmente anche sull'organizzazione dei datori di lavoro, posto che, le moderne tecnologie – sempre più pervasive nell'impresa – hanno indotto verso percorsi di flessibilizzazione del modello produttivo ulteriori, che avrà bisogno di ancora meno risorse di quante ve ne erano in precedenza o che comunque necessiterà di risorse con profili e competenze differenti da quelle proprie dei lavoratori oggi in essere, che rischiano quindi diventare “obsoleti”<sup>1368</sup>.

Oltre a quanto detto, come noto la pandemia da Covid-19 ha impattato fortemente sul sistema di sicurezza sociale. In particolare, l'esperienza maturata nella fase emergenziale ha permesso

---

<sup>1366</sup> A. TOPO, *Smart working emergenziale e lavoro: un test per il futuro del lavoro a distanza in un'economia sostenibile*, in R. PESSI, G. SIGILLÒ MASSARA, A. TOPO, (a cura di) *Ammortizzatori sociali, welfare e diritto del lavoro dell'emergenza*, Torino, 2022.

<sup>1367</sup> R. PESSI, *Introduzione*, in R. PESSI, G. SIGILLÒ MASSARA, A. TOPO, (a cura di) *Ammortizzatori sociali, welfare e diritto del lavoro dell'emergenza*, Torino, 2022.

<sup>1368</sup> G. SIGILLÒ MASSARA, *Il (nuovo) ruolo degli ammortizzatori sociali fra crisi e pandemia*, in *Riv. Dir. Sic. Soc.*, 2021, 291.

di accentuare l'importanza del modello degli ammortizzatori sociali in corso di rapporto<sup>1369</sup>, specie nella forma così plasmata dall'emergenza pandemica, che tenga conto, da un lato, della condizione delle imprese in situazioni di esubero di personale e, dall'altra, che permetta di superare la logica della deroga, in un'ottica di riforma globale che renda universale in favore dei lavoratori subordinati la garanzia del reddito nelle ipotesi di sospensione del rapporto<sup>1370</sup>.

Ancora, per i dipendenti delle imprese la cui attività era stata sospesa o bloccata dalla pandemia, è apparso molto utile il rinvigorismento dei trattamenti di disoccupazione, sia con riferimento alla durata che all'entità, fermo restando che – a parere di chi scrive – un'implementazione delle politiche attive sarebbe, ancora oggi in fase post pandemica, particolarmente utile, anche al fine di correggere il *trend* negativo del mancato ricorso ai lavori socialmente utili, soprattutto con riferimento alle misure di contrasto alla pandemia<sup>1371</sup>.

Naturalmente, chi scrive auspica che i modelli di protezione di cui si disquisisce, frutto della normativa emergenziale, non escludano i lavoratori autonomi, i quali, probabilmente, hanno subito più di tutti gli effetti negativi della crisi derivante dall'emergenza sanitaria.

Al riguardo è difatti pacifico che tale categoria di lavoratori vada tutelata molto più intensamente rispetto a quanto fatto fino ad ora. Sebbene tanto sia accaduto per ragioni storiche, ciò non deve distogliere l'attenzione dall'esigenza del legislatore di rafforzare gli strumenti di protezione degli autonomi, la cui dignità sociale non può essere inferiore a quella dei lavoratori subordinati e le cui esigenze di garanzia dovranno necessariamente trovare un solido riconoscimento<sup>1372</sup>.

Infine, brevi riflessioni in materia di *welfare*. Al riguardo, come si è avuto ampiamente modo di approfondire col Capitolo II, la vastità di istituti già presenti nel nostro sistema rispecchia l'adeguatezza di quest'ultimo a perseguire lo scopo cui sono stati destinati, ferme restando le necessarie riorganizzazioni sia in termini di finanziamento, che di beneficiari, che di modalità di erogazione<sup>1373</sup>.

Ciò posto, chi scrive non può negare che la pandemia da Covid-19 abbia però evidenziato una forte debolezza dei sistemi di welfare nei riguardi delle categorie fragili - si pensi ai servizi

---

<sup>1369</sup> M. CINELLI, *Da «ammortizzatori» a «attivatori» sociali. Una riconfigurazione auspicabile per il dopo Covid?*, in *Riv. Dir. Sic. Soc.*, 2021, 252.

<sup>1370</sup> D. GAROFALO, *La cassa integrazione guadagni ieri, oggi, domani: una storia senza fine*, in E. BALLETTI, (a cura di) *I nuovi ammortizzatori sociali dopo la pandemia*, Torino, 2021.

<sup>1371</sup> D. GAROFALO, *Ammortizzatori sociali in deroga e Covid-19: un'analisi in deroga*, in AA.VV., *Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica*, vol. III, D. GAROFALO (a cura di), *Covid-19 e sostegno al reddito, Adapt e-Book series*, 2020, 91, 151.

<sup>1372</sup> R. PESSI, *Introduzione*, in R. PESSI, G. SIGILLÒ MASSARA, A. TOPO, (a cura di) *Ammortizzatori sociali, welfare e diritto del lavoro dell'emergenza*, Torino, 2022.

<sup>1373</sup> G. SIGILLÒ MASSARA, *Ammortizzatori sociali e pandemia: quale equilibrio?*, in *Mass. Giur. Lav.*, 2021, 205.

per gli anziani non autosufficienti, che sono stati gravemente colpiti nell'ambito dei noti contagi nelle RSA, e a quelli dell'infanzia – che merita indubbiamente di essere superata mediante un esercizio di sana ed efficiente ricostruzione, che dovrà necessariamente essere parte del *recovery* italiano post emergenziale<sup>1374</sup>.

Da ultimo, brevi riflessioni circa le risultanze della ricerca comparatistica condotta all'estero presso la sede dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro dell'ONU a Ginevra.

Innanzitutto, ciò su cui preme condurre una prima riflessione è ancora una volta il tema della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro data la rilevante attenzione che questo ha assunto anche in un panorama internazionale, alla luce del fatto che la crisi epidemiologica da Covid-19 è stata sì una crisi economica e sociale, ma innanzitutto una crisi sanitaria, il che ha comportato come primo effetto negativo nel mondo del lavoro proprio un deterioramento delle condizioni di salute e sicurezza dei prestatori nei vari luoghi di lavoro<sup>1375</sup>.

In particolare, tale delicata tematica è stata oggetto del dibattito tenutosi in seno alla 110<sup>a</sup> sessione della Conferenza Internazionale del Lavoro (ILC) del giugno 2022, con la quale è stata modificata la Dichiarazione dell'OIL sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro, stilata nel 1998, allo scopo di includere tra i principi fondamentali *“un ambiente di lavoro sicuro e sano”*.

A tale decisione si è giunti al termine di un processo iniziato invero già nel 2019, con cui la Conferenza Internazionale del Lavoro aveva espresso nella Dichiarazione del Centenario dell'ILO la necessità di promuovere *“condizioni di lavoro sicure e sane (...) fondamentali per un lavoro dignitoso”*<sup>1376</sup>.

È dunque evidente che il tema della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori abbia costituito uno degli obiettivi principali dell'ILO già dagli albori della sua fondazione, dal momento che già nella Costituzione dell'OIL del 1919 era garantita *“la protezione del lavoratore contro le malattie, le malattie e gli infortuni derivanti dal suo lavoro”*, come uno dei miglioramenti che erano *“urgentemente necessari”*<sup>1377</sup>.

A seguito dello scoppio dell'emergenza epidemiologica, nel 2022, la Conferenza Internazionale del Lavoro ha designato come *“Convenzioni fondamentali”* la Convenzione, n.

---

<sup>1374</sup> R. PESSI, *Introduzione*, in R. PESSI, G. SIGILLÒ MASSARA, A. TOPO, (a cura di) *Ammortizzatori sociali, welfare e diritto del lavoro dell'emergenza*, Torino, 2022.

<sup>1375</sup> Sul punto si veda l'approfondimento condotto dall'ILO (ILO Monitor 1st Edition), *COVID-19 and the world of work: Impact and policy responses*, 18 marzo 2020, disponibile su [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

<sup>1376</sup> Sul punto si veda: *Occupational safety and health and the future of work in retail in the post-COVID-19 context*, in *ILO Brief*, 24 marzo 2024, disponibile su [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

<sup>1377</sup> Per un approfondimento si veda anche qui quanto asserito da: *Occupational safety and health and the future of work in retail in the post-COVID-19 context*, in *ILO Brief*, 24 marzo 2024, disponibile su [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

155, in materia di sicurezza e la salute sul lavoro del 1981 e la Convenzione, n. 187, sul quadro promozionale per la sicurezza e la salute sul lavoro del 2006<sup>1378</sup>.

Evidentemente ciò ha comportato che tutti gli Stati membri dell'OIL, indipendentemente dalla ratifica o meno delle Convenzioni di cui trattasi, fossero per l'effetto tenuti a “rispettare, promuovere e realizzare, in buona fede e in conformità con la Costituzione dell'OIL, i principi relativi al diritto fondamentale a un ambiente di lavoro sicuro e sano”<sup>1379</sup>.

In via parentetica, si segnala inoltre che gli studi comparatistici condotti nel Capitolo III della presente dissertazione abbiano evidenziato come la pandemia di Covid-19 abbia rilevato l'importanza non solo della salute fisica dei lavoratori, ma soprattutto della loro salute mentale, alla luce dell'aumento di fenomeni di stress da lavoro correlato e di quelli patologici di violenza e molestie, specie in alcuni settori<sup>1380</sup>. Nel dettaglio, gli studi condotti hanno attribuito rilevante importanza a questo tema, stante la forte correlazione rinvenuta tra i rischi psicosociali summenzionati ed il relativo impatto sulla salute fisica dei lavoratori, comprese le malattie cardiovascolari, i disturbi muscoloscheletrici, l'ipertensione, i disturbi gastrointestinali, il burn-out e la depressione<sup>1381</sup>.

Evidentemente, a chi scrive l'attenzione a tale tema non pare un fenomeno nuovo - storicamente parlando - posto che il miglioramento dei sistemi di salute e sicurezza sul lavoro (in senso lato intesi) è sempre stato protagonista dei meccanismi di trasformazione sociale ed economica dei Paesi più sviluppati.

In particolare, emerge l'esigenza di intensificare la tutela dei lavoratori che non sono attualmente protetti - tra cui, ad esempio, rilevano particolarmente i venditori ambulanti informali - in relazione ai quali gli studi internazionali esaminati hanno evidenziato la necessità di prevedere un'adeguata protezione al fine di favorire che anche questi possano beneficiare della protezione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, anche nella fase di transizione dall'economia informale a quella formale<sup>1382</sup>.

---

<sup>1378</sup> ILO, *Care work and care jobs for the future of decent work*. ILO, Geneva, 2018, disponibile su [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

<sup>1379</sup> Sul punto si veda: *OSH and the COVID-19 pandemic: A legal analysis*, ILO Working Paper 90, aprile 2023, disponibile in <https://ssrn.com/abstract=4430132> o in <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4430132>

<sup>1380</sup> Sul punto si veda: *Occupational safety and health and the future of work in retail in the post-COVID-19 context*, in *ILO Brief*, 24 marzo 2024, disponibile su [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

<sup>1381</sup> Cfr.: ILO, *World Employment and Social Outlook: The role of digital platforms in transforming the world of work*, 2021, disponibile su [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

<sup>1382</sup> OIL, *World Employment and Social Outlook: The role of digital platforms in transforming the world of work*, 2021, 174, disponibile su [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

Come noto, il tema è di assoluta rilevanza, posto che questi lavoratori sono sottoposti altresì alle più dure conseguenze delle crisi climatiche, quali lo stress da calore, l'inquinamento atmosferico o le radiazioni ultraviolette, etc...

Anche in relazione a ciò, dunque, chi scrive auspica che, al fine di raggiungere soluzioni praticabili, si promuova un coinvolgimento dei datori di lavoro e delle organizzazioni sindacali idoneo a promuovere un processo di dialogo sociale volto a garantire un'adeguata sostenibilità, che permetta di affrontare efficacemente queste sfide<sup>1383</sup>.

Tirando le fila del discorso, dunque, può dirsi che, oggi, nella fase post pandemica, prioritaria importanza assume l'obiettivo di far ripartire le economie, *in primis* dei Paesi meno sviluppati, facilitando l'apertura di nuove opportunità<sup>1384</sup>.

In relazione a ciò, appare pertanto necessario ritrovare un margine di bilancio affinché le politiche macroeconomiche rimangano accomodanti allo scopo di continuare a proteggere i redditi e sostenere l'occupazione e le imprese<sup>1385</sup>.

In conclusione, a più di quattro anni dallo scoppio dell'emergenza epidemiologica, si auspica che a livello mondiale la politica possa sostenere le imprese nel riorientarsi e nell'adattarsi ai modelli di domanda rimodellati dal *metus* della pandemia.

Sul punto, dagli studi internazionali condotti è emerso che in alcuni Paesi meno sviluppati, tra cui ad esempio la Cambogia, sono state adottate nuove leggi per incrementare l'utilizzo dell'*e-commerce*, nel caso in questione approvando una legge per facilitare il processo di registrazione delle imprese dedite al commercio online riducendo i costi del 40%<sup>1386</sup>.

Ciò che è certo è che nei Paesi meno sviluppati le politiche dovrebbero mirare a conseguire una crescita sostenibile e inclusiva e posti di lavoro dignitosi, promuovendo una trasformazione produttiva e forti investimenti nelle capacità delle persone e nelle istituzioni del mercato del lavoro<sup>1387</sup>.

Evidentemente, il contenuto delle politiche differirà da un Paese all'altro, dal momento che non in tutti i Paesi sarà possibile realizzare una transizione rapida e agevole dalla pandemia verso nuove forme di prosperità. Si pensi, banalmente, agli Stati che si trovano in una situazione

---

<sup>1383</sup> Cfr. anche la *Risoluzione e le conclusioni relative alla seconda discussione ricorrente sulla protezione sociale (sicurezza sociale)*, OIL, 2021, disponibile su [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

<sup>1384</sup> OIL, *World Employment and Social Outlook: The role of digital platforms in transforming the world of work*, 2021, 174, disponibile su [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

<sup>1385</sup> OIL, OCSE, *Verso una protezione del lavoro più efficace per tutti i lavoratori e una maggiore resilienza dell'economia*, 2022, disponibile su [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

<sup>1386</sup> Sul punto si veda: *Occupational safety and health and the future of work in retail in the post-COVID-19 context*, in *ILO Brief*, 24 marzo 2024.

<sup>1387</sup> Nel dettaglio, il grafico è ripreso dallo studio *OSH and the COVID-19 pandemic: A legal analysis*, *ILO Working Paper* 90, disponibile in <https://ssrn.com/abstract=4430132> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4430132> aprile 2023.

di conflitto e di post conflitto, che possono aver bisogno di ingenti quantità di assistenza umanitaria, a differenza di quelli con uno Stato funzionante, un settore privato fiorente e una società civile vivace, che potrebbero - invece - essere in grado di compiere progressi maggiori, sempre con l'adeguato sostegno internazionale<sup>1388</sup>.

Ciononostante, sulla base degli studi condotti pare che la lotta contro la pandemia in questa fase post pandemica potrebbe giungere ad un uguagliamento di livello tra i Paesi modello e quelli meno sviluppati (in cui come noto la lotta alla pandemia è maggiormente complessa), se questi ultimi saranno impegnati nel perseguimento delle seguenti quattro direttrici, quali<sup>1389</sup>:

- la promozione di un approccio che coinvolga i Governi, con programmi nazionali di ripresa economica e occupazionale finalizzati a coordinare il contributo dei Ministeri e delle Agenzie nei settori chiave;
- l'incentivo alla creazione di posti di lavoro dignitosi e produttivi, idonei a fornire un impulso politico per garantire l'inclusione delle donne, dei giovani e dei lavoratori dell'economia informale;
- l'aumento della produttività, della qualità dei posti di lavoro e della formazione, anche al fine di migliorare le capacità produttive locali;
- l'incremento del dialogo sociale e della collaborazione tra i Governi, i rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori, allo scopo di facilitare i consensi ed incrementare le responsabilità di tutti gli attori coinvolti in tale importante processo di rinascita, uniti dall'idea di dar vita ad un cambiamento senza precedenti, in aperta opposizione ed in radicale innovazione rispetto agli scenari passati.

Solo in tal modo si auspica che la ripresa possa essere globale ed unitaria, partendo dal basso, favorendo un recupero dei Paesi meno sviluppati, che con più fatica si destreggiano nella lotta al virus, allo scopo di promuovere un vero e proprio diritto alla *resilienza* che – unitariamente – diventi parte del tessuto sociale e dell'ordinamento giuridico di ogni Stato colpito, che funga da àncora per la fuoriuscita da questa crisi e da monito per una migliore gestione e più facile superamento di quelle future che potrebbero ciclicamente avvicinarsi.

---

<sup>1388</sup> Per un approfondimento si veda quanto affermato nel saggio: *Occupational safety and health and the future of work in retail in the post-COVID-19 context*, in *ILO Brief*, 24 marzo 2024.

