

Dipartimento di Giurisprudenza

Dottorato di ricerca in “Diritto e Impresa”

Ciclo XXXV

Digital Economy e lavoro: tutela, nuove identità e Welfare State

PROF. RAFFAELE FABOZZI

TUTOR

ORIANA SCIORTINO

CANDIDATA

PROF. ANTONINO GULLO

COORDINATORE

Anno Accademico 2021/2022

Digital Economy e lavoro: tutela, nuove identità e Welfare State

Capitolo I

Lavorare al tempo dell'economia digitale

1. Digital economy: nuove forme di business e innovazione dei modelli tradizionali
2. Le piattaforme
 - 2.1. I rapporti contrattuali in capo alla piattaforma
3. Il lavoro: i gig-workers
 - 3.1. Work on-demand
 - 3.2. Il datore di lavoro “algoritmico”
 - 3.3. Crowd-work
 - 3.4. Tempo, spazio e obbligazioni: una relazione mutata
4. Industria 4.0: nuovi scenari

Capitolo II

L'attuale tutela del lavoro su piattaforma

1. L'approccio del diritto dell'Unione Europea nella prospettiva dei Pilastro dei Diritti Sociali
 - 1.1. La proposta di Direttiva del Platform Work Package
 - 1.2. Le parti sociali: l'accordo quadro europeo in tema di digitalizzazione del lavoro
2. La disciplina del rapporto di lavoro su piattaforma nell'ordinamento italiano
3. Gli orientamenti giurisprudenziali in Italia, Francia, Inghilterra e Stati Uniti: l'applicazione delle tutele del lavoro subordinato
4. Il dibattito dottrinale
5. La necessità di garantire uno spazio di autonomia: l'art. 47-bis e ss. Del d.lgs. 81/2015

Capitolo III

L'identità del lavoratore digitale: nuovi rischi sociali

1. Tutele tradizionali *versus* nuove classificazioni nel diritto del lavoro
2. Rischi sociali presenti e futuri
 - 2.1. Utilizzo dei dati e discriminazione dei lavoratori
 - 2.2. Povertà e dignità del lavoro: *Decent Work* obiettivo dell'Agenda 2030
 - 2.2.1. Il lavoro autonomo "povero"
 - 2.2.2. Misure a sostegno del reddito o della povertà?
 - 2.3. La tutela sindacale: i diritti collettivi in via di estinzione
 - 2.4. La formazione

Capitolo IV

La necessità di realizzare modelli di sicurezza sociale alternativi

1. Il ruolo determinante delle competenze e il conflitto sociale
2. La funzione dello Stato nell'economia digitale:
 - 2.1. La fase dell'istruzione scolastica e l'orientamento
 - 2.2. La riduzione dell'intervento pubblico nel mercato del lavoro
 - 2.3. La lotta contro le diseguaglianze, il divario e l'esclusione sociale
3. L'impresa che diventa fonte di conoscenza: oltre un welfare occupazionale
4. La crescita e la libertà della persona nel lavoro e nella comunità
5. L'integrazione necessaria delle politiche macroeconomiche e industriali con le politiche attive del lavoro
 - 5.1. Esperienze italiane e proposte del PNRR italiano

Conclusioni

Bibliografia

Capitolo I

Lavorare al tempo dell'economia digitale

1. Digital economy: nuove forme di business e innovazione dei modelli tradizionali

Affermare che le tecnologie digitali abbiano cambiato i processi di produzione e, di conseguenza, il modo di lavorare, rappresenta una statuizione più che scontata. Alquanto banale è altresì pensare che le tecnologie siano necessariamente un male per i lavoratori che verranno gradualmente sostituiti dai demoniaci “robot” nell’esecuzione delle mansioni più ripetitive e di basso valore intellettuale¹.

Tale premessa, dai toni provocatori, rappresenta il punto di partenza di una riflessione volta ad approfondire le conseguenze dell’impiego delle tecnologie digitali sui processi economici e sulle strutture organizzative aziendali, allo scopo di verificare l’adeguatezza dei sistemi di protezione sociale e il relativo finanziamento nei confronti di forme di occupazione e modalità di lavoro che si discostano dalla dicotomia lavoro subordinato ed autonomo.

L’ingerenza del digitale, oltre ad indirizzare verso un nuovo modello industriale, ha infatti minato nelle fondamenta le regole cui si spirano le relazioni lavorative che, in questo contesto, perdono la struttura verticistica e gerarchica per dirigersi verso modelli “relazionali” (su cui *infra* par. 2), in cui prevale la collaborazione partecipata e il coinvolgimento attivo del lavoratore, in un contesto ispirato ad una minore soggezione e a una maggiore condivisione.

In questa nuova dimensione organizzativa la parte fisica della relazione lascia il passo a quella digitale, dominata dai sistemi informatici che rimangono pur sempre gestiti dagli uomini, i quali divengono destinatari non più di mansioni² bensì di un insieme di funzioni, di “task” che debbono

¹ I. NUBLER, *New technologies: a jobless future or golden age of job creation? ILO, Research Department ILO*, Ginevra 2016.

² D. GUARASCIO, *Mansioni competenze e rapporti di produzione nell'economia delle piattaforme*, in *Riv. Giur. Lav*, 2017, n. 2, p. 41; M. FAIOLI, *La Gig Economy è un processo di Match-making mercato del lavoro*, in *Riv. Giur. Lav*, 2017, n. 2, p. 111.

essere attuate secondo l'agire più consapevole e ragionato di colui che li compie. Si tratta di quelle attività, che vanno oltre l'orizzonte della robotica, e che sono volte al conseguimento di obiettivi che pur predeterminati e condivisi tra le parti, vengono lasciati - nel loro divenire - alla disponibilità piena del lavoratore che li deve perseguire.

Dopo aver brevemente accennato ciò che di seguito verrà più ampiamente approfondito, per costruire solide basi argomentative, è necessario ricostruire storicamente l'evoluzione o meglio, i passaggi economico-sociali che hanno rappresentato i passi attraverso i quali si è giunti al fenomeno dei giorni d'oggi: la quarta rivoluzione industriale, c.d. "4.0"³.

L'evoluzione del mondo del lavoro è stata da sempre contraddistinta per aver comportato, nel suo dispiegarsi evolutivo, impatti dirompenti nella comunità, idonei a riflettersi su tutta la realtà socio-economica del momento.

Da un punto di vista storico è possibile tracciare una linea evolutiva a partire da un sistema prevalentemente, se non esclusivamente, basato sulla forza fisica dell'uomo e su di un sistema agricolo-artigianale, sempre più verso un sistema di tipo industriale, dove l'utilizzo delle macchine ha preso un posto centrale, sino a raggiungere le tappe più recenti, caratterizzate principalmente dall'uso di tecnologie digitali.

Le macchine, dal ruolo preponderante assunto con la rivoluzione industriale, hanno pian piano scisso il loro legame di dipendenza dal fattore umano, sino quasi ad invertire il rapporto originario. L'iter evidenziato può essere schematizzato facendo riferimento a tre passaggi fondamentali che hanno segnato seppur formalmente, stante la gradualità di tali rilevanti trasformazioni, la fine di un'epoca e l'inaugurazione della fase successiva: la prima rivoluzione industriale con l'introduzione della macchina a vapore, inventata nel 1769 da James Watt, la seconda rivoluzione del 1850 con l'ingresso dell'energia elettrica ed il 1970 che comunemente si ritiene contraddistingua lo sviluppo della tecnologia informatica intesa come "disciplina" scientifica, rappresentando il crocevia tra la

³ Il termine 4.0. compare per la prima volta in Germania nel 2013, all'interno delle "Recommendations for implementing the strategic initiative Industrie 4.0" in cui si evidenziava l'impatto rivoluzionario che la trasformazione digitale avrebbe esercitato sui sistemi produttivi nell'arco di dieci anni nel settore manifatturiero, sì da determinare un cambio di paradigma globale.

dismissione del tradizionale assetto industriale e una lenta progressione digitale. Nondimeno, prendendo in prestito le parole di Cohen «*due secoli dopo una prima rivoluzione industriale che ha costruito la ferrovia, un secolo dopo la seconda che ha prodotto l'automobile e l'aereo, nel 1970 ci imbarchiamo fatalmente in una rivoluzione che trasforma ciascuno di noi nel motore immobile di una miriade senza fine di trasferimenti virtuali: la rivoluzione informatica*»⁴.

L'avvento del digitale ha riverberato i suoi effetti su tutto il tessuto socio-economico, finendo con lo scuotere le fondamenta delle modalità con cui si svolge sia la vita privata che quella professionale.

È, difatti, evidente che la tecnologia ai giorni d'oggi è entrata, senza troppe resistenze, nei meandri più intimi dell'esistenza umana coinvolgendo, progressivamente, sempre più settori che sono (stati) obbligati ad adattarsi operativamente ad essa per poter rimanere operativi⁵.

È inoltre d'uopo notare che, tenuto conto delle tappe che si sono esemplificativamente evidenziate supra, ciò che ha caratterizzato l'assetto post-moderno non può attribuirsi ad un singolo step tecnologico, dovuto alla scoperta di una particolare energia ovvero di un meccanismo, ma sembra invece essere caratterizzato da un fenomeno sinergico in virtù del quale la rete internet, l'automazione, l'intelligenza artificiale, le "app", gli smartphone si interconnettono plasmando il mondo (fisico) esterno. La rivoluzione, cui assistiamo giorno dopo giorno, non deriva infatti da una singola invenzione bensì dalla convergenza di differenti fattori che, intersecandosi con complessi e sempre più veloci sistemi di interrelazione, sono in grado di creare costantemente nuovi tools e nuove opportunità, le quali si ripercuotono sulla quotidianità e, ovviamente, sul mondo del lavoro⁶. In tale contesto, dunque, si evidenzia l'importanza svolta dalla possibilità di immagazzinare informazioni, con la creazione di archivi digitali capaci, al contempo, di svolgere un lavoro di archiviazione e continuo aggiornamento idoneo a modificare, o meglio, plasmare, secondo le

⁴ D. COHEN, *Ricchezza del mondo, povertà delle nazioni*, Roma, 1999.

⁵ P. AUBERT, E. CAROLI, M. ROGER, *New technologies, organization and age: firm-level evidence*, in *The Economic Journal*, 2006, 116, 509.

⁶ K. SCHWAB, *La quatrième révolution industrielle*, Malakoff, 2017.

abitudini dell'utente, tutti gli strumenti di matrice digitale che egli utilizza, dalle apparecchiature domestiche agli algoritmi che invadono i profili sui social network.

I *big data*⁷, che denominano l'insieme delle tecnologie aventi ad oggetto il raccoglimento, l'archivio, lo scambio e l'aggiornamento di informazioni sono universalmente considerati tra i principali pilastri sui quali sorge l'era (e l'economia) digitale. Alla raccolta dati segue la fase di elaborazione e sviluppo degli stessi, l'analisi sui medesimi e lo studio della realtà socio-economica, al fine di adeguare il mercato a ciò che presumibilmente sarà il nuovo scenario così predetto.

Nel settore più marcatamente industriale viene ancora in rilievo una nuova modalità di produzione che progressivamente sta andando a soppiantare i tradizionali metodi "a catena di montaggio" inaugurati con la rivoluzione industriale e via via sviluppatasi nell'arco dell'ultimo secolo.

Si assiste infatti ad un nuovo modo di produrre beni, definito "smart manufacturing" in virtù del quale la tecnologia digitale è in grado, già in fase di produzione, di aggiornare lo sviluppo del prodotto alle informazioni che continuamente pervengono dall'esterno. Attraverso l'adozione congiunta delle tecnologie digitali e informatiche è infatti possibile aumentare l'interconnessione e la cooperazione delle risorse usate all'interno di tutti i processi operativi necessari che sono distribuiti lungo la c.d. "*value chain*"⁸. In altre parole, il prodotto in fase di fabbricazione subisce continui mutamenti che tendono ad aggiornarlo così da delineare, nella fase finale, un bene mai obsoleto; in tal modo la produzione cerca di ridurre il divario inevitabile che si frappone tra i tempi di sviluppo necessari alla fabbricazione e l'inesorabile avanzamento tecnologico idoneo a determinare un'obsolescenza dei beni molto più rapida che in qualsiasi nuova era.

Appare evidente che, se osserviamo in modalità dinamica i beni utilizzati dall'individuo, ci accorgiamo di come gli stessi debbano cambiarsi con una frequenza sempre maggiore, quasi che la messa sul mercato del prodotto sembra divenire insufficiente a garantire che lo stesso sia dotato di uno sviluppo all'avanguardia con le ultime tecnologie⁹.

⁷ A. DE MAURO, M. GRECO, M. GRIMALDI, *A Formal definition of Big Data based on its essential features*, in *Library Review*, 2016, 65, 3 122.

⁸ La « value chain » è il modello teorizzato da Michael Porter nel 1985 nel suo libro "*Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance*". Questo modello permette di descrivere la struttura di una organizzazione come un insieme limitato di processi per un totale di 9 di cui 5 primari e 4 di supporto.

⁹ B.E. PENPRASE, *The Fourth Industrial Revolution and Higher Education in Higher Education in*

In tal senso il mercato degli smartphones è estremamente esemplificativo: ogni anno è dato assistere all'immissione sul mercato di nuovi prodotti che prendono il posto dei precedenti evidenziandone l'inadeguatezza e quindi la necessità di sostituzione.

Già ad una primissima osservazione è possibile rendersi conto della complessità del fenomeno, della eterogeneità dello stesso e dell'estensione che assume, coinvolgendo i settori più disparati della società. Una scrupolosa analisi metterà in evidenza, inoltre, la difficoltà di intercettare la direzione cui tenderanno i futuri sviluppi, i nuovi assetti che si delineeranno e quali saranno i prodotti e i servizi che andranno a sostituire gli attuali¹⁰.

the Era of the Fourth Industrial Revolution, Singapore, 2018, 207.

¹⁰ P. DOMINICI, *For an inclusive innovation. Healing the fracture between the human and the technological*, in *European Journal of Futures Research*, 6(1), 2018.

2. Le piattaforme

La rivoluzione informatica e il conseguente utilizzo esponenziale di Internet da parte di imprese, cittadini e istituzioni hanno determinato modifiche significative alle caratteristiche degli ambienti virtuali disponibili in rete: accanto a siti di cui l'utente è un fruitore passivo, Internet ha iniziato a popolarsi di pagine web in cui è possibile esprimere il proprio pensiero, scambiare, vendere o acquistare beni, offrire o ricevere servizi.

Tali spazi virtuali mostrano diversi gradi di complessità dal punto di vista tecnico, ma in tutti i casi forniscono a chi vi accede la sensazione di essere parte di un gruppo che condivide interessi e persegue obiettivi comuni. Infatti, ogni utente è obbligato a creare un profilo con le proprie informazioni personali per rendersi riconoscibile dagli altri partecipanti, contribuisce attivamente alla realizzazione dei contenuti, scambia opinioni e valuta liberamente i beni o i servizi offerti all'interno della community.

Le strutture web con queste caratteristiche sono definite “piattaforme digitali” sia nel gergo comune che nel linguaggio utilizzato nelle scienze informatiche. Si potrebbe pensare che la scelta della locuzione abbia che fare con il significato proprio della parola piattaforma che viene traslato fino a identificare uno spazio, una base alla quale qualunque utente del web può accedere in condizioni di parità. L'impressione è in parte corretta e condiziona anche l'interpretazione dei fenomeni economici e giuridici che prendono vita proprio su tali architetture informatiche.

Il termine “piattaforma digitale” nel linguaggio informatico è infatti utilizzato esclusivamente in relazione a specifici oggetti: per i programmatori si tratta di un artefatto tecnico che consiste in una base di codice estensibile cui possono essere aggiunti moduli complementari provenienti da differenti ambienti.

Se si allarga la prospettiva agli aspetti di maggior interesse, in particolare al piano socio economico, la piattaforma può essere intesa come un aggregato di natura socio-tecnica che comprende, oltre alle componenti software e hardware, i relativi processi organizzativi e anche le modalità operative da applicare alle funzionalità destinate a chi vi accede.

Anche da questo punto di vista la definizione risulta piuttosto ampia, allo scopo di ricomprendere molti dei siti attualmente fruibili su Internet (motori di ricerca, social network, servizi di pagamento, streaming, e-learning).

Per quel che interessa la nostra trattazione è bene focalizzare l'attenzione su alcune di queste infrastrutture: nello specifico quelle create allo scopo di consentire lo svolgimento di attività, parzialmente o totalmente lavorative, in un contesto privo di gerarchia e basato su rapporti paritari tra le parti. Questa tipologia di piattaforme, nello spirito degli ideatori consente un accesso diretto al mercato per gli utenti di Internet che vogliono offrire un bene o un servizio, indipendentemente dal livello di professionalità posseduto. Non si tratterebbe di strumenti utilizzati dagli operatori economici per realizzare la propria attività imprenditoriale, ma soltanto di luoghi nel web in cui le persone possono incontrarsi per realizzare scambi tra attività o beni con o senza remunerazione di denaro.

Nel secondo decennio del 2000 l'esistenza delle piattaforme digitali ha consentito l'esplosione di un fenomeno all'interno della Digital economy chiamato "sharing economy" o economia della condivisione: un peculiare modello economico nel quale i privati mettono temporaneamente a disposizione, attraverso canali di contatto presenti su Internet, beni sottoutilizzati o servizi suscettibili di essere condivisi. La predetta Sharing Economy rappresenta il terreno elettivo delle cosiddette "*Crowd Employment Platform*" (su cui infra paragrafo 3.3 dedicato al crowd-work) che si sono imposte come protagonisti indiscusse, dentro e fuori il cyberspazio, mettendosi al centro di strategie aziendali, agende politiche e istituzionali e tutela giudiziaria.

Questo è avvenuto per le molteplici potenzialità che tali apparati digitali hanno in termini di business, ma soprattutto per il loro enorme impatto sul mondo del lavoro¹¹.

L'universo di riferimento si presenta alquanto eterogeneo: dalle piattaforme che si occupano di consegna di pasti a domicilio (come Foodora e Deliveroo), ai sistemi di trasporto (uno per tutti Uber), ai servizi per la casa (TaskRabbit), ai servizi professionali (Amazon Mechanical Turk). Tre modelli più diffusi e più incisivi nella Digital economy vi sono poi i "matchmaker digitali" come

¹¹ Si veda Report ILO report (2021) *The role of digital labour platforms in transforming the world of work*, nonché A. Perulli, *Capitalismo delle piattaforme e diritto del lavoro: verso un nuovo sistema di tutele?* in Perulli A. (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, Padova, 2018 p. 155 ss.

Amazon e eBay, che si contraddistinguono come veri e propri intermediari digitali che favoriscono l'incontro tra chi offre un determinato bene e chi lo richiede nel mercato. Vi sono poi anche piattaforme che si occupano di pagamenti e trasferimenti in denaro o di equity crowdfunding, il cui obiettivo è sostenere start-up attraverso meccanismi di investimento collettivo.

Il filo rosso che accomuna queste varietà è la possibilità di mettere in connessione clienti e prestatori di servizi in modo estremamente flessibile e rapido¹². Pertanto, siamo in presenza di una cornice estremamente frammentata, all'interno della quale il comune denominatore è rappresentato dall'utilizzo di sofisticate tecnologie, riconducibili alla base strutturale delle piattaforme, che mettono a disposizione di terzi le prestazioni.

Vi sono piattaforme che consentono di effettuare direttamente online il servizio (ad esempio nell'ambito delle traduzioni o della codifica di dati), e piattaforme che offrono servizi nell'economia reale, dando vita al cosiddetto “work on demand” (come nel caso dei servizi di trasporto di consegne a domicilio di lavoro domestico).

Le prestazioni possono essere a basso contenuto di competenze (come nel caso del clicworking) ma non si esclude la possibilità di ricorrere per svolgere attività più qualificate, come nel caso delle professioni legali o informatiche. Anche la connotazione temporale dell'attività svolta può variare distinguendosi i casi di servizi che si traducono in un'unica prestazione dalle situazioni - pensiamo ad esempio le consegne di cibo, da quelli che possono ripetersi con una certa continuità.

Come noto, il ricorso massiccio alle piattaforme digitali ha sollevato innumerevoli questioni dal punto di vista regolativo, mettendo in discussione - sin dal suo avvento - le categorie fondative del diritto del lavoro, e ponendo le condizioni per un profondo ripensamento delle funzioni delle stesse rappresentazioni della materia¹³, su cui si dirà maggiormente nel prossimo capitolo. Il diritto è stato investito in pieno da scenari ed idee inedite che possono leggersi, ad un tempo come risorsa, ma anche come problema da gestire. Questo è particolarmente evidente se consideriamo l'impatto

¹² A livello europeo il fenomeno è stata analizzato da De Groen, Kilhoffer, Westohoff, Postica, Shamasfakhr, *Digital Labour platforms in the EU: mapping and business models*, 2021.

¹³ Perulli, op. cit., 2018; G. De Simone, *Lavoro digitale e subordinazione. Prime riflessioni*, in *RGL*, 2019, I; A. Donini, *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, Bononia University Press, 2019; S. Ciucciovino, *Le nuove questioni di regolazione del lavoro nell'industria 4.0. e nella gig economy: un problem framework per la riflessione*, in *DRI*, 2018, p. 1043ss, e L. Corazza, *Industria 4.0.: lavoro e non lavoro di fronte alla quarta rivoluzione industriale*, in *EL*, 2017, I, p. 15 ss.

prodotto da quei sistemi di intelligenza artificiale, tra i quali anche le piattaforme, che hanno avuto forti ripercussioni sulla modalità di organizzazione e gestione del fattore lavoro¹⁴.

Per un verso si tratta di strumenti sofisticati capaci di rivoluzionare modelli organizzativi tradizionali e, per altro verso, la stessa evoluzione ha favorito la creazione di inedite declinazioni dei tradizionali poteri datoriali e una sostanziale fluidità del lavoro all'interno della rete. Si può dire, quindi, che la piattaforma rappresenti il motore di processi di decentramento produttivo, nel momento particolare in cui intercetta la vasta platea dei possibili lavoratori, mettendoli poi in contatto con coloro che richiedono determinati servizi o vogliono esternalizzare tutte o parti di fasi del processo produttivo¹⁵.

Secondo alcuni autori¹⁶, le pratiche economiche e di lavoro esercitate dalla piattaforma non sono da considerarsi totalmente innovative, poiché talune di esse sono la dimostrazione della rinascita di alcune vecchie prassi. Il riferimento è posto a un periodo storico, anch'esso di transizione noto come "Proto-industrializzazione"¹⁷, che va dal XV secolo al XIX secolo inoltrato, durante il quale si affermarono forme complesse di attività produttiva che si proiettava all'esterno della bottega artigianale per manifestarsi sempre più al domicilio al di fuori delle manifatture degli imprenditori. Con l'avvento di tale proto-industrializzazione si è assistito alla creazione di una economia domestica rinnovata in quanto estesa agli strati della popolazione destinatari di un salario.