<sup>1389</sup> L'articolazione è ripresa da un approfondimento in materia condotto nel saggio: *Occupational safety and health and the future of work in retail in the post-COVID-19 context*, in *ILO Brief*, 24 marzo 2024.

## BIBLIOGRAFIA

**A. ALLAMPRESE, F. PASCUCCI**, *La tutela della salute e della sicurezza del lavoratore "agile"*, in *Rass. Giur. Lav.*, 2017, 2, 315.

**A. ALOISI**, *Il lavoro "a chiamata" e le piattaforme "online" della "collaborative economy": nozioni e tipi legali in cerca di tutele*, in *Lab. Law Iss.*, 2016, 2, 41.

**A. ANDREONI**, *Il lavoro agile nel collegamento negoziale*, in *Rass. Giur. Lav.*, 2018, 1, 107.

**A. ARANGUIZ, B. BEDNAROWICZ**, *Adapt or perish: Recent developments on social protection in the EU under a gig deal of pressure*, in *Eur. Lab. Law Journ.*, 2018, 4, 329.

**A. AURILIO**, *La pensione di anzianità: alle origini di una anomalia*, in *Riv. Dir. Sic. Soc.*, 2003, 633.

**A. BARBERA**, *I principi costituzionali della libertà personale*, Milano, 1967.

**A. BELLAVISTA**, *Evoluzione e prospettive del diritto del lavoro*, in *Dir. Merc. Lav.*, 2020, 3, 541.

**A. BENNARDO**, *Il ruolo dei team nell'Industria 4.0*, in (a cura di) A. CIPRIANI, A. GRAMOLATI, G. MARI, *Il lavoro 4.0. La Quarta Rivoluzione Industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze, 2018.

**A. BIANCO**, *The Reskilling Imperative for the Digital Economy*, in *EL*, 2018, 3, 35.

**A. BICK**, *Real Time Labor Market Estimates During the 2020 Coronavirus Outbreak*, in <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3692425>, 2021.

**A. BIDET, J. PORTA**, *Le travail à l'épreuve du numérique*, in *Rev. Dro. Trav.*, 2016, 5, 331, 328.

**A. BRAMBILLA**, *Le scomode verità su tasse, pensioni, sanità, lavoro*, Milano, 2020.

**A. BROUGHTON, B. FOLEY, S. LEDERMAIER, A. COX**, *The use of social media in the recruitment process*, in *IES Resea. Pap.*, 2013, 3, 18.

**A. CARACCILO**, *Rischio professionale, occasione di lavoro e diritto di rivalsa dopo l'aggiornamento del Protocollo anti-contagio*, in *Boll. Adapt online*, 2021, 14.

**A. CARDUCCI, E. CAPONI**, *La prospettiva di genere nella valutazione dell'esposizione ai rischi lavorativi*, in *Sal. Soc.*, 2014, 161.

**A. CASICCIA**, *I paradossi della società competitiva*, Milano, 2011.

**A. CASILLI**, *Digital Labor: travail, technologies et conflictualités*, in *Qu'est-ce que le digital labor?*, Paris, 2015.

**A. CHERCHI, V. UVA**, *Bonus 600 euro, in bilico il 40% degli aventi diritto*, in *Ilsole24ore.com*, 6 aprile 2020.

**A. DELOGU**, *Salute, sicurezza e "nuovi" lavoro: le sfide prevenzionali nella Gig Economy e nell'Industria 4.0*, in *Dir. Sic. Lav.*, 2018, 2, 44.

**A. DONINI**, *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, Bologna, 2019.

**A. DONINI**, *Il mercato dei servizi sul web: il rapporto di lavoro su piattaforma digitale*, in P. TULLINI (a cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Torino, 2017, 93.

- A. DONINI**, *Mercato del lavoro sul web: regole e opportunità*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2015, 2, 433.
- A. DONINI**, *Nuova flessibilità spazio-temporale e tecnologie: l'idea del lavoro agile*, in (a cura di) P. TULLINI, *Web e lavoro. Profili evolutivi di tutela*, Torino, 2017.
- A. EVERS, M. SCHULZE-BOING**, *Social enterprises and transitional employment*, in C. BORZAGA, J. DEFOUR- NY (a cura di), *The Emergence of Social Enterprise*, Londra, 2001, 121.
- A. FENOGLIO**, *Il diritto alla disconnessione del lavoratore agile*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo*, Milano, 2018.
- A. FENOGLIO**, *Il tempo di lavoro nella New Automation Age: un quadro in trasformazione*, in *Riv. Int. Dir. Lav.*, 2018, 4, I, 628.
- A. FUMAGALLI**, *Le trasformazioni del lavoro autonomo tra crisi e precarietà: il lavoro autonomo di III generazione*, in *Quad. Ric. Art.*, 2015, 2, 235.
- A. GANDINI**, *Il lavoro freelance: reputazione e capitale sociale nell'era del "lavoro digitale"*, in *Quad. Sociol.*, 2015, 69, 98.
- A. GANDINI**, *The reputation economy. Understanding Knowledge Work in Digital Society*, Londra, 2016.
- A. GIRARD, B. FALLERY, F. RODHAIN**, *Integration of Social Media in Recruitment: A Delphi Study*, in T. BONDAROUK, M.R. OLIVAS-LUJAN (a cura di), *Social Media in Human Resources Management*, Bingley, 2013, 99.
- A. GRAMOLATI, G. MARI**, *Il lavoro 4.0. La Quarta Rivoluzione Industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze, 2018.
- A. GUSTAFSSON, A. KINNUNEN**, *Sweden: Working life in the COVID-19 pandemic 2020*, in *Eurof. Working Paper WPEF21033*, 2020.

- A. LEE, J. CHO**, *The impact of epidemics on labor market: identifying victims of the Middle East Respiratory Syndrome in the Korean labour market*, in *Int. Equ. Heal.*, 2016, 15, 196.
- A. LOFFREDO**, *Di cosa parliamo quando parliamo di lavoro digitale?*, in *Riv. Lab.*, 2019, 3, 264.
- A. MARESCA**, *Il diritto del lavoro al tempo del COVID-19*, in *Federal.*, n. 8/2020.
- A. MARTINI, S. ZANELLA**, *Social recruiter. Strategie e strumenti digitali per i professionisti HR*, Milano, 2017.
- A. MESSINEO, A. SACCO**, *Lavoratori fragili: idoneità al lavoro e misure di prevenzione*, in *Amb. Sic. Lav.*, 2021, 3, 1.
- A. MINERVINI**, *La formazione professionale e la professionalità*, in L. GALANTINO (a cura di), *Innovazione tecnologica e professionalità del lavoratore*, Padova, 1987, 104.
- A. MORI, R. SEMENZA**, *La crescita del lavoro autonomo e le nuove sfide sociali*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo*, Milano, 2018.
- A. MORRONE**, *Diritto penale del lavoro*, Milano, 2019.
- A. MORRONE**, *La sicurezza sul lavoro*, in R. PESSI, G. SIGILLÒ MASSARA, A. TOPO, (a cura di) *Ammortizzatori sociali, welfare e diritto del lavoro dell'emergenza*, Torino, 2022.
- A. OLIVIERI**, *Le tutele dei lavoratori dal rapporto al mercato del lavoro*, Torino, 2017.
- A. PALLIOTTA, E. REYNERI**, *La ricerca di lavoro in rete. La situazione in Italia, Europa e Stati Uniti*, Milano, 2004.

- A. PANDOLFO**, *Il welfare aziendale nel sistema di protezione sociale*, in T. TREU (a cura di), *Welfare aziendale. Secondo welfare, novità, gestione e buone pratiche*, Milano, 2020, 24.
- A. PERA ET AL.**, *La salute delle donne nei luoghi di lavoro: quali obiettivi per il futuro?*, in *Sal. Soc.*, 2014, 1, 200.
- A. PERULLI**, (a cura di) *Capitalismo delle piattaforme e diritto del lavoro: verso un nuovo sistema di tutele?*, Padova, 2018.
- A. PERULLI**, *Il Jobs Act del lavoro autonomo e agile: come cambiano i concetti di subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, in *WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 341/2017*.
- A. PERULLI**, *Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni organizzate dal committente*, in *Working Papers CSDLE “Massimo D’Antona”*, 2015.
- A. PERULLI**, *Il lavoro autonomo. Contratto d’opera e professioni intellettuali*, Milano, 1996.
- A. PERULLI**, *La “soggettivazione regolativa” nel diritto del lavoro*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2019, 1, 151.
- A. PERULLI**, *Lavoro e tecnica al tempo di Uber*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2017, 216.
- A. PIOVESANA**, *Lavoratori precari e sicurezza sul lavoro*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2019, 3, 532.
- A. PIZZOFERRATO**, *Gli effetti del GDPR sulla disciplina del trattamento aziendale dei dati del lavoratore*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2018, 4-5, 1034.
- A. PRETEROTI**, *La responsabilità del datore di lavoro per il buon funzionamento degli strumenti assegnati al lavoratore agile*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del Lavoro Autonomo e del Lavoro Agile*, 2018, 593.

**A. ROSSI**, *I nuovi rischi per la salute dei lavoratori. Tutela previdenziale e tutela preventiva nella più recente giurisprudenza*, in *Foro It.*, 1988, 4, 1032.

**A. ROSSI**, *La libertà e la professionalità dei lavoratori di fronte alle nuove tecnologie informatiche*, in *Quest. Giust.*, 1983, 2, 211-249.

**A. ROTA**, *Stampa 3D: un nuovo rischio da ignoto tecnologico?*, in *Lab. Law Iss.*, 2015, 1, 17.

**A. ROTA**, *Tutela della salute e sicurezza dei lavoratori digitali. Persona e pervasività delle tecnologie*, in P. TULLINI (a cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Torino, 2017, 172.

**A. ROUDIL**, *Le droit du travail au regard de l'informatisation*, in *Droit Social*, 1981, 2, 307.

**A. RUS, M. OREL**, *Coworking: a community of work*, in *Teorija in Praksa*, 2015, 52, 6, 1020.

**A. SALENTO**, *Industria 4.0 ed economia delle piattaforme: spazi di azione e spazi di decisione* in *Riv. Giur. Lav.*, 2017, 2, 29.

**A. SALENTO**, *Industria 4.0, imprese, lavoro. Problemi interpretativi e prospettive*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2017, 2, 175.

**A. SALENTO**, *Postfordismo e ideologie giuridiche. Nuove forme d'impresa e crisi del diritto del lavoro*, Milano, 2003.

**A. SAMODOROV**, *Ageing and labour markets for old worker*, in *ILO Employment and Training Paper*, 1999, 33, 3.

**A. SARTORI**, *Il diritto del mercato del lavoro tra pressioni economiche, trasformazioni sociali e nuove istanze di tutela – Transizioni occupazionali e fragilità lavorative: il difficile compito per il diritto del lavoro post-pandemico*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2021, 4, 967.

A. SEN, *L'idea di giustizia*, Milano, 2010.

A. SITZIA, *Personal Computer e controlli "tecnologici" del datore di lavoro nella giurisprudenza*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2017, 3, 806.

A. SUNDARARAJAN, *The Sharing Economy. The End of the Employment and the Rise of Crowdbased Capitalism*, Cambridge, 2016.

A. SUPLOT (a cura di), *Il futuro del lavoro: trasformazioni dell'occupazione e prospettive della regolazione del lavoro in Europa: rapporto redatto per la Commissione europea in collaborazione con l'Università Carlos III di Madrid*, Roma, 2003, 19-21.

A. SUPLOT, *Grandeur et misère de l'État social*, Collège de France/Fayard, Paris, 2013.

A. SUPLOT, *Lavoro subordinato e lavoro autonomo*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2000, 2, 223.

A. SUPLOT, *Travail, droit et technique*, in *Droit Social*, 2002, 1, 13.

A. TEDOLÌ-SIGNES, *The end of the subordinate worker? The on-demand Economy, the Gig Economy and the need for protection for crowdworkers*, in *Intern. Journ. Comp. Lab. Law and Ind. Rel.*, 2017, 33, 2.

A. TODOLÍ SIGNES, *The 'Gig Economy': Employee, Self-Employed or the Need for a Special Employment Regulation?*, in *Transf.*, 2017, 23, 2, 193.

A. TODOLÍ SIGNES, *The End of the Subordinate Worker? The On-Demand Economy, the Gig Economy, and the Need for Protection for Crowdworkers*, in *Intern. Journ. Comp. Lab. Law and Ind. Rel.*, 2017, 33, 2, 241.

A. TOPO, *Smart working emergenziale e lavoro: un test per il futuro del lavoro a distanza in un'economia sostenibile*, in R. PESSI, G. SIGILLÒ MASSARA, A. TOPO, (a cura di) *Ammortizzatori sociali, welfare e diritto del lavoro dell'emergenza*, Torino, 2022.

**A. TURSI**, *Il lavoro agile al tempo del coronavirus*, in M.T. CARINCI, A. TURSI, *Licenziamento, subordinazione e lavoro agile tra diritto giurisprudenziale e diritto emergenziale*, Torino, 2020, 96.

**A. VALENDUC - C. VENDRAMIN**, *Work in the digital economy: sorting the old from the new*, in *ETUI Working papers*, 2016, 3.

**A. VALLEBONA**, *Il reddito di cittadinanza tra doppio fine e attuazione becera*, in *Mass. Giur. Lav.*, 2019, 1, 183.

**A. VALLEBONA**, *Sui criteri per la identificazione del dirigente*, in *Dir. Lav.*, 1983, 3-4, 191.

**A. VENTURA**, *Il “Jobs Act” e la bilateralità “perduta”: dal Fondo di solidarietà residuale al Fondo di integrazione salariale*, in E. BALLETTI, D. GAROFALO (a cura di), *La riforma della Cassa Integrazione Guadagni nel Jobs Act*, Bari, 2016.

**A.D. ZUMBO**, *Le tutele previdenziali a favore dei liberi professionisti*, in (a cura di) R. PESSI, G. SIGILLÒ MASSARA, A. TOPO, (a cura di) *Ammortizzatori sociali, welfare e diritto del lavoro dell'emergenza*, Torino, 2022.

**A.M. BATTISTI**, *L’“adeguatezza” della prestazione tra Costituzione e riforme legislative*, in *Riv. Dir. Sic. Soc.*, 2008, 309.

**A.R. TINTI**, *Travestimenti. Potere e libertà nel lavoro agile*, in *Lav. Dir.*, 2021, 3-4, 1.

**AVONDOLA A.**, *La riforma dell’art. 2103 c.c. dopo il Jobs Act*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2016, I, 345.

**A. ZILLI**, *Il lavoro agile per Covid-19 come “accomodamento ragionevole” tra tutela della salute, diritto al lavoro e libertà di organizzazione dell’impresa*, in *Riv. Labor*, 2020, 533.

**B. CARAVITA**, *L’Italia ai tempi del coronavirus: rileggendo la Costituzione italiana*, in *federalismi.it*, 18 marzo 2020.

**B. CARUSO**, *I diritti dei lavoratori digitali nella prospettiva del Pilastro sociale*, in G. BRONZINI (a cura di), *Verso un pilastro sociale europeo? Dopo la Joint Declaration di Göteborg*, Roma, 2018, 40.

**B. CARUSO**, *Nuove traiettorie del diritto del lavoro nella crisi europea. Il caso Italiano*, in B. CARUSO, G. FONTANA (a cura di), *Lavoro e diritti sociali nella crisi europea. Un confronto fra costituzionalisti e giuslavoristi*, Bologna, 2015, 57.

**B. CARUSO**, *Strategie di flessibilità funzionale e di tutela dopo il Jobs Act: fordismo, post-fordismo e industria 4.0*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2018, 81.

**B. CARUSO**, *Tra lasciti e rovine della pandemia: più o meno smart working?*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2020, I, 215.

**B. EBBINGHAUS, J.T. WEISHAUP**, *Postscript: Social partnership facing the 2020 coronavirus pandemic*, in B. EBBINGHAUS, J.T. WEISHAUP, *The Role of Social Partners in Managing Europe's Great Recession: Crisis Corporatism or Corporatism in Crisis?* 2021, 291.

**B. EBBINGHAUS, J.T. WEISHAUP**, *Postscript: Social partnership facing the 2020 coronavirus pandemic*, in B. EBBINGHAUS, J.T. WEISHAUP, *The Role of Social Partners in Managing Europe's Great Recession: Crisis Corporatism or Corporatism in Crisis?* 2021, 291.

**B. FABO, J. KARANOVIC, K. DUKOVA**, *In search of an adequate European policy response to the platform economy*, in *Transf.*, 2017, 23, 2, 163.

**B. GAZIER, J. GAUTIÉ**, *The "Transitional Labour Markets" Approach: Theory, History and Future Research Agenda*, in *Journal of Economic and Social Policy*, 2011, 14, 6, 6.

**B. LANGE**, *Re-scaling governance in Berlin's creative economy*, in *Culture Unbound*, 2011, 3, 2, 202.

**B. MORISET**, *Building new places of the creative economy. The rise of the coworking spaces*, paper presentato alla 2nd Geography of Innovation International Conference 2014, Utrecht, 2014.

**B. ROSSILLI**, *Rischio di contagio da Covid-19 come infortunio sul lavoro e la circolare INAIL n. 13/2020*, in *Dir. Sic. Lav.*, 2020, 2, 112.

**B. VENEZIANI**, *Il lavoro e i lavori*, in *Lav. Dir.*, 1989, 202.

**B. VENEZIANI**, *Nuove tecnologie e contratto di lavoro: profili di diritto comparato*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 1987, 1, 54.

**B. XUE, A. MCMUNN**, *Gender differences in unpaid care work and psychological distress in the UK Covid-19 lockdown. (T. Tran, Ed.) PLOS ONE, 16(3), e0247959*, in *Journ. Pone*, 2021.

**C. ALESSI, M. L. VALLAURI**, *Il lavoro agile alla prova del Covid-19*, in O. BONARDI, U. CARABELLI, M. D'ONGHIA, L. ZOPPOLI (a cura di), *Covid-19 e diritti dei lavoratori*, Roma, 2020.

**C. BEHRENDT, Q.A. NGUYEN**, *Approcci innovativi per garantire la protezione sociale universale per il futuro del lavoro*, in *ILO Archive*, 2018.

**C. BEHRENDT, Q. A. NGUYEN, U. RANI**, *Sistemi di protezione sociale e futuro del lavoro: garantire la sicurezza sociale per i lavoratori delle piattaforme digitali*, in *Riv. Int. Sic. Soc.*, 2019, 3, 19.

**C. CARCHIO**, *Emergenza epidemiologica e strumenti di sostegno al reddito: la cassa integrazione guadagni con causale "Covid-19"*, in D. GAROFALO (a cura di), *Covid-19 e sostegno al reddito, Vol. III*, in *Adapt Labour Studies e-Book series*, n. 91, 2020, 27.

**C. CODAGNONE, F. ABADIE, F. BIAGI**, *The Future of Work in the 'Sharing Economy'. Market Efficiency and Equitable Opportunities or Unfair Precarisation?*, in *JRC Science for Policy Report*, 2016.

**C. DE MARCO**, *Gli strumenti di sostegno al reddito per situazioni di non lavoro dovute all'emergenza epidemiologica: artt. 19-22 del d.l. n. 18/2020, conv. nella legge n. 27/2020 e successive modifiche*, in A. GARILLI (a cura di), *Dall'emergenza al rilancio. Lavoro e diritti sociali alla prova della pandemia*, Torino, 2020, 36.

**C. DEGRYSE**, *Digitalisation of the economy and its impact on labour markets*, in *ETUI Working Paper*, Brussels, 2016.

**C. DEL BO'**, *Il reddito di cittadinanza: uno sguardo diacronico sul dibattito e qualche considerazione sulla giustificabilità morale*, in *Riv. Dir. Sic. Soc.*, 2018, 4, 711.

**C. ESTLUND**, *Regoverning the Workplace: From Self-Regulation to Co-Regulation*, in *Yale Press*, 2010, 259.

**C. EVANS**, *UK: Working life in the COVID-19 pandemic 2020*, in *Eurofound Working Paper WPEF21034*, 2021.

**C. FREUDENBERG**, *Aumento del lavoro su piattaforma - Ambito, copertura assicurativa e buone pratiche tra i Paesi ISSA*, in *Commissione tecnica ISSA per l'assicurazione vecchiaia, invalidità e superstiti*, 2019.

**C. GARBUIO**, *Lavoro autonomo e politiche attive e passive del lavoro: riflessioni in tempi di crisi*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2021, 1, 122.

**C. HUPKAU, B. PETRONGOLO**, *Work, Care and Gender during the COVID-19 Crisis*, in *Fisc. Stud.*, 2020, 41, 3, 665.

**C. LAZZARI**, *Gig Economy e tutela della salute e sicurezza sul lavoro. Prime considerazioni a partire dal caso Foodora*, in *Riv. Dir. Sic. Soc.*, 2018, 3, 455.

**C. LAZZARI**, *Per un più moderno diritto della salute e della sicurezza sul lavoro: primi spunti di riflessione a partire dall'emergenza Covid-19* in *Dir. Sic. Lav.*, 2020, 136.

- C. LENOIR, B. WALLON**, *Informatique, Travail et Libertés*, in *Droit Social*, 1988, 3, 213.
- C. MATHIEU**, *Pas de droit à la déconnexion (du salarié) sans devoir de déconnexion (de l'employeur)*, in *Rev. Dro. Trav.*, 2016, 10, 593.
- C. PAOLINI**, *Danni alla salute per uso abnorme del cellulare: si tratta di tecnopatìa se sussiste il nesso causale della probabilità qualificata*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2017, 4-5, 1292.
- C. PEREZ**, *From long waves to great surges*, in *European Journal of Economic and Social Systems*, 2015, 27, 1-2, 70.
- C. PISANI**, *I controlli a distanza dei lavoratori*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 1987, 1, 121.
- C. PISANI**, *Il computer e l'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori*, in R. DE LUCA TAMAJO (a cura di), *Nuove tecnologie e tutela della riservatezza dei lavoratori*, Milano, 1988, 43.
- C. SARACENO**, *Bisogni e responsabilità di cura: non solo una questione di genere*, Torino, 2009.
- C. SARACENO**, *Le politiche della famiglia in Europa: tra convergenza e diversificazione*, in *Stat. Merc.*, 2009, 1, 15.
- C. SARACENO, M. NALDINI**, *Sociologia della famiglia*, Bologna, 2013.
- C. SMURAGLIA**, *La tutela della salute del lavoratore tra principi costituzionali, norme vigenti e prospettive di riforma*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1988, 2, 430.
- C. SMURAGLIA**, *Progresso tecnico e tutela della personalità del lavoratore (a proposito della installazione di impianti di ripresa televisiva nelle fabbriche)*, in *Riv. Giur. Lav.*, 1960, 2, 303.
- C. SMURAGLIA**, *Rivoluzione tecnologica e tutela della personalità*, in *Riv. Giur. Lav.*, 1985, IV, 79.

**C. SPINELLI**, *Il lavoro agile al vaglio della giurisprudenza cautelare: potenzialità e limiti del diritto emergenziale*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2021, 1, 91.

**C. SPINELLI**, *Tecnologie digitali e lavoro agile*, Bari, 2018.

**C. TIMELLINI**, *In che modo oggi il lavoro è smart? Sulla definizione di lavoro agile*, in *Lav. Giur.*, 2018, 3, 237.

**C. TRIPODINA**, *Il diritto a un'esistenza libera e dignitosa – Sui fondamenti costituzionali del reddito di cittadinanza*, Torino, 2013.

**C.B. FREY, M. OSBORNE**, *The Future of Employment: How susceptible are jobs to computerisation?*, in *Technological Forecasting and Social Change*, 2017, 114, 1, 254.

**CARUSO B.**, *Strategie di flessibilità funzionale e di tutela dopo il Jobs Act: fordismo, post-fordismo e industria 4.0*, in *Giorn. Dir. Rel. Ind.*, 2018, 81.

**D. ACEMOGLU, P. RESTREPO**, *Artificial Intelligence, Automation and Work*, in *NBER Working Paper*, 2018, n. 24196.

**D. AQUARO**, *Bonus professionisti: perché? Anche i notai sono in fila per i 600 euro*, in *Ilsole 24ore.com*, 12 aprile 2020.

**D. ARCIDIACONO**, *Un'analisi della domanda di lavoro online ai tempi dell'e-recruitment*, in *Sociol. Lav.*, 2018, 1, 135.

**D. CABRELLI**, *Uber e il concetto giuridico di "Worker": la prospettiva britannica*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2017, II, 575.

**D. CALAFIORE**, *La posizione contributiva tra esigenze di adeguatezza della prestazione pensionistica e logica della solidarietà nella lettura recente della Corte di cassazione*, in *Dir. Lav.* 2019, 176.

**D. CAMPESAN**, *NASpI e disoccupazione agricola*, in (a cura di) R. PESSI, G. SIGILLÒ MASSARA, A. TOPO, (a cura di) *Ammortizzatori sociali, welfare e diritto del lavoro dell'emergenza*, Torino, 2022.

**D. CARLSON, R. PETTS, J. PEPIN**, *Changes in Parents' Domestic Labor During the COVID-19 Pandemic*, in *Center for Open Science*, 2020.

**D. FINN**, *Intermediate labour markets in Britain and an international review of transitional employment programmes*, Londra, 2003.

**D. GAROFALO**, *Ammortizzatori sociali in deroga e Covid-19: un' "analisi in deroga"*, in AA.VV., *Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica*, vol. III, D. GAROFALO (a cura di), *Covid-19 e sostegno al reddito, Adapt e-Book series*, 2020, 91, 151.

**D. GAROFALO**, *Formazione lavoro tra diritto e contratto. L'occupabilità*, Bari, 2004.

**D. GAROFALO**, *Gli ammortizzatori sociali*, in F. CARINCI, M. MISCIONE (a cura di), *Commentario alla riforma Fornero*, Milano, 2012, 166.

**D. GAROFALO**, *La cassa integrazione guadagni ieri, oggi, domani: una storia senza fine*, in E. BALLETTI, (a cura di) *I nuovi ammortizzatori sociali dopo la pandemia*, Torino, 2021.

**D. GAROFALO**, (a cura di), *La nuova frontiera del lavoro: autonomo – agile – occasionale*, in *ADAPT University Press*, 2018, 42.

**D. GAROFALO**, *La tutela del lavoratore disabile nel prima degli accomodamenti ragionevoli*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2019, 6, 1224.

**D. GAROFALO**, *Rivoluzione digitale e occupazione: politiche attive e passive*, in *Lav. Giur.*, 2019, 4, 336.

**D. HOWCROFT, B. BERGVALL-KÅREBORN**, *A Typology of Crowdwork Platforms*, in *Work Employment and Society*, 2019, 33, 1, 25.

**D. VAN HERREWEGHE**, *Belgium: Working life in the COVID-19 pandemic 2020*, in *Eurofound Working Paper WPEF21007*, 2021.

**D. WALTERS ET AL.**, *Improving Compliance with Occupational Safety and Health Regulations: An Overall Review*, in *Osservatorio europeo dei rischi*, 18 maggio 2021.

**D. WEIL**, *A Strategic Approach to Labour Inspection*, in *Intern. Lab. Rev.*, 2008, 4, 350.

**D. WEIL**, *The Fissured Workplace: Why Work Became So Bad for So Many and What Can Be Done to Improve It*, in *Harvard Univ. Press*, Cambridge, Massachusetts, 2014.

**D.A. SPENCER**, *Fear and hope in an age of mass automation: debating the future of work*, in *New Technology, Work and Employment*, 2018, 33, 1, 1.

**D.H. AUTOR, F. LEVY, R.J. MURNANE**, *The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration*, in *Quarterly Journal of Economics*, 2003, 118, 4, 1279.

**D.H. AUTOR**, *Why Are There Still So Many Jobs? The History and Future of Workplace Automation*, in *Journal of Economic Perspective*, 2015, 3, 3.

**D.H. KLUEMPER**, *Social Network Screening: Pitfalls, Possibilities, and Parallels in Employment Selection*, in T. BONDAROUK, M.R. OLIVAS-LUJAN (a cura di), *Social Media in Human Resources Management*, West Yorkshire, 2013, 99, 1.

**D'ADDIO**, *Considerazioni sul saggio "Dimensioni e trasformazioni della professionalità" di Pietro Causarano*, in *Profession. Studi*, 2018, 5, 159.

**E. ARMANO**, *I lavoratori della conoscenza tra informalità e ambivalenza dei networks*, in *Studi Organ.*, 2011, 2, 83.

- E. BALLETTI** (a cura di), *I nuovi ammortizzatori sociali dopo la pandemia*, Torino, 2021.
- E. BALLETTI, D. GAROFALO** (a cura di), *La riforma della Cassa Integrazione Guadagni nel Jobs Act 2*, Bari, 2016.
- E. BOCCAFURNI**, *Riconoscimento legale del “nomadismo digitale”*, in *Dir. Prat. Lav.*, 2022, 25, 1597.
- E. BORGHETTI**, *Il coworking “diffuso”: l’approccio di MYSPOT verso città “workfriendly”*, relazione alla X Conferenza ESPAnet Italia, *Il Welfare e i perdenti della globalizzazione: le politiche sociali di fronte a nuove e vecchie disuguaglianze*, Forlì, 2017, 3.
- E. CARRIZOSA PRIETO**, *Lifelong learning e industria 4.0. Elementos y requisitos para optimizar el aprendizaje en red*, in *RLDE*, 2018, 6, 1, 39.
- E. COLLEONI, A. ARVIDSSON**, *La partecipazione dei giovani al mercato del lavoro: il ruolo dei co-working spaces per i giovani freelance*, Milano, 2015.
- E. DAGNINO**, *Dalla fisica all’algoritmo: una prospettiva di analisi giuslavoristica*, Modena, 2019.
- E. DAGNINO**, *Decreto dignità e piattaforme digitali, questioni di merito e di tecnica normativa*, in *Giur. Lav.*, 2018, 27, 12.
- E. DAGNINO**, *Il diritto alla disconnessione nella legge n. 81/2017 e nell’esperienza comparata*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2017, 4, 1024.
- E. DAGNINO**, *Il lavoro nella on-demand economy: esigenze di tutela e prospettive regolatorie*, 2015, in *Lab. Law Iss.*, 2015, 1, 1, 86.

**E. DAGNINO**, *Le proposte legislative in materia di lavoro da piattaforma: lavoro, subordinazione e autonomia*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, 2018, 208.

**E. DAGNINO, M. MENEGOTTO, L.M. PELUSI, M. TIRABOSCHI**, *Guida pratica al lavoro agile dopo la legge n. 81/2017*, in ADAPT University Press, 2017, 109.

**E. DAGNINO**, *The Right to Disconnect in the Prism of Work-life Balance. The Role of Collective Bargaining: A Comparison between Italy and France*, in G. CASALE, T. TREU (a cura di), *Transformations of work: challenges for the national systems of labour law and social security*, Torino, 2018, 437.

**E. DAGNINO**, *Uber Law: prospettive giuslavoristiche sulla sharing/on-demand economy*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2016, 1.

**E. DAGNINO**, *Il lavoro nella "on-demand economy": esigenze di tutela e prospettive regolatorie*, in *Lab. Law Iss.*, 2015, 1, 21.

**E. DURKHEIM**, *La divisione del lavoro sociale*, Roma-Ivrea, 1961.

**E. GENIN**, *Proposal for a Theoretical Framework for the Analysis of Time Porosity*, in *Intern. Journ. Comp. Lab. Law and Ind. Rel.*, 2016, 3, 280.

**E. GHERA, D. GAROFALO** (a cura di), *Organizzazione e disciplina del mercato del lavoro nel Jobs Act 2*, Bari, 2016.

**E. GHERA, A. GARILLI, D. GAROFALO**, *Lineamenti di diritto del lavoro*, Torino, 2020.

**E. MASSI**, *CIGO e assegno ordinario: a chi, come e quanto spetta*, in *Ipsos Quotidiano*, 2 aprile 2020.

**E. MENEGATTI**, *Il salario minimo legale. Aspettative e prospettive*, Torino, 2017.

**E. MINERVINI**, *L'equo compenso degli avvocati e degli altri liberi professionisti*, Torino, 2018.

**E. MORETTI**, *La nuova geografia del lavoro*, Milano, 2012.

**E. MOSTACCI – A. SOMMA**, *Il caso Uber; La sharing economy nel confronto tra common law e civil law*, Milano, 2016.

**E. ORDAZ CASTILLO, E. RONDA-PÉREZ**, *Salud y condiciones de trabajo en trabajadores mayores*, in *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 2015, 240, 316.

**E. PRODI, F. SEGHEZZI, M. TIRABOSCHI**, (a cura di), *Il piano Industria 4.0 un anno dopo. Analisi e prospettive future*, in *ADAPT University Press, ADAPT Labour Studies e-Book series*, 2017, n. 65.

**E. REALE, U. CARBONE**, *Il genere nel lavoro. Valutare e prevenire i rischi lavorativi nella donna*, Milano, 2009.

**E. REYNERI**, *Sociologia del mercato del lavoro. I. Il mercato del lavoro tra famiglia e welfare*, Bologna, 2011.

**E. ROCCHINI**, *Il sistema pensionistico*, in R. PESSI, G. SIGILLÒ MASSARA, A. TOPO, (a cura di) *Ammortizzatori sociali, welfare e diritto del lavoro dell'emergenza*, Torino, 2022.

**E. RULLANI**, *Lavoro in transizione: prove di Quarta Rivoluzione Industriale in Italia* in (a cura di) A. CIPRIANI, A. GRAMOLATI, G. MARI, *Il lavoro 4.0. La Quarta Rivoluzione Industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze, 2018.

**E. SIGNORINI**, *Il diritto del lavoro nell'economia digitale*, Torino, 2018; F. D'OVIDIO, *Il lavoro che verrà*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2016, 4, 698.

**E. SIGNORINI**, *Il diritto del lavoro nell'economia digitale*, Torino, 2018.

**E.C. SCHIAVONE**, *Le procedure amministrative per l'accesso alle integrazioni salariali*, in E. BALLETTI, D. GAROFALO (a cura di), *La riforma della cassa integrazione guadagni nel Jobs Act 2*, Bari, 2016, 174.