Tale connubio è rimasto anche durante il passaggio successivo alla vera e propria industrializzazione, nel corso della quale si è assistito alla convivenza tra produzione centralizzata nelle fabbriche e lavoro a domicilio centralizzato, situazione poi proseguita sino alla fine del XIX secolo.

¹⁴ A. Palmieri, *Profili giuridici delle piattaforme digitali*, Torino, 2019.

¹⁵ V. De Stefano, *Lavoro su piattaforma e lavoro non standard in prospettiva internazionale e comparata*, in RGL, I, 2017, p.241.

¹⁶ Cfr. fra tutti E. SIGNORINI, nel suo saggio intitolato "*Il diritto del lavoro nell'economia digitale*", Giappichelli, 2018.

¹⁷ Termine coniato dal 1972 dallo storico economico Franklin Mendels che formulò un'interpretazione della transizione da un'economia e una società di impronta prevalentemente agraria a una contrassegnata dalla prevalenza delle attività industriali.

Talune analogie di quei momenti si rinverrebbero proprio nella realtà attuale, tenuto conto che si sta nuovamente tornando ad una occupazione fuori dalla fabbrica, nelle diverse forme mutate dal lavoro subordinato e da lavoro autonomo, senza tralasciare schemi del tutto nuovi o ibridi. Possiamo già affermare che l'outsourcing, facilitato dalle nuove tecnologie sia paragonabile al "putting-out system" caratteristico della predetta fase di proto-industrializzazione, nel corso della quale il costruttore, che contrariamente a ciò che può suggerire il termine, non è dedito alla effettiva costruzione, si dedicava a distribuire gli ordini ricevuti, unitamente al materiale necessario per il compimento dell'opera, ai lavoratori a domicilio che si impegnavano a riportare i prodotti finiti nei tempi e secondo le tariffe concordate.

Nel contesto odierno, secondo Signorini *“il crowdsourcing potrebbe, pertanto, essere riletto come una forma rinnovata e, soprattutto, internazionalizzata di tale sistema domestico”*¹⁸.

La novità è che la situazione economico sociale dei giorni d'oggi si arricchisce di un terzo soggetto, attore protagonista, che nella sua attività va oltre la mera intermediazione tra le due parti del rapporto, poiché il predetto soggetto - la piattaforma - si appropria di alcune prerogative datoriali e, a un primo sguardo, non si può stabilire se lo faccia consciamente o involontariamente.

Per tali motivi, comprendere il funzionamento delle piattaforme digitali si pone come premessa indispensabile per analizzare la relazione e i poteri di cui le stesse sono titolari nel rapporto che si instaura con i richiedenti il servizio.

Analogamente indispensabile per capire quali poteri abbiano e quali tutele debbono essere attribuite alle manifestazioni lavorative e alle forme di occupazione che nascono, risulta l'individuazione dei modelli sociali e giuridici che si collocano nel contesto di queste strutture informatiche, pur se nell'ambito di un sistema economico globalizzato. La riflessione, come si vedrà più avanti, deve essere indirizzata sia nei confronti dei rapporti con i datori di lavoro, sia nei confronti dello status giuridico dei lavoratori coinvolti, poiché la piattaforma dà vita a una nuova strutturazione sociale del nodo lavoro salariato e non, evidenziando tuttavia l'aggravamento e il peggioramento dello stato sociale dei cosiddetti outsiders¹⁹.

¹⁸ Signorini, *Il diritto del lavoro nell'economia digitale*, cit., p. 189.

¹⁹ H. Dean e L. Plat, *Social Advantage and Disadvantage*, Oxford University Press, 2016.

Proprio l'aspetto economico è uno dei temi sui quali occorre soffermare l'attenzione, considerato che la piattaforma è potenzialmente fonte di diseguaglianze oltreché di natura economica, anche in termini di classe, di genere, di traiettorie migratorie, incarichi razziali e anche di generazione²⁰. Il profilo discriminatorio, infatti, è entrato nel dibattito giuslavoristico ma a ben vedere si inserisce nel più ampio tema dei diritti umanitari.

2.1. I rapporti contrattuali in capo alla piattaforma

Prima di approfondire il tema del lavoro connesso alle attività delle piattaforme, risulta preliminare individuare le relazioni nascenti dalle predette attività: le relazioni contrattuali della “platform economy” riguardano infatti tre diversi soggetti: la piattaforma online, o fornitori e gli utenti finali. Generalmente per regolare rapporti commerciali della medesima natura si assiste ad un solo contratto che governa tutte le relazioni nascenti dal medesimo scambio. Come nota puntualmente Smorto²¹ differentemente dai contratti tradizionali “*tipicamente predisposti dal professionista e sottoposti all’adesione del consumatore, le condizioni di contratto sono redatte dalla piattaforma e sottoscritte dai suoi utilizzatori e, se non altrimenti specificato, le stesse clausole sono applicabili a fornitori e utenti, essendo entrambi qualificati indistintamente come “utilizzatori” dei servizi forniti dalla piattaforma*”.

Si può accennare ad alcune condizioni di contratto praticate dalle piattaforme più note per osservare agevolmente che anche sul fronte civilistico, le novità non sono poche.

I termini contrattuali esercitati dalle piattaforme prevedono diritti e stabiliscono doveri simmetricamente tra fornitori e utenti, rendendo entrambe le categorie responsabili per l’adempimento delle obbligazioni assunte. Come fa tuttavia notare sempre G. Smorto²² mentre la maggioranza delle piattaforme sono semplici intermediari dello scambio, “*in molti casi hanno*

²⁰ Sul tema v. T. Piketty, *Le capital au XXI siècle*, 2013.

²¹ G. Smorto, *La tutela del contraente debole nella platform economy* in *GDLRI*, 158/2018, pp- 423-443.

²² G. Smorto, op. cit., p. 433.

ragione di favorire l'uno o l'altro dei versanti del mercato che intermediano (i c.d. kings of the platform)²³, anziché operare come soggetti terzi e imparziali”.

Nella maggioranza dei contratti vi è la riserva, in favore del soggetto piattaforma, del diritto di modificare unilateralmente il contratto, anche senza alcun preavviso e/o senza dover addurre ragioni specifiche. Inoltre, la mancanza di un termine, o comunque l'adozione di termini estremamente ridotti per la validità delle modifiche, prevede una clausola di presunzione di accettazione a carico degli utilizzatori collegata all'utilizzo della piattaforma²⁴.

Altre clausole stabiliscono il diritto della piattaforma di risolvere il contratto a propria discrezione²⁵, di sospendere l'account dei propri utenti e/o di eliminare dal sito prodotti o servizi offerti²⁶, senza alcun obbligo di motivarne le ragioni, in tal modo rendendone difficile la contestazione²⁷.

Ulteriore rilievo utile alla riflessione sul profilo contrattuale delle piattaforme attiene alla loro autodefinizione di “mercati” (marketplace) o “reti” (network)²⁸, lasciando intendere che le responsabilità derivanti dalla fornitura del servizio sono riferibile ai soli produttori, erogatori del servizio stesso, residuando in capo alla piattaforma un ruolo del tutto strumentale.

Una conclusione, questa, che può valere nelle ipotesi in cui “la piattaforma si limiti davvero ad offrire un'infrastruttura tecnologica per l'incontro di domanda e offerta tra soggetti *economici*

²³ Espressione utilizzata da D. Rogers, *The Digital transformation playbook: retina pur business for the digital age*, Columbia University Press, 2016.

²⁴ *Si confrontino le clausole contrattuali di Airbnb Terms and Condition, § 3; Uber Terms and condition, § 1; Etsy, Terms of Use, § 12; BlaBlaCar, Terms & Conditions, § 13; Getaround Terms of Service (Eligibility”); TaskRabbit Terms of Service, § 26.*

²⁵ *Cfr. Airbnb Terms and Conditions, §24; Uber Terms and condition, §1; Etsy, Terms of Use, § 7; Blablacar, Terms & Conditions, § 9; TaskRabbit Terms of Service, § 8; Lyft Terms of Service, § 16.*

²⁶ *Airbnb Terms and Conditions, § 7; Uber Terms and conditions, § 4.*

²⁷ *Ecorys, Business-to-business Relations in the Online Platform Environment. Final Report, 2017, 70*, che riporta come molti utenti abbiano indicato la cancellazione di prodotti o account come uno dei rischi principali della propria attività e della scarsa trasparenza con cui eventuali contestazioni vengono gestite, aggiungendo che eventuali cancellazioni poi risultate infondate non abbiano mai portato ad un adeguato risarcimento, nonostante le consistenti perdite economiche.

²⁸ *Airbnb Terms and Conditions, § 1.1; TaskRabbit Terms of Service, §§ 1, 12, 17; Lyft Terms of Service, §§ 1, 12.*

*autonomi e indipendenti, ma che è chiaramente inappropriata quando, al contrario, la piattaforma eserciti un intenso livello di controllo e influenza sullo scambio*²⁹.

Tale potere è rinsaldato dall'assenza di trasparenza³⁰, tenuto conto che non vi sono classe che impongano di offrire informazioni sufficienti ai fornitori di servizi su come le loro offerte siano ordinate e classificate sul sito. Ed infatti, nelle condizioni di contratto non si riferimento espresso ai parametri adottati per decidere l'ordine di pubblicazione dei prodotti/servizi, facendo invece riferimento a criteri molto vaghi (ad esempio la "popolarità" sfugge alla gran parte degli operatori economici che vi sono assoggettati)³¹.

Ulteriori clausole negoziali di grande rilievo nei rapporti contrattuali intrapresi dalle piattaforme riguardano l'accesso e l'utilizzo dei dati. Nonostante in molti casi le informazioni siano prodotte dagli stessi utenti, la piattaforma si appropria del diritto esclusivo di utilizzarle, così limitando la capacità dei singoli utenti anche solo di cambiare piattaforma. Infatti, questi ultimi sono costretti a ripartire in un altro contesto senza neppur giovare dei ranking fin a quel momento raggiunto³².

Da queste brevi riflessioni si può affermare che - seppur in linea di principio - da un lato le piattaforme abbiano contribuito a riequilibrare i rapporti alla base dell'erogazione dei servizi tra prestatore e utenti, dall'altro i rapporti giuridici che la piattaforma intrattiene con fornitori e utenti

²⁹ Sempre G. Smorto, op. cit., p. 435.

³⁰ Cfr. Hausemer P., Rzepecka J., Dragulin M., Vitiello S., Rabuel L., Nunu M., Rodriguez Diaz, A., Psaila E., Fiorentini S., Gysen S., Meeusen T., Quaschnig S., Dunne A., Grinevich, V., Huber F., Baines L, *Final Report Exploratory Study of Consumer Issues in Online Peer-To-Peer Platforms Market, 2017, 8*: "One of the main issues concerning the relationship between platforms and their users relates to the lack of transparency in online p2p platform rules and practices".

³¹ Report of an engagement workshop hosted by the European Commission "Business-to-business relationships in the online platforms environment - algorithms, ranking and transparency"(Brussels, 16.3.2017).

³² Secondo G. Smorto la conseguenza è quella di aumentare "i costi di uscita (c.d. switching costs)" e rendere "gli operatori maggiormente dipendenti dalla piattaforma stessa, non essendo in grado di sfruttare la propria reputazione commerciale su altri siti (lock-in)", op. cit, p. 436.

finali “*negano i diritti più elementari di una relazione contrattuale, come la possibilità di far ricorso a forme efficaci di tutela nel caso di violazione dell’accordo*”³³.

A distinte considerazioni si giunge guardando invece ai rapporti contrattuali che possono nascere tra utente finale e fornitore diretto del servizio nel caso in cui quest’ultimo sia dipendente dalla piattaforma: in questo caso nessun dubbio che la stessa sia direttamente responsabile nei confronti dei consumatori per l’inadempimento o l’inesatto adempimento della prestazione e dei conseguenti danni.

Nella differenza situazione in cui, invece, la piattaforma giochi un ruolo neutrale gli scenari nella ricostruzione curata da Smorto (*op.cit*) sono distinti:

- se il fornitore è un professionista il diritto dei consumatori trova applicazione, così proteggendo il consumatore ed impedendo una disparità di trattamento tra nuovi concorrenti ed operatori tradizionali
- se il fornitore non è un professionista³⁴, i requisiti e le condizioni dettate agli operatori professionali per esercitare in un dato mercato, quali autorizzazioni, controlli preventivi, certificazioni, – non sono richiesti, con la conseguenza di aprire a chiunque l’erogazione di questi servizi senza alcuna garanzia di standard di qualità³⁵.

³³ Vedi, ad esempio, Radin, *The deformation of contract in the Information Society*, *Oxf. J. Leg. Stud.*, 2017, 37: “*the technological and concomitant social features of today’s information society have enabled private firms to engage in massive reorganization of legal rights in their favor*»).

³⁴ Cfr. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council and the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, *A European agenda for the collaborative economy*, Brussels, 2.6.2016 COM(2016) 356 final; European Parliament Resolution, *A European Agenda for the collaborative economy (2017/2003(INI))*.

³⁵ Cfr. G. Smorto, *A critical assessment of European Agenda for the collaborative economy*, Research paper on behalf of European Parliament, 2017 e Smorto, *op. cit.* secondo cui “*Quando il fornitore non è un professionista non trovano applicazione né il diritto dei consumatori né la disciplina di settore e l’utente finale può solamente invocare gli ordinari rimedi civilistici di diritto comune. Nonostante sia in auge l’idea che l’esclusiva applicazione di soli rimedi ex post ai rapporti peer-to-peer sia la scelta migliore poiché favorisce l’innovazione, lo spostamento da una tutela fondata sul soddisfacimento di requisiti ex ante, tipica dei servizi offerti da operatori professionali, ad un sistema che si basa esclusivamente su rimedi a posteriori non è sempre consigliabile. Se i rimedi ex post possono talvolta risultare efficaci, in taluni casi il loro utilizzo esclusivo potrebbe risultare insoddisfacente: ad esempio, quando l’entità del danno atteso sia superiore alle capacità economiche del potenziale danneggiante o quando i comportamenti dannosi siano difficili da identificare e monitorare. In casi del genere, strumenti preventivi di tipo pubblicistico possono risultare senz’altro più efficaci e dimostrarsi preferibili*”.

Svolte queste sintetiche considerazioni in tema di rapporti commerciali tra piattaforma, fornitori e utenti finali, risulta evidente che nell'universo della platform economy i contratti siano spesso conclusi in una condizione di disparità di potere contrattuale a vantaggio delle piattaforme.

D'altra parte, è molto importante valorizzare adeguatamente la capacità di quest'ultime di stabilire efficaci meccanismi di monitoraggio e controllo dei dati e dei comportamenti degli operatori, così condividendo l'assunto secondo cui *“Se in alcuni casi la protezione del contraente debole nell'economia di piattaforma può essere garantita attraverso il ricorso alle tradizionali tutele – dalle protezioni del lavoro al diritto del consumo, fino alla responsabilità civile – in altri casi un intervento regolativo risulterebbe necessario. Un certo grado di regolazione preventiva è indispensabile anche negli scambi tra pari in aggiunta agli ordinari rimedi di diritto comune, al fine di assicurare le condizioni base per un mercato sicuro e di qualità, almeno per il rispetto di quegli standard minimi che è ragionevole aspettarsi indipendentemente dal fatto che il servizio sia fornito o meno da un professionista”*³⁶.

Pertanto, la platform economy produce notevoli effetti non solo sulla disciplina del lavoro, ma stravolge altresì i tradizionali rapporti di forza tra gli attori economici, andando a ricomporre un sistema di mercato che incide sia sull'organizzazione d'impresa che sul coordinamento del lavoro, con l'effetto di creare nuove situazioni da tutelare.

Per tali considerazioni si invoca da più parti l'esigenza di costituire immediatamente un sistema adeguato di regole che permetta di realizzare - all'interno dell'economia digitale — un effettivo “terreno di gioco neutrale”³⁷.

³⁶ G. Smorto, op. cit., p. 438.

³⁷ Si vedano, a questo proposito, le posizioni di Koopman, Mitchell, Thierer, *The Sharing Economy and Consumer Protection Regulation: The Case for Policy Change*, J. Bus. Entr. & L., 2015, 8.

3. Il lavoro: i gig-workers

Inquadrate sinteticamente le attività che sono svolte tramite le piattaforme e le relazioni contrattuali che ne susseguono, affiora - quasi del tutto naturalmente - l'immagine dei soggetti che prestano le proprie energie - non si utilizza consapevolmente ancora il termine "attività lavorativa" - nell'ambito delle operazioni che costituiscono il servizio offerto dalle piattaforme.

La situazione che accomuna queste persone - foriera di possibili rischi - all'interno della platform economy, deriva innanzitutto dalla potenziale debolezza economica, tanto da portare molti commentatori a denunciare già da molto tempo un fenomeno di "dequalificazione-mercificazione"³⁸ del lavoro, tale da mettere in discussione i confini del lavoro dipendente, indipendente, professionale, domestico nonché volontario³⁹.

Come si è descritto nel paragrafo precedente, nelle piattaforme si osserva agevolmente la commercializzazione di attività digitali, coordinate da persone, che prima dell'avvento delle stesse non erano neppure riconducibili a quel rapporto di scambio su cui si fonda il sinallagma lavorativo, oppure quelle stesse attività erano svolte al di fuori del lavoro retribuito. Per fare un esempio, l'attribuzione di un guadagno a chi posta "like" o codici "captcha" fa sorgere il dubbio che anche questa attività costituisca lavoro e che chi lo compie debba essere qualificato lavoratore.

Nell'economia della "gig economy" - letteralmente economia del "lavoretto" - nulla impedirebbe di trarre questa conclusione: a questo punto, pervenuti a tale risultato, verrebbe comunque da chiedersi in quale processo di professionalizzazione il soggetto debba essere coinvolto per eseguire questo tipo di prestazione; inoltre, non potrebbe prescindersi da un'analisi volta all'individuazione delle implicazioni per le occupazioni e i mestieri attualmente esistenti.

Ciò che più interessa il presente lavoro di ricerca si concentra su un altro aspetto di rilievo che emerge dai movimenti originati dalla nuova economia: lo status occupazionale e la protezione

³⁸ G. Ghezzi, *Il lavoro tra progresso e mercificazione*, Roma, 2004.

³⁹ Intento originario della sharing economy, cfr. M. Birgillito, *Lavoro e nuova economia: un primo approccio critico*, *Labour & Law Issues*, 2016, 2.

sociale dei soggetti che operano nelle piattaforme, a prescindere dall'esatta qualificazione e identificazione delle attività cui danno vita con la loro personale attività.

Il dubbio sulla debolezza economica esposto poc'anzi nasce dalla considerazione che il lavoro su piattaforma tende da un lato ad essere meno individuabile, quasi a sfumare, così provocando un livellamento tra lavoratori e, dall'altro, promuovendo l'iniziativa individuale, e pur emancipando alcune categorie, può tradursi in cause di precarietà e debolezza in assenza di un deciso intervento normativo.

Evidente è pertanto l'esigenza di trovare un sostegno su cui basare l'agire legale dei nuovi attori economici, su cui si dirà meglio nel prossimo capitolo; si può già anticipare ciò che è stato iniziato in Francia: una regolamentazione, ancora allo stato iniziale, per le piattaforme che determina anche i ruoli degli organismi tradizionali di protezione dei lavoratori (sindacati e organizzazioni professionali), e che individua gli ambiti entro i quali lavoratori possono organizzarsi per difendere i loro interessi e diritti, prescrivendo specifiche modalità di mobilitazione.

Prima di entrare nel merito della descrizione dell'attività svolta dai lavoratori delle piattaforme è bene premettere che i soggetti che ruotano attorno alle stesse non necessariamente sono dei cosiddetti "outsider", poiché talvolta la piattaforma consente di perseguire un reddito che è solo aggiuntivo da parte di chi già un lavoro lo possiede. Nel contempo, se questi si presentano alla stregua di risorse a disposizione temporaneamente per quelle aziende che sono alla ricerca di un determinato profilo con specifiche competenze, si assiste invece al fenomeno denominato "employing non employees"⁴⁰.

Le organizzazioni si trovano nella condizione di poter assoldare, utilizzare dei non employees senza compromettere il capitale intellettuale umano che forma la loro strategia aziendale. A ben vedere, interessante è comprendere, come possono le organizzazioni incorporare la partecipazione di soggetti esterni, impedendo allo stesso tempo l'accesso a quanti potrebbero potenzialmente compromettere la posizione competitiva aziendale; per approfondire la questione devono distinguersi più gradi di coinvolgimento di questi soggetti: da minimo, moderato, sostanziale, sino a un livello estensivo.

⁴⁰ C. Ford, R. Brendan, M. P. Ciuchta, *Crowdsourcing: A new way of employing non-employees?*, in *Business Horizons*, Vol. 58, Issue 4, 2015, 377-388.

Ad esempio sono collaborazioni che possono poggiare su un coinvolgimento minimale, (es “contact us”, condividi immagini o feedback con l'organizzazione relativamente a idee e questioni) in cui rientrano ad esempio i blog di lamentela (“compliance blog” come TripAdvisor, Yelp, urban Spun) nei quali i soggetti esterni alla piattaforma costituiscono solo fonti esterne di informazione.

Diverso il ruolo degli esterni che vengono moderatamente coinvolti: a questi l'organizzazione ricorre allorquando ricerca una figura esterna per realizzare una particolare performance. In queste ipotesi gli outsiders intervengono aumentando le conoscenze degli insiders, senza però rompere quell'equilibrio interno, poiché essi si mettono a disposizione unicamente in qualità di esperti o consulenti, non presenti stabilmente nell'organizzazione interna ed in possesso di capacità che danno un valore aggiunto all'azienda, spesso capacità di problem solving che non hanno gli insider. Questa categoria ricomprende sia “onshore” che “offshore Labor contractors”, abili a incrementare le competenze interne. La durata del rapporto di queste figure è comunque variabile ma sicuramente sempre temporanea. Altra categoria sono gli outsider che contribuiscono - soprattutto nel settore dei servizi, che maggiormente interessa presente trattazione - alla creazione di compiti di vero e proprio valore. In questo caso entra in gioco e si richiede un coinvolgimento del terzo o del consumatore che richiede il servizio.

Diversa è l'ultima situazione che si crea con il crowd-working (infra), nel quale il coinvolgimento è di tipo “estensivo” e nel quali i non employee sono impiegati dalle organizzazioni⁴¹, fornendo le loro competenze, determinano un incremento esponenziale dell'operatività della produttività dell'impresa che, grazie all'intervento di talenti esterni, attua un network information economy⁴². Tramite il crowd-working si attua infatti un modello organizzativo costituito da più soggetti che rappresentano il fulcro del modello stesso allo scopo di favorire il collegamento e lo scambio di conoscenze, dando vita alla cosiddetta intelligenza collettiva⁴³ sfruttata, per mezzo del crowd-working, al fine di raggiungere risultati superiori a livello qualitativo rispetto a quelli che un tempo l'azienda affidava agli impiegati interni, ottenendo tempi di produzione e risultati molto inferiori.