**E.M. AMBROSETTI, L. CARRARO**, *Emergenza coronavirus e profili penali: «fase 2» e sicurezza sul lavoro*, in *Resp. Civ. Prev.*, 2020, 3, 694.

**E.S.W. NG, A. LAW**, *Keeping up! Older Workers' Adaptation in the Workplace after Age 55*, in *Canadian Journal on Aging*, 2014, 33, 1, 2.

**EUROFOUND**, *Involvement of social partners in policymaking during the COVID-19 outbreak*, 2021.

**EUROFOUND**, *Temporary unemployment premium for employees in the metal sector, case BE-2020-13/1055 (measures in Belgium). COVID-19 EU PolicyWatch*, Dublino, 2020.

**F. AMENDOLA**, *Subordinazione e autonomia: il sindacato di legittimità*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2018, 4-5, 1004.

**F. BACCHINI**, *La potenziale esposizione dei lavoratori fragili al contagio da Covid-19 e la tutela della sorveglianza sanitaria eccezionale*, in *Tut. Sic. Lav.*, 2020, 1, 87.

**F. BASENGHI**, *In tema di licenziamento disciplinare del dirigente*, in *Dir. Lav.*, 1988, 6, 2, 465.

**F. CARINCI**, *I nuovi ammortizzatori sociali dopo la pandemia*, in E. BALLETTI, (a cura di) *I nuovi ammortizzatori sociali dopo la pandemia*, Torino, 2021.

**F. CARINCI**, *La subordinazione rivisitata alla luce dell'ultima legislazione: dalla "subordinazione" alle "subordinazioni"?*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2018, 4-5, 980.

- F. CARINCI**, *Rivoluzione tecnologica e diritto del lavoro: il rapporto individuale*, in *AIDLASS, Rivoluzione tecnologica e diritto del lavoro*, Torino, 1985.
- F. DE LEONARDIS**, *Il principio di precauzione nell'amministrazione del rischio*, Milano, 2005.
- F. HENDRICKX**, *Regulating new ways of working: From the new 'wow' to the new 'how'*, in *Eur. Lab, Law Journ.*, 2018, 9, 2, 197.
- F. NARDELLA**, *Lavorare durante l'emergenza: misure, premi e dispositivi di protezione*, in D. GAROFALO, M. TIRABOSCHI, V. FILÌ, F. SEGHEZZI (a cura di), *Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica. Contributo sulla nuova questione sociale*, *Adapt e-book n. 89*, 2020, 1, 45.
- F. PALLANTE**, *Il diritto costituzionale e l'emergenza Covid-19*, in *Covid-19 e diritti dei lavoratori*, O. BONARDI, U. CARABELLI, M. D'ONGHIA, L. ZOPPOLI, (a cura di), Roma, 2020.
- F. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL**, *La "subordinazione tecnologica" nella giurisprudenza spagnola*, in *Lav. Der.*, 2005, 3, 538.
- F. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL**, *Nuevas tecnologías y relación de trabajo*, Valencia, 1990.
- F. PICK - J. DREHER**, *Sustaining hierarchy - Uber isn't sharing*, in *Kings Review*, 2015.
- F. PRODOMO**, *Professionalità del lavoratore subordinato ed incognite della società informatica*, in AA.VV., *Il rapporto di lavoro nella società informatica*, *Quaderno di L80*, 1984, 3, 56.
- F. RULLANI, E. RULLANI**, *Dentro la rivoluzione digitale. Per una nuova cultura dell'impresa e del management*, Torino, 2018.
- F. SCARPELLI**, *Blocco dei licenziamenti e solidarietà sociale*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2020, 2, 313.

**F. SCARPELLI**, *Emergenza COVID-19: le conseguenze dell'emergenza per i lavoratori autonomi e le misure di sostegno del d.l. 18/2020*, in *wikilabour.it*, 23 marzo 2020.

**F. SCARPELLI**, *Emergenza sociale e licenziamenti tra legge e ruolo delle parti sociali*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2021, 2, 115.

**F. SCARPELLI, M. MARAZZA**, (a cura di), *I giuslavoristi di fronte all'emergenza Covid-19*, in *GC.com*, Milano, 2020.

**F. SCARPELLI, P. SORDI, M. MARAZZA**, *I giuslavoristi di fronte all'Emergenza Covid-19*, in *GC.com*, 2020, 1, 51.

**F. SEGHEZZI**, *Come cambia il lavoro nell'Industry 4.0?*, in *Working Paper ADAPT*, 2015, 172, 11.

**F. SEGHEZZI**, *La nuova grande trasformazione. Lavoro e persona nella Quarta Rivoluzione Industriale*, in *ADAPT University Press*, 2017, 190.

**F. SEGHEZZI**, *Lavoro e relazioni industriali nell'"Industry 4.0"*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2016, 178.

**F. SEGHEZZI**, *Le grandi trasformazioni del lavoro, un tentativo di periodizzazione. Appunti per una ricerca*, in *Working Paper ADAPT*, 2015, n. 169.

**F. SEGHEZZI**, *Lo smart working rende più evidenti le disuguaglianze del mercato del lavoro*, in *Boll. ADAPT*, 26 aprile 2022, 16.

**F. TRAXLER, S. BLASCHKE, B. KITTEL**, *National Labour Relations in Internationalized Markets: A Comparative Study of Institutions, Change, and Performance*, Oxford, 2001.

**F.C. BILLARIE, G. DALLA ZUANNA**, *Is replacement migration actually taking place in low fertility countries?*, in *Genus*, 2011, 67, 3.

**FILICE F., LOCATI G.M.**, *Lo stato democratico di diritto alla prova del contagio*, in *Quest. Giust.*, 27 marzo 2020.

**G. BENINCASA**, *Fase 2 e gestione del rischio da Coronavirus nei luoghi di lavoro: le integrazioni previste dal Protocollo condiviso del 24 aprile 2020*, in *Bollettino Adapt*, 27 aprile 2020, n. 17.

**G. BERTA**, *Produzione intelligente. Un viaggio nelle nuove fabbriche*, Torino, 2014.

**G. BRODOLINI**, *Relazione al DDL sullo "Statuto dei lavoratori"*, in *EL*, 2001, 2, 5.

**G. BRONZINI**, *Il blocco dei licenziamenti in Italia e la sua compatibilità con il diritto "europeo"*, in *Lav. Dir. Eur.*, 2021, 2, 50.

**G. CANAVESI** (a cura di), *La previdenza dei liberi professionisti dalla privatizzazione alla riforma Fornero*, Torino, 2017.

**G. CANAVESI** (a cura di), *Previdenza sociale, vincoli di bilancio, andamenti demografici: un diritto in cambiamento?*, Macerata, 2019.

**G. CANAVESI, E. ALES** (a cura di), *La vecchiaia nella tutela pensionistica*, Torino, 2019.

**G. CANAVESI, E. ALES** (a cura di), *La tutela per la disoccupazione nelle trasformazioni del lavoro*, Macerata, 2020, 167.

**G. CANAVESI**, *Età pensionabile, prosecuzione del rapporto fino a settant'anni e licenziamento nella riforma pensionistica del 2011*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2013, 665.

**G. CANAVESI**, *Percorsi del welfare tra interesse pubblico e libertà. Un tentativo di lettura con l'occhio alla previdenza e all'assistenza sociale*, in G. CANAVESI (a cura di), *Dialoghi sul welfare. Intorno al volume. La sfida del cambiamento*, Fondazione per la Sussidiarietà, Milano, 2015, 32.

**G. CAVALLINI**, *Verso la subordinazione anche negli studi professionali. Il caso dell'avvocato "dipendente"*, in *Sintesi*, 2012, 6, 10.

**G. CHIARO, G. PRATI, M. ZOCCA**, *Smart working: dal lavoro flessibile al lavoro agile*, in *Sociologia del Lavoro*, 2015, 138, 72.

**G. DAVIDOV, M. FREEDLAND, N. KONTOURIS**, *The Subjects of Labor Law: "Employees" and Other Workers*, in M. FINKIN, G. MUNDLAK (a cura di), *Comparative Labor Law*, Edward Elgar, 2015, 115.

**G. DAVIDOV**, *Setting Labour Law's Coverage: Between Universalism and Selectivity*, in *Oxford Journal of Legal Studies*, 2014, 34, 3, 3.

**G. DAVIDOV**, *The Status of Uber Drivers: A Purposive Approach*, in *Spanish Labour Law and Employment Relations Journal*, 2017, 1-2, 6.

**G. DE FALCO**, *La normativa in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro a confronto con l'emergenza epidemiologica da covid-19*, in *Giustizia insieme*, 22 aprile 2020.

**G. DE SIMONE**, *Lavoro digitale e subordinazione. Prime riflessioni*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2019, 3.

**G. DELLA ROCCA**, *Il lavoro in digitale, il tempo e gli orari: la crisi del sistema degli orari standard*, in A. CIPRIANI, A. GRAMOLATI, G. MARI (a cura di), *Il lavoro 4.0. La Quarta Rivoluzione Industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze, 2018, 251-252.

**G. DI LORENZO**, *La circolazione dei dati personali tra tutela della persona e ordine giuridico del mercato*, in [www.federalismi.it](http://www.federalismi.it), 2019.

**G. FALASCA**, *Non è così facile licenziare un dipendente che non vuole vaccinarsi. Sosteniamo la scienza senza perdere la certezza del diritto*, in [www.open.online](http://www.open.online), 1° gennaio 2021.

**G. FERRARO**, *Crisi occupazionale e tecniche di tutela*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, 2013, 189, 33.

**G. GOSETTI**, *Lavoro frammentato, rischio diffuso. Lavori e prevenzione al tempo della flessibilità*, Milano, 2012, 11.

**G. HALMAY, G. MESZAROS, K.L. SCHEPPELE**, *From emergency to disaster. How Hungary's second pandemic emergency will further destroy the rule of law*, in *Verfassungsblog*, 30 maggio 2020.

**G. LUDOVICO**, *Malattia (per i quarantenati e per gli affetti) e infortuni sul lavoro*, in O. BONARDI, U. CARABELLI, M. D'ONGHIA, L. ZOPPOLI (a cura di), *Covid-19 e diritti dei lavoratori*, *Instant book Consulta giuridica CGIL/1*, Roma, 2020, 78.

**G. LUDOVICO**, *Sicurezza e infortuni sul lavoro nel rischio da contagio da covid-19: profili di responsabilità e di tutela previdenziale*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2021, 2, 209.

**G. LYON-CAEN**, *The Evolution of Labour Law*, in AA.VV., *Labour Law in The Post-Industrial Era, Essays in Honour of Hugo Sinzheimer*, Hanover, 1994, 93.

**G. MACHLICA**, *The Slovak labour market during the pandemic—who is at risk and how to protect all workers*, in <https://ecoscope.io/en/stable>, 2020.

**G. MAMMONE**, *Ripresa e resilienza dopo il Covid-19 Gli ammortizzatori sociali tra cooperazione europea e progettualità nazionale*, in *Riv. Dir. Sic. Soc.*, 2021, 259.

**G. MARI**, *Il lavoro 4.0. La Quarta Rivoluzione Industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze, 2018.

**G. NATULLO**, *Ambiente di lavoro e tutela della salute*, Torino, 2020, 17.

**G. NATULLO**, *Covid-19 e sicurezza sul lavoro: nuovi rischi, vecchie regole?*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT*, 2020, 413.

**G. ORIGGI**, *La reputazione. Chi pensa cosa di chi*, Milano, 2016, 131.

**G. PACELLA**, *Drivers di Uber: confermato che si tratta di workers e non di self-employed*, in *Lab. Law Iss.*, 2017, 3, 2, 50.

**G. PACELLA**, *Il lavoro nella Gig Economy e le recensioni on line: come si ripercuote sui e sulle dipendenti il gradimento dell'utenza?*, in *Lab. Law Iss.*, 2017, 3, 1, 34.

**G. PERA**, *Dirigenti d'azienda, disciplina limitativa dei licenziamenti e statuto dei lavoratori*, in *Orient. Giur. Lav.*, 1972, 2, 429.

**G. PETRONI**, *Nuove forme di organizzazione del lavoro e mutamenti qualitativi delle tipologie professionali*, in L. GALANTINO (a cura di), *Innovazione tecnologica e professionalità del lavoratore*, Padova, 1987.

**G. PICCO**, *L'apparato sanzionatorio della legislazione emergenziale di prevenzione e contrasto al Covid-19*, in D. GAROFALO, M. TIRABOSCHI, V. FILÌ, F. SEGHEZZI, *Welfare e lavoro nell'emergenza epidemiologica*, vol. I, *Covid-19 e rapporto di lavoro*, Bergamo, 2020, 72-73.

**G. PROIA**, *Ancora sul blocco dei licenziamenti e principi costituzionali*, in R. PESSI, G. SIGILLÒ MASSARA, A. TOPO, (a cura di) *Ammortizzatori sociali, welfare e diritto del lavoro dell'emergenza*, Torino, 2022.

**G. PROIA**, *Divieto di licenziamento e principi costituzionali*, in *Mass. Giur. Lav.*, 2020, 3, 683.

**G. PROIA**, *L'accordo individuale e le modalità di esecuzione e di cessazione della prestazione di lavoro agile*, in L. FIORILLO, A. PERULLI (a cura di), *Tipologie contrattuali e disciplina delle mansioni*, Torino, 2015, 177.

**G. PROIA**, *Stato sociale e redditi minimi*, in *Mass. Giur. Lav.*, 2016, 11, 734.

**G. PROSPERETTI**, *Categorie giuridiche, lavoro, welfare: l'evoluzione degli istituti giuridici*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2017, 2, 310.

**G. PROSPERETTI**, *Ripensiamo lo Stato Sociale*, Padova, 2019.

**G. RICCI**, *Il lavoro a distanza di terza generazione: la nuova disciplina del lavoro agile*, in *Nuove Leg. Civ. Comm.*, 2018, 3, 635.

**G. SANTORO-PASSARELLI**, *Lavoro etero-organizzato, coordinato, agile e telelavoro: un puzzle non facile da comporre nell'impresa in via di trasformazione*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2017, 3, 783.

**G. SCACCIA, F. S. MARINI**, *Emergenza Covid-19 e ordinamento costituzionale*, Torino, 2020.

**G. SCHMID, B. GAZIER**, (a cura di), *The Dynamics of Full Employment. Social Integration Through Transitional Labour Markets*, Cheltenham, 2002, 233-274.

**G. SCHMID**, *Enhancing gender equality through transitional labour markets*, in *Transfer*, 2001, 7, 2 2.

**G. SCHMID**, *Transitional labour markets: a new European employment strategy*, in *WZB Discussion Paper*, 1998, I, 98-206.

**G. SIGILLÒ MASSARA**, *Ammortizzatori sociali e pandemia: quale equilibrio?*, in *Mass. Giur. Lav.*, 2021, 205.

**G. SIGILLÒ MASSARA**, *Crisi, Costituzione, eterogenesi dei fini e reddito di cittadinanza*, in *Mass. Giur. Lav.*, 2020, 2, 403.

**G. SIGILLÒ MASSARA**, *Dall'assistenza al Reddito di Cittadinanza (e ritorno). Prime riflessioni sul Reddito di Cittadinanza*, Torino, 2019.

**G. SIGILLÒ MASSARA**, *Il (nuovo) ruolo degli ammortizzatori sociali fra crisi e pandemia*, in *Riv. Dir. Sic. Soc.*, 2021, 285.

**G. SIGILLÒ MASSARA**, *Prospettive regolative sul welfare: la crisi pandemica come modello di gestione delle crisi industriali degli anni '20 del XXI secolo*, in R. PESSI, G. SIGILLÒ MASSARA, A. TOPO, (a cura di) *Ammortizzatori sociali, welfare e diritto del lavoro dell'emergenza*, Torino, 2022.

**G. SILVESTRI**, *Covid-19 e Costituzione*, in *Unicost.eu*, 10 aprile 2020.

**G. SMORTO**, *La tutela del contraente debole nella platform economy*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2018, 2, 423.

**G. SMORTO**, *Reputazione, fiducia e mercati*, in *Eur. Dir. Priv.*, 2016, 1, 199

**G. UBERTIS**, *Il robot nella fantascienza: legge, alterità e lavoro*, in F.A. CAPPELLETTI, L. GAETA (a cura di), *Diritto, lavoro, alterità. Figure della diversità e modelli culturali*, Napoli, 1998, 311.

**G. VALENDUC, P. VENDRAMIN**, *Digitalisation, between disruption and evolution*, in *Transfer*, 2017, 23, 2, 121.

**G. VARDARO**, *Tecnica, tecnologia e ideologia della tecnica nel diritto del lavoro*, in *Pol. Dir.*, 1986, 75.

**G. ZAMPINI**, *Obbligo di vaccinazione anti Sars-Cov-2 tra evidenze scientifiche e stato di diritto*, in *Lav. Giur.*, 2021, 3, 229.

**G. ZICCARDI**, *Il controllo delle attività informatiche e telematiche del lavoratore: alcune considerazioni informatico-giuridiche*, in *Lab. Law Iss.*, 2016, 2, 1, 48.

**G. ZILIO GRANDI, M. BIASI** (a cura di), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Padova, 2018.

**G.C. CERRUTI**, *Lavorare al tempo del cliente nel post-fordismo. Cambiamenti degli orari di lavoro in un ipermercato*, Milano, 2010, 11 12.

**G.G. BALANDI**, *La collocazione costituzionale degli strumenti di sostegno al reddito*, in *Lav. Dir.*, 2018, 575.

**G.G. BALANDI**, *Tutela del reddito e mercato del lavoro nell'ordinamento italiano*, Milano, 1984.

**G.R. SIMONCINI**, *L'incidenza della rivoluzione digitale nella formazione dei lavoratori*, in *Lav. Giur.*, 2018, 1, 39.

**G.R. SIMONCINI**, *Occupabilità e produttività del lavoro: il nodo della certificazione delle competenze*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2017, 3, 687.

**G.S. BECKER**, *A treatise on the family*, Harvard, 1993.

**I. ASIMOV**, *Io, Robot*, Milano, 1963.

**I. MANDL ET AL.**, *New forms of employment*, in *Eurofound Research Report*, 2015.

**I. MANDL, M. CURTARELLI**, *Crowd Employment and ICT-Based Mobile Work – New Employment Forms in Europe*, in P. MEIL, V. KIROV (a cura di), *Policy Implications of Virtual Work*, Londra, 2017, 69.

**I. MANDL**, *New forms of employment: Developing the potential of strategic employee sharing*, in *Eurofound Research Report*, 2016, 5.

**I. PAIS, A. GANDINI**, *Looking for a Job Online. An International Survey on Social Recruiting*, in *Sociol. Lav.*, 2015, 1, 115.

**I. PAIS, A. GANDINI**, *Social Recruiting: Control and Surveillance in a Digitised Job Market*, in P.V. MOORE, M. UPCHURCH, X. WHITTAKER (a cura di), *Humans and Machines at Work. Monitoring, Surveillance and Automation in Contemporary Capitalism*, Londra, 2018, 125.

**I. PAIS**, *La rete che lavora. Mestieri e professioni nell'era digitale*, Milano, 2012.

**I. SENATORI**, *Attivazione del lavoro agile e poteri datoriali nella decretazione emergenziale*, in *giustiziacivile.com*, Speciale «Emergenza Covid-19. Uniti per l'Italia», 2020, 1, 169.

**I. VISCO**, *Covid shock, debito pensionistico e debito pubblico*, Intervento a *Gli Stati generali delle pensioni*, 2020.

**ILO**, *Anticipate, prepare and respond to crises: Invest now in resilient OSH systems*. Geneva, 2021.

**ILO**, *Care work and care jobs for the future of decent work*, Geneva, 2018.

**ILO**, *COVID-19 and the world of work - Country policy responses webpage*, in <https://ilo.org/global/topics/coronavirus/regional-country/country-responses/lang-en/index.htm>, 2021.

**ILO**, *COVID-19 crisis and the informal economy Immediate responses and policy challenges*, in *ILO Brief*, 2020.

**ILO**, *COVID-19. Answering key questions around informality in micro and small enterprises during the COVID-19 crisis*, in *ILO Brief*, 2020.

**ILO**, *Extending social protection to the cultural and creative sector*, in *ILO Brief*, 2020.

**ILO**, *Extending social security to self-employed workers: Lessons from International Experience*, in *ILO Brief*, Geneva, 2021.

**ILO**, *Global Call to Action for a human-centred recovery from the COVID-19 crisis that is inclusive, sustainable and resilient. International Labour Conference - 109th Session*, Geneva, 2021.

**ILO**, *Global Wage Report 2020-21: Wages and minimum wages in the time of COVID-19*, Geneva, 2020.

**ILO**, *ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. 8th edition*, Geneva, 2020.

**J. ANDERSSON SCHWARZ**, *Platform logic: The need for an interdisciplinary approach to the platform-based economy*, in <http://blogs.oii.ox.ac.uk/>. 2016.

**J. BARRERO, N. BLOOM, S. DAVIS**, *Why Working From Home Will Stick*, in *SSRN Electronic Journal*, 2020.

**J. BERG**, *Income Security in the On-Demand Economy: Findings and Policy Lessons from a Survey of Crowdworkers*, in *Comparative Labor Law and Policy Journal*, 2016, 37, 3, 543.

**J. DRAHOKOUPIL, B. FABO**, *The platform economy and the disruption of the employment relationship*, in *ETUI Policy Brief*, 2016, 5.

**J. DRAHOKOUPIL, M. JEPSEN**, *The digital economy and its implications for labour. The platform economy*, in *Transfer*, 2017, 23, 2, 105.

**J. GAUTIÉ**, *Lavoro: dai mercati interni ai mercati di transizione. Implicazioni sulla solidarietà, le tutele, la formazione*, in *Ass. Soc.*, 2003, 1-2.

**J. JARACZEWSKY**, *An emergency by any other name? measures against the Covid-19 pandemic in Poland*, in *Verfassungsblog*, 24 aprile 2020.

**J. MCCULLOCH, G. TWEEDALE**, *Defending the Indefensible: The Global Asbestos Industry and Its Fight for Survival*, in *Oxford University Press*, Oxford, 2008.

**J. MESSENGER ET AL.**, *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, in *Eurofound, ILO Research Report*, 2017, 30.

**J. MOKYR, C. VICKERS, N.L. ZIEBARTH**, *The History of Technological Anxiety and the Future of Economic Growth: Is This Time Different?*, in *Journal of Economic Perspectives*, 2015, 3, 31.

**J. POPMA**, *The Janus face of the 'New Ways of Work' Rise, risks and regulation of nomadic work*, in *ETUI Working Paper*, 2013, 7.

**J. PRASS - M. RISAK**, *Uber, Taskrabbit & co.: platforms as employers? Rethinking the legal analysis of crowdwork*, in *Comp. Lab. Law & Pol. Jour.*, 2016, 37, 619.

**J. PRASSL**, *Humans as a service. The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*, in *Oxford University Press*, 2018.

**J. PRASSL, M. RISAK**, *Uber, Taskrabbit, and Co.: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork*, in *Comp. Lab. Law & Pol. Jour.*, 2016, 37, 3, 604.

**J. RIFKIN**, *The end of Work. The decline of the global labor force and the dawn of the post-marked era*, New York, 2019.

**J. STIGLITZ**, *The global crisis, social protection and jobs*, in *Int. Lab. Rev.*, 2013, 152, 94.

**J. VISSER**, *The quality of industrial relations and the Lisbon Strategy*, in *European Commission, Industrial Relations in Europe 2008*, Luxembourg, 2009.

**J. WATERS-LYNCH ET AL.**, *Coworking: A Transdisciplinary Overview*, in *www.ssrn.com*, 26 gennaio 2016, 10.

**J.C. MESSENGER, L. GSCHWIND**, *Three generations of Telework: New ICTs and the (R)evolution from Home Office to Virtual Office*, in *New Technology, Work & Employment*, 2016, 31, 3, 195.

**J.E. RAY**, *Actualités des TIC, - Tous connectés, partout, tout le temps ?*, in *Droit Social*, 2015, 06, 951.

**J.E. RAY**, *De Germinal à Internet. Une nécessaire évolution du critère du contrat de travail*, in *Droit Social*, 1995, 7-8, 637.

**J.E. RAY**, *La guerre des temps*, in *Droit Social*, 2006, 1, 3.

**J.E. RAY**, *Nouvelles technologies et nouvelles formes de subordination*, in *Droit Social*, 1992, 6, 526.

**J.E. RAY**, *Qualité de vie(s) et travail de demain*, in *Droit Social*, 2015, 2, 149.

**J.L. MONEREO PÉREZ, M.N. MORENO VIDA**, *Cambio tecnológico, cualificación y formación profesional*, in F. RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, A.M. VALVERDE (a cura di), *Contrato de trabajo y formación profesional. Consecuencias laborales y sociales de la integración de España en la Comunidad Europea*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1987, 313.

**J.M. GOERLICH PESET**, *¿Repensar el derecho del trabajo? Cambios tecnológicos y empleo*, in *Gaceta Sindical. Reflexion y debate*, 2016, 27, 179.

**J.M. NILLES, F.R. CARLSON, P. GRAY, G.J. HANNEMAN**, *The Telecommunications-Transportation Tradeoff: Options for Tomorrow*, Hoboken, 1976.

**J.O. CRAWFORD, R.A. GRAVELING, H.A. COWIE, K. DIXON**, *The health safety and health promotion needs of older workers*, in *Occup. Med.*, 2010, 60, 1, 185.

**K. FRENKEN, J. SCHOR**, *Putting the sharing economy into perspective*, in *Environ. Innov. and Soc. Trans.*, 2017, 23, 1, 4-6.

**K. J. CUMMINGS ET AL.**, *COVID-19 in the Workplace: The View from California*, in *Annals of the American Thoracic Society*, in <https://doi.org/10.1513/AnnalsATs.202112-1334VP>, 2022.

**K. KEISLER-STARKEY, L. N. BUNCH**, *Health Insurance Coverage in the United States*, in *ILO Report n. 09*, 2021, 60.

**K. LACHMAYER**, *Austria: rule of law lacking in times of crisis*, in *Verfassungsblog*, 28 aprile 2020.

**K. MARX**, *Il capitale*, Milano, 1974.

**K. MARX**, *Manoscritti economico-filosofici del 1844*, Torino, 2004.

**K. POLANYI**, *La grande trasformazione. Le origini economiche e politiche della nostra epoca*, Torino, 2000.

**K. ROSIER, S. GILSON**, *Quelques aspects de l'influence des technologies sur l'évolution du droit social*, in J. HENROTTE, F. JONGEN (a cura di), *Pas de droit sans technologie*, Larciens, 2015, 125.

**K. VANDAELE**, *Applauded 'nightingales' voicing discontent. Exploring labour unrest in health and social care in Europe before and since the COVID-19 pandemic*, *Transfer: European Review of Labour and Research*, Bruxelles, 2021.

**K.V.W. STONE, E. DAGNINO, S. FERNANDEZ MARTINEZ, PREFACE**, IN **K.V.W. STONE, E. DAGNINO, S. FERNANDEZ MARTINEZ** (a cura di), *Labour in the 21st Century: Insights into a Changing World of Work*, in *Cambridge Scholars Publishing*, 2017, VII-XIV.

**K.V.W. STONE**, *Green shots in the labour market: A cornucopia of social experiments*, in *Comp. Lab. Law & Pol. Jour.*, 2015, 36, 2, 296.

**L. ANGELINI, C. LAZZARI**, *La sicurezza sul lavoro nelle attività svolte all'estero*, in <http://ojs.uniurb.it/index.php/dsl>, 2019, 2, 73.

**L. CASANO, F. SEGHEZZI**, *Le trasformazioni del lavoro: un percorso di lettura*, Modena, 2021.

**L. CASANO**, *La riforma del mercato del lavoro nel contesto della “nuova geografia del lavoro”*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2017, 3, 672.

**L. CORAZZA**, *Il lavoro senza mobilità: smart working e geografia sociale nel post-pandemia*, in *Lav. Dir.*, 2022, 2, 431.

**L. CORAZZA**, *Note sul lavoro subordinato 4.0*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2018, 4, 1069.

**L. CORAZZA, R. ROMEI**, *Diritto del lavoro in trasformazione*, Bologna, 2014, 15.

**L. CUOCOLO**, *I diritti costituzionali di fronte all'emergenza Covid-19: la reazione italiana*, in Id. (a cura di), *I diritti costituzionali di fronte all'emergenza Covid-19. Una prospettiva comparata*, in *Federalismi.it*, 18 marzo 2020.

**L. CZIRIA, L. BEDNÁRIK, D. KEŠELOVÁ**, *Slovakia: Working life in the COVID-19 pandemic 2020*, *Eurofound Working Paper WPEF21030*, 2021.

**L. D'ARCANGELO**, *L'obbligo di protezione dei dati del lavoratore: adempimento e sanzioni*, in *Dir. Lav. Merc.*, 2020, I, 4.

**L. D'ARCANGELO**, *La tutela dei dati personali nei luoghi di lavoro al tempo del Covid-19 (e oltre)*, in (a cura di) O. BONARDI, U. CARABELLI, M D'ONGHIA, L. ZOPPOLI, *Covid-19 e diritti dei lavoratori, Gli instant book della Consulta giuridica della Cgil*, 2020, 1, 250.

**L. DICKENS**, (a cura di), *Making Employment Rights Effective: Issues of Compliance and Enforcement* in Hart Publishing, 2012.

**L. FANTINI, A. GIULIANI**, *Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, Milano, 2015, 85.

**L. FIORILLO, A. PERULLI** (a cura di), *Il jobs act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Torino, 2017.

**L. FIORILLO**, *Il lavoro agile: continua il processo di ridefinizione del Diritto del lavoro*, in L. FIORILLO, A. PERULLI (a cura di), *Il jobs act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Torino, 2018, 165.

**L. FOGLIA**, *Emergenza lavoro e lavoro in emergenza*, in A. PILEGGI (a cura di), *Il diritto del lavoro dell'emergenza epidemiologica*, Roma, 2020, 27.

**L. FOGLIA**, *Sharing economy e lavoro: qualificazione giuridica e opzioni tecniche di regolazione*, in *Dir. Merc. Lav.*, 2018, 757.

**L. GAETA**, *La dignità del lavoratore e i "turbamenti" dell'innovazione*, in *Lav. Dir.*, 1990, 2, 208-210.

**L. GALANTINO** (a cura di), *Innovazione tecnologica e professionalità del lavoratore. Atti del convegno tenutosi a Modena il 6 marzo 1986*, Padova, 1987.

**L. GALANTINO**, *Il diritto del lavoro e la società dell'informazione*, in *Dir. Lav.*, 1985, 4, 330.

**L. GESTRI**, *Il rapporto fra la normativa emergenziale e dei protocolli covid-19 ed il sistema prevenzionistico e di sicurezza dei luoghi di lavoro: nuovi obblighi ed ipotesi di responsabilità penale per il datore di lavoro?*, in *Sist. Pen.*, 2020, 6, 278.

**L. GILES, H. SHELDON, D. SHOESMITH, C. DUDLEY**, *Productivity, Technology & Working Anywhere*, in *The Work Foundation*, 2018/01.

**L. LA PECCERELLA**, *Infezione da Coronavirus e tutela contro gli infortuni e le malattie professionali*, in *Dir. Sic. Lav.*, 2020, 1, 4.

**L. MARINI**, *Il principio di precauzione nel diritto internazionale e comunitario*, Padova, 2004.

**L. MELLA MÉNDEZ**, *Industria 4.0 e la sfida decisiva della formazione 4.0 in Spagna*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2018, 2, 413.

**L. MELLA MÉNDEZ, P. NUÑEZ-CORTÉS CONTRERAS**, (a cura di), *Nuevas tecnologías y nuevas maneras de trabajar: estudios desde el derecho español y comparado*, Madrid, 2017.

**L. MOMIGLIANO**, (a cura di), *Lavoratori e sindacati di fronte alle trasformazioni del processo produttivo*, Milano, 1962.

**L. MONTUSCHI**, *Ambiente di lavoro e tutela della malattia psichica*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1987, 1, 13-16.

**L. MONTUSCHI**, *Voce Ambiente di lavoro*, in *Dir. Pen. Comm.*, 2000, 5-6.

**L. MUNERATI**, *Conducenti uber: imprenditori o parasubordinati?*, in *Lav. Prev. Oggi*, 2017, 215.

**L. NOGLER**, *Contratto di lavoro e organizzazione al tempo del post-fordismo*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2014, 4-5, 884.

**L. NOGLER**, *Gli spazi di lavoro nelle città tra innovazioni tecnologiche e “regressioni” interpretative*, in AA.VV., GIUSEPPE SANTORO-PASSARELLI. *Giurista della contemporaneità. Liber amicorum*, 2018, II, 850.

**L. OLLÉ-ESPLUGA ET AL.**, *Qual è l'impatto sulla salute e la sicurezza sul lavoro quando i lavoratori sanno di avere rappresentanti per la sicurezza?*, in *Safety Science*, 2015, 74, 55-58.

**L. PAZIENZA**, *Il lavoro agile, c.d. smart working, nel periodo di emergenza da coronavirus: forme di tutela del lavoratore dipendente*, in <http://ridare.it/articoli/quesiti-operativi/il-lavoro-agile-cd-smart-working-nel-periodo-di-emergenza-da-coronavirus>, 25 marzo 2020.

**L. PERO – A. PONZELLINI**, *Il nuovo lavoro industriale tra innovazione organizzativa e partecipazione diretta*, in M. CARRIERI - P. NEROZZI - T. TREU (a cura di), *La partecipazione incisiva*, Bologna, 2015.

**L. ROCCHI**, *Art. 2087 c.c.: principio della massima sicurezza esigibile e rischio da contagio*, in *Dir. Sic. Lav.*, 2020, 2, 59.

**L. TESSAROLI**, *Tutela del lavoro e emergenza da COVID-19. Coronavirus Response Investment Initiative (CRII)*, in [www.treccani.it](http://www.treccani.it), 2021.