⁴¹ J. Howe, *Crowdsourcing: a definition*, 2006.

⁴² Benkler, Nissenbaum, *Commons-Based Peer Production and Virtue*, *Journal of Political Philosophy*, Vol. 14, No. 4, 2006.

⁴³ Brabham, *Crowdsourcing as a Model for Problem Solving: An Introduction and Cases*, *Convergence*, 2008, 14(1).

3.1. Work on-demand

Si preferisce iniziare a descrivere l'attività dei lavoratori digitali secondo una logica graduale rispetto partendo dal "lavoro tradizionale", o meglio, dal lavoro più vicino al mondo fisico e non esclusivamente svolto nell'universo digitale.

A questo primo stadio di analisi troviamo il work on-demand, in particolare quello gestito tramite le "app", anch'esse protagoniste della quarta rivoluzione industriale; in assenza di una classificazione condivisa dei sottosistemi della gig-economy a cui anche il work on-demand è riconducibile, le attività on demand tramite web prevedono l'esecuzione fisica nel mondo locale reale di almeno una parte della prestazione necessaria a dar corso alla richiesta⁴⁴.

Anche nel work on-demand al worker viene chiesta - perlopiù tramite app installata nello smartphone dell'utente - una prestazione che si estrinseca nell'esecuzione di uno o più compiti circoscritti e predefiniti (task). La richiesta è in prima battuta presentata alla piattaforma che si occupa di assegnare ad uno dei workers, già legati alla piattaforma stessa dalla precedente adesione, quanto il consumatore ha richiesto. Nel caso in cui la richiesta riguardi la consegna di cibo, ad esempio, il worker/rider provvederà al ritiro presso il ristorante individuato dal consumatore e la relativa consegna presso il luogo indicato dal medesimo.

Nel caso di servizi di trasporto persone, sarà sufficiente richiedere una corsa attraverso browser o app, indicando il punto di partenza e la destinazione, e il worker/driver, partner della piattaforma, usando un mezzo proprio o altro mezzo di appartenente a una società convenzionata con la piattaforma, procederà con il trasporto richiesto (i casi più noti di questo genere sono gestiti da Uber e Lyft).

Lo stesso dicasi per quelle piattaforme che offrono servizi di pulizie, di trasloco, di riparazioni, di baby-sitting, dog-sitting, etc.

A differenza del crowd-work, come vedremo, la prestazione non è richiesta a una folla indistinta (e dunque in una potenziale dimensione globale) bensì è indirizzata dal sistema algoritmico, su cui

⁴⁴ Rapporto ILO 2016, *Non standard employment around the world: understanding challenges, shaping prospects*.

la piattaforma si basa, ai worker che hanno dato la propria disponibilità in rapporto a una certa zona, o in favore di determinate categorie di utenti (come l'assistenza ai bambini piuttosto che agli anziani) o che si trovano più prossimi al luogo di esecuzione della richiesta, e che dunque fanno parte di una rete di riferimento.

Il work on-demand si presta ad applicazioni differenziate, non solo in ragione del tipo di servizio reso, ma anche rispetto al coinvolgimento delle quattro parti (si pensi alla catena del food delivery: ristorante - piattaforma - worker - utente finale) o piuttosto tre (come nel caso di Lyft: piattaforma - trasportatore - utente trasportato).

Se prendiamo il caso di un servizio di traslochi, si può avere un'azienda che svuole assumere altresì il ruolo di una piattaforma per meglio intercettare le richieste di trasloco, come si può avere una piattaforma che riceve le richieste degli utenti privati per indirizzare i diversi workers ingaggiati nei territori di riferimento, senza la presenza di una società di trasloco vera e propria a cui lavoratori facciano capo, ma semplicemente permette all'utente di trovare, attraverso la piattaforma il worker/traslocatore che risponde alle proprie esigenze.

Tali distinzioni non sono irrilevanti in quanto producono riflessi diversificati sotto il profilo dell'imputabilità del rapporto di lavoro e della relativa a qualificazione. Nel caso di esempio di una cooperativa di traslochi, l'imputazione del rapporto di lavoro subordinato riguarderà o dovrà riguardare direttamente tale soggetto e non la piattaforma, indipendentemente dal fatto che questa faccia da schermo formale alla riconduzione del rapporto di lavoro alla cooperativa di turno.

Nel secondo caso le questioni relative all'inquadramento giuridico da attribuire al worker rispetto alla piattaforma che rappresenta il vero soggetto al quale il worker fa capo, si fanno più complesse, soprattutto per le differenti modalità operative delle piattaforme stesse. Quest'ultimo aspetto, come noto, ha portato a sollevare specifiche questioni nel caso dei rider, ma gli aspetti sottesi ai vari servizi di work on-demand sono sostanzialmente gli stessi affrontati per i rider, nonostante il minor impatto di questi servizi nel nostro ordinamento giuridico, e a patto di considerare che alcune piattaforme si limitano - diversamente rispetto a quelli di food delivery - a fare da bacheca di annunci per la ricerca di servizi/prestazioni lavorative (è il caso della nota Task Rabbit o Task Hunters in Italia).

Nel work on-demand l'innovazione non sta nel modo di rendere la prestazione, ma nel sistema usato per intercettare le richieste - in forma digitale - provenienti da clienti o consumatori. Allo stesso tempo, la totale "smaterializzazione" dell'impresa, tenuto conto che le piattaforme non possiedono automezzi utili per i trasporti, piuttosto che le attrezzature necessarie per le riparazioni ovvero qualsiasi altro materiale necessario all'impresa per l'esercizio dell'attività propriamente svolta, comporta importanti interrogativi sulla natura, innanzitutto, sotto il profilo commerciale (per cui si richiamano le considerazioni svolte al par. 2.1.) delle stesse piattaforme, ancor prima che sul fronte lavorativo e delle tutele.

A tale ultimo riguardo, anche nel work on-demand come nel crowd-work molti elementi sono di ostacolo alla regolazione normativa del fenomeno, per il quale si continua ad utilizzare un linguaggio volutamente neutrale, estraneo alle tradizionali denominazioni appartenenti al diritto del lavoro (worker, task, servizio, commissione, condivisione)⁴⁵, primo fra tutti la varietà dei modelli operativi delle piattaforme.

Tale varietà impedisce infatti di creare un unico bacino di tutele per i worker coinvolti⁴⁶, come si evince dalla risposta delle Corti straniere sul caso Uber⁴⁷, diviene chiaro come tale piattaforma, per evitare la rilevanza lavoristica del fenomeno, avrebbe dovuto operare limitandosi a costituire un luogo fisico/virtuale dove far incontrare autisti e utenti, lasciando interamente a costoro le trattative sui prezzi del servizio, i tempi e ogni altra condizione dell'offerta.

Così avviene ad esempio nel caso di "TranspoBank", piattaforma che consente agli autisti di automezzi pesanti di viaggiare a pieno carico evitando tratti a vuoto, in cui i prezzi e tempi di consegna, modalità di carico e quant'altro sono rimessi interamente all'autotrasportatore e al cliente, peraltro senza costi del servizio in favore della piattaforma. In questi casi, proprio in ragione della modalità "esterna" di funzionamento della piattaforma, si dovrebbe escludere per essa l'imputazione di rapporti di lavoro, anche qualora gli autotrasportatori se ne servano per trovare le consegne.

⁴⁵ Cfr. A. ALOISI, V. DE STEFANO, *Il tuo capo è un algoritmo. Contro il lavoro disumano*, Bari, 2020.

⁴⁶ M. WEISS, *La platform economy e le principali sfide per il diritto del lavoro*, in *DRI*, 2018, p. 719.

⁴⁷ I. BRESCIANI, *Il lavoro al tempo di Uber tra interventi normativi e orientamenti giurisprudenziali*, in *DRI*, 2020, p. 611; V. PAPA, *Post-industriale o pre-moderno? Economia digitale e lavoratori on-demand: nuovi paradigmi organizzativi e vecchie esigenze di tutela*, in *DRI*, 2018, p. 729.

Al contempo, quando invece implicazioni lavoristiche sono presenti, come nel caso dei rider che hanno attirato l'attenzione legislativa anche a livello europeo e internazionale, le risposte fornite in punto di subordinazione e autonomia dei worker, dipendono perlopiù dal modo di funzionamento della piattaforma stessa e dunque dall'algoritmo che la governa (su cui meglio *infra*) dato che può gestire in maniera differente tempi e modi delle prestazioni, costi eventuali, donazioni, controlli del tragitto del lavoro dei worker, effetti delle azioni dei worker sul proprio rating, sistemi di match-meeting tra i soggetti coinvolti nella prestazione, etc.

La circostanza che solo per talune vicende come quella italiana dei rider o quella statunitense gli autisti di Uber si sia tentata una regolamentazione, svela la necessità di creare uno specifico distinguo in seno alla categoria del work on-demand o nella più ampia on-demand Economy: non tutti i worker del work on-demand hanno le medesime caratteristiche e versano nelle medesime condizioni⁴⁸; basti confrontare i freelance professionisti con i lavoratori che eseguono micro tasks non eseguibili dall'intelligenza artificiale⁴⁹.

In effetti, una regolazione tendente all'armonizzazione forzata delle fattispecie, oltre a scontrarsi con le difficoltà di una mappatura di un fenomeno largamente incontrollabile e di tutte le forme praticabili in futuro di lavoro su piattaforma, finirebbe per incidere negativamente in un mercato di servizi che è fortemente frammentato e soprattutto disomogeneo, accrescendo le diseguaglianze. Stessi effetti potrebbe comportare la riconduzione forzosa dell'intero work on-demand agli schemi classici dell'autonomia e della subordinazione⁵⁰, per non accennare in questa sede alla crescente crisi della subordinazione al cospetto della tecnologia⁵¹.

Allo stesso tempo, tentare di creare delle sub-classificazioni dell'intero fenomeno, stabilendo regolazioni specifiche diversificate tra loro è un'opera complessa, al cospetto di un modello

⁴⁸ E. DAGNINO, *Dalla fisica all'algoritmo: una prospettiva di analisi giuslavoristica*, 2019, Adapt University Press.

⁴⁹ A. PERULLI, *capitalismo delle piattaforme e diritto del lavoro: verso un nuovo sistema di tutele?* in PERULLI (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, Padova, 2018, p. 115ss.

⁵⁰ S. CIUCCIOVINO, *Le nuove questioni di regolazione del lavoro nell'industria 4.0. e nella gig economy: un problem framework per la riflessione*, op. cit., p. 1048; P. TULLINI, *Quali regole per il lavoratore-utente del web? Scambio economico e tutele*, in TULLINI P. (A cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Torino, 2017.

⁵¹ O. RAZZOLINI, *La nozione di subordinazione alla prova delle nuove tecnologie*, in DRI, 2014, p. 974; A. DONINI, *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, Bologna, 2019.

estremamente dinamico di transazioni dei servizi in continua evoluzione. Bisogna tuttavia ammettere che la mancata regolazione impedisce il governo di una situazione che ha e che avrà sicuramente sempre più rilevanti ricadute sociali ed economiche sui soggetti coinvolti, al momento tutelate da interventi giurisprudenziale ed episodici interventi del legislatore, principalmente all'estero, salvo il caso dei riders che ha attirato l'attenzione italiana. Di certo, seppur sporadiche, tali pronunce costituiscono un precedente cui attingere in eventuali giudizi, e utili per le organizzazioni sindacali che intendono instaurare trattative con le piattaforme per ottenere trattamenti più equi.

Per quanto la dimensione perlopiù globale, ma allo stesso tempo frammentata, del work on-demand, che parrebbe acclarata dall'assenza di casistica presso le Corti nazionali e dall'evidenza di un approccio ancora blando da parte europea⁵², faccia al momento, apparire meno pressante l'esigenza di tutela, il fenomeno deve essere fortemente attenzionato: sia per i numeri rilevanti, sia per la crescente capillarità territoriale dei servizi resi mediante piattaforme digitali.

Ciò richiede di affrontare il tema delle tutele potenzialmente⁵³ applicabili nel work on-demand ancor più e prima che nel crowd-work, dal momento che la prestazione è resa attraverso modalità standard di lavoro. Importante diviene, quindi, l'individuazione del datore di lavoro del worker, in ragione sia della localizzazione geografica delle piattaforme, sia della presenza di un'impresa che potrebbe celarsi dietro la piattaforma, sia della presenza di un'impresa che formalmente eroga il servizio interfacciandosi con piattaforma e Worker.

Anticipando quanto si dirà meglio in seguito, è stato proposto fra gli altri il criterio "funzionalistico" che vede la piattaforma come un datore a struttura complessa, in rapporto agli altri soggetti che partecipano al processo del work on-demand, a seconda delle funzioni da ciascuno svolte rispetto al worker⁵⁴. Al contempo si è rilevato il rischio di "*moltiplicare a piacimento la nozione di datori di lavoro sulla base di indici del tutto estrinseci, come la fissazione del prezzo del*

⁵² M. MILITELLO, *Il work-life blending nell'era della ondemand economy*, in RGL, 2019, p. 47 ss.

⁵³ M. BARBERA, *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale, fra differenziazione e universalismo delle tutele*, in DLRI, 2018 p. 403 ss.

⁵⁴ J. PRASSL, M. RISAK, *Sottosopra e al rovescio: le piattaforme di lavoro on-demand come datori*, in RGL, 2017, P. 219 SS; L. RATTI, *Intorno al-i concetto-i di datore di lavoro. A proposito di The Concept of the Employer di Jeremias Prassl in GDLRI. 2016, pp 381-397.*

*servizio, che rappresentano prerogativa non del datore di lavoro ma in generale di qualsiasi contraente sul mercato*⁵⁵.

Non va dimenticato che riguardo al work on-demand l'attenzione delle Corti internazionali⁵⁶ si sta indirizzando verso la rilevazione di indici assunti, anche in Italia, come criterio di subordinazione, generando tuttavia anomalie specifiche: talune prestazioni sono slegate dalle nozioni di spazio e tempo, alla prestazione si affiancano talvolta maggiore autonomia e libertà di autodeterminazione, la on-demand economy si gioca sull'equilibrio tra tutela della concorrenza e diritto del lavoro. Si noti, in questi termini, all'indicazione data agli autisti di Uber sul contegno rispetto all'abbigliamento con i clienti, la cui lettura può essere duplice: evitare che la condotta dell'autista produca, in ragione dell'adozione di sistemi reputazione, delle ricadute sulla credibilità della piattaforma, oppure, su altro versante più rigido, relativo alla subordinazione, pretendendo che l'autista si conformi a tipiche direttive del datore di lavoro. Si può fare anche l'esempio della valutazione relativa alla proprietà o meno dei mezzi per eseguire la prestazione, o ancora dei sistemi di controllo adottati per la verifica del modo e dei tempi di esecuzione dell'incarico affidato; si pensi alle conseguenze sul rating derivanti dalla mancata disponibilità di eseguire la prestazione, nella prospettiva del "potere disciplinare"; o ancora alla presenza o meno di un divieto imposto dalle piattaforme di concludere trattative private tra worker e utente⁵⁷.

Questi temi di natura più descrittiva preludono all'analisi di importanti questioni giuridiche, e introducono gli ulteriori temi del presente lavoro di ricerca, conducendoci verso situazioni come quelle relative agli incombenti in tema di salute sicurezza dei worker⁵⁸, nonché alle questioni relative alla legge applicabile e al foro competente per il work on-demand e il crowd-working con elementi di internazionalità⁵⁹. Non possono neppure trascurarsi quelle le problematiche legate alla

⁵⁵ A. PERULLI, Lavoro e tecnica al tempo di Uber, in *Riv. Giur. Lav.*, 2017, 2, p. 206.

⁵⁶ I. BRESCIANI, *Il lavoro al tempo di Uber tra interventi normativi e orientamenti giurisprudenziali*, in *DRI*, 2020, p. 611ss.

⁵⁷ M. TUFO, *Il lavoro digitale a distanza*, Napoli, 2021.

⁵⁸ A. ROTA, *Tutela della salute e sicurezza del lavoro nel web: una regolazione unitaria è possibile?*, in ALESSI C, Barbera M, Guaglianone L. (a cura di), *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitali*, Bari, 2019, p. 387 ss.

⁵⁹ M. T. CARINCI, A. HENKE, *Rapporti di lavoro via web con elementi di internazionalità: quali sono la legge applicabile e il foro competente per il diritto UE*, in *DRI*, 2019, p. 1041; TUFO, *op. cit.*, 2021

responsabilità per danni arrecati a terzi o all'utente dal worker e l'imputabilità o meno delle piattaforme nei termini di cui all'art. 2049 del Codice Civile⁶⁰, o ancora le questioni attinenti la competenza del giudice civile - nella prospettiva dell'auto-imprenditorialità o della contrattualistica commerciale - o del giudice del lavoro negli altri casi.

3.2. Un datore di lavoro “algoritmico”

Come si può intuire dalle considerazioni preliminarmente svolte, lo studio delle tutele più idonee ai (gig) workers potrebbe avviarsi non tanto dai cambiamenti che l'avvento dell'economia digitale ha determinato sulla figura del prestatore di lavoro ma, piuttosto, dal mutamento della nozione di datore di lavoro. Come si legge nel XX Rapporto del CNEL inerente il mercato del lavoro e la contrattazione collettiva, *“i mutamenti tecnologici (..) hanno inciso non solo sulle modalità di esecuzione della prestazione di lavoro, ma anche, se non soprattutto, sull'organizzazione delle imprese, non intendendo le sole piattaforme. Nella gig economy le funzioni, o almeno alcune, tradizionalmente svolte dal datore di lavoro non sono accentrate in un soggetto organizzato verticalmente, bensì, condivise con un ulteriore soggetto che si serve di strumenti digitali - la piattaforma - che permette la gestione dei rapporti di lavoro ad essa collegati”*.

Addirittura in letteratura si evoca la figura di un “datore di lavoro algoritmico”⁶¹ che facilita il matchmaking tra domanda e offerta di lavoro. Di qui la piattaforma può altresì organizzare il lavoro, controllarne l'esecuzione, vigilare sul comportamento dei lavoratori e irrogare sanzioni. Peculiare, tuttavia, è che la piattaforma non assuma in sé gli obblighi del datore di lavoro, tanto che la complessità degli adempimenti ricadenti sulla figura del datore di lavoro sono realizzati dal collegamento tra piattaforma, corporation internazionale cui è legata la stessa ed entità locale. Ciò determina conseguenze che possono incidere sulla vulnerabilità dei gig-workers e sulla catena di valore che si viene a creare attorno al fenomeno della gig-economy. In particolare, la distribuzione

⁶⁰ M. BIASI, *Appunti sulla responsabilità vicaria delle piattaforme dell'on-demand economy*, in ADL, 2019, p.40 ss.

⁶¹ Cfr sempre Rapporto XX del CNEL inerente il mercato del lavoro e la contrattazione collettiva, in particolare Faioli, *Il lavoro nella gig economy*, Quaderni CNEL, 2018, 3.

di responsabilità (datoriali) così frammentata, in caso di inadempimento di norme e discipline protettive, si rileva complessa e spesso infruttuosa.

Il suddescritto assetto di funzioni e responsabilità deriva dal ruolo determinante assunto dagli strumenti di analisi di dati utilizzati come veri e propri sistemi decisionali che, in un certo senso, svolgono funzioni tradizionalmente attribuite al soggetto datoriale. In questa veste, il datore è sostituito da software capace di gestire le risorse umane con un rilevante grado di autonomia, secondo una codificazione predeterminata, che rispetta un set di variabili, nella quale, di fatto, “*si tende ad azzerare la libertà di evolversi rispetto all'interazioni con l'esterno e alle stesse dinamiche umani del contesto aziendale*”⁶².

Sono ormai largamente diffusi processi di innovazione organizzativa che prevedono l'integrazione dell'intelligenza artificiale nei processi di assunzione, organizzazione del lavoro, degli orari, degli ordini, del marketing, della consegna, della contabilizzazione, etc⁶³. Oramai, come osserva Zappalà non rappresenta più una novità che “*intere fette di compiti decisionali siano divenute digitalizzabili, riproducibili asetticamente, programmabili secondo protocolli già standardizzati in grado di gestire, con capacità non umane, una quantità inimmaginabile di informazioni in uno spazio fisico e temporale senza limiti e senza confini*”⁶⁴.

In questo modo i processi decisionali digitali riescono facilmente a globalizzarsi, modificarsi o sostituirsi su larga scala così oltrepassando intere catene di middle management alle quale rimane solo l'esecuzione e il controllo di un sistema gestionale digitalizzato.

Questo assetto presenta per il datore di lavoro indubbi vantaggi⁶⁵: consente infatti la gestione contestuale di innumerevoli prestazioni lavorative; nei processi di selezione porta all'individuazione delle candidature più adatte alle prestazioni da svolgere e in tempi anche

⁶² M. LOMBARDI, M. MACCHI, *Il lavoro tra intelligenza umana e intelligenza artificiale*, in CIPRIANI, GRAMOLATI, MARI (a cura di), *Il lavoro 4.0. La quarta rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze, 2018, pg 293.

⁶³ A. ALOISI, V. DE STEFANO, op. cit., 2020, p. 20.

⁶⁴ ZAPPALÀ, *Informatizzazione dei processi decisionali e diritto del lavoro: algoritmi, poteri datoriali e responsabilità del prestatore nell'era dell'intelligenza artificiale*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 446/2021.

⁶⁵ A. TOPO, *Automatic management, reputazione del lavoratore e tutela della riservatezza*, in LD, 2018, p. 453 ss.

inferiori rispetto alla selezione effettuata da un singolo individuo; neutralizza la gestione da condizionamenti discrezionali propri dell'essere umano.

Queste funzioni sono da attribuire al cosiddetto “potere computazionale⁶⁶”: il potere derivante dalle tecnologie di processare dati, trasformare input in output, individuare ricorrenze statistiche, estrarre correlazioni, generare previsioni, costruire profili, comparare e valutare attraverso l'esperienza mediata e indiretta.

Il problema deriva dalla declinazione di tale concetto nell'ambito dei rapporti di lavoro e nell'osservazione del mutamento dei poteri datoriali nei confronti dei quali assume una rilevanza peculiare e rispetto al quale la dottrina giuslavoristica ha aperto un ampio dibattito. All'interno del rapporto di lavoro il potere computazionale dell'algoritmo infatti si caratterizza per le sue nuove capacità di utilizzo della forza lavoro: in primis tramite il potere computazionale i lavoratori sono riducibili a dati operazionali, a input processabili dalla macchina, divenendo il risultato di valutazioni derivante da una computazione di dati non controllabili dal lavoratore, magari acquisiti tramite passi di cosiddetta “gamification”⁶⁷ in cui il lavoratore viene inserito nel contesto aziendale. In altre parole, le forme di datore di lavoro “algoritmico” gestiscono il lavoro umano grazie all'utilizzo dei big data e alla rivoluzionaria capacità proprie del potere computazionale di generare nuove informazioni personali, a partire da dati che non sono personali, restituendo di fatto una proiezione digitale dei lavoratori in carne ossa.

La conseguenza è che pur non essendo il lavoratore consapevole di tale proiezione, il datore di lavoro algoritmico utilizza la stessa, costituita da dati personali, allo scopo di profilare e prendere decisioni sulle persone, generando nuovi dati informativi sulle persone soggette al processo decisionale: sono questi gli output “costruiti dai big data analytics detti anche “algo-created data”⁶⁸, che possono influire sulla valutazione della performance del lavoratore, sull'eventuale imputazione di responsabilità disciplinare a carico del dipendente stesso, o anche solo sull'adozione nei suoi confronti di trattamenti peggiorativi, discriminatori, ritorsivi tutti connessi alla cattiva immagine che di quel lavoratore si è fatto il datore di lavoro algoritmico.

⁶⁶ M. DURANTE, *Potere computazionale*, Milano, 2019.

⁶⁷ J. SCHOBIN, A.C. TOMAZIC, The digital gamification of labour: a new form of labour process regulation? In *Int. J. Work Innovation*, 2020, vol. 2., n. 4, p. 308 ss.

⁶⁸ R. MESSINETTI, *La privacy e il controllo dell'indennità algoritmica*, in CIE, 2021, p.121 ss.

Pertanto, il datore di lavoro, attraverso l'esperienza immediata e diretta derivante dall'analisi dei dati, proietta sull'azienda e dunque sui lavoratori la propria rappresentazione della realtà elaborata tramite la procedura algoritmica, arrivando a ricostruire una sorta di “identità digitale” del prestatore corrispondente alla sua capacità produttiva, alla sua competenza, alla sua affidabilità, alla sua responsabilità ma anche alle sue opinioni personali. Ciononostante, questa identità digitale non risulta governabile, conosciuta e conoscibile dal prestatore stesso.

Alla luce di tali osservazioni, il potere computazionale non fa che moltiplicare i tradizionali poteri datoriali (potere direttivo e potere di controllo), aumentando esponenzialmente il potere di restrizione, di raccomandazioni, di registrazione, di rating, ma anche di replacing e di rewarding⁶⁹. Spostando l'attenzione anche alla letteratura organizzativa aziendale è stato evidenziato che gli alert indirizzati tramite chatbot ai lavoratori limitino la stessa capacità di pensiero dei lavoratori, creando frequentemente in loro una profonda frustrazione, derivante dal fatto di non essere spesso nemmeno del tutto comprensibili: per esempio è stato evidenziato come l>alert di Amazon cosiddetto “chaotic storage algorithm”⁷⁰ in realtà sia malfunzionante in quanto incomprensibile per molti lavoratori che non comprendono l'idea di ordine negli scaffali suggerita dall'algoritmo medesimo.

Questo significa che il potere computazionale influenza e indirizza anche il potere organizzativo dell'imprenditore, spingendolo ad adattare l'ambiente all'uso di dispositivi (IoT, *wearable devices*) che funzionano tramite algoritmi, consentendogli di aumentare le proprie capacità, al passo della tecnologia, incidendo anche sulla complessiva riconfigurazione dell'ambiente lavorativo.

Come già accennato l'ambito più noto in cui operano vere proprie forme di management algoritmico è quello delle piattaforme digitali di lavoro, in cui sono le procedure algoritmiche ad attribuire punteggi ai lavoratori sulla base sia di parametri interni alla prestazione stessa (come ad esempio il numero di prestazioni, l'efficienza, comportamenti indicativi dell'affidabilità del

⁶⁹ KELLOG, VALENTINE, CHRISTIN, *Algorithms at work: the new contested terrain of control*, in *Academy of Management Annals*, 2020, vol. 14, n. 1.

⁷⁰ J. WOOD, *Algorithmic management consequences for work organisation and working conditions*, *JRC WP Series on Labour, Education and technology*, WP n. 7, p. 1 ss.

lavoratore, quali la puntualità, la revoca dei turni, il comportamento degli ordini, la permanenza all'interno della mappa durante le ore di disponibilità, le assegnazioni di ordine⁷¹) sia di parametri esterni collegati ai feedback degli utenti.

Il grado di intensità dell'agire dell'algoritmo e della sua capacità computazionale nella sfera datoriale creano un nuovo equilibrio nel rapporto di lavoro, accentuando un inedito profilo di "subordinazione tecnologica-informativa" del prestatore di lavoro, derivante dall'aumento della asimmetria informativa scaturente dalla gestione algoritmica, dalla pervasività del potere direttivo e di controllo sotto l'effetto amplificatore, come detto, del nuovo potere computazionale, ma anche dalla capacità del datore di costruire una peculiare identità lavorativa digitale del prestatore, foriera di ripercussioni rilevanti sul rapporto di lavoro

Si deve rammentare che, a fronte della diffusione di tali prassi algoritmiche nella sfera del rapporto di lavoro, il diritto del lavoro si è già messo alla prova, partendo dall'adattamento dello statuto protettivo alla nuova situazione di vulnerabilità del prestatore.

Sotto questo profilo ad esempio si sta riflettendo su come contrattare in sede sindacale l'uso degli algoritmi, e soprattutto come evitare, prevenire ed accertare che l'algoritmo non realizzi trattamenti discriminatori dei lavoratori. Un altro fronte su cui sta agendo il diritto del lavoro attiene all'integrazione del GDPR tra le regole applicabili al rapporto di lavoro in ragione di specifici bisogni di tutela dell'individuo all'interno del luogo di lavoro.

Pertanto si deve evidenziare che è il diritto del lavoro può e forse deve riaprire il dibattito sulle tecniche di controllo dei poteri datoriali nella prospettiva della regolamentazione del potere computazionale, anche servendosi della valutazione dello stesso attraverso le clausole generali di buona fede e di correttezza, dei nuovi principi di trasparenza e di umanizzazione del controllo di matrice euro-unitaria. Tale branca del diritto costituisce quindi un terreno fertile per accertare e rendere effettivo un vero e proprio "right to explanations" dell'algoritmo esercitabile dal lavoratore.

⁷¹ Si richiama lo studio di L. Di Cataldo, *Il mercato del food delivery nella città di Catania. Un caso di studio interdisciplinare: dalla composizione della categoria al rapporto di lavoro*, in *Professionalità studi*, 2021, n. 1, p. 36 ss.

Accertata ormai l'impossibilità di togliere all'algoritmo parte delle attribuzioni gestionali di matrice datoriale, il compito del diritto deve tendere, in primis trattandosi di rapporto di lavoro, a riequilibrare le posizioni contrattuali. Ciò può avvenire all'insegna di un rinnovato bilanciamento fra libertà e diritti all'interno della relazione di lavoro, garantendo l'effettività del diritto alla spiegazione, sia in funzione di equilibrio delle accentuate asimmetrie informative che caratterizzano rapporti di lavoro gestiti dall'algoritmo, sia per ovviare ai rischi di addossare sul lavoratore gli elevatissimi costi di cosiddetto *reverse engineering* (che sta a significare l'estrapolazione comprensibile del ragionamento giuridico sotteso la decisione algoritmica); tali costi⁷², anche in una rinnovata funzione assicurativa del contratto di lavoro, dovrebbero gravare solo sul datore di lavoro, controbilanciando il potere computazionale esercitato dal medesimo.

3.3. Crowd-work

Come già anticipato nel corso della descrizione del work on-demand (supra), è necessario effettuare specifiche distinzioni all'interno del vasto panorama dei lavoratori dell'economia digitale. Tale esigenza emerge già solo osservando la numerosità della platea: ad esempio solo in Italia, già nel 2018 potevano contarsi oltre un milione di digital workers⁷³, mentre nell'economia americana quasi il 50% dei lavoratori transiterebbe attraverso le piattaforme digitali. Bisogna comunque sottolineare che la raccolta di questi dati non è agevole, data la naturale discontinuità degli accessi alle piattaforme digitali come si evince dal Rapporto Inps 2021⁷⁴, ma che danno pur sempre evidenza di quanto le nuove tecnologie abbiano rilevanti ripercussioni sulle trasformazioni del mercato del lavoro.

⁷² G. GAUDIO, *Algorithmic management, poteri datoriali e oneri della prova: alla ricerca della verità materiale che si cela dietro l'algoritmo*, in *LLI*, 2020, vol. 6, n. 2.

⁷³ N. COTTONE, *Dai riders ai servizi clouding, un milione di addetti della gig economy*, 2 giugno 2018.

⁷⁴ Rapporto Annuale dell'Inps 2021 pagina 64, 65. Già dal 2019 l'istituto si è attestato sulla bipartizione tra work on-demand e Crowd-working cogliendo, come dato differenziale principale, la presenza solo nel primo dell'esecuzione di "un'attività materiale e concreta" nel mondo reale (rapporto Inps 2018 pagina 92).

Al pari del work on-demand il crowd-work è ricondotto alla gig-economie dove con “gig” si intende richiamare quella variegata tipologia di compiti occasionali, “lavoretti” letteralmente che possano dirsi on-demand, quindi dietro una richiesta via piattaforma a cui segue un compenso per l'attività lavorativa.

Nel contesto dell'economia su piattaforma il crowd-work è connotato da una relazione prevalentemente estemporanea fra più soggetti situati sulla rete, in virtù di una piattaforma che consente ad un richiedente di lanciare alla folla (crowd) indistinta del web la richiesta di esecuzione di uno più compiti (micro-task o macro-task); tale richiesta è accolta e sviluppata esclusivamente da remoto - e si noti proprio su questo profilo la differenza rispetto al work on demand - ad opera di un esecutore (“crowdworker”), non preventivamente individuato, oppure da più crowdworkers in numero indefinito e tutti aspiranti vincitori, con l'obiettivo di incassare il compenso previsto⁷⁵. Tale competizione favorirebbe, nella logica della digital economy, la risposta maggiormente efficiente rispetto alle richieste del caudo terra, alimentando al contempo lo sviluppo nel tempo del crowd-work, astrattamente confacente ad un amplissimo spettro di attività in grado di garantire anche il totale azzeramento dei costi di transazione.

In altre parole nel crowd-work, il modello di business prevede un committente (*crowd sourcer*), un'impresa o singole persone, che richiede l'esecuzione di determinati servizi o la manifattura di determinati beni attraverso una piattaforma digitale, rivolgendosi ad una “folla” (*crowd*) indeterminata di lavoratori. La piattaforma digitale agisce quindi come unico intermediario tra lavoratori e committenti/clienti.

Come si può intuire non esiste un modello omogeneo di crowd-work ed anche i servizi richiesti possono essere materiali (es. trasporto cibo) o immateriali (es. consulenza sanitaria; design).

Allo scopo di identificare alcune delle modalità operative⁷⁶ del crowd-work, giova dar conto di diversi assetti che possono assumere le tre figure coinvolte del crowdsourcer, crowdworker e piattaforma, peraltro in continua evoluzione⁷⁷.

⁷⁵ R. Voza, *Nuove sfide per il welfare: la tutela del lavoro nella gig economy*, in *RDSS*, 2018, n. 4, p. 657.

⁷⁶ B. Caruso, *I lavoratori digitali nella prospettiva del Pilastro sociale europeo: tutele rimediali, legali, giurisprudenziali, contrattuali*, in *DRI*, 2019, p. 1005 ss.

⁷⁷ F. A. Schmidt, *Digital labour market in the platform economy. Mapping the political changes of crowd work and gig work*, Frindrich Ebert Stiftung, 2017.

Innanzitutto vi sono da piattaforme che costituiscono esclusivamente una vetrina, lasciando al richiedente e all'offerente la gestione dei pagamenti, dell'offerta e della tempistica di esecuzione. Ci sono poi piattaforme - e sono per la maggiore - che intervengono con diverse gradazioni di intervento, nello scambio, interponendosi nell'operazione stessa.

Si distinguono inoltre forme poi di crowd-work in cui vi è un'esatta individuazione del crowd-worker chiamato ad eseguire il lavoro, e forme in cui è indetta prima una competizione tra la folla che si può concludere con l'assegnazione del compenso direttamente al worker più veloce, oppure a quello valutato dal crowdsourcer come migliore sulla base dell'output realizzato.

Ancora, potranno aversi crowdsourcers rappresentati da persone fisiche, liberi professionisti, società, associazioni, enti, comitati e via dicendo.

Sotto questo punto di vista, il crowd-work ha una connotazione esterna se si rivolge indistintamente agli utenti del web o a uno più workers ben individuati, indirettamente ingaggiati nel web dalla piattaforma o estrapolati da un elenco predisposto dalla stessa. Si assiste invece a un crowd-work interno nel caso in cui si sia in presenza di un'impresa che propone ai propri dipendenti un lavoro, un progetto tramite piattaforma, ponendo gli stessi in concorrenza tra loro, allo scopo di mettere a confronto le abilità di ciascuno, oppure con l'obiettivo di ricercare le soluzioni migliori tra quelle proposte, o ancora per facilitare lo scambio di idee all'interno dello stesso gruppo⁷⁸.

Si può quindi notare come il crowd-work sia un fenomeno particolarmente sfuggente per il quale il diritto è chiamato a un'opera complessa di regolazione, forse più che in altri contesti pur innovativi, costituendo una realtà variegata e in continua evoluzione che impone oltre che riflessioni giuridiche anche di tipo sociologico. Queste ultime nascono dalla percezione di un certo disvalore che caratterizza il crowd-work, in ragione del fatto che non si percepisce immediatamente lo sfruttamento economico a cui può dar luogo, per l'idea che l'attività sul web sia liberamente scelta e che comunque non possa esservi sfruttamento se vi sono così tanti offerenti disposti a farla, o ancora per la supposizione che si commissiona solo saltuariamente qualcosa a qualcuno.

⁷⁸ M. Tufo, op. cit., 202, p. 64.

Queste riflessioni si collegano all'idea, non più in voga attualmente tra i commentatori⁷⁹, di pensare che il lavoro che transita nel web sia soltanto un modello di socializzazione delle nuove generazioni, disposte piacevolmente all'uso della tecnologia digitale per le più disparate attività. A tal proposito si può notare che anche il crowd-work svela una lettura diversa della dimensione sociale, in cui il worker si auto-percepisce attore delle proprie scelte, alla stregua di un imprenditore di se stesso, che si muove autonomo nel libero mercato del web. L'idea infatti di operare nel web per scelta⁸⁰, allontana nel worker l'immagine di un capo e corrobora l'idea di una libertà del lavoratore all'interno di un sistema che si muove sulla base di pure scelte individuali: e ciò *“se non fosse un'interpretazione si potrebbe considerare follia”*⁸¹.

Dobbiamo anche sottolineare che il crowd-work si presta molto bene al nuovo approccio del “quick and easy”, tipico dell'era digitale, secondo il quale le piattaforme riescono ad offrire interessanti prospettive per un guadagno veloce, abbandonando le particolari difficoltà nel ricercare il lavoro, nello stilare curricula, immettendosi nei circuiti delle agenzie di lavoro. Lo straordinario numero di task, offerte tramite piattaforma, svelano un mondo difficile da decifrare ma che non va banalmente classificato in giusto o sbagliato, ma richiede una riflessione più approfondita volta a interrogarsi anche sull'inefficienza dell'attuale modello di incontro tra domanda e offerta di lavoro, molto distante dall'assetto attuale del web, più incline a facilitare l'accesso al lavoro e a rendere rapido il risultato; dall'altro dovrebbe indurci - sotto la lente giuslavorista - a differenziare a seconda che il crowd-sourcer sia una persona fisica o un'azienda e a seconda che il crowd-worker sia realmente autonomo o economicamente dipendente.

Ad esempio nel modello di crowd-work “esterno”, come individuato sopra, la stessa piattaforma potrebbe in astratto rappresentare solo uno schermo formale dell'impresa per ricorrere a prestazioni che, diversamente, sarebbero qualificate di natura subordinata. Il crowdsourcer potrebbe quindi essere qualificato come datore di lavoro della folla, proprio sulla base di una serie di indici, quali la continuità nelle richieste effettuate, l'attinenza tra prestazioni richieste e attività svolta dal committente, a prescindere dall'intermediazione la piattaforma. In questi casi, al

⁷⁹ G. Valenduc, P. Vendramin, *Working in the digital economy: sorting the old from the new*, WP, 2016, p. 3, ETUI, Brussels, 2016.

⁸⁰ P. ICHINO, *Le conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto del lavoro*, in *RIDL*, I, 2017.

⁸¹ R. CICCARELLI, *Forza lavoro. Il lato oscuro della rivoluzione digitale*, Roma, 2018.

cospetto di workers non predeterminati, emergerebbe comunque la necessità di tutelare la loro posizione, ipotizzando forme di sostegno sociale, insieme alla promozione di particolari verifiche ispettive⁸².

Pertanto nel crowd-work, più che nel work on-demand, il profilo critico attiene alle tutele, specie nelle ipotesi di crowdworker che rinvergono nel crowd-work la fonte esclusiva di reddito: tenuto conto che già solo una ridotta disponibilità abbassa il proprio rating, nel tentativo di non ridurre la possibilità di essere scelto e di aggiudicarsi il corrispettivo, il worker è portato a comprimere eccessivamente i tempi di vita. Su altro versante di tutela, non si può trascurare il tema dei controlli sulla prestazione eseguita: da un lato gli stessi possono essere fin troppo penetranti, non essendo escluso che piattaforme e committenti adottino meccanismi di controllo specifico della prestazione resa, dall'altro possono essere fin troppo blandi⁸³, mancando spesso meccanismi per escludere l'esecuzione da parte di minorenni, mancando una verifica sulla liceità della prestazione richiesta, oppure ancora mancando garanzie sulla solvibilità del committente.

3.4. Tempo, spazio e obbligazioni: una relazione mutata

Le considerazioni fin qui svolte portano ad individuare forme di lavoro lontane rispetto a quelle tradizionali, e non tanto perché non si rinvergono nelle stesse caratteri di autonomia e subordinazione, ma perché gli elementi che costituiscono la base del rapporto lavorativo hanno assunto forme nuove.

Ad esempio nel contesto attuale si parla di “lavoro senza luogo” ma sarebbe più corretto identificare un luogo differente, diverso da quello fisico cui siamo abituati, presso il quale la prestazione è eseguita, per rendersi conto che tale elemento continua a delimitare e a caratterizzare la stessa.

Finora non si è fatto un cenno specifico alla modalità di lavoro agile, ma anch'essa, specialmente grazie all'accelerazione subita in seguito all'isolamento domiciliare avvenuto a partire da marzo

⁸² Sul punto cfr. Aloisi, De Stefano, *op. cit.* 2020, p. 121.

⁸³ Cfr Terms and Conditions citate *supra* par. 2.1.

2020, ha contribuito a modificare le fondamenta del lavoro così come lo conosciamo, partendo appunto dal tempo e dallo spazio.

Insieme al lavoro tramite piattaforma, anche il lavoro agile ha determinato un irreversibile allentamento della prestazione lavorativa da vincoli spaziali-temporali e contrattuali, alimentando il percorso da tempo avviato di progressiva “*de-standardizzazione della disciplina*”⁸⁴.

Con riferimento al luogo e al tempo di lavoro, più che evidente è la differenza rispetto all’epoca della grande industria “fordista”, nel corso della quale il lavoro e la produzione risultavano indissolubilmente legati ad uno spazio od a un luogo fisico ben definito (la fabbrica, l’ufficio, lo studio o il distretto territoriale di produzione).

Oggi, e sempre più in futuro, le più recenti innovazioni tecnologiche hanno invece reso possibile una progressiva “despazializzazione” (*supra*) ovvero di un costante e profondo ridimensionamento dell’importanza dello spazio e del territorio (nonché delle distanze) rispetto all’attività lavorativa e alla produzione.

Con riferimento per esempio alla produzione, grazie al collasso delle distanze reso possibile dalle nuove tecnologie, la frammentazione geografica dei processi produttivi – in passato collocata su dimensione locale – assume naturalmente dimensioni mondiali grazie al ricorso alle cosiddette “catene globali del valore” (le cosiddette *Global Value Chain*). Come riportato da Cagnin ⁸⁵ tali soggetti multinazionali “*organizzano la produzione di beni e servizi a livello mondiale in diverse fasi, localizzate in aree spesso distanti migliaia di chilometri l’una dall’altra, attraverso una frammentazione geografica dei processi produttivi in paesi (a volte anche in continenti) diversi, ponendo però non pochi problemi per esempio relativamente alla difficoltà di individuare un centro di imputazione responsabile per il rispetto dei diritti sociali dei lavoratori ivi coinvolti o per le diseguaglianze di reddito generate nel mondo*”⁸⁶.

⁸⁴ G. Santoro-Passarelli, *Lavoro eteroorganizzato, lavoro eteroorganizzato coordinato, agile e il telelavoro*, WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 327/2017.

⁸⁵ V. Cagnin, *Lavoro e diritto del lavoro alla prova della digitalizzazione*, in *Ricerche Giuridiche*, vol. 8 n. 2, 2019.

⁸⁶ Su cui si richiama V. Borghi, L. Dorigatti, L. Greco, *Lavoro e le catene globali del lavoro*, Roma, 2017; L. Greco, *Capitalismo e sviluppo nelle catene globali del valore*, Roma, 2016.

Tanto che si concorda pienamente con l'assunto per cui il concetto di "luogo di lavoro", stabile, fisico e predeterminato dell'industria taylorista, debba esser accompagnato da un nuovo "spazio di lavoro" fisico o virtuale, variabile e pre-determinabile.

L'impressione è quindi che il concetto di luogo nell'ambito dell'economia collaborativa perda di rilevanza con riferimento all'adempimento della prestazione. Sembrerebbe emergere infatti una nuova filosofia che guida la relazione lavorativa, nella quale la disponibilità del luogo di lavoro situata in capo al datore nel tradizionale rapporto di lavoro subordinato tende a contrarsi, volgendo sempre più a favore invece del lavoratore, ma non ancora a scomparire.

Questa situazione, già caratteristica del lavoro a domicilio, fa riferimento all'ambito sia spaziale che temporale della persona, tanto da portare alcuni autori ad affermare che *"il diritto del lavoro all'interno dei processi di cambiamento e di trasformazione, cerca di mantenere una continuità a fronte proprio ad una discontinuità che contraddistingue tutto il sistema (...) ma la sopravvivenza dell'impianto esistente dipende da un'intelligente esplorazione delle differenze che sono all'origine dei cambiamenti che stanno interessando il mondo del lavoro"*⁸⁷.