**L. THOMAS LEE**, *Watch Your E-mail – Employee E-Mail Monitoring and Privacy Law in the Age of the Electronic Sweatshop*, in *John Marshall Law Review*, 1994, 28, 1, 139.

**L. VALENTE**, *Emergenza Covid-19 e diritto soggettivo allo smart working*, in *Lav. Giur.*, 2020, 1193.

**L. VALENTE**, *La riforma dei servizi per il mercato del lavoro*, Milano, 2016.

**L. VENDITTI**, *Gli ammortizzatori sociali emergenziali dei fondi bilaterali*”, in (a cura di) R. PESSI, G. SIGILLÒ MASSARA, A. TOPO, (a cura di) *Ammortizzatori sociali, welfare e diritto del lavoro dell'emergenza*, Torino, 2022.

**L. ZOPPOLI**, *Note introduttive ad una ricerca in tema di subordinazione e innovazioni tecnologiche*, in *L80*, 1986, 2, 351.

**L.K.C. MANZO**, (a cura di), MI GENERATION. *Il Piano di Governance delle Politiche Giovanili della Città di Milano (2013-2014)*, Milano, 2015, 144.

**L.M. TONELLI**, *Diritti fondamentali, emergenza e costituzione ai tempi del covid-19. alcune brevi riflessioni e prospettive di (necessaria) riforma della costituzione*, in <http://www.judicium.it/>, 22 maggio 2020.

**LIDIA FARRE ET AL.**, *How the COVID-19 Lockdown Affected Gender Inequality in Paid and Unpaid Work in Spain*, in *IZA DP 12434*, 2020.

**LUKE STARK ET AL.**, *I Don't Want Someone to Watch Me While I'm Working: Gendered Views of Facial Recognition Technology in Workplace Surveillance*, in *Journal of the Association for Information Science and Technology* 2020, 9, 1075.

**M. ARNTZ, T. GREGORY, U. ZIERAHN**, *The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis*, in *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, 2016, 189.

**M. AUBRY, P.L. RÉMY**, *Le droit du travail à l'épreuve des nouvelles technologies*, in *Droit Social*, 1992, 6, 522.

**M. BIAGI, A. LOPEZ**, *Terziario avanzato e nuovi lavori: osservazioni dal punto di vista della normativa prevenzionistica*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2000, 3, 306-308.

**M. BIAGI, M. TIRABOSCHI**, *Le proposte legislative in materia di lavoro parasubordinato: tipizzazione di un tertium genus o codificazione di uno "Statuto dei lavori"?*, in *Lav. Dir.*, 1999, 4, 571.

**M. BIAGI, T. TREU**, *Lavoro e Information Technology: riflessioni sul caso italiano*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2002, 1, 5.

**M. BIASI**, *Dai pony express ai riders di Foodora. L'attualità del binomio subordinazione, autonomia (e del relativo metodo di indagine) quale alternativa all'affannosa ricerca di inedite categorie*, in *Bollettino Adapt*, 2017, 11.

**M. BIRGILLITO**, *Lavoro e nuova economia: un approccio critico. I molti vizi e le poche virtù dell'impresa Uber*, in *Lab. Law Iss.*, 2016, 2, 23.

**M. BROLLO**, *Il lavoro agile alla prova della emergenza epidemiologica*, in V. FILÌ (a cura di), *Covid-19 e rapporto di lavoro*, in *ADAPT Labour Studies, e-Book series* n. 89, 2020, 167.

**M. BROLLO**, *Tecnologie digitali e nuove professionalità*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2019, 469.

**M. CINELLI, C.A. NICCOLINI**, *La previdenza nell'anno della pandemia*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2021, 1, 25.

**M. CINELLI**, *Da «ammortizzatori» a «attivatori» sociali. Una riconfigurazione auspicabile per il dopo Covid?*, in *Riv. Dir. Sic. Soc.*, 2021, 252.

**M. CINELLI**, *Diritto della previdenza sociale*, Torino, 2020.

**M. CINELLI, S. GIUBBONI**, *La previdenza nell'anno della Pandemia*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2021, III, 27.

**M. CORSO**, *Smart working*, in M. SACCONI, E. MASSAGLI (a cura di), *Le relazioni di prossimità nel lavoro 4.0 Atti integrati e rivisti del seminario. La fine del diritto pesante del lavoro nella Quarta Rivoluzione Industriale*, in *ADAPT University Press, ADAPT Labour Studies e-Book series*, 2016, n. 60, 15.

**M. CORTI**, *Legislazione in materia di lavoro – i decreti “agosto” e “semplificazione”*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2020, 1, 141.

**M. CUTTONE**, *Emergenza Covid-19 e cassa integrazione in deroga per il trasporto aereo: rebus sull'applicazione del “Fondo speciale”*, in *Boll. Adapt*, 6 aprile 2020, n. 14.

**M. D'ANTONA**, *I mutamenti del diritto del lavoro ed il problema della subordinazione*, in *Rivista Critica del Diritto Privato*, 1988, 1, 196.

**M. D'ANTONA**, *La subordinazione e oltre. Una teoria giuridica per il lavoro che cambia*, in M. PEDRAZZOLI (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni*, Bologna, 1989, 43.

**M. D'ONGHIA**, *Il Reddito di cittadinanza un anno dopo: eppur si muove ma con troppe funzioni e a doppia velocità*, in *Riv. Lab.*, 2020, 1, 27.

**M. D'ONGHIA**, *La tutela della vecchiaia: il sistema pensionistico*, in P. CURZIO, L. DI PAOLA, R. ROMEI (diretto da), *Lavoro – Previdenza e assistenza*, Milano, 2017, 573.

**M. DE COSTER, F. PICHAULT**, *Traité de sociologie du travail*, Bruxelles, 1998, 35.

**M. DEGRYSE**, *Impacts sociaux de la digitalisation de l'économie*, in *ETUI Working Paper*, 2016, 2, 1.

**M. DELFINO**, *Il lavoro mediante piattaforme digitali tra tradizione e innovazione: il caso Uber*, in *Dir. Lav. Merc.*, 2018, 2, 337.

**M. DELL'OLIO**, *Art. 4 St. lav. ed elaboratori elettronici*, in *Dir. Lav.*, 1986, I, 487.

**M. EVANDROU, K. GLASER**, *Combining work and family life: the pension penalty of caring*, in *Ag. & Soc.*, 2003, 23, 5.

**M. FAIOLI**, *Gig Economy e market design: perché regolare il mercato del lavoro prestato mediante piattaforme digitali*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro*, 2018, 195.

**M. FAIOLI**, *Il contratto di espansione nell'ambito del piano Next Generation EU e delle relazioni industriali italiane*, in *federalismi.it*, 19 maggio 2021.

**M. FAIOLI**, *Introduction on How to Matchmake Gig Economy with Labour Standards*, in *EL*, 2018, 2, 7.

**M. FAIOLI**, *Tutela del lavoro e emergenza da COVID-19. COVID-19 e istituti speciali di sostegno al reddito*, in *www.treccani.it*, 2021.

**M. FORLIVESI**, *I “Makers”: il lavoro agli albori della terza rivoluzione industriale*, in *Lab Law Iss.*, 2015, 1, 1, 72-85.

**M. GOOS, A. MANNING, A. SALOMONS**, *Explaining Job Polarization: Routine-Biased Technological Change and Offshoring*, in *American Economic Review*, 2014, 104, 8, 2509.

**M. KULLMAN**, *Platform Work, Algorithmic Decision-Making, and EU Gender Equality Law*, in *Intern. Journ. Comp. Lab. Law and Ind. Rel.*, 2018, 34, 1.

**M. LAI**, *Il diritto della sicurezza sul lavoro tra conferme e sviluppi*, Torino, 2017.

**M. LEONE**, *Giustizia e processo del lavoro (ai tempi del virus)*, in (a cura di) O. BONARDI, U. CARABELLI, M D’ONGHIA, L. ZOPPOLI, *Covid-19 e diritti dei lavoratori, Gli instant book della Consulta giuridica della Cgil*, 2020, 1, 250.

**M. LOMBARDI, M. MACCHI**, *Il lavoro tra intelligenza umana e intelligenza artificiale*, in (a cura di) A. CIPRIANI, A. GRAMOLATI, G. MARI, *Il lavoro 4.0. La Quarta Rivoluzione Industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze, 2018.

**M. LUCIANI**, *Il sistema delle fonti del diritto alla prova dell’emergenza*, in *Riv. Aic*, 2020, 2.

**M. MAGNANI**, *I tempi e i luoghi del lavoro. L’uniformità non si addice al post-fordismo*, in *Working Paper CSDLE “Massimo D’Antona” – IT*, 2019, 404, 2.

**M. MAGNANI**, *Il contratto di lavoro subordinato*, in *Working Paper CSDLE “Massimo D’Antona”.IT*, 2018, 360, 10.

**M. MANNARELLI**, *L’infezione da SARS-CoV-2 in occasione di lavoro*, in D. GAROFALO, M. TIRABOSCHI, V. FILÌ, F. SEGHEZZI (a cura di), *Welfare e lavoro nella emergenza*

*epidemiologica, Contributo sulla nuova questione sociale, in ADAPT LABOUR STUDIES e-Book series n. 93, 2020, 5 121.*

**M. MARAZZA**, *L'art. 2087 c.c. nella pandemia (Covid-19)*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2020, 1, 267.

**M. MARAZZA**, *Procedure sindacali e Cigd causale "Covid-19"* in *giustiziacivile.com.*, 31 marzo 2020.

**M. MARINELLI**, *Il vaccino anti Covid-19 e l'obbligazione di sicurezza del datore di lavoro*, in *Lav. Giur.*, 2021, 4, 334.

**M. MAROCCO, S. SPATTINI**, *Introduzione. Reddito di cittadinanza: troppe funzioni per una sola misura?*, in S. SPATTINI (a cura di), *Garanzia del diritto al lavoro, contrasto alla povertà, politica attiva e inclusione sociale: le tante (troppe?) funzioni del reddito di cittadinanza all'italiana. Primo commento al decreto-legge n. 4/2019, ADAPT e-book, n. 79, 2019, X.*

**M. MARRUCCI**, *Anticipazione Naspi, no tax se destinata a capitale sociale della cooperativa*, in *Guida Lav.*, 2021, 28, 93.

**M. MARRUCCI**, *Gli ammortizzatori sociali nel decreto Sostegni bis: prove generali per la ripresa*, in *Guida Lav.*, 2020, 25, 16.

**M. MARTONE**, *Il reddito di cittadinanza. Una grande utopia*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2017, 3, 440.

**M. MARTONE** (a cura di), *vol. IV del Trattato di diritto del lavoro*, M. PERSIANI - F. CARINCI (a cura di), Padova, 2012, 49.

**M. MARTONE**, *Il reddito di cittadinanza. Una grande utopia*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2017, 409; A. ALAIMO, *Il reddito di inclusione attiva: note critiche sull'attuazione della legge n. 33/2017*, in *Riv. Dir. Sic. Soc.*, 2017, 419.

**M. MARTONE**, *Lo smart working nell'ordinamento italiano*, in *Dir. Lav. Merc.*, 2018, 2, 317.

**M. MILITELLO**, *Il work-life blending nell'era della on-demand economy*, in *Rass. Giur. Lav.*, 2019, 1, I, 53-54

**M. NICOLOSI**, *Le sfide del lavoro agile dopo l'emergenza pandemica*, in A. GARILLI (a cura di), *Dall'emergenza al rilancio. Lavoro e diritti sociali alla prova della pandemia*, Torino, 2020, 89.

**M. PACI**, *Nuovi lavori, nuovo welfare. Sicurezza e libertà nella società attiva*, Bologna, 2005.

**M. PERSIANI**, *Contratto di lavoro e organizzazione*, Padova, 1966.

**M. PERSIANI**, *Razionalizzazione o riforma del sistema previdenziale pensionistico*, in *Arg. Dir. Lav.*, 1996, 53.

**M. PERSIANI, M. D'ONGHIA**, *Fondamenti di diritto della previdenza sociale*, Torino, 2019.

**M. PERUZZI**, *Sicurezza e agilità: quale tutela per lo smart worker*, in *Dir. Sic. Lav.*, 2017, 1, 24.

**M. SAWYER**, *Economic Policies and the Coronavirus Crisis in the UK*, in *Review of Political Economy*, 2021, 1, 18.

**M. SCHMID-DRUNER**, *The Situation of Workers in the Collaborative Economy*, in *Employment and social affairs*, 2016, 587.

**M. SQUEGLIA**, *La natura "polimorfa" del nuovo contratto di espansione: la risposta legislativa alla trasformazione digitale e all'Industria 4.0*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2020, I, 589.

**M. TIRABOSCHI - F. SEGHEZZI**, *Il piano nazionale Industria 4.0: una lettura lavoristica*, in *Lab. Law Iss.*, 2016, 2, 2.

**M. TIRABOSCHI, G. BENINCASA**, *Covid-19: le problematiche di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro tra protocolli condivisi e accordi aziendali*, in M. TIRABOSCHI, F. SEGHEZZI

(a cura di), *Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica. Contributo alla nuova questione sociale*, in *Adapt e-book*, 2020, 146.

**M. TIRABOSCHI**, *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2017, 4, 961.

**M. TIRABOSCHI**, *Introduzione. La ricerca ai tempi delle economie di rete e di Industry 4.0*, in E.M. IMPOCO, M. TIRABOSCHI, *La ricerca ai tempi delle economie di rete e di Industry 4.0. Contratti di ricerca e lavoro di ricerca in impresa e nel settore privato*, Milano, 2016, 1.

**M. TIRABOSCHI**, *Le nuove frontiere dei sistemi di welfare: occupabilità, lavoro e tutele delle persone con malattie croniche*, in *Adapt Labour Studies e-Book series n. 36*, 2015, 683.

**M. TIRABOSCHI**, *Persona e lavoro tra tutele e mercato. Per una nuova ontologia del lavoro nel discorso giuslavoristico*, Modena, 2019.

**M. TUFO**, *Il lavoro agile emergenziale: un mosaico difficile da ricomporre tra poteri datoriali e diritti dei lavoratori*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2021, 1, 41.

**M. TURRIN**, *Il lavoro agile ai “confini della subordinazione”*, in *Giustiziacivile.com*, 5 luglio 2018, 30.

**M. TURRIN**, *La necessaria continuità dell'azione amministrativa e l'emergenza epidemiologica da Covid-19*, in *GC.com*, 2020, 1, 147.

**M. UHLEROVÁ**, *The role of trade unions and social dialogue during the crisis: the case of Slovakia*, in *Central European Journal of Labour Law and Personnel Management*, 2020, 3, 1, 60.

**M. VARTIAINEN**, *Mobile Virtual Work – Concepts, Outcomes and Challenges*, in J.H.E. ANDRIESEN, M. VARTIAINEN (a cura di), *Mobile Virtual Work. A New Paradigm?*, in *Springer*, 2006, 14.

**M. VITALETTI**, *Diritto al lavoro ed emergenza sanitaria. Verso un nuovo orizzonte teleologico?*, in *Emergenza Covid-19 e ordinamento costituzionale*, (a cura di), F.S. MARINI, G. SCACCIA, Torino, 2020.

**M. VITALETTI**, *Equilibrio tra attività lavorativa e vita familiare nell'emergenza Coronavirus*, in *giustiziacivile.com*, 19 marzo 2020, 7.

**M. WEISS**, *Digitalizzazione: sfide e prospettive per il diritto del lavoro*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2016, 3, 654

**M. WEISS**, *La sfida regolatoria per i nuovi mercati del lavoro: verso un nuovo diritto del lavoro?*, in *Professionalità Studi*, 2018, 1, 11-12.

**M.A. CHERRY, A. ALOISI**, *"Dependent Contractors" In the Gig Economy: A Comparative Approach*, in *American University Law Review*, 2017, 66, 3, 635.

**M.A. CHERRY**, *Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work*, in *Intern. Journ. Comp. Lab. Law and Ind. Rel.*, 2016, 2, 557.

**M.A. PRESNO LINERA**, *Beyond the state of alarm: Covid-19 in Spain*, in *Verfassungsblog*, 13 maggio 2020.

**M.C. AMBRA**, *Dal controllo alla fiducia? I cambiamenti legati all'introduzione dello smart working: uno studio di caso*, in *Lab. Law Iss.*, 2018, 4, 1, 20.

**M.K. LEE - D. KUSBIT - E. METSKY - L. DABBISH**, *Working with Machines: The impact of algorithmic, data-driven management on human worker"*, in *Proceedings of the 33rd Annual ACM SIGCHI Conference. Seoul, South Korea: ACM*, 2015, 1603.

**M.T. CARINCI**, *Back to work al tempo del Coronavirus e obbligo di sicurezza del datore di lavoro. I test sierologici rapidi*, in *Adapt, Working Paper*, 2020, 3, 1.

**M.T. CARINCI**, *Covid-19 e blocco dei licenziamenti: ratio, limiti e opportunità di una misura in bilico tra il primo e il secondo comma dell'art. 41 Cost.*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2020, 574.