Nella nuova filosofia i diversi ambienti in cui si manifesta il lavoro, seppur virtuale, mantengono comunque la relazione comunicativa del rapporto lavorativo tipico: il lavoro tende a divenire una sfida, cui tutti partecipano per il conseguimento del fine ultimo, una sfida che anche il diritto il lavoro coglie per mantenere l'intento protettivo che da sempre lo contraddistingue. In altri termini, nell'economia collaborativa il rapporto di lavoro in chiave gerarchico verticistica, volge verso una dimensione orizzontale⁸⁸, verso una partecipazione più ampia e più diretta, orientata verso un più ampio contesto di soggetti.

In questo contesto si assiste oltre che a un "offuscamento" dell'aspetto fisico del luogo di lavoro, anche ad uno spostamento del fulcro dell'obbligazione lavorativa che si avvicina più al raggiungimento di un risultato che alla generica messa a disposizione delle forze lavorative ed, in tal senso, emblematico si presenta il crowdwork (vedi *supra*).

⁸⁷ Signorini, op. cit., p. 72.

⁸⁸ Eppler, Wauters, Whitehouse, *MEP 2025: Preparing the Future Work Environment of Members of the European Parliament*, Study, Eu Parliament, Brussels, 2012.

La digitalizzazione, come sicuramente si è avuto modo di notare, ha avuto dei riflessi significativi sul mondo del lavoro anche in termini di *de-temporalizzazione*.

Nell'ambito del lavoro virtuale il profilo temporale muta in modo non poco rilevante tenuto conto degli orari asincroni e di manifestazioni che provocano una sempre più ampia difficoltà di distinguere il lavoro intellettuale da quello manuale, sempre che questa distinzione abbia effettivamente rilevanza. Questi cambiamenti possono essere analizzati oltre che dal punto di vista economico nell'ambito degli studi aziendalistici, anche dal punto di vista giuridico dove solo negli ultimi anni si assiste una certa attenzione al fenomeno.

Sotto il profilo economico l'elemento temporale della prestazione, infatti, sta subendo una trasformazione indotta dall'esigenza di contrazione dei costi e di favore per la produttività outsourcing. Anche a tal proposito spicca tra tutti la nuova realtà del crowdwork che rimette in gioco il sistema delle condizioni di lavoro, dei tempi, dei luoghi dei percorsi professionali, delle qualificazioni e di tutte le situazioni economiche dei soggetti che popolano le piattaforme di lavoro online. Per rendere esemplificativa questa sfida si pensi solo all'utilizzo di strumenti datoriali in grado di controllare sia il tempo utilizzato per eseguire la prestazione, sia l'intensità d'utilizzo dei dispositivi tecnologici che coadiuvano il lavoro. Il grado di intensità con cui il prestatore opera con le nuove tecnologie e l'incidenza che queste modalità hanno nella vita lavorativa del soggetto sono elementi altamente variabili: la nuova condizione di lavoro può collocarsi in poche ore a settimana o in giornate intere dedicate all'attività fuori da locali aziendali, sia con uso di tecnologia, sia senza. La differenza con la tradizionale nozione di orario di lavoro è lampante se si pensa solo al contesto operaio del '900 in cui è sorta la stessa, quando l'orario di lavoro risultava da un parte il principale criterio di misurazione e determinazione della prestazione, e dall'altra strumento di controllo sull'adempimento da parte del prestatore di lavoro⁸⁹. Se tale considerazione potrebbe risultare ancora necessaria per quelle mansioni manuali che richiedono "strutturalmente" la presenza fisica

⁸⁹ Cfr. G. Vardaro, *Tecnica, tecnologia e ideologia della tecnica nel diritto del lavoro*, in *Pol. dir.*, 1986, pp. 89-92; V. Bavaro, *Il tempo nel contratto di lavoro subordinato*, Bari, 2008; V. Bavaro (a cura di), *Le dimensioni giuridiche dei tempi del lavoro*, Bari, 2009; R. De Luca Tamajo, *Il tempo nel rapporto di lavoro*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 1986; P. Ichino, *Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro*, voll. 1-2, Milano, 1984.

del lavoratore, per il lavoratore smart e quello della piattaforma, il concetto di orario di lavoro risulta sicuramente non più adeguato.

Ritorniamo quindi ad affermare l'esistenza di un diverso spazio di libertà in cui poter svolgere l'attività lavorativa, che attiene *“all'autodeterminazione e all'auto-organizzazione dell'attività lavorativa, potendo scegliere di lavorare in momenti diversi della giornata e della settimana, a seconda anche delle esigenze personali di conciliazione vita-lavoro”*⁹⁰.

Si potrebbe pertanto sostenere che il ben delimitato istituto dell'orario di lavoro potrebbe mutarsi nel più ampio ed articolato concetto di “tempo di lavoro”, allo scopo di identificare il periodo in cui il lavoratore offre la sua prestazione e assicura un'utilità all'organizzazione cui appartiene, andando oltre i confini ormai stretti dell'orario di lavoro, valorizzando quell'utilità organizzativa che con le parole di Bavaro diviene *“fondamento del valore del lavoro”* e che *«prescinde dal paradigma quantitativo del valore-tempo calcolato con la nozione di orario di lavoro effettivo»*⁹¹.

⁹⁰ Sempre concordando con l'analisi di V. Cagni, op.cit, 2019.

⁹¹ Cfr. V. Bavaro, *Produttività, lavoro e disciplina giuridica. Un itinerario sui tempi del lavoro*, in *Riv. giur. lav.*, 2009, vol. LX, 2.

4. Industria 4.0: nuovi scenari

Negli ultimi anni, sul fronte più generale delle attività produttive, sono emerse chiaramente le potenzialità derivanti da un utilizzo congiunto e sinergico delle tecnologie disponibili allo scopo di trasformare in modo sostanziale le attività stesse. In tale direzione, la denominazione di “Industria 4.0” si è imposta proprio per affermare una prima visione dello sviluppo dei processi di business per potere fornire a clienti e utilizzatori prodotti e servizi sempre più vicini ai loro bisogni e ai desideri individuali, in tempi che tendono ad abbreviarsi sino ad annullarsi nella coincidenza tra l’insorgere dell’esigenza di un prodotto/servizio ed il suo soddisfacimento. L’e-commerce, le piattaforme di servizi on-line hanno abituato gli acquirenti ad una facile ed immediata risposta alle proprie esigenze. Alcuni servizi, ad esempio nel campo dell’informazione, sono concepiti per una estrema personalizzazione dei contenuti e della frequenza dei tempi di erogazione. Questo nuovo modello di produzione - identificato con l’industria 4.0 - offre alle aziende industriali soluzioni per raggiungere target di velocità e flessibilità di risposta adeguate alle esigenze dei clienti, attraverso l’acquisizione di nuove capacità per la gestione e l’esecuzione dei processi produttivi, superando le difficoltà legate alla materialità e agli alti livelli di complessità che deve affrontare. L’integrazione delle diverse tecnologie offre pertanto ai soggetti produttivi nuove opportunità per dare un valore differente ai propri clienti, ma anche per apportare un vantaggio competitivo a tutta la catena di produzione, e, più ampiamente, per attuare strategie per la sostenibilità ambientale e sociale. In particolare, con il supporto delle tecnologie è possibile sviluppare e realizzare modelli di fabbrica socialmente sostenibili⁹², che concepiscano prodotti e servizi nel rispetto dei diritti dei diversi gruppi sociali, e mettano al centro l’uomo. Risulta doveroso ricordare che le tecnologie offrono sicuramente opportunità, ma la definizione degli obiettivi e delle strategie aziendali va oltre questo strumento dato che i risultati vengono misurati sulla base delle persone che governano e che partecipano alle realtà imprenditoriali.

⁹² Per tutti i riferimenti sul tema della sostenibilità nei modelli industriali 4.0. si richiama P. FANTINI, M. PINZONE, M. TAISH, *Industria 4.0: posti di lavoro, occupazioni e competenze in evoluzione*, C. ALESSI, BARBERA, GUAGLIANONE (a cura di), op. cit, 2019, p. 391 e in particolare Pinzone M., Barletta I., Berlin C., Albè F., Orlandelli D., Johansson B., Taisch M., *A Framework for Operative and Social Sustainability Functionalities in Human-Centric Cyber-Physical Production Systems. Computers & Industrial Engineering*, March 2018.

Per comprendere meglio questo assunto, è bene partire dalla descrizione degli scenari che costituiscono l'architettura dell'industria 4.0.

Essa in primis si basa sulla realizzazione di sistemi cyber-fisici che consentono di connettere il mondo materiale al mondo digitale, avvalendosi di una serie di tecnologie definite "abilitanti": ogni oggetto fisico - inclusi macchinari, attrezzature, prodotti - è collegato ad una sua proiezione nel mondo digitale. Grazie a questo meccanismo, il mondo fisico è rappresentato nel mondo digitale. Inoltre, grazie a collegamenti con sensori, attuatori e processori, gli oggetti fisici possono essere monitorati e controllati attraverso il mondo digitale. Da questa integrazione - verticale - della materialità dell'officina con i sistemi di informazione e governo, nasce un nuovo concetto di "fabbrica", con un diverso profilo delle attività (o meglio *operations*) e del lavoro delle persone.

Il mondo digitale, poi, si collega anche a rinnovati processi di acquisto, vendita e collaborazione con i clienti e i fornitori. Da questa integrazione - orizzontale - deriva un nuovo concetto di "Supply Chain".

Ancora, il modello di Industria 4.0 prevede un'ulteriore integrazione che interessa la progettazione, lo sviluppo e realizzazione di nuovi prodotti e servizi, sfruttando la congiunzione tra il mondo digitale dei progetti e quello fisico degli oggetti prodotti.

Con riferimento al primo scenario integrato di fabbrica, in particolare quello delle operations e dei sistemi produttivi, l'industria 4.0 impatta su tutte le attività di trasformazione e assemblaggio di materie prime e componenti per la quale sono impiegate normalmente risorse addette alla produzione, alla qualità, alla manutenzione e alla logistica interna. Come anticipato, il nuovo modello ha lo scopo di integrare tutti questi sistemi perché nel suo complesso la fabbrica 4.0 possa al meglio rispondere alle esigenze del business. Ad esempio, il sistema produttivo sarà in grado di organizzare autonomamente la produzione per soddisfare gli ordini dei clienti, rispondendo alla loro crescente variabilità. Le lavorazioni verranno assegnate a diversi stabilimenti, linee, stazioni di lavoro per massimizzare le prestazioni. Accanto alle tradizionali tecnologie, saranno utilizzati nuovi mezzi nel processo, quali le "stampanti 3D". La gestione dell'intero procedimento sarà ottimizzata avvalendosi dei dati raccolti in tempo reale dai sensori, attraverso l'elaborazione di big data. Le macchine e, in generale i processi, saranno regolati tenendo conto del consumo

dell'energetico e delle risorse, della qualità e di altri aspetti rilevanti. Gli operatori saranno supportati fisicamente e cognitivamente da robot collaborativi e dispositivi indossabili, in grado di fornire la cosiddetta realtà virtuale/aumentata, alimentata dalla proiezione digitale degli oggetti fisici che ne rappresenta caratteristiche, stato attuale e storia passata.

Anche la catena logistica o, meglio la supply chain, è interessata dallo scenario evolutivo di Industria 4.0: le imprese sono infatti connesse attraverso reti di collaborazione (Digital Supply Networks DSN) che, condividendo informazioni, conoscenze e previsioni, possono aggiornare rapidamente la propria programmazione ed eventualmente riconfigurarsi ed aprirsi ad ulteriori attori in funzione delle situazioni. Le reti collaborano altresì avvalendosi di piattaforme "crowd" per servire al meglio i clienti, garantire la qualità, l'affidabilità ed i tempi di consegna. Sempre le reti tengono sotto controllo l'ambiente esterno (es. social media, notiziari, registri di navigazione), intercettano con capacità predittiva gli eventi ed interpretano - grazie ai big dati - i segnali che influenzano la domanda o che possono generare un impatto sulla catena di fornitura. Nella catena logistica, le tecnologie migliorano le prestazioni complessive, in quanto i loro effetti sono diretti (es. veicoli autonomi, magazzini automatizzati, dispositivi indossabili per gli operatori, ecc.), e garantiscono al tempo stesso trasparenza e tracciabilità delle forniture in tutti i passaggi.

Come anticipato, anche l'area della progettazione e dell'industrializzazione nel 4.0. si innova verso attività di sviluppo di nuovi-prodotti e servizi, concentrandosi sull'intero ciclo di vita degli stessi: dalla fase di produzione, alla fase di acquisizione e utilizzo, fino alla fine della vita utile ed inizio di eventuali fasi di riuso, rilavorazione (*re-manufacturing*) o riciclo. Pertanto, anche questa area tecnica evolve o prosegue una trasformazione già in atto verso la digitalizzazione dei processi dei prodotti-servizi, con l'obiettivo di dotarli della capacità di sentire, elaborare, comunicare su piattaforme per l'erogazione di servizi (es. bracciali smart che offrono servizi di training, sistemi di illuminazione che offrono la possibilità di essere regolati e programmati in modo personalizzato da applicazioni su dispositivi mobile). In questo scenario, i clienti ordinano beni personalizzati che co-progettano/configurano su apposite piattaforme software in modo che si adattino perfettamente alle esigenze individuali, pur mantenendo le caratteristiche di ri-producibilità ed i costi di

produzione di massa. Questi prodotti sono dotati di sensori anche volti a rilevare i comportamenti di uso ed i parametri di funzionamento in favore dei fornitori, per offrire ulteriori servizi (es. manutenzione predittiva, diagnostica, regolazioni e consigli sull'uso). Quindi già la fase di progettazione tiene conto di tutto il ciclo di vita del prodotto-servizio, in modo da verificare in origine il progetto rispetto alla fattibilità, all'esperienza d'uso, alla manutenibilità, al recupero o al riciclo a fine vita.

Anche le istituzioni e gli organi di governo hanno accolto il termine "Industria 4.0", una per tutti la Commissione Europea, facendo riferimento a *"una serie di rapide trasformazioni tecnologiche nella progettazione, produzione distribuzione di sistemi e prodotti manifatturieri. In particolare si descrive l'organizzazione dei processi produttivi basati sulla tecnologia e sui dispositivi che comunicano tra loro: un modello di fabbrica intelligente del futuro, dove sistemi guidati dai computer monitorano processi fisici e prendono decisioni decentralizzate basate su meccanismi di auto organizzazione"*⁹³.

Pertanto, anche sotto la lente regolativa, le tecnologie di nuova generazione consentono alle aziende di monitorare in modo costante i processi produttivi e, di conseguenza, ottimizzare gli stessi in relazione alle diverse mutevoli esigenze e condizioni di mercato allo scopo di offrire nuovi prodotti in tempi rapidi, peraltro sempre più personalizzati; i modelli di business che ne derivano si caratterizzano in primis per la flessibilità del ciclo produttivo,

Da un lato "Industria 4.0" si pone quindi come un vero e proprio nuovo paradigma economico in cui la tecnologia innesca un processo rivoluzionario della produzione, dall'altro, ad interessare in particolare sono i cambiamenti sull'organizzazione del lavoro connessi alla transizione digitale e conseguentemente sui rapporti lavoro.

Prendendo come riferimento ad esempio il documento redatto nel 2017 dalla commissione Lavoro del Senato intitolato *"l'impatto sul mercato del lavoro della quarta rivoluzione industriale"*, una produzione flessibile in grado di assecondare una domanda maggiormente soggetta a fluttuazioni

⁹³ Comunicazione Digitalizzazione dell'industria europea - Cogliere appieno i vantaggi di un mercato unico digitale (COM (2016) 180).

mutazioni rispetto al passato - quella rappresentata dall'Industria 4.0. - presuppone necessariamente il superamento di un'organizzazione statica del lavoro, fondata su strutture definite gerarchizzate, ma richiede modelli sempre più orizzontali e fluidi⁹⁴; in particolare si tratta di modelli organizzativi aziendali che si avvalgono della tecnica "lean", la quale prevede - mediante l'accorciamento delle linee di comando, la fluidità dei processi e la riduzione degli sprechi - una gestione più snella del flusso produttivo. Appare evidente che questo nuovo scenario comporta non solo un nuovo modo di fare impresa, ma anche una concezione diversa del modo di pensare al lavoro, tenuto conto che i relativi modelli organizzativi prevedono un allentamento del vincolo di subordinazione in favore di una più ampia logica di collaborazione responsabile rispetto a obiettivi comuni⁹⁵.

Pertanto, la quarta rivoluzione industriale potrebbe determinare un definitivo superamento di tre canoni alla base del diritto del lavoro tradizionali, legati all'unità luogo-lavoro, tempo-lavoro e azione lavoro, così come anticipato nei paragrafi precedenti. Inoltre potrebbe comportare un ripensamento delle categorie fondanti il diritto del lavoro di "subordinazione" e "impresa", con effetti dirompenti sull'intero sistema legale e contrattuale formatosi sulla base dell'impresa fordista⁹⁶.

Si pensi solo a come nel modello dell'industria 4.0 il criterio dell'etero-direzione si affievolisca nel processo di qualificazione del rapporto di lavoro, da sempre considerato componente essenziale e caratterizzante i rapporti di lavoro subordinato: se pensiamo a una fabbrica così "fluida" è necessario interrogarci se e in che termini si possa ancora parlare del potere direttivo come prerogativa del datore di lavoro di predeterminare l'oggetto del contratto di lavoro secondo

⁹⁴ B. CARUSO, *Strategie di flessibilità funzionale e di tutela dopo il Jobs Act: fordismo, post-fordismo e industria 4.0*, in DLRI, 2018, p. 157.

⁹⁵ A. SALENTO, *Industria 4.0, imprese, lavoro. Problemi interpretativi e prospettive*, in RGL, 2017, I, p. 175 ss; F. SEGHEZZI, *lavoro e relazioni industriali nell'industry 4.0*, in DRI, 2016, p. 178.

⁹⁶ Caratterizzata, come in precedenza accennato, da una visione fortemente gerarchica della struttura aziendale e una concezione dei tempi e dei luoghi di lavoro come elementi misurabili e coesenziali alla prestazione di lavoro. Sul punto si richiamano D. Garofalo, *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, in *Frammentazione organizzativa e lavoro: rapporti individuali e collettivi. Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro AIDLASS*, Giuffrè, 2017, p. 17; M. Tiraboschi, Seghezzi, *Il piano nazionale di industria 4.0.: una lettura lavoristica*, in LLI, 2016 vol. 2; S. Ciucciiovino, op. cit., 2018, p. 1043.

meccanismo top-down; ma anche se il potere di controllo costituisca ancora la verifica della corretta esecuzione la prestazione lavorativa⁹⁷.

È da considerare, infatti, in primo luogo i sistemi cyber-fisici, fondati su una costante connessione tra sistemi fisici e digitali, richiedono un continuo e rapido mutamento dell'oggetto della prestazione di lavoro, il quale risulterà pertanto difficilmente predeterminabile; potrebbe essere quindi il lavoratore chiamato a determinare l'attività lavorativa che di volta in volta dovrà essere eseguita.

In secondo luogo va tenuto conto come le logiche orizzontali proprie dell'industria fluida, nel momento in cui oltrepassano la catena verticale del comando e del controllo, tendano a promuovere un “*coinvolgimento totale del personale, attraverso la condivisione di obiettivi e procedure*” in modo da assegnare a ciascun lavoratore un ruolo proattivo nella definizione della mansione da svolgere⁹⁸.

Ad essere interessata dal mutamento di paradigma produttivo prospettato da industria 4.0 non è poi solo la relazione tra datore di lavoro e lavoratore, bensì anche la dimensione collettiva dei rapporti di lavoro. Già emerge su un piano teorico l'opportunità di un sindacato che sia in grado di adattarsi al nuovo modo di produzione dell'industria 4.0, facendosi carico degli obiettivi dell'impresa sino a proporsi come risorsa produttiva strategica, anche di governo, dell'impresa⁹⁹. Inoltre, la nuova figura del lavoratore 4.0., caratterizzato da mansioni non più standardizzate ma fortemente flessibili, richiede una diversa attenzione da parte della contrattazione collettiva; saranno necessarie risposte adeguate alle esigenze di tutela dei lavoratori dell'industria 4.0, che implicano il ripensamento di importanti istituti come l'orario di lavoro e la valorizzazione di altri come la formazione, oltre alla necessità di prevedere forme di remunerazione legate non più al

⁹⁷ M. NOVELLA, *Poteri del datore di lavoro nell'impresa digitale: fenomenologia e limiti*, in LD, 2021, p. 451; L. TEBANO, *Fabbrica 4.0. e potere di “controllo direttivo”*, in Rusciano M., Gaeta, Zoppoli (a cura di), *Mezzo secolo dallo statuto dei lavoratori*, Quaderni di DLM, 2020, p. 443; M. Faioli, *Unità produttiva digitale. Perché riformare lo statuto dei lavoratori?* In LDE, 2021, n. 8; R. DEL PUNTA, *Un diritto per il lavoro 4.0*, in *Cipriani, Gramolati, Mari*, op. cit, p. 225.

⁹⁸ Cfr in materia *Principi e logiche del Lean Thinking*, A. Bacci, Agnetis, Giovannoni, Riccaboni (a cura di), in *Lean Thinking nelle aziende di servizi*, IPSOA, 2015.

⁹⁹ B.CARUSO, R. DEL PUNTA, T. TREU, *Manifesto per un diritto del lavoro sostenibile*, in WPCSDLE Massimo D'Antona.it, 2020; PERUZZI, *Il dialogo sociale di fronte alle sfide della digitalizzazione*, in DRI, p. 1213.

tempo trascorso sul luogo di lavoro, bensì al merito e al coinvolgimento in progetti produttivi e in mission aziendali. A tal scopo, un ripensamento dell'intero sistema contrattuale dovrà favorire il livello negoziale aziendale, in considerazione delle peculiarità dei modelli produttivi implementati dalle diverse realtà aziendali, se non anche forme ibride di negoziazione in cui la contrattazione collettiva potrebbe lasciare spazi all'autonomia individuale al fine di scongiurare che il contratto individuale di lavoro diventi lo strumento privilegiato per la gestione dei rapporti di lavoro così superando le già minate logiche collettive¹⁰⁰.

Poste queste premesse descrittive in ordine alle trasformazioni del mondo della produzione e, più in generale, del lavoro al tempo dell'economia digitale, il capitolo che segue sarà dedicato all'attuale regolamentazione normativa, a partire dalla fonte del diritto dell'unione europea, del lavoro digitale, congiuntamente alla descrizione degli orientamenti giurisprudenziali nazionali e internazionali, e al connesso dibattito scientifico.

¹⁰⁰ Cfr per tutti P. Monda, *Lo Statuto alla prova "Industria 4.0": brevi riflessioni sulla c.d. disintermediazione sindacale*, in Rusciano M., Gaeta, Zoppoli, op.cit, 2020, p. 443.

Capitolo II

L'attuale tutela del lavoro su piattaforma

1. L'approccio del diritto dell'Unione Europea nella prospettiva dei Pilastro dei Diritti Sociali

I cambiamenti nel mondo del lavoro hanno sicuramente interessato l'intero contesto internazionale, e da diversi anni questo fenomeno riceve particolare attenzione nell'Unione Europea, dove si leggono interessanti riferimenti al pilastro dei diritti sociali. Il preambolo n. 9 della Dichiarazione delle Istituzioni europee (Parlamento, Consiglio Ue, Commissione) del 17 novembre 2017 fa direttamente riferimento alla rivoluzione digitale: *“I mercati del lavoro e le società sono in rapida evoluzione: nuove opportunità e nuove sfide emergono dalla globalizzazione, dalla rivoluzione digitale, dal mutamento dell'organizzazione del lavoro e dagli sviluppi sociali e demografici. Le sfide, come la notevole disuguaglianza, la disoccupazione di lunga durata e giovanile o la solidarietà tra le generazioni, sono spesso simili negli Stati membri, anche se incidono in misura diversa”*.

La possibile connessione tra questa dichiarazione solenne, il lavoro digitale e la possibilità di nuovi modelli di tutela legale può essere sottolineata proponendo un'opportuna differenziazione. Nell'Industria 4.0 ci sono i lavoratori smart, ma ci sono anche i lavoratori agili, ma non solo. In questo caso, la questione non è l'urgenza di una protezione eteronoma (sebbene diritti di nuova creazione come il diritto alla chiusura sembrino molto utili per evitare un eccessivo autosfruttamento)), ma la vera scoperta di nuovi metodi di regolazione. Il ruolo assegnato all'autonomia individuale rafforza le nuove coordinate spazio-temporali della prestazione lavorativa.

D'altra parte, in una situazione in cui le nuove tecnologie creano effetti distruttivi, concentrandosi su vecchie forme di lavoro e contribuendo all'espansione del lavoro a chiamata, le tradizionali

funzioni protettive del diritto del lavoro non possono scomparire¹⁰¹. Come suggerito, è il lavoro attraverso la piattaforma, secondo i metodi descritti più dettagliatamente nel capitolo precedente, il contesto in cui questo nuovo istinto protettivo riprende vita.

Una piattaforma che regola la domanda e l'offerta di lavoro e crea micro-posti di lavoro *on demand*. La geolocalizzazione spesso enfatizza tale lavoro, rendendo più efficiente il lavoro intermittente. Questo perché la piattaforma fornisce un servizio di intermediazione e geolocalizzazione della domanda di lavoro altamente accurato; cioè, dove vengono richiesti servizi e vengono creati posti vacanti individuali. In questo senso, la piattaforma rende sicuramente più flessibile il mercato del lavoro, permettendo di soddisfare domanda e offerta di micro-servizi in modo del tutto inconsueto “just in time” e aumentando l'accesso al lavoro per soggetti spesso esclusi che invece possono essere accompagnati verso una prima e flessibile esperienza lavorativa. Ma il tratto "lavoro a chiamata" (e lo stigma in questo caso) prevale sicuramente. In effetti, tale modello riceve maggiore attenzione nei sistemi in cui sono legittimi e molto utilizzati gli schemi " *zero hours contracts*", ad esempio in Paesi come Irlanda, Olanda e Regno Unito.

Il tema, dunque, dal punto di vista della tutela e della regolamentazione sovranazionale, non è solo il riconoscimento dei rischi e dei benefici di questo tipo di lavoro, oggi ampiamente analizzato da studi internazionali¹⁰². Da un lato ci sono opportunità come l'armonizzazione dei tempi di vita e di lavoro, la creazione di nuovi prodotti culturali e nuovi servizi, nonché la promozione dell'accesso al lavoro per le persone con disabilità. Dall'altro, l'aumento dello stress, la corsa al ribasso – il c.d. *race to the bottom* - dovuta all'ampia concorrenza creata dalla piattaforma, i rischi per la salute e la sicurezza legati alla capacità di aggirare i controlli e gli standard associati ai poteri amministrativi, l'impatto dell'evasione fiscale in favore dei gestori delle piattaforme, l'attuazione di trattative transattive impari a causa della distribuzione del potere, nonché la scarsa o inesistente copertura previdenziale.

¹⁰¹ Si fa riferimento al cd. “purposive approach” individuato da Davidov G., *A Purposive Approach to Labour Law*, Oxford University Press, 2016; si vedano i commenti sul volume di Davidov di B. Caruso, R. Del Punta; A. Perulli, R. Rogowski e la replica dell'autore in DLRI, 2017, n. 156, 743 ss.

¹⁰² Si richiama ad esempio alla relazione, *Digital age. Employment and working conditions of selected types of platform work*, Eurofund, 2018, cui sono collegati report sulle diverse situazioni nazionali, *National context analysis*; per l'Italia, molto accurato il report di V. Di Stefano, A. Aloisi, *European legal framework for “digital labour platforms”*, Eurofound, 2018.

Questo problema è noto da tempo alle istituzioni europee. La domanda è quali rimedi e reti di sicurezza dovrebbero essere predisposte, senza sopprimere le esigenze di autonomia associate a questo modello di lavoro. È chiaro che è improbabile che il pilastro sociale europeo con una struttura tipica di tutela, proponga direttamente una regolamentazione diretta a casi particolari.

Uno degli aspetti importanti del lavoro attraverso le piattaforme è la necessità per i lavoratori di utilizzare le piattaforme digitali a livello professionale, a differenza di coloro che utilizzano un approccio dilettantistico (lavoro part-time, lavoro interinale, ecc.), la libertà di scelta e un livello di autonomia. I professionisti apprezzano molto l'autonomia, l'indipendenza e il controllo del lavoro, ma la domanda è se e in che misura le condizioni per questo tipo di autonomia (retribuzione equa, controllo dell'orario di lavoro, mobilità) sono rispettate dalla piattaforma. Ciò accadrà solo per quella quota di lavoratori che possono avere una forte influenza sulle trattative sia con i clienti che con i gestori.

Ma è chiaro che alcuni si rivolgono alle piattaforme per guadagnare entrate extra a causa di un lavoro tradizionale inadeguato o perché non riescono a trovare un lavoro migliore. Il profilo della tutela del reddito è certamente uno dei temi più delicati del lavoro della piattaforma, correttamente collocato dai pilastri sociali al punto 15 delle premesse e alla lettera a) del punto 5, capo II che rievoca l'art. 35 della nostra Costituzione: indipendentemente dal tipo e dalla durata del rapporto di lavoro, i lavoratori hanno diritto a un trattamento equo e paritario per quanto riguarda le condizioni di lavoro e l'accesso alla protezione sociale e alla formazione¹⁰³.

Per quanto riguarda la tutela del reddito da lavoro sulle piattaforme, il pilastro sociale europeo richiede tre strategie normative non necessariamente alternative ma complementari: legislazione, giurisprudenza e contrattazione collettiva.

¹⁰³ Si legge al punto 15: «*I principi che si riferiscono ai lavoratori si applicano a tutte le persone occupate, indipendentemente dalla loro situazione occupazionale, dalle modalità e dalla durata dell'occupazione*» e al punto 5, lett. a: «*Indipendentemente dal tipo e dalla durata del rapporto di lavoro, i lavoratori hanno diritto a un trattamento equo e paritario per quanto riguarda le condizioni di lavoro e l'accesso alla protezione sociale e alla formazione*», letto in combinato disposto con il punto 6: «*a. I lavoratori hanno diritto a una retribuzione equa che offra un tenore di vita dignitoso. b. Sono garantite retribuzioni minime adeguate, che soddisfino i bisogni del lavoratore e della sua famiglia in funzione delle condizioni economiche e sociali nazionali, salvaguardando nel contempo l'accesso al lavoro e gli incentivi alla ricerca di lavoro. La povertà lavorativa va prevenuta*» su cui più ampiamente M. Bell, *The Principle of Equal Treatment and the European Pillar of Social Rights*, in DLRI, 2018, n. 160, specie 800 ss.

La prima opzione, forse la più significativa per l'approccio difensivo, è la strategia del “reddito dignitoso a prescindere”. Questo significa ricorrere alle politiche pubbliche per contrastare il fenomeno dei *working poors*: è chiaro che ci stiamo muovendo verso una strategia che permetta di pensare alla possibilità di stabilire un salario minimo per i lavoratori in Europa in questo caso. Ovviamente non deve essere progettato solo per i lavoratori della piattaforma, ma per il variegato universo dei lavoratori vulnerabili. In tal senso trova applicazione la Direttiva europea sulle condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili (2019/1152 del Parlamento europeo del Consiglio del 20 giugno 2019), adottata nel 2019. L'UE, in qualità di legislatore, invita i legislatori nazionali¹⁰⁴, indipendentemente dalla definizione della tipologia di lavoro (il lavoro *sans phrases*), a rimediare contro provvedimenti o pregiudizi che equivalgono al licenziamento anche di lavoratori atipici. Inoltre, grazie a questi nuovi elementi normativi del diritto comunitario, la strategia delle regole d'impresa, un tempo proposta con sfumature diverse da diversi autori, viene riproposta a livello nazionale¹⁰⁵.

Seguendo le tappe delineate dal pilastro sociale, un forte riconoscimento dei diritti dei lavoratori¹⁰⁶ potrebbe tornare tra le priorità all'ordine del giorno dei legislatori nazionali per i profondi cambiamenti indotti dalle piattaforme. Ciò fornirebbe le condizioni più adatte per rivedere la realtà nella prospettiva del Social Pillar.

¹⁰⁴ L'Italia ha dato applicazione alla Direttiva citata con il d.lgs. 104/2022 che, rispetto alle indicazioni della Direttiva, aggiunge una regolamentazione specifica in ordine alle informazioni da rendere al lavoratore nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati: in particolare algoritmi o strumenti per la profilazione, presidiando l'osservanza delle disposizioni con sanzioni amministrative pecuniarie e un maggiore coinvolgimento degli organi ispettivi.

¹⁰⁵ Si richiamano Marco Biagi, Massimo D'Antona, Alain Supiot e Tiziano Treu.

¹⁰⁶ Sul punto v. G. BRONZINI, *L'enforcement della Carta di Nizza e l'attuazione dell'European social pillar*, in QRS, 2019, 97 ss., il quale correttamente evidenzia il Pilastro renda «*chiari e ricondotti a una trama unitaria tutti i principi di regolazione sociale che dovrebbe seguirli*» e, allo stesso tempo, affronti anche una «*nuova sfida del garantismo in questo settore e cioè come realizzare una protezione di base per coloro che operano attraverso la rete, ad esempio nella cosiddetta sharing economy, che difficilmente possono essere riconosciuti come dipendenti e alcune volte neppure come autonomi, soprattutto quando le prestazioni consistono in uno scambio circolare di servizi tra consumatori e utenti*».

Accanto alla prospettiva trasversale della componente dei diritti sociali, occorre sottolineare anche il modello verticale di regolazione di questo fenomeno, esemplificato nel documento della Commissione del 2016 sulle nuove opportunità e i rischi sottesi alla economica collaborativa: “Un’Agenda europea per l’economia comune”¹⁰⁷.

Anche sugli obblighi di chi interagisce attraverso una “piattaforma di collaborazione” con la flessibilità di connettere istantaneamente clienti e fornitori di servizi, è emersa la necessità di regolazione. Come abbiamo visto nel precedente capitolo si tratta di piccole operazioni, suddivise in parti e soprattutto ripetitive all'interno dei servizi tradizionali, con forniture e gestione tramite l'app, specie nelle attività di trasporto e la pulizia.

Di fronte a un fenomeno così complesso, a partire dal citato documento sulla sharing economy, la Commissione Europea ha affrontato per la prima volta anche il tema delle piattaforme in termini di impatto sul lavoro e come si crea un'economia condivisa¹⁰⁸, mettendo in luce nuove opportunità di lavoro, reddito aggiuntivo oltre il tradizionale rapporto di lavoro. Ciò consente alle persone di lavorare in modo flessibile, ma soprattutto di operare economicamente in situazioni in cui le forme di occupazione più tradizionali non sono disponibili o non sono adatte alle loro esigenze. Allo stesso tempo, è stato riconosciuto che queste forme di cooperazione creano una forte incertezza circa l'estensione dei diritti applicabili e della protezione sociale, configurandosi spesso in attività individuali ad hoc piuttosto che su servizi che vengono eseguiti regolarmente in un particolare ambiente secondo tempi prestabiliti.

Si tratta di condizioni che trascendono i confini tra lavoro autonomo e lavoro subordinato, e quindi mettono in discussione i modelli di tutela degli ordinamenti nazionali, tenuto conto delle diverse esigenze di tutela dei lavoratori nel mondo digitale e il carattere innovativo dei modelli di business collaborativi.

¹⁰⁷ COM(2016)356 def. del 2.6.2016.

¹⁰⁸ In alcuni documenti precedenti, infatti, il tema delle piattaforme era stato affrontato solo in una prospettiva generale, nell’ottica di un rafforzamento della capacità delle piattaforme on line di competere a livello globale, ma anche di un chiarimento delle responsabilità degli intermediari; v. COM(2016) 288 def. del 25.5.2016, Piattaforme online e sfide e opportunità per il mercato unico digitale per l'Europa, nonché il Progetto di Relazione del Parlamento europeo sulle piattaforme online e il mercato unico digitale (2016/2276(INI), del 28.2.2017.

Con forti appelli da parte dei sindacati europei¹⁰⁹, sono iniziate le discussioni successivamente è stata adottata una risoluzione del Parlamento europeo del 2017 che sottolinea la necessità di un intervento normativo da parte della Commissione europea e degli Stati membri, negli ambiti di rispettiva competenza, finalizzato a garantire condizioni di lavoro eque e un'adeguata protezione sociale e legale per tutti i lavoratori dell'economia collaborativa, indipendentemente dallo status. Ciò viene fatto riconoscendo che l'economia collaborativa ha degli effetti modificativi e richiede misure di assorbimento in alcuni settori, nonché azioni per sostenere la formazione e la riassunzione dei lavoratori interessati. Allo stesso tempo, la risoluzione citata ha rilevato l'importanza di alcune questioni relative ai rapporti di lavoro dei lavoratori delle piattaforme collaborative, come la necessità di garantire la possibilità di beneficiare della portabilità delle valutazioni e delle recensioni, che rappresentano il loro “valore” nel mercato digitale, e dunque la trasferibilità e la cumulabilità delle valutazioni e recensioni medesime tra le diverse piattaforme; inoltre, la necessità di meccanismi per controllare le pratiche di valutazione online che mascherano pratiche sleali e arbitrarie che possono influire sulle condizioni di lavoro e sui diritti dei lavoratori e/o sulla loro capacità di ottenere un lavoro; ancora: la capacità di garantire che i meccanismi di valutazione e revisione siano sviluppati in modo trasparente e che le parti interessate siano ben informate sui criteri generali utilizzati per sviluppare tali sistemi.

Un altro ambito di intervento giuridico europeo che molti ritengono si possa vedere attraverso il lavoro sulla piattaforma è quello della protezione dei dati personali, che definisce importanti principi, come quello che è stato definito il principio della “umanizzazione” e della trasparenza dei trattamenti automatizzati produttivi di effetti giuridici che incidono sulla persona. Si tratta di un principio non laburista contenuto nell'art. 22 del Regolamento UE 2016/679 relativo alla tutela delle persone fisiche e al trattamento dei dati personali, ma che può trovare importanti ambiti di

¹⁰⁹ V. *ETUC Resolution on digitalisation: “towards fair digital work”*, adottata dal Comitato esecutivo l'8-9.6.2016, con la quale la CES ha invocato «an EU framework on crowdworking to prevent the undermining or circumventing of minimum pay rates, working time regulation, social security, pension schemes, taxation, etc., to ensure that national and European regulations and legislation effectively apply to digital crowdworkers in online environments and to ensure the rights of digital workers in online environments; establishing fair rules, ensuring minimum remunerations are paid, giving access to social security; to protect intellectual property rights».

applicazione nel diritto del lavoro dell'economia digitale. Il tema si inserisce in una più ampia preoccupazione espressa dalle istituzioni Ue da diversi anni sui rischi della proliferazione di tecnologie che combinano “dati, algoritmi e calcolo”, anche pubblicata nel Libro Bianco sull'Intelligenza Artificiale del febbraio 2020¹¹⁰, ma anche, più recentemente, dalle nuove proposte di regolamentazione dell'intelligenza artificiale da parte della Commissione Europea¹¹¹, in cui si sottolineano i rischi durante tutto il processo di assunzione nel contesto delle piattaforme, nonché ai fini della valutazione e della promozione delle persone. Ad esempio, si possono perpetuare modelli di discriminazione contro le donne, determinate fasce di età, persone con disabilità, determinate razze ed etnie e persone con determinati orientamenti sessuali. Ciò include inoltre una descrizione dettagliata di come tali sistemi vengono utilizzati per monitorare le prestazioni e il comportamento dei dipendenti, che possono anche avere un impatto sulla protezione dei dati e sui diritti alla privacy.

Si tratta di processi automatizzati o semi-automatizzati con un coinvolgimento umano minimo, spesso tradotti in sistemi di classificazione (rating) per i singoli addetti alla piattaforma. Questo sistema collega il comportamento degli agenti (disponibilità e performance) alle valutazioni e al feedback che ricevono dai clienti attraverso le applicazioni digitali della piattaforma. Di conseguenza, un rating negativo può comportare una minore collocazione nell'ordine di rilascio di nuove consegne e, in alcuni casi, l'allontanamento temporaneo o definitivo dell'operatore dalla piattaforma (disattivazione o delisting).

Da questo punto di vista, le discipline contenute nel Regolamento UE 2016/679 sono di interesse per tutti i lavoratori della piattaforma che, sulla scorta di tale regolamento, hanno il diritto di sapere chi, come, perché e da chi provengono e come si elaborano i dati; il diritto di accedere e ottenere una copia dei tuoi dati; il diritto di rettificare o integrare i dati inesatti o incompleti; il diritto alla cancellazione dei dati; il diritto di restringere o limitare l'uso dei tuoi dati; il diritto alla portabilità dei dati; il diritto di opporsi al trattamento dei dati; il diritto a non essere soggetto a decisioni

¹¹⁰ COM (2020) 65 def. del 19.2.2020, *Libro Bianco sull'intelligenza artificiale. Un approccio europeo all'eccellenza e alla fiducia*; il Libro Bianco si inserisce nella strategia europea “*L'intelligenza artificiale per l'Europa*”, COM (2018) 237 def. del 25.4.2018.

¹¹¹ COM(2021) 206 def. del 21.4.2021, Proposta di Regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio che stabilisce regole armonizzate sull'intelligenza artificiale (legge sull'intelligenza artificiale) e modifica alcuni atti legislativi dell'Unione.

automatizzate senza intervento umano quando potrebbe avere implicazioni legali o gravi conseguenze per lui.

La piena applicabilità delle regole alle piattaforme rimane oggetto di dibattito internazionale¹¹². Il dubbio riguarda, anzitutto, gli stessi confini della definizione del concetto di "dato personale" che, secondo la Corte di giustizia¹¹³ dovrebbe essere interpretate in senso "largo"; ma anche e soprattutto l'ambito di esclusione del diritto di non essere sottoposto a una decisione basata sul trattamento automatizzato, ove ciò sia necessario per la conclusione o l'esecuzione di un contratto tra l'interessato e il titolare del trattamento (ai sensi dell'art. 22, paragrafo 2, lettera a). Il potenziale impatto dell'applicazione della normativa europea sulla protezione dei dati sul diritto del lavoro è molto suggestivo ma non ancora completamente esplorato: ad esempio, il potenziale diritti di rivendicare il controllo umano sugli algoritmi; il diritto alla trasparenza (e, ovviamente, alla non discriminazione) nei processi informatici (intesi anche a mitigare le asimmetrie conoscitive e ad aprire spazi alla valutazione etica degli standard e dei valori rispetto ai quali si calibrano); la responsabilità delle operazioni e diritto di revisione dei dati trattati o automatizzati. Ma anche essere consapevoli di eventuali problemi derivanti dall'applicazione del diritto alla portabilità dei dati (articolo 20 del regolamento), in modo da esercitare conseguentemente il diritto virtuale di trasferire dati (compresi i "dati reputazionali") tra piattaforme diverse. Ciò condurrebbe a una vera forma di competizione nell'economia delle piattaforme, aumentando la trasparenza e la concorrenza leale tra le piattaforme, consentendo ai lavoratori delle piattaforme di scegliere la propria piattaforma in base alle condizioni di lavoro offerte.

¹¹² Z. KILHOFFER et al., *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers*, JRC Science for Policy Report, 2017, 15, 178 ss. V. pure l'interessante prospettiva di M. SIX SILBERMAN, H. JOHNSTON, *Using GDPR to improve legal clarity and working conditions on digital labour platforms*, Etui, Working Paper 2020.05. V. pure S. WACHTER, B. MITTELSTADT, *A right to reasonable inferences: re-thinking data protection law in the age of big data and AI*, in CBLR, 2019, n. 2, 494 ss.

¹¹³ CGUE, C-434/16, sentenza del 20.12.2017, *Nowak v Data Protection Commissioner*, che precisa come l'uso dell'espressione «qualsiasi informazione» nell'ambito della definizione della nozione di «dati personali», di cui all'articolo 2, lettera a), della direttiva 95/46 riflette l'obiettivo del legislatore dell'Unione di attribuire un'accezione estesa a tale nozione, che non è limitata alle informazioni sensibili o di ordine privato, ma comprende potenzialmente ogni tipo di informazioni, tanto oggettive quanto soggettive, sotto forma di pareri o di valutazioni, a condizione che esse siano «concernenti» la persona interessata.

1.1 La proposta di Direttiva del Platform Work Package

L'attuazione del pilastro dei diritti sociali ha subito una notevole accelerazione una volta iniziata la crisi epidemiologica del 2020, sulla base dei chiari orientamenti della Commissione già pubblicati all'inizio del 2020¹¹⁴, sulla base del quale è stato avviato un preciso piano d'azione. Questi rappresentano una nuova dichiarazione sui servizi digitali che mira a elevare gli standard di responsabilità e sicurezza per piattaforme, servizi digitali e prodotti al fine di creare fiducia e realizzare il pieno potenziale della trasformazione digitale. Il tutto nel contesto di una più ampia discussione sul lavoro della piattaforma, sulle priorità e sulle possibili soluzioni, includendo lo status professionale, le condizioni di lavoro, l'accesso alla protezione sociale per i lavoratori su piattaforma, l'accesso alla rappresentanza, la contrattazione collettiva e gli aspetti transfrontalieri di questo tipo di lavoro.

In primo luogo, è stato il Parlamento a sottolineare l'urgenza di un intervento a livello di Unione Europea in relazione al funzionamento delle piattaforme a rischio di instabilità, vulnerabilità sociale e tecnologica, indipendentemente dallo status, offrendo una protezione completa¹¹⁵. In particolare, il primo aspetto dell'intervento proposto riguarda il profilo di trasparenza dei rapporti in cui il diritto di identificare e rispondere alle informazioni è limitato, sospeso o interrotto dai lavoratori (lavoratori autonomi), garantendo che tutti i lavoratori che si trovano in tali situazioni abbiano il diritto a una dichiarazione motivata e, in caso di controversia, il diritto di rispondere e risolvere la controversia in modo efficace ed equo.

Un altro profilo che richiede maggiore trasparenza riguarda le informazioni essenziali sulle condizioni di lavoro, il calcolo dei prezzi o delle tariffe, nonché la trasparenza quando si

¹¹⁴ COM (2020)14 fin. del 14.1.2020, *Un'Europa sociale forte per transizioni giuste*.

¹¹⁵ A. ALOISI, 'Time Is Running Out' *The Yodel Order and Its Implications for Platform Work in the EU*, in ILLJ, 2020, n. 13, 80 ss., il quale evidenzia come «undeniably, the delimitation of the areas of self-employment and subordination risks becoming increasingly complex and elusive due to a natural process of the hybridisation of the performances». In generale sul tema v. l'ampia riflessione di A. PERULLI, *Oltre la subordinazione. La nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro*, Torino, 2021, 47 ss.; nonché G. DAVIDOV, *Setting Labour Law's Coverage: Between Universalism and Selectivity*, in OJLS, 2014, n. 3, 543 ss.

modificano i termini, le condizioni e le procedure per la disattivazione temporanea o permanente degli account.

Un capitolo, secondo il Parlamento europeo, è dedicato al “*diritto ad algoritmi trasparenti, non discriminatori ed etici*” evidenziando come la trasparenza dovrebbe declinarsi attraverso il diritto a una spiegazione intelligibile del funzionamento dell’algoritmo, sulle modalità di attribuzione dei compiti e di assegnazione dei rating, sulla procedura di disattivazione e determinazione dei prezzi, nonché attraverso il diritto a contestare tutte le decisioni dell’algoritmo, con la relativa possibilità di modifica della decisione errata presa. Ciò richiede anche la regolamentazione delle cosiddette “clausole di esclusione”, che consentano a tutti i platform worker di lavorare su piattaforme diverse (multi-app) senza penalità e con facoltà di esportare i propri rating. Altrettanto adatto e spendibile, secondo il Parlamento europeo, è il “certificato di esperienza”, che deve essere rilasciato ai lavoratori della piattaforma che hanno partecipato all’iniziativa di formazione e sono interessati a caricare questa formazione sui propri account personali.

Numerosi sono poi i diritti riguardanti la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, nonché i diritti di protezione sociale invocati a favore dei lavoratori delle piattaforme, così come anche – pur nella consapevolezza delle difficoltà di applicazione al lavoro autonomo – la garanzia della libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva.

È un catalogo di diritti, alcuni tradizionali, altri di nuova generazione, di portata sovversiva, talvolta riferiti a lavoratori subordinati e facoltativamente autonomi in entrambi i casi: i lavoratori delle piattaforme in questa prospettiva sarebbero i primi veri *lavoratori sans phrase* a ricevere una tutela trasversale che guarderebbe in maniera unitaria più ai fattori di rischio cui questi sono esposti, che alle specifiche caratteristiche di status degli stessi.

In questo percorso la Commissione Europea ha avviato apposite consultazioni con le parti sociali con l'obiettivo di giungere congiuntamente ad una direttiva europea rivolta alle piattaforme. Uno dei suoi profili più sensibili è rappresentato dalla condizione dei lavoratori impiegati sulla piattaforma.

Alla fine del 2021, infatti, la Commissione Europea ha lanciato una proposta di direttiva "*Migliori condizioni di lavoro per un'Europa sociale più forte: sfruttare appieno i vantaggi della*

digitalizzazione per il futuro del lavoro (Brussels, 9.12.2021)¹¹⁶, accolta con favore e fortemente sostenuta dal Parlamento e dal Comitato economico e sociale.

L'iter di approvazione è stato avviato ai sensi dell'art. 294 TFUE, nell'ambito del percorso legislativo ordinario (parlamento e consiglio), e si è giunti, dopo l'esame del Parlamento, alla Proposta di Risoluzione legislativa del PE del 3 maggio 2022 prima di trasmettere il testo così discusso al Consiglio¹¹⁷.

La delibera proposta alza l'asticella della tutela, anche ampliando i diritti connessi alla “*algorithm management*” attraverso un'applicazione più forte e universale dei principi di trasparenza e comprensibilità delle decisioni algoritmiche. Prevede inoltre una modifica della denominazione della Direttiva proposta dalla Commissione, non più soltanto riferito al miglioramento delle condizioni di lavoro nel *platform work* ma anche e in generale al lavoro soggetto a sistemi di monitoraggio e decisionali automatizzati.

Partendo dall'ambito di applicazione oggettivo, sulla base del fatto che il lavoro delle piattaforme non è omogeneo, alla luce di (i) diversi tipi di piattaforme, (ii) diversi tipi di attività che possono essere associate ad esse, e (iii) dei *diversi status* di chi le svolge, la proposta delimita, innanzitutto, il proprio *material scope*. Per la Commissione Europea, la Direttiva dovrebbe infatti applicarsi solo alle piattaforme (definite nel testo come “piattaforme di lavoro digitale”) che forniscono servizi commerciali che insieme soddisfino i seguenti tre requisiti: a) sia fornito, almeno in parte, a distanza con mezzi elettronici quali un sito web o un app; b) sia fornito su richiesta di un

¹¹⁶ COM (2021) 762; COM (2021) 761 Migliori condizioni di lavoro per un'Europa sociale più forte: sfruttare appieno i vantaggi della digitalizzazione per il futuro del lavoro; Brussels, 9.12.2021. Sulla proposta di direttiva, nella dottrina nazionale, v., per tutti, M. BARBIERI, *Prime osservazioni sulla proposta di direttiva per il miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro con piattaforma*, LLI, 2021, n. 1; G. BRONZINI, *La proposta di Direttiva sul lavoro nelle piattaforme digitali tra esigenze di tutela immediata e le sfide dell'“umanesimo digitale”*, LDE, 2022; S. GIUBBONI, *La proposta di direttiva della Commissione europea sul lavoro tramite piattaforma digitale*, in www.eticaeconomia.it, 16 gennaio 2022; M. MAGNANI, *La proposta di direttiva sul lavoro mediante piattaforme digitali*, BA, 9 maggio 2022, n. 18; P. TOSI, *Riflessioni brevi sulla Proposta di Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali*, LDE, 2022, n. 1 e A. Alaimo, *Lavoro e piattaforme tra subordinazione e autonomia: la modulazione delle tutele nella proposta della Commissione europea*, DRI, 2022, 2, 639 ss.

¹¹⁷ Draft European Parliament Legislative Resolution (PR – PE731.497v01-00), relatrice E. Gualmini.

destinatario del servizio; c) comporti quale componente necessaria ed essenziale, l'organizzazione del lavoro svolto dalle persone fisiche, indipendentemente dal fatto che tale lavoro sia svolto on-line o on location (art. 2, § 1, n. 1, lett. c).

La definizione proposta dalla Commissione viene, tuttavia, semplificata dal *Parlamento*, che, pur mantenendo il duplice richiamo ai lavori *on-line* o "*in a certain location*", suggerisce di dilatare l'ambito applicativo della direttiva, da una parte sopprimendo i tre requisiti, dall'altra, inserendo nella definizione l'esplicito riferimento a procedure di *intermediazione*, supervisione o organizzazione del lavoro. Questa definizione include piattaforme che forniscono semplicemente supporto IT ai fornitori di servizi, facilitando transazioni e fungendo semplicemente da intermediario. Questa modifica non è irrilevante perché questo cambiamento amplia il numero di piattaforme coperte dalla Direttiva generalizzando l'ambito rispetto al campo originario e tenendo conto del vasto ed eterogeneo mondo delle piattaforme.

In termini di applicazione soggettiva (*personal scope*), la proposta mira a coprire i lavoratori autonomi, subordinati e tutti i lavoratori riferibili a "terze" categorie. Tanto è vero che l'art. 2 definisce sia la "persona che svolge un lavoro mediante piattaforma" (*person performing platform work*) – colei che svolge lavoro indipendentemente dalla qualificazione contrattuale e, dunque, dal suo *status* –, sia il "lavoratore della piattaforma" (*platform worker*), che è invece parte di un vero e proprio contratto di lavoro (*employment relationship*). In questo modo, la proposta tenta di coprire la totalità dei lavori organizzati dalla piattaforma: dai più importanti fornitori di servizi "in loco" (trasporto, consegna di cibo o altri beni, pulizie), il cui *status* è maggiormente a rischio di *misclassification* - a quelli di attività *on-line*, di bassa, media o alta qualificazione. Classificazione errata - per attività online con qualifica bassa, media e alta; attività che comprendono sia micro-attività (es. data coding, c.d. click work) sia attività professionali e creative più complesse (progettazione e architettura, grafica, design di traduzioni, creazione di contenuti digitali¹¹⁸) più adatte a qualificarsi come vero lavoro autonomo (per maggiori dettagli si rinvia al capitolo I). Pertanto, lo scopo principale della proposta è risolvere il problema del lavoro autonomo fittizio¹¹⁹;

¹¹⁸ Cfr A. Rota, *I creatori di contenuti digitali sono lavoratori?*, LLI, 2021, n. 2, I.

¹¹⁹ Obiettivo che la Commissione deriva da un dato empirico: benché la maggior parte delle piattaforme attive in ambito UE classifichi le persone come lavoratori autonomi, i lavoratori autonomi "fittizi" sono,

ciò spiega perché il contenuto più pregnante dell'articolato risiede nell'agevolazione del riconoscimento della subordinazione come porta di accesso alle tutele.

Si parla infatti di “presunzione di subordinazione” per scardinare i numerosi casi di *misclassification*, sul presupposto che quasi tutti i ordinamenti nazionali impongono a chi rivendica uno *status* di provarlo. Basti ricordare che nel nostro ordinamento, i fatti costitutivi della subordinazione (al pari di quelli che qualificano l'etero-organizzazione) devono essere allegati e provati dal ricorrente, come si ricava dai principi generali (art. 2697 c.c.) e come hanno ben mostrato le fasi di merito delle più note vertenze sui *riders* di *Foodora*, *Foodhino* e *Deliveroo*¹²⁰.

Gli artt. 4, 1 e 5, 1 e 2 fanno dunque derogare la (relativa) presunzione giuridica di subordinazione del rapporto di lavoro di chi presta lavoro tramite la piattaforma alle seguenti condizioni: “si presume che un rapporto contrattuale tra una piattaforma di lavoro digitale che controlla, ai sensi del paragrafo 2, l'esecuzione del lavoro e una persona che svolge un lavoro mediante tale piattaforma sia un rapporto di lavoro [subordinato]». «Gli stati membri garantiscono la possibilità per ciascuna delle parti di confutare la presunzione legale [...]. Se la piattaforma di lavoro digitale sostiene che il rapporto contrattuale in questione non è un rapporto di lavoro [...] l'onere della prova incombe alla piattaforma di lavoro digitale”

Infatti, tra le varie tutele individuabili, la presunzione di subordinazione è solitamente fonte di rassicurazione per lavoratori poco formati e incapaci di far valere i propri diritti.

Nel dettaglio, la presunzione si attiva se la piattaforma «controlla, ai sensi del paragrafo 2, l'esecuzione del lavoro» (art. 4, § 1). Tale controllo «è inteso come caratterizzato dalla presenza di almeno due» degli elementi indicati nelle lett. *a-e* dello stesso § 2: «a) determinazione effettiva del livello della retribuzione o fissazione dei limiti massimi per tale livello; b) obbligo, per la persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali, di rispettare regole vincolanti specifiche per quanto riguarda l'aspetto esteriore, il comportamento nei confronti del destinatario del servizio o l'esecuzione del lavoro; c) supervisione dell'esecuzione del lavoro o verifica della qualità dei

verosimilmente, molto numerosi (vicini alla soglia dei 5,5 milioni); questi ultimi, attraverso il meccanismo della “presunzione di subordinazione” previsto nella Proposta, potrebbero beneficiari di una riclassificazione per un numero compreso tra 1,7 e 4,1 dei 5,5 milioni.

¹²⁰ Le prime confluite nella nota decisione Cass. 24.1.2020, n. 1663; la seconda decisa da Trib. Palermo 24.11.2020; la terza da Trib. Milano 20.4.2022, su cui vedi par. 3 del presente capitolo.

risultati del lavoro, anche con mezzi elettronici; d) effettiva limitazione, anche mediante sanzioni, della libertà di organizzare il proprio lavoro, in particolare della facoltà di scegliere l'orario di lavoro o i periodi di assenza, di accettare o rifiutare incarichi o di ricorrere a subappaltatori o sostituti; e) effettiva limitazione della possibilità di costruire una propria clientela o di svolgere lavori per terzi».

Questa presunzione è mantenuta nella versione parlamentare, ma l'elenco degli indici è escluso dal testo della direttiva. Questi ultimi vengono retrocessi in uno dei “considerando” (il 25°), nel quale l'elenco viene anche ampliato e – come espressamente dichiarato – ispirato alla giurisprudenza (europea e nazionale/i) e alla Racc. OIL n. 198/2006 sul rapporto di lavoro. Pertanto, l'elenco è esemplare sia nella sua disposizione sia nelle espressioni usate nel testo («*for instance*», unite alla la precisazione che «*that list is not exhaustive*»). In questo rinnovato elenco, sono inseriti elementi riconducibili all'uso di algoritmi: indice di subordinazione è, per esempio, l'impiego di sistemi di *customer rating* o di accesso al lavoro sulla base di *internal rankings*.

L'impressione generale, rispetto al testo del Commissione, è che la proposta di delibera utilizzi curvi maggiormente la nozione di subordinazione verso elementi di «subordinazione tecnologica/informativa»¹²¹ - oltre che informatica - utilizzando indici non solo di supervisione, controllo ed etero-direzione ma anche di soggezione all'uso di algoritmi; indici che tratteggiano nuovi aspetti della subordinazione, legati allo strumento tecnologico e a contesti organizzativi sempre più digitalizzati e dematerializzati.

Se da un lato questa scelta si aggiunge al rigore dell'elenco proposto dalla Commissione, dall'altro evidenzia anche altre questioni: è il rifiuto definitivo del Parlamento di armonizzare la nozione di *lavoratore subordinato delle piattaforme*. La stessa viene rinviata ai sistemi nazionali, in tal modo correndo il rischio opposto di un'eccessiva frammentazione, con effetti applicativi della presunzione non omogenei, soprattutto nei casi di “a-territorialità” della piattaforma – casi che la proposta indica come «*cross-border situations*». La “a-territorialità” della piattaforma potrebbe infatti essere “sfruttata” per l'individuazione della legge nazionale - e, dunque, della nozione di lavoratore subordinato – applicabile ai rapporti tra la piattaforma e i prestatori di lavoro; legge che

¹²¹ L'espressione è di L. Zappalà, *Le condizioni di lavoro nelle piattaforme: quale strategia europea di tutela del lavoro digitale?*, in *Professionalità Studi*, 2021, n. 1.

in base alle regole del diritto internazionale privato è individuata, innanzitutto, dalle parti (art. 3, § 1 e 8 Reg. Roma I)¹²².

Se il concetto unico di “*lavoratore subordinato della piattaforma*” fosse introdotto dal Parlamento Europeo come concetto specifico di subordinazione, i.e. in quanto obbligatoria solo in relazione al funzionamento della piattaforma, gli esiti dell'applicazione della presunzione sarebbero diversi e più omogenei possibili, stante l'impatto sui legislatori nazionali.

Tenendo conto delle obiezioni di chi ritiene che il legislatore europeo non possa interferire con la nozione di lavoratore subordinato, va aggiunto che il rispetto delle competenze degli Stati membri e del principio di sussidiarietà – argomento eretto a difesa della necessaria astensione del legislatore europeo da una definizione *generale* di lavoratore subordinato¹²³ – è garantito anche dall'esercizio di competenze di supporto, dato che l'Unione può sempre intervenire «se e in quanto gli obiettivi dell'azione prevista non possono essere conseguiti in misura sufficiente dagli Stati membri» e possono, invece, più efficacemente essere raggiunti a livello di Unione (art. 5, § 3, TUE) e che proprio in materia sociale «l'Unione sostiene e completa l'azione degli Stati membri» (153, § 1).

Inoltre, si confida che i progetti di atti legislativi europei siano sempre stati motivati dai principi di sussidiarietà e proporzionalità. Un'interpretazione del principio di sussidiarietà offerta dalla Corte fin dal 1996 (all'epoca della famosa controversia sulla direttiva 93/104), secondo la quale il rispetto di tale principio è sempre garantito quando sia constatata la necessità di migliorare «il livello esistente di tutela (...) e di armonizzare, in una prospettiva di progresso le condizioni» con un'azione di dimensioni comunitarie¹²⁴, fa sì che il medesimo principio non si presti più ad essere utilizzato «per contrastare ogni volontà di approfondimento della dimensione sociale europea»¹²⁵.

Pertanto, la soluzione privilegiata in questo senso nel testo della Direttiva sarebbe quella di mantenere da un lato l'elenco degli indici, ma fornire un'unica definizione di lavoratori della

¹²² Reg. (CE) n. 593/2008 del Parlamento europeo e del Consiglio del 17.6.2008 sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali (Roma I).

¹²³ Si veda P. TOSI, *Riflessioni brevi sulla Proposta di Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali*, in LDE, 2022, n. 1., per il quale «non esiste, né può esistere una nozione comunitaria di lavoratore subordinato, essendo essa lasciata alla “sussidiarietà”, cioè ai legislatori nazionali».

¹²⁴ CgUe 12.11.1996, C-84/94.

¹²⁵ M. Roccella, T. Treu, M. Aimò, D. Izzi, *Diritto del lavoro dell'Unione europea*, Cedam, 2019.

piattaforma (*rectius*: euro-unitaria) armonizzando la nozione di subordinazione rappresentante la soglia di accesso alle tutele nel *platform work*. Tanto più che l'idea, più generale, che il diritto Ue preveda una *nozione di lavoratore* – sia pure di “*worker*” (piuttosto che di “*employee*”), al fine di attribuire una base minima di diritti ai lavoratori potenzialmente rientranti in questa categoria (*worker*) – è oggi discussa con argomenti e proposte tutt'altro che peregrini, che suggeriscono di prevedere, fra gli elementi qualificanti di quella nozione, proprio l'etero-organizzazione, il controllo algoritmico e la personalità della prestazione¹²⁶.

Al di là dell'operazione di qualificazione del rapporto e del privilegio accordato alla subordinazione come categoria di accesso alle tutele, il testo prevede uno "statuto dei diritti" che va oltre la subordinazione e riguarda tutto il lavoro legato alla piattaforma. Si tratta delle disposizioni sulla governance degli algoritmi (Capo III) di quelle – collocate dopo le due norme sulla trasparenza (Capo IV, artt. 11-12) – sui rimedi e sull'*enforcement* (Capo V). È a tutti i lavoratori (e così «anche alle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e che non hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro»: art. 10, § 1) che si applicano, per espreso rinvio dell'art. 10, le disposizioni contenute negli artt. 6, 7 e 8, con un'unica esclusione che riguarda la valutazione dei rischi, l'introduzione di misure di prevenzione e protezione in materia di salute, sicurezza e ambiente di lavoro nonché le indebite pressioni sui lavoratori dei sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati; pertanto, quest'ultima disposizione dovrebbe applicarsi solo ai lavoratori con contratto di lavoro subordinato.

Dopo la discussione in Parlamento, il rinvio è stato debitamente generalizzato, suggerendo che tali disposizioni si applichino anche "alle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e che non hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro ". Venendo alle disposizioni che già la proposta originaria considerava di applicazione generale, quelle contenute nell'art. 6 riconoscono, innanzitutto, diritti di informazione *individuali* che vanno oltre il semplice e

¹²⁶ P. Sanz de Miguel, T. Bazzani, J. Arasanz, *The definition of worker in the platform economy: Exploring workers' risks and regulatory solutions*, EESC Study, 2021.

generico diritto ad essere «pienamente e tempestivamente informati per iscritto» della Direttiva (UE) 2019/1152, già applicabile ai lavoratori delle piattaforme¹²⁷.

I nuovi diritti - di informazione, accesso, rettifica, cancellazione e reclamo - estendono anche i diritti previsti dal Regolamento generale sulla protezione dei dati (Regolamento UE 2016/679, GDPR). Questo, come noto, riguarda principalmente i dati personali, tanto che gli articoli sui diritti di informazione relativi ai processi decisionali automatizzati (art. 13 lett. f; art. 15 lett. h) sono pochi meno dettagliati.

D'altro canto, la nuova proposta all'art. 6 prevede (a) sistemi di monitoraggio automatizzati (vale a dire il controllo) e (b) sistemi decisionali automatizzati che possono influire sulle condizioni di lavoro (ad esempio accesso al lavoro, reddito, condizioni contrattuali, compresa la sicurezza, orario di lavoro, promozioni, restrizioni, sospensione o chiusura dell'account).

Oltre a tali diritti, la disposizione aggiunge diritti sulla privacy dei dati e integra i diritti previsti dal GDPR; il § 5 vieta il trattamento dei dati personali riguardanti, ad esempio, lo stato emotivo o psicologico dei dipendenti, la loro salute, le loro conversazioni private, nonché la raccolta di dati quando il lavoratore non sta svolgendo lavoro mediante piattaforma o non si sta offrendo per svolgerlo. Pertanto, l'ambito delle informazioni è più ampio rispetto al regolamento GDPR. Le informazioni riguardano sia l'implementazione che l'utilizzo di sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati, categorie di attività monitorate, controllate o valutate (anche da parte dei clienti le categorie di decisioni e i principali parametri che i sistemi impiegano per assumerle. È chiaro che lo scopo principale di questo insieme di disposizioni è quello di correggere la frequente opacità degli algoritmi contrapponendo la mancata trasparenza algoritmica¹²⁸ ai possibili effetti discriminatori¹²⁹. L'applicazione dei principi di trasparenza e intelligibilità delle decisioni agli

¹²⁷ Sui margini di adattamento della Direttiva (UE) 2019/1152 ai lavoratori delle piattaforme, L. Zappalà, *op. cit.*, 9-10.