**M.T. SALIMBENI**, *La nuova realtà tecnologica aziendale e l'art. 8 dello Statuto dei lavoratori*, in R. DE LUCA TAMAJO (a cura di), *Nuove tecnologie e tutela della riservatezza dei lavoratori*, Milano, 1988, 146.

**M.V. BALLESTRERO, G. DE SIMONE**, *Diritto del lavoro*, Torino, 2017.

**MINJIE CAI ET AL.**, *The Role of Union Health and Safety Representatives during the COVID-19 Pandemic: A Case Study of the UK Food Processing, Distribution, and Retail Sectors*, in *Industrial Relations Journal* 53, n. 4, 2022, 53, 4, 397.

**N. BOLDRINI**, *Algocrazia e capitalismo di sorveglianza: il mondo è governato dagli algoritmi*, in <https://www.zerounoweb.it>, 2017.

**N. KONTOURIS**, *The Changing Law of the Employment Relationship. Comparative Analyses in the European Context*, Londra, 2016, 85.

**O. BONARDI**, *Separate in casa? La distinzione tra previdenza e assistenza oggi*, in *Riv. Dir. Sic. Soc.*, 2021, 693.

**O. BONARDI, U. CARABELLI, M. D'ONGHIA, L. ZOPPOLI**, (a cura di), *Covid-19 e diritti dei lavoratori*, Roma, 2020.

**O. FANELLI**, *I riflessi del nuovo modo di lavorare sulle classificazioni del lavoro*, in M. PEDRAZZOLI (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni. Comparazioni e prospettive*, Bologna, 1989, 121.

**O. MOLINA**, *Impact of the COVID-19 crisis on wages and wage setting*, in <https://www.eurofound.europa.eu/en/resources/article/2021/impact-covid-19-crisis-wages-and-wage-setting>, 6 maggio 2021.

**O. MOLINA, R. PEDERSINI**, *La contrattazione collettiva durante la pandemia in sette Paesi europei*, in *Archivio OIL – Ufficio per l'Italia e San Marino*, 2023.

**O. MOLINA**, *Spain: Working life in the COVID-19 pandemic 2020*, in *Eurofound Working Paper WPEF21020*, 2021.

**O. RAZZOLINI**, *La nozione di subordinazione alla prova delle nuove tecnologie*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2014, 4, 974.

**O. VARGAS LLAVE, I. MANDL, T. WEBER, M. WILKENS**, *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age*, in *Eurofound Research Report*, 2020, 14.

**OECD**, *Active labour market policy measures to mitigate the rise in (long-term) unemployment - A summary of country responses to the OECD-EC questionnaire*, in <https://www.oecd.org/els/emp/almpmeasurescovid19.pdf>, 2021.

**OECD**, *OECD Employment Outlook 2020: Worker Security and the COVID-19 Crisis*, in *OECD Publishing, Paris*, <https://doi.org/10.1787/1686c758-en>.

**OECD**, *OECD, Skills Outlook 2021: Learning for Life*, in <https://dx.doi.org/10.1787/0ae365b4-en>, 2021.

**OECD**, *Scaling up policies that connect people with jobs in the recovery from COVID-19*, in *OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19)*. OECD, Paris, 2021.

**OECD**, *Supporting livelihoods during the COVID-19 crisis: Closing the gaps in safety nets. Dans OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19)*, in *OECD Publishing*, <https://doi.org/10.1787/17cbb92d-en>, 2020.

**P. ALBI**, *Sicurezza sul lavoro e pandemia*, in *Lav. Dir. Eur.*, 2021, 2, 25.

**P. ALBI**, *Sicurezza sul lavoro e responsabilità del datore di lavoro nella fase della pandemia*, in *Lav. Giur.*, 2020, 12, 1117.

**P. ALMOND, M. ESBESTER**, *Regulatory Inspection and the Changing Legitimacy of Health and Safety*, in *Regulation and Governance* 2018, 12, 1, 46.

**P. AKHTAR, P.V. MOORE**, *The psychosocial impacts of technological change in contemporary workplaces, and trade union responses*, in *Intern. Journ. Comp. Lab. Law and Ind. Rel.*, 2016, 8, 1-2, 111.

**P. BORGHI**, *Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile e tutela della riservatezza: prime riflessioni e spunti operativi*, in *Lav. Dir. Eur.*, 2021, 4, 1.

**P. BOZZAO**, *Gli ammortizzatori sociali nel sistema del “Jobs Act”. Una visione d’insieme*, in *Dir. Lav. Mer.*, 2015, 3, 519.

**P. BOZZAO**, *Poveri lavoratori, nuovi bisogni e modelli universalistici di welfare: quali tutele?*, in *Lav. Dir.*, 2018, 4, 670.

**P. BOZZAO**, *Reddito di base e cittadinanza attiva nei nuovi scenari del “Welfare”*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2014, 325.

**P. BROWN, H. LAUDER, D. ASHTON**, *Education, Globalisation and the Future of the Knowledge Economy*, in *European Educational Research Journal*, 2008, 7, 2.

**P. BROWN, H. LAUDER, D. ASHTON**, *The Global Auction: The Broken Promises of Education, Jobs and Incomes*, in *Oxford University Press*, 2011, 72.

**P. CALAMANDREI**, *Discorso sulla Costituzione e altri scritti*, Napoli, 2007.

**P. DELLA VEDOVA**, *La deriva telematica nel processo civile*, in <https://www.judicium.it/wp-content/uploads/saggi/597/P. Della Vedova.pdf>. 2014.

**P. ICHINO**, *Conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto del lavoro*, *Riv. It. Dir. Lav.*, 2017, 4, 548.

**P. ICHINO**, *Perché e come l'obbligo di vaccinazione può nascere anche solo da un contratto di diritto privato*, in *Lav. Dir. Eur.*, 2021, 1, 5.

**P. ICHINO, L. VALENTE**, *L'orario di lavoro e i riposi. Artt. 2107-2019*, Milano, 2012, 265.

**P. LOI**, *Il lavoro nella gig-economy nella prospettiva del rischio*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2017, 2, 259.

**P. MANZELLA**, *Professionalità in International and Comparative Research: An Untranslatable Concept?*, in *Transl. Journ.*, gennaio 2019.

**P. MCDONALD, P. THOMPSON**, *Social Media(tion) and the Reshaping of Public/Private Boundaries in Employment Relations*, in *International Journal of Employment Relations*, 2016, 18, 1, 71.

**P. PASCUCCI**, *Coronavirus e sicurezza sul lavoro, tra «raccomandazioni» e protocolli. Verso una nuova dimensione del sistema di prevenzione, aziendale?*, in *Dir. Sic. Lav.*, 2020, 2, 109.

**P. PASCUCCI**, *Ancora su coronavirus e sicurezza sul lavoro: novità e conferme nello ius superveniens del d.P.C.M. 22 marzo 2020 e soprattutto nel d.l. n. 19/20*, in *Dir. Sic. Lav.*, 2020, 1, 129.

**P. PASCUCCI**, *Covid-19 e tutela della salute e sicurezza dei lavoratori*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2020, 166, 394.

**P. PASCUCCI**, *Dopo il d.lgs. 81/2008: salute e sicurezza in un decennio di riforme del diritto del lavoro*, in *Salute e sicurezza sul lavoro*, (a cura di), P. PASCUCCI, Milano, 2019.

**P. PASCUCCI**, *Sistema di prevenzione aziendale, emergenza coronavirus ed effettività*, in *GC.com*, 2020, 1, 73.

**P. PEDÀ**, *Il blocco dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo*, in R. PESSI, G. SIGILLÒ MASSARA, A. TOPO, (a cura di) *Ammortizzatori sociali, welfare e diritto del lavoro dell'emergenza*, Torino, 2022.

**P. ROSEN**, *Crowdsourcing lessons for organizations*, in *Journal of Decision Systems*, 2011, 20, 3, 12.

**P. SANDULLI**, *Le nuove problematiche della previdenza italiana: riflessione sulle pensioni*, in *Riv. Dir. Sic. Soc.*, 2020, 439.

**P. SANDULLI**, *Nuovi modelli di protezione sociale fra istanze risalenti e pretese recenti: profili di criticità e problemi di finanziamento*, in *Il diritto del lavoro e la sua evoluzione, Studi in onore di Roberto Pessi*, Bari, 2021.

**P. TOMASSETTI**, *Diritto del lavoro e ambiente*, in *ADAPT University Press*, 2018, 5.

**P. TOSI**, *Autonomia, subordinazione e coordinazione*, in *Riv. Lab.*, 2017, 245.

**P. TULLINI**, (a cura di) *Web e lavoro. Profili evolutivi di tutela*, Torino, 2018.

**P. TULLINI**, *A rischio amianto?*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2007, 1, 456.

**P. TULLINI**, *Assetti organizzativi dell'impresa e poteri datoriali. La riforma dell'art. 2086 c.c.: prima lettura*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2020, 2, 135.

**P. TULLINI**, *Digitalizzazione dell'economia e frammentazione dell'occupazione. Il lavoro instabile, discontinuo, informale: tendenze in atto e proposte di intervento*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2016, I, 748.

**P. TULLINI**, *Il controllo a distanza attraverso gli strumenti per rendere la prestazione lavorativa. Tecnologie di controllo e tecnologie di lavoro: una distinzione possibile?*, in P. TULLINI (a cura di), *Controlli a distanza e tutela dei dati del lavoratore*, Torino, 2017, 118.

**P. TULLINI**, *Introduzione al diritto della sicurezza sul lavoro*, Torino, 2018, 18-20.

**P. TULLINI**, *La digitalizzazione del lavoro, la produzione intelligente e il controllo tecnologico nell'impresa*, in P. TULLINI, (a cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Torino, 2017, 4.

**P. TULLINI**, *Lavoro agile: le scelte del legislatore e il ruolo delle fonti*, in M. TREMOLADA, A. TOPO (a cura di), *Le tutele del lavoro nelle trasformazioni dell'impresa. Liber Amicorum Carlo Cester*, 2019, 841.

**P. TULLINI**, *Quali regole per il lavoratore-utente del web? Scambio economico e tutele*, in P. TULLINI, (a cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Torino, 2017, 159.

**P. TULLINI**, *Tutela della salute dei lavoratori e valutazione del rischio biologico: alcune questioni giuridiche*, in *Riv. Dir. Sic. Soc.*, 2020, 2, 337.

**P. TULLINI**, *Economia digitale e lavoro "non-standard"*, in *Lab. Law Iss.*, 2016, 15.

**P. ZANELLI**, *Impresa, lavoro e innovazione tecnologica*, Torino, 1985.

**P.J. KUHN, H. MANSOUR**, *Is Internet Job Search Still Ineffective?*, in *The Econom. Journ.*, 2014, 124, 581, 1213.

**P.J. KUHN**, *The internet as a labor market matchmaker. How effective are online methods of worker recruitment and job search?*, in K.F. ZIMMERMAN, A.S. KRITIKOS (a cura di), *Evidence-based Policy Making in Labor Economics. The IZA World of Labor Guide 2015*, Londra, 2015, 118.

**P.L. ROTH, P. BOBKO, C.H. VAN IDDEKINGE, J.B. THATCHER**, *Social Media in Employee Selection-Related Decisions. A Research Agenda for Uncharted Territory*, in *Journal of Management*, 2016, 42, 1, 269.

**P.M. CHAUVIN**, *La sociologie des réputation. Un définition et cinq questions*, in *Communic.*, 2013, 2, 132.

**Q.A. NGUYEN, N.CUNHA**, *Estensione della sicurezza sociale ai lavoratori con occupazione informale nella regione dell'ASEAN*, in *ILO Archive*, 2019.

**R. ALBANO, S. BERTOLINI, Y. CURZI, T.M. FABBRI, T. PARISI**, *DigitAgile: l'ufficio nel dispositivo mobile. Opportunità e rischi per lavoratori e aziende*, in *Osservatorio MU.S.I.C. Working Paper*, 2017, 3.

**R. BALDWIN, B.W. DI MAURO**, *Economics in the Time of Covid-19*. CEPR, in <https://voxeu.org/content/economics-time-covid-19>, 2020.

**R. BLAIOTTA**, *Diritto penale e sicurezza del lavoro*, Torino, 2020.

**R. BLANPAIN** (a cura di), *On-line Rights for Employees in the Information Society. Use and Monitoring of E-mail and the Internet at Work*, in *Bulletin of Comparative Labour Relations*, 2002, 40.

**R. BLANPAIN** (a cura di), *The Evolving Employment Relationship and the New Economy. The Role of Labour Law and Industrial Relations. A Report from 5 continents*, *Bulletin of Comparative Labour Relations*, 2002, 41.

**R. BORTONE**, *Finanziamento, prestazioni e gestione dei fondi di solidarietà*, in P. CHIECO (a cura di), *Flessibilità e tutele nel lavoro*, Bari, 2013, 595.

**R. CAPONI**, *Il processo civile telematico tra scrittura e oralità*, in (a cura di) F. BAMBI, *Lingua e Processo. Le parole del diritto innanzi al giudice, Atti del Convegno Firenze, Villa Medicea di Castello*, Firenze, 2016, 177.

**R. CASILLO**, *Affidamento legittimo, conservazione del regime, proporzionalità del sacrificio pensionistico*, in *Riv. Dir. Sic. Soc.*, 2022, 95.

**R. CASILLO**, *Il reddito di cittadinanza nel d.l. 28 gennaio 2019, n. 4*, in *Riv. Dir. Sic. Soc.*, 2019, 557.

**R. CASILLO**, *L'innalzamento dell'età di pensione: profili problematici*, in M. ESPOSITO, G. DELLA PIETRA (a cura di), *L'accesso alla sicurezza sociale*, Torino, 2015, 9.

**R. CHETTY, J. FRIEDMAN, N. HENDREN, M. STEPNER, T.O. TEAM**, *The Economic Impacts of COVID-19: Evidence from a New Public Database Built Using Private Sector Data*, in <http://www.nber.org/papers/w27431.pdf>, 2020.

**R. CICCARELLI**, *La rivoluzione dei lavori*, in G. ALLEGRI - G. BRONZINI, *Libertà e lavoro dopo il Jobs Act. Per un garantismo sociale oltre la subordinazione*, Roma, 2015, 142.

**R. COSIO**, *Il blocco dei licenziamenti nel decreto "sostegni"*, in *Lav. Dir. Eur.*, 2021, 2, 36.

**R. DE LUCA TAMAJO, F. MAFFEI**, *L'esperimento emergenziale e postemergenziale del lavoro agile: consuntivo e spunti di riforma*, in M. MARTONE (a cura di), *Il lavoro da remoto. Per una riforma dello smart working oltre l'emergenza*, Milano, 2020.

**R. DE LUCA TAMAJO**, *Presentazione della ricerca*, in R. DE LUCA TAMAJO (a cura di), *Nuove tecnologie e tutela della riservatezza dei lavoratori*, Milano, 1988, 11.

**R. DEL PUNTA**, *Note sugli ammortizzatori sociali ai tempi del Covid-19*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2020, 2, 251.

**R. DEL PUNTA**, *Un diritto per il lavoro 4.0*, in (a cura di) A. CIPRIANI, A. GRAMOLATI, G. MARI, *Il lavoro 4.0. La Quarta Rivoluzione Industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze, 2018.

**R. DI MEO**, *Il diritto alla disconnessione nella prospettiva italiana e comparata*, in *Lab. Law Iss.*, 2017, 2, 28.

**R. DIAMANTI**, *Il lavoro eteroorganizzato e le collaborazioni coordinate e continuative*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2018, 1, 107.

**R. FABOZZI**, *Il salario minimo legale tra la dimensione europea e le compatibilità ordinamentali*, Bari, 2020, 185.

**R. FABOZZI**, *Misure di sostegno al reddito e obblighi di attivazione dei beneficiari*, in *Riv. Dir. Sic. Soc.*, 2016, 4, 723.

**R. FABOZZI**, *Piattaforme digitali e diritto del lavoro*, in *Mass. Giur. Lav.*, 2019, 3, 529.

**R. FOGLIA**, *Informatica, organizzazione del lavoro e nuovi problemi delle relazioni industriali*, in *Dir. Lav.*, 1985, 1, 37.

**R. GUARINIELLO**, *Vaccinazione antiCovid-19: obblighi di datori di lavoro e medici competenti*, in *Ig. Sic. Lav.*, 2021, 6, 3030.

**R. IMPICCIATORE**, *Commenti demografici e mercato del lavoro*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2015, 2, I, 268.

**R. JOHNSTONE**, *Regolamentazione della salute e della sicurezza sul lavoro negli accordi commerciali multilaterali*, in *Austral. Journ. Lab. Law*, 2019, 41.

**R. LATTANZI**, *Diritto alla protezione dei dati di carattere personale»: appunti di viaggio*, in A.A.V.V., *Diritto alla privacy e trattamento automatizzato dei dati fra diritto civile, diritto penale e diritto internazionale ed europeo*, in *Quad. Eur.*, 2014, 63, 10.

**R. LEE**, *The demographic transition: three centuries of fundamental change*, in *Journ. of Econ. Persp.*, 2003, 17, 4, 168.