¹²⁸G. Gaudio, *L'algoritmico management e il problema della opacità algoritmica nel diritto oggi vigente e nella Proposta di Direttiva sul miglioramento delle condizioni dei lavoratori tramite piattaforma*, *Labor*, 2022, n. 1.

¹²⁹ Sulla nota vicenda dell'algoritmo FRANK della piattaforma Deliveroo e su Trib. Bologna ord. 31.12.2020, si veda, per tutti, M. Barbera, *Discriminazioni algoritmiche e forme di discriminazione*, *LLI*, 2021, n. 1, I.; M.V. Ballestrero, *Ancora su rider. La cecità discriminatoria della piattaforma*, *Labor*, 2021, 104; L. Fassina, *L'algoritmo Frank, cieco ma non troppo*, *LDE*, 2021, n. 1.

algoritmi utilizzati sulla piattaforma, in conformità con il contenuto degli articoli 13, 15 e 22, § 3 del GDPR (sul diritto umano di intervenire in caso di trattamento automatizzato) - è un efficace "anticorpo regolativo" che aiuta a ridurre l'asimmetria informativa creata dall'uso di questi strumenti.

Laddove la comprensione dei diritti individuali all'informazione è sufficientemente generalizzata, la Commissione preferisce applicare le disposizioni sui diritti collettivi all'informazione/consultazione previste dall'art 9 che li riconosce in relazione a decisioni concernenti "l'introduzione o modifiche sostanziali nell'uso dei sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati". Quest'ultima disposizione, che nel testo della proposta non forma oggetto del rinvio contenuto nell'art. 10, dovrebbe invece applicarsi anche al lavoro autonomo secondo la Proposta di Risoluzione, che opportunamente supera le resistenze sottese alla proposta della Commissione e legate al riconoscimento dei diritti collettivi al di fuori della subordinazione.

Per quanto riguarda il contenuto dei diritti di informazione e consultazione, l'analisi da effettuare è diversa. Nonostante l'ampiezza (come si evince anzitutto dall'art. 6), la direttiva non si spinge fino a riconoscere il diritto dei rappresentanti dei lavoratori di chiedere e di ottenere interventi correttivi sui sistemi automatizzati. Un diritto che, se esercitato, potrebbe certamente causare interferenze nell'organizzazione di una piattaforma d'impresa (visto che gli algoritmi sono beni immateriali di un'organizzazione), ma allo stesso tempo rappresentare un buon esempio di pratica partecipativa spingendo le tutele oltre il riconoscimento del semplice diritto individuale al riesame (ed eventualmente alla rettifica) delle decisioni (previsto dall'art. 8, §§ 2 e 3).

Ulteriori tutele apprestate oltre la subordinazione sono contenute nel Capo V, sugli strumenti rimediali e l'*enforcement*.

Fra le più significative si annoverano l'art. 14, sulla legittimazione ad agire dei rappresentanti di *tutte* le persone che svolgono lavori mediante piattaforma (e non solo dei lavoratori subordinati¹³⁰), e l'art. 15, che impone agli Stati di garantire che le piattaforme consentano – ancora una volta a

¹³⁰ Sulle nuove e complesse modalità di aggregazione degli interessi e della rappresentanza nel mondo del *platform work*, G.A. Recchia, *Alone in the crowd? La rappresentanza e l'azione collettiva ai tempi della sharing economy*, *RGL*, 2018, n. 1, I, 141.

tutte le persone che svolgono lavori mediante piattaforma – «di contattarsi e comunicare tra loro e di essere contattate dai rappresentanti» proprio attraverso l'infrastruttura digitale della piattaforma (o tramite mezzi altrettanto efficaci) e che questo avvenga senza che la piattaforma acceda a tali contatti e comunicazioni e li monitori.

1.2 Le parti sociali: l'accordo quadro europeo in tema di digitalizzazione del lavoro

Come sopra evidenziato, ulteriori opzioni regolamentari non esplicitamente menzionate dalla Pilastro Sociale, ma certamente non escluse e anzi incoraggiate dal riferimento al dialogo sociale, sono la contrattazione collettiva e il riconoscimento dei diritti sindacali.

Questo percorso è stato sostenuto dalla stessa Commissione Europea nell'ambito di un'iniziativa europea volta a gestire la transizione digitale secondo principi sociali, in accordo con i valori fondamentali e il diritto dell'Unione Europea¹³¹.

È in questo contesto è stato raggiunto nel 2020 un Accordo Quadro - autonomo - fra le parti sociali per creare un mercato più inclusivo volto a gestire i cambiamenti causati dalle tecnologie digitali nelle organizzazioni produttive, nelle relazioni industriali e, più in generale, nel mercato, esprimendo attraverso questo strumento negoziale il dialogo sociale a livello europeo.

Come accennato nella sezione introduttiva, entro giugno 2023, la contrattazione collettiva a tutti i livelli, compresa la contrattazione aziendale, utilizzerà i vari strumenti e le misure sviluppate elaborati nell'ambito di una strategia sindacale basata sul coinvolgimento attivo di più attori e che si sviluppa conformemente agli obiettivi ed alle priorità del VI programma di azione del dialogo sociale europeo, riguardante il triennio 2019-2021¹³².

Tra le disposizioni più importanti dell'accordo, vengono individuati quattro ambiti necessari allo scopo di aumentare la produttività dei singoli e delle organizzazioni sindacali durante la transizione digitale: la formazione nel rapporto di lavoro e nel mercato; la salute e sicurezza, con specifico riferimento alla disconnessione dagli strumenti tecnologici; le sfide derivanti dall'impiego

¹³¹ Così come si può anche leggere nella Relazione di accompagnamento alla proposta di Regolamento sull'Intelligenza Artificiale: ad esempio il diritto alla dignità umana (art. 1), il rispetto della vita privata e alla protezione dei dati di carattere personale (artt. 7- 8), la non discriminazione (art. 21), la parità tra donne e uomini (art. 23), e, fra i diritti dei lavoratori, in particolare, il diritto a condizioni di lavoro giuste ed eque (art. 31), un livello elevato di protezione dei consumatori (art. 38), i diritti del minore (art. 24) e l'inserimento delle persone con disabilità (art. 26). Rilevante è anche il diritto a un livello elevato di tutela dell'ambiente e al miglioramento della sua qualità (art. 37), anche in relazione alla salute e alla sicurezza delle persone.

¹³² Obiettivi riguardanti i seguenti sei ambiti: digitalizzazione, interventi sul funzionamento del mercato e dei sistemi sociali, settore delle competenze, rischi psicosociali, economia circolare e prospettive di dialogo sociale

dell'intelligenza artificiale; infine, la tutela della dignità e riservatezza del lavoratore nel caso di controllo tecnologico da parte dell'impresa.

Secondo l'accordo, l'attività dei sindacati a livello nazionale si svilupperà sulla base di un approccio dinamico generale, tenendo conto delle esigenze di tutela dei lavoratori e delle esigenze specifiche delle imprese/amministrazioni. Al centro dell'auspicata transizione verso l'Accordo europeo c'è una profonda conoscenza, comprensione e controllo dell'impatto della digitalizzazione sull'organizzazione del lavoro, sulle condizioni di lavoro e sulle relazioni industriali da parte di tutte le parti coinvolte.

E' bene sin da ora sottolineare l'importanza che le parti sociali forniscono alla formazione (su cui più ampiamente si concentrerà il capitolo IV) tanto da impegnarsi nell'individuazione delle competenze necessarie per far fronte alla transizione in atto, per fronteggiare (o almeno mitigare) le tensioni derivanti dall'acuirsi del digital divide, per il quale da tempo sono stanziati fondi provenienti da fondi settoriali europei o da iniziative sostenute a livello locale. Le parti indicano che la formazione dovrebbe essere finanziata dal datore di lavoro e che dovrebbe essere organizzata, preferibilmente durante l'orario di lavoro, sulla base delle esigenze formative dell'azienda e comunque della stessa impresa per gli effetti che la formazione può generare in termini di rinnovamento delle competenze, di maggiore occupabilità dentro e fuori un determinato settore merceologico nonché di professionalità nel settore delle piccole e medie imprese. Per quanto riguarda quest'ultime, i firmatari dell'Accordo europeo chiedono specifiche misure di sostegno, dato che questi temi comportano grandi ostacoli nell'affrontare le sfide digitali¹³³. Più precisamente, si propone la stipula di contratti di formazione e nel contempo si promuove un meccanismo di certificazione della formazione quale incentivo a contrastare efficacemente fenomeni discriminatori, sia interni che esterni. Allo stesso modo, la formazione, il suo contenuto e la relativa durata devono essere adattati alla diversità della forza lavoro impiegata all'interno di una determinata organizzazione.

¹³³ Cfr l'invito della Commissione nell'ambito di COM (2016) 180 final, Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni, *Digitalizzazione dell'industria europea.Cogliere appieno i vantaggi di un mercato unico digitale*, 5.

Un tema ancora più importante nell'evoluzione del mondo del lavoro è il diritto alla disconnessione, che nasce dall'esigenza di salvaguardare il lavoratore dall'esposizione a rischi (per lo più di rilevanza psico-sociale) generati dallo sconfinamento del lavoro nel tempo di vita, dal sovraccarico cognitivo ed emotivo derivante da una connessione costante e continua, dall'accrescimento del vincolo di subordinazione indiretto¹³⁴, oltre che dall'isolamento dai pari e dai leader. In secondo luogo, vengono menzionate esplicitamente le delicate e complesse questioni del carico di lavoro e la necessità di parametrizzare i periodi di riposo all'intensità di lavoro, demandando alla negoziazione collettiva la definizione di regole atte a prevenire l'insorgenza di rischi derivanti da pressanti e continue richieste del management anche fuori dall'orario di lavoro ed a prescindere dal riconoscimento di specifiche forme di remunerazione economica, pur necessario. Si indicano infine - in analogia con l'Accordo Quadro Europeo sul telelavoro (cfr. art. 9) - i rischi derivanti dall'isolamento dei lavoratori e la conseguente necessità di partecipazione sindacale nella determinazione della tutela prevenzionistica.

La terza sezione dell'Accordo descrive l'intelligenza artificiale, un insieme di "*sistemi che mostrano un comportamento intelligente analizzando il proprio ambiente e compiendo azioni, con un certo grado di autonomia, per raggiungere specifici obiettivi*" (Commissione europea, 2018). La progressiva disumanizzazione del lavoro e la preoccupante soggezione delle persone all'ultima generazione delle applicazioni robotiche suscitano un impegno sindacale che in parte sembra farsi carico delle preoccupazioni espresse dalle istituzioni europee¹³⁵, nonché le posizioni di Etuc¹³⁶ indicate nel rispettivo programma di lavoro per il periodo 2019-2023. Nell'era dell'Industria 4.0, il benessere dei lavoratori è tutelato attraverso l'uso responsabile e continuativo dell'intelligenza artificiale e delle leggi antidiscriminatorie riconosciute da fonti europee, senza ovviamente sacrificare la dimensione della prevenzione dei danni professionali (sia fisici che psichici) ed in relazione all'ambiente. Per quanto riguarda il contenuto dell'accordo su questo tema, va

¹³⁴ Su cui v. M. Tiraboschi - F. Seghezzi, *Il piano nazionale Industria 4.0: una lettura lavoristica*, LLI, 2016, 2, I. 9 ss.

¹³⁵ Cfr il discussion paper di EU-OSHA pubblicati il 13 maggio 2019: *The future role of big data and machine learning in health and safety inspection efficiency; OSH and the future of work: benefits and risks of artificial intelligence tools in workplaces*.

¹³⁶ ETUC rappresenta la principale confederazione sindacale europea dei lavoratori

innanzitutto sottolineato che il miglioramento dell'intelligenza artificiale è previsto attraverso il comportamento umano, il controllo assoluto e il miglioramento delle condizioni di sicurezza e della qualità del lavoro. Tuttavia, i recenti progressi nell'intelligenza artificiale, sostenuti da un uso sempre più rigoroso della potenza di calcolo applicata al calcolo algoritmico, non hanno ricevuto la dovuta attenzione¹³⁷. Inoltre, uno dei temi importanti del Programma d'azione di ETUC - la prevenzione dei rischi psicosociali associati al predominio delle macchine sull'uomo - non è affrontato adeguatamente¹³⁸.

Per quanto riguarda le questioni che riguardano nello specifico la privacy, a differenza di altri punti dell'accordo, si riscontra una maggiore prescrittività nel determinare i principi e le direttive applicabili ai processi di lavoro basati sull'uso dell'intelligenza artificiale. Oltre al rispetto dei diritti fondamentali dei lavoratori e del principio di non discriminazione, l'uso etico dell'IA e la sua sostenibilità sono progettati per evitare danni intenzionali e irreparabili. In sostanza, si evidenzia l'importanza di garantire condizioni d'uso trasparenti e appropriate per proteggere la privacy dei lavoratori nel trattamento delle informazioni rilevanti, rispettose della legge in materia (a partire da quanto previsto dal Regolamento di protezione, c.d. GDPR) e dei relativi principi (tra cui la minimizzazione del trattamento). In questo modo è possibile sviluppare un terreno fertile per la privacy by design già "interpretata non solo nel senso di garantire la trasparenza degli algoritmi, al fine di consentire la conoscibilità dei trattamenti dei dati, ma anche come «responsabilità (accountability) del titolare rispetto agli effetti che l'attività delle macchine programmate con gli

¹³⁷ Su cui funditus, M. Faioli, *Mansioni e macchine intelligenti*, Giappichelli, 2018. V. anche V. Maio, *Il diritto del lavoro e le nuove sfide della rivoluzione robotica*, ADL, 2018, 6, spec. 1418 ss., secondo il quale non può trascurarsi il vantaggio competitivo del robot sull'uomo nell'accesso ai big data tramite la rete web, dunque nell'accedere a «conoscenze secondo ordini di grandezza e velocità di processo inatingibili all'umano», pag. 1421.

¹³⁸ Etuc, *Action plan programme*, cit., par. 310. In tema v. anche il recente fact-sheet dell'EUOSHA, *Benefits & risks of Artificial Intelligence tools in workplace*, discussion paper, 2018. Il contributo ricollega rischi psicosociali nelle attività di human robot collaboration, nel ricorso alla chatbot, a fronte del timore del lavoratore di essere sostituiti dalle applicazioni dell'intelligenza artificiale. Sulle conseguenze della intelligenza artificiale in termini di rischi psicosociali, s'è recentemente soffermato A. Todoli *Signes, En cumplimiento de la primera Ley de la robótica: Análisis de los riesgos laborales asociados a un algoritmo/inteligencia artificial dirigiendo el trabajo*, LLI, 2019, 2, C.4. ss.

algoritmi da lui, o sviluppati sotto il suo controllo, possono determinare rispetto ai diritti ed alle libertà delle persone fisiche”¹³⁹.

In conclusione, per una valutazione di questo accordo, si possono certamente elogiare gli sforzi delle parti sociali, ma doveroso risulta anche rivelare alcune lacune importanti nei contenuti centrali, come la prospettiva di genere. La proposta manca poi di un riferimento specifico ai lavoratori con disabilità, evitando di sottolineare i benefici di strategie aziendali dirette a facilitare la permanenza nei circuiti occupazionali grazie alla pluralità di strumenti tecnici e tecnologici attualmente disponibili. Ancora, la sezione sull'intelligenza artificiale menziona appena le proposte dell'Agenzia europea per la salute e la sicurezza circa le opportunità di digitalizzazione associate a compiti pericolosi e ad attività monotone e ripetitive.

Le citate lacune indicano che gli strumenti utilizzati a seguito dell'iniziativa volontaria e autonoma delle parti sociali (self regulation) potrebbero lasciare agli livelli sindacali di esercitare "filtri" o poteri discrezionali a seconda dei diversi modelli nazionali, della continua evoluzione del progresso tecnologico, e prima ancora, della grande fragilità di accordi costruiti principalmente sulla base di raccomandazioni con presupposti e oneri di obblighi, affinché siano i sistemi sindacali degli Stati membri ad influenzare in modo concreto le dinamiche create dal progresso tecnologico nel campo delle relazioni professionali e della legislazione a tutela del lavoro.

¹³⁹ Così S. Mainardi, *Rivoluzione digitale e diritto del lavoro*, MGL, 2020, 2, 358.

2. La disciplina del rapporto di lavoro su piattaforma nell'ordinamento italiano

Per comprendere come si stia evolvendo la contrattazione collettiva nell'ambito dei rapporti di lavoro su piattaforma e nel più ampio contesto della digitalizzazione del lavoro, occorre innanzitutto soffermarsi sulla legislazione vigente sui rapporti di lavoro su piattaforma, a partire dalla ricostruzione delle fonti regolative¹⁴⁰.

Come conferma l'introduzione delle tutele contenute nel Capo V *bis* del d.lgs. n. 81/2015 per ciclofattorini "autonomi" (artt. da 47 *bis* a 47 *octies*, inseriti dal decreto legge n. 101/2019, conv. in legge n. 128/2019), il diretto intervento del legislatore si è reso necessario. Più in generale, tale esigenza si pone in relazione alla definizione dell'ambito di tutela, per delimitare il confine dell'area del lavoro tradizionale; per adattare taluni istituti alle specifiche esigenze del *gig worker*, anche superando parzialmente il principio dell'inderogabilità, garantendo al tempo stesso la conservazione di una tutela minima sul fronte retributivo, contributivo e assicurativo e comunque delle garanzie di ordine costituzionale¹⁴¹.

Data la diversità dei settori della gig economy, è sicuramente chiamata anche la fonte contrattuale a fornire soluzioni che si adattino meglio a questa varietà; il contratto collettivo di ogni livello (nazionale e soprattutto integrativo aziendale ¹⁴²) appare lo strumento elettivo per la regolamentazione dei rapporti di lavoro dell'economia digitale con riguardo ad imprescindibili profili di tutela: utilizzo di tipologie contrattuali flessibili (*in primis* smart working e telelavoro); orario di lavoro; misurazione della produttività del lavoro anche su piattaforme digitali; tutela salariale; applicazione della sicurezza del lavoro; diritti sindacali e forme di partecipazione a comunità aziendali dematerializzate o virtuali.

¹⁴⁰ L'eterogeneità del fenomeno ha avuto l'effetto di produrre differenti risposte nei diversi ordinamenti statali: più diffusamente si rinvia a M. BIASI, Uno sguardo oltre confine: i "nuovi lavori" della gig economy. Potenzialità e limiti della comparazione, in *Labour & Law Issues*, n. 2, 2018.

¹⁴¹ T. TREU, Rimedi e fattispecie a confronto con i lavori della Gig economy, in C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT, n. 136/2017, p. 2.

¹⁴² E ciò ai sensi dell'art. 51 del d.lgs. n. 81/2015 nel quale sono inserite le nuove disposizioni sul lavoro nelle piattaforme digitali di cui agli artt. 47 bis e 47 ter.

In questi ambiti la contrattazione collettiva ha la potenzialità di fornire spazi adeguati all'autonomia individuale, che è chiamata, anche dalla fonte legislativa, poiché integrata nella singola realtà organizzativo-gestionale di impresa, a definire in via di specialità le modalità di esercizio della prestazione tramite piattaforme e questo allo scopo di incrementare anche la competitività delle imprese stesse.

Si tratta, quindi, non solo di un ambito normativo privilegiato per la contrattazione collettiva, ma anche la sperimentazione di modelli diversi di relazioni sindacali più partecipative a matrice fortemente collaborativa, su temi che potrebbero divenire per il futuro assolutamente strategici in relazione a vecchie e nuove sfide sociali. C'è quindi sicuramente spazio per una negoziazione innovativa¹⁴³, non solo in termini di politiche negoziali imprenditoriali attente agli obiettivi economici e al perseguimento della flessibilità, ma anche in una logica solidale.

Il primo tradizionale nodo da sciogliere nel nostro ordinamento giuridico è legato alla qualificazione giuridica dei rapporti di lavoro che nascono nella gig economy. Non fa più notizia la precarietà e problematicità della tradizionale nozione di subordinazione di cui all'art. 2094 c.c., legata in particolare al confine tra questa nozione e quella residuale di lavoro autonomo contenuta nell'art. 2222 c.c.. Per frenare la diffusione delle collaborazioni autonome, la disciplina del lavoro a progetto del 2003 (art. 61 e ss, del d.lgs. n. 276/2003) avrebbe potuto dare buona prova, ma solo se intesa in senso rigoroso, come poi avvenuto ad opera dello stesso legislatore nel 2012 (L. 92/2012). Tuttavia, questa disciplina è stata rapidamente sostituita dal *Jobs Act* del 2015, che ha favorito un approccio diverso, comunque risoluto, la cui prima applicazione ha però sollevato significative oscillazioni giurisprudenziali proprio con riferimento alle tipologie di lavoro organizzato su piattaforme digitali¹⁴⁴. Un punto fermo sembra ora averlo posto la Cassazione con la sentenza del 24 gennaio 2020, n. 1663 su cui *infra*. Parimenti il relativo dibattito dottrinale, subito intenso, ha potuto offrire poche certezze agli operatori pratici della materia.

¹⁴³ Si vedano in tal senso i propositi espressi nell'Accordo CGIL, CISL, UIL, 14 gennaio 2016, «*Un moderno sistema di relazioni industriali. Per un modello di sviluppo economico fondato sull'innovazione e la qualità del lavoro*».

¹⁴⁴ App. Torino 4 febbraio 2019, in Riv. giur. lav., 2019, II, p. 92, con commento di U. CARABELLI-C. SPINELLI, *La corte d'appello di Torino ribalta il verdetto di primo grado: i riders sono collaboratori etero-organizzati*.

Il citato Decreto n. 101/2019 opera su due fronti. Da un lato, effettua una manutenzione straordinaria dell'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015, ossia del concetto di collaborazione etero-organizzata eterogenea introdotto dal Jobs Act per ampliare la portata generale di tutela del lavoro subordinato. D'altra parte, la legge offre una particolare protezione per un certo segmento della forza lavoro che non si adatta alla nozione di collaborazioni etero-organizzate: i ciclofattorini "autonomi" che operano mediante piattaforme digitali.

Vale subito la pena notare il nuovo perimetro normativo d'applicazione della disciplina del lavoro subordinato, originato sì sul piano politico dalla specifica questione dei riders, ma il testo legislativo novellato ha una portata generale a livello tecnico-giuridico: infatti ai sensi del comma 1 dell'art. 2 del d.lgs. 81/2015, a disciplina del rapporto di lavoro subordinato si applica anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente».

Si registrano due cambiamenti principali. Innanzitutto, l'avverbio "principalmente" sostituisce "esclusivamente", intendendo escludere dal concetto coloro che utilizzano propri strumenti di lavoro quali biciclette o ciclomotori. Il tenore letterale della norma parrebbe aprire pure