**R. LOMAX**, *Selfemployment: a view from the inside*, in *Transfer*, 2017, 23, 3, 367.

**R. NUNIN**, *Lavoro femminile e tutela della salute e della sicurezza: nuovi scenari per una prospettiva di genere dopo il d.lgs. n. 81/2008*, in *Riv. Dir. Sic. Soc.*, 2011, 2.

**R. PEDERSINI**, *Italy: Working life in the COVID-19 pandemic 2020*, in *Eurofound Working Paper WPEF21020*, 2021.

**R. PESSI**, *Fattispecie ed effetti del diritto del lavoro*, in *Contratto di lavoro e organizzazione*, in R. PESSI, G. SIGILLÒ MASSARA (a cura di), *Ammortizzatori sociali e politiche attive del lavoro*, Torino, 2017.

**R. PESSI**, *Innovazione tecnologica e sistema di relazioni industriali: “la contrattazione della trasformazione” e il “protocollo IRI”*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1986, 3, 733.

**R. PESSI**, *Introduzione*, in R. PESSI, G. SIGILLÒ MASSARA, A. TOPO, (a cura di) *Ammortizzatori sociali, welfare e diritto del lavoro dell'emergenza*, Torino, 2022.

**R. PESSI**, *Lezioni di diritto della previdenza sociale*, Padova, 2016.

**R. PESSI**, *Sostenibilità economica e sostenibilità sociale delle tutele*, in *Riv. Dir. Sic. Soc.*, 2019, 37.

**R. QUINTAVALLE**, *Turismo, spettacolo e lavoratori occasionali: le nuove indennità del decreto Sostegni*, in *Guida lav.*, 2021, 16, 23.

- R. REICH**, *The Upsure in Uncertain work*, in *Social Europe*, 2015, 8.
- R. RIVERSO**, *Vero e falso sulla responsabilità datoriale da Covid-19. Aspetti civili, penali e previdenziali*, in [www.questionegiustizia.it](http://www.questionegiustizia.it), 2020.
- R. ROMEI**, *Profili comparati in materia di tutela della riservatezza*, in R. DE LUCA TAMAJO (a cura di), *Nuove tecnologie e tutela della riservatezza dei lavoratori*, Milano, 1988, 230.
- R. SALOMONE**, *Deleghe al Governo in materia di atti pubblici rimessi alle professioni organizzate in Ordini e Collegi, sicurezza e protezione sociale (e relative procedure di adozione)*, in L. FIORILLO, A. PERULLI (a cura di), *Il jobs act del lavoro autonomo*, Torino, 2018, 57.
- R. SANTUCCI**, *Brevi note sul futuro di ammortizzatori sociali e politiche attive del lavoro*, in E. BALLETTI, (a cura di) *I nuovi ammortizzatori sociali dopo la pandemia*, Torino, 2021.
- R. SANTUCCI**, *Soggetti e strumenti della formazione professionale*, in AA.VV. (a cura di), *Il mercato del lavoro nel settore enogastronomico della provincia di Avellino*, Roma, 2009.
- R. SEMENZA, A. MORI**, *La crescita del lavoro autonomo e le nuove sfide sociali*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo*, Milano, 2018, 23.
- R. VOZA**, *Il lavoro e le piattaforme digitali: the same old story?*, in AA.VV., *Giuseppe Santoro-Passarelli. Giurista della contemporaneità. Liber Amicorum*, Torino, 2018, II, 1053.
- S. AURIEMMA**, *Impresa, lavoro e subordinazione digitale al vaglio della giurisprudenza*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2017, 281.
- S. BIDDULPH**, *L'impatto dei meccanismi di trasparenza e responsabilità sull'inerzia burocratica: un caso di studio sulla regolamentazione della sicurezza sul lavoro*, (a cura di) S.

BIDDULPH, L. BIUKOVIC, *Good Governance in Economic Development: International Norms and Chinese Perspectives*, 2019, 292.

S. BINI, *La questione del datore di lavoro nelle piattaforme*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo*, Milano, 2018.

S. BOLOGNA, *Knowledge workers. Dall'operaio massa al freelance*, in *Asterios*, 2017, 19.

S. CAFFIO, *La "razionalizzazione" della disciplina della CIG: le prestazioni e la contribuzione*, in E. BALLETTI, D. GAROFALO (a cura di), *La riforma della Cassa Integrazione Guadagni nel Jobs Act*, Bari, 2016, 205.

S. CAFFIO, *Questioni in tema di finanziamento (e) di prestazioni (accessorie) dei fondi di solidarietà bilaterali*, in *Lav. Giur.*, 2020, 489.

S. CASSESE, *Che cosa resta dell'amministrazione pubblica?*, in *Riv. Trim. Dir. Pubbl.*, 2019, 1, 1.

S. CASSESE, *Intervista di Vincenzo Antonio Poso a Sabino Cassese Il diritto, e i diritti, durante, e oltre, l'emergenza sanitaria*, in *Lav. Dir. Eur.*, 2021, 2, 34.

S. CIUCCIOVINO, *Le nuove questioni di regolazione del lavoro nell'industria 4.0 e nella Gig Economy: un problem framework per la riflessione*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2018, 4, 1054.

S. DEL REY GUANTER, *Sobre el futuro del trabajo: Modalidades de prestaciones de servicios y cambios tecnologicos*, in *Iuslabor*, 2017, 2, 4.

S. FERRUA, *Rapporto EU-OSHA: la prospettiva di genere nelle politiche per la salute e la sicurezza sul lavoro*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2015, 1, 291.

**S. GARBEN**, *Protecting Workers in the Online Platform Economy: An overview of regulatory and policy developments in the EU*, in *European Risk Observatory Discussion paper*, EU OSHA, 2017.

**S. GIUBBONI**, *Covid-19: obblighi di sicurezza, tutele previdenziali, profili riparatori*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, n. 417, 2020, 11.

**S. GIUBBONI, G. LUDOVICO, A. ROSSI**, *Infortuni sul lavoro e malattie professionali*, Padova, 2020, 178.

**S. GIUBBONI**, *Il reddito minimo garantito nel sistema di sicurezza sociale*, in *Riv. Dir. Sic. Soc.*, 2014, 149.

**S. HORIE**, *Occupational Health Policies on Risk Assessment in Japan*, in *Saf. Heal. at Work*, 2010, 1, 1, 28.

**S. JURGENSEN, F. ORLOWSKY**, *Critique and crisis: the german struggle with pandemic control measures and the state of emergency*, in *Verfassungsblog*, 19 aprile 2020.

**S. OREFFICE, C. QUINTANA-DOMEQUE**, *Gender inequality in COVID-19 times: Evidence from UK. Prolific participants. IZA Discussion paper, 13463*, in <http://ftp.iza.org/dp13463.pdf>, 2020.

**S. PAYNE, L. DOYAL**, *Older women, work and health*, in *Occupat. Med.*, 2010, 60, 173.

**S. PLATON**, *From one state of emergency to another – Emergency powers in France*, in *Verfassungsblog*, 9 aprile 2020.

**S. RENGA**, *Cassa integrazione guadagni e testo unico: ossimori e vecchi merletti*, in *Lav. Dir.*, 2017, 2, 246.

**S. RENGA**, *Un taccuino per la riforma degli ammortizzatori sociali*, in *Riv. Dir. Sic. Soc.*, 2021, 271.

**S. ROSSI**, *Il Fondo di Integrazione Salariale e di solidarietà bilaterale al tempo del Covid-19: una conferma dei limiti dell'intervento bilaterale*, in *Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica. Contributo sulla nuova questione sociale*, D. GAROFALO, M. TIRABOSCHI, V. FILÌ, F. SEGHEZZI, in *Adapt Labour Studies, e-book series n. 91*, 2022.

**S. SIMITIS**, *Il diritto del lavoro ha ancora un futuro?*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 1997, 4, 627.

**S. VANDERMERWE, J. RADA**, *Servitization of business: Adding value by adding services*, in *Europ. Manag. Journ.*, 1988, 6, 4.

**S. VARVA, P. DE VITA**, *Quadro definitorio in prospettiva interdisciplinare*, in S. VARVA, (a cura di), *Malattie croniche e lavoro. Una prima rassegna ragionata della letteratura di riferimento*, in *ADAPT University Press*, 2014, 11.

**S.D. HARRIS, A.B. KRUEGER**, *A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First Century Work: The "Independent Worker"*, *The Hamilton Project Discussion Paper*, dicembre 2015, 10.

**T. ADDABBO, E. ALES, Y. CURZI, I. SENATORI** (a cura di), *Well-being at and through Work*, Torino, 2017, 231.

**T. NOVITZ**, *COVID-19 and Labour Law. United Kingdom*, in *Italian Lab. Law e-Journ.*, 2020, 1.

**T. PADOVANI**, *Il controllo a distanza delle attività lavorative svolto mediante elaboratori elettronici*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1985, 2, 252.

**T. PARSONS, R.F. BALES**, *Famiglia e socializzazione*, Milano, 1974.

**T. SCHULTEN**, *Collective bargaining in Germany 2020. Annual report of the WSI Collective Agreement Archive*, Düsseldorf, 2021.

**T. TEKLÈ**, *Labour Law and Worker Protection in Developing Countries*, in Hart Publishing, 2010.

**T. TREU**, *Rimedi, tutele e fattispecie: riflessioni a partire dai lavori della Gig Economy*, in *Lav. Dir.*, 2017, 367.

**T. USHAKOVA**, *Del work-life balance al work-career blend: appuntes para el debate*, in L. MELLA MÉNDEZ, P. NUÑEZ-CORTÉS CONTRERAS (a cura di), *Nuevas tecnologías y nuevas maneras de trabajar: estudios desde el derecho español y comparado*, Madrid, 2017, 245.

**T.J. ESPENSHADE**, *Replacement Migration from the perspective of equilibrium stationary populations*, in *Popul. and Environ.*, 2001, 22, 4.

**U. CARABELLI**, *Organizzazione del lavoro e professionalità: una riflessione su contratto di lavoro e post-taylorismo*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2004, 1, 35.

**U. DE SIERVO**, *Soggiorno, circolazione, emigrazione (libertà di)*, in *Noviss. Dig. Ital.*, Torino, XVII, 1970.

**U. HUWS**, *Logged labour: a new paradigm of work organization?*, in *Work Organ. Lab. & Global.*, 2016, 10, 1, 22.

**U. HUWS, N.H. SPENCER, D. SYRDAL, K. HOLTS**, *Work in the European Gig Economy*, Hertfordshire, 2017.

**U. HUWS, N.H. SPENCER, D.S. SYRDAL**, *Online, on call: the spread of digitally organized just-in-time working and its implications for standard employment models*, in *New Technology, Work and Employment*, 2018, 33, 2, 113.

**U. HUWS**, *Un'analisi sul futuro del lavoro: le borse del lavoro online o "crowdsourcing", implicazioni per la salute e la sicurezza sul lavoro*, EU OSHA, novembre 2015.

**U. HUWS**, *Where Did Online Platforms Come From? The Virtualization of Work Organization and the New Policy Challenges it Raises*, in P. MEIL, V. KIROV (a cura di), *Policy implications of virtual work*, Basingstoke, 2017.

**U. PROSPERETTI**, *Lavoro (fenomeno giuridico)*, in *Enc Dir.*, XXIII, 1973, 328.

**U. ROMAGNOLI**, *«Noi e loro»: diritto del lavoro e nuove tecnologie*, in *Riv. Trim. Dir. Proc. Civ.*, 1986, 6, 377.

**U. ROMAGNOLI**, *Momenti di storia della cultura giuridica del lavoro*, in *Lav. Dir.*, 2016, 1.

**U. ROMAGNOLI**, *Quel diritto che dal lavoro prende il nome*, in *Il Mulino*, *Riv. Trim. Cult. Pol.*, 2018, 4, 690.

**V. BAVARO**, *Il tempo nel contratto di lavoro subordinato. Critica sulla deoggettivazione del tempo-lavoro*, Bari, 2008.

**V. BAVARO**, *Questioni in diritto su lavoro digitale, tempo e libertà*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2018, 1, 35.

**V. CIRILLO**, *Job polarization in European industries*, in *Int. Law Rev.*, 2018, 157, 1, 39.

**V. DE STEFANO**, *"Negotiating the algorithm": Automation, artificial intelligence and labour protection*, in *ILO Employment Working Paper*, 2018, 246, 17.

**V. DE STEFANO**, *The rise of the Just in time workforce: on-demand work, Crowd work and labour protection in the Gig Economy*, in *ILO Employ. Working Paper*, 2016.

V. FILÌ, *Emergenza epidemiologica da Covid-19 e nuova “questione sociale”*, in *Il diritto del lavoro e la sua evoluzione. Scritti in onore di Roberto Pessi*, Bari, 2021.

V. FILÌ, *Il lavoro nel “decreto crescita”*, in *Lav. Giur.*, 2019.

V. FILÌ, *Riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali*, in <https://www.altalex.com/documents/news/2015/12/03/riordino-della-normativa-in-materia-di-ammortizzatori-sociali-in-costanza-di-rapporto-di-lavoro>, 2016.

V. FILÌ, *Stabilizzazione ed estensione dell'indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo*, Milano, 2018, 347.

V. FINOTTO, *Lavoro autonomo e lavoro agile: una nuova frontiera manageriale*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo*, Milano, 2018.

V. KRIZAN, *COVID-19 and Labour Law: Slovakia*, in *Ital. Lab. Law e-Journ.*, 2020, 13, 1S.

V. NUZZO, *La protezione del lavoratore dai controlli impersonali*, Napoli, 2018.

V. PAPA, *L'attività sindacale delle organizzazioni datoriali. Rappresentanza, rappresentatività e contrattazione*, Torino, 2017.

V. PAPA, *Post-industriale o pre-moderno? Economia digitale e lavoratori on-demand: nuovi paradigmi organizzativi e vecchie esigenze di tutela*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2018, 3, 752.

V. PINTO, *Emergenza sanitaria e lavoro pubblico: una visione d'insieme*, in (a cura di) O. BONARDI, U. CARABELLI, M D'ONGHIA, L. ZOPPOLI, *Covid-19 e diritti dei lavoratori, Gli instant book della Consulta giuridica della Cgil*, 2020, 1, 250.

**V. PINTO**, *Il lavoro pubblico nella transizione dall'autoGoverno responsabile delle pp.aa. al rinnovato protagonismo della legge*, in V. NUZZO, M.P. IADICICCO, *Le riforme del diritto del lavoro: politiche e tecniche normative*, in *Quad. Dir. Lav. Merc.*, 2016, 2, 107.

**V. PULIGNANO**, *Work in deregulated labour markets: a research agenda for precariousness*, Bruxelles, 2019.

**V. VALENTI**, *Diritto alla pensione e questione intergenerazionale. Modello costituzionale e decisioni politiche*, Torino, 2013, 273.

**V.V. PULKKA**, *A free lunch with robots – can a basic income stabilise the digital economy?*, in *Transfer*, 2017, 23, 3, 295.

**W. AHLERS**, *Flexible and remote work in the context of digitization and occupational health*, in *Int. Journ. Lab. Rev.*, 2016, 8, 1-2, 85.

**W. DAUBLER – T. KLEBE**, *"Crowdwork": datore di lavoro in fuga?*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2016, 151, 471.

**W. DAUBLER**, *Challenges to Labour Law*, in A. PERULLI (a cura di), *L'idea del diritto del lavoro, oggi. In ricordo di Giorgio Ghezzi*, Padova, 2016, 497.

**W. DAUBLER**, *Challenges to Labour Law*, in *Pravo. Zhurnal Vysshey shkoly ekonomiki*, 2016, 1, 197-199.

**W. DAUBLER**, *Nuove tecnologie: un nuovo diritto del lavoro?*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 1985, 1, 65

**W. DOLFSMA, L. SOETE**, *Understanding the Dynamics of a Knowledge Economy*, Cheltenham, 2006.

**W. MCKIBBIN, R. FERNANDO**, *The Global Macroeconomic Impacts of COVID-19: Seven Scenarios*, in <https://www.brookings.edu/research/the-global-macroeconomic-impacts-of-covid-19-seven-scenarios>, 2020.

**Y. FONDEUR**, *Dynamique écologique du marché du travail en ligne autour de la circulation des offres d'emploi*, in *Pole Emploi, Diversité et dynamiques des intermédiaires du marché du travail, Étude et Recherches*, 2016, 7, 165.

**Y. FONDEUR, F. LHERMITTE**, *Réseaux sociaux numériques et marché du travail*, in *La Revue de l'Ires*, 2006, 3, 101.

**Y. FONDEUR**, *Internet, recrutement et recherche d'emploi: une introduction*, in *La Revue de L'Ires*, 2006, 3, 3.

**Y. SUWA**, *Innovazione tecnologica, diritto del lavoro e garanzie sociali: dal "lavoro" alla "carriera" come forma di proprietà*, in M. BIAGI, Y. SUWA (a cura di), *Il diritto dei disoccupati. Studi in onore di Koichiro Yamaguchi*, Milano, 1996, 415.

**Z.L. BÁRÁNY, C. SIEGEL**, *Job Polarization and Structural Change*, in *Amer. Econ. Journ.: Macroeconomics*, 2018, 10, 1, 57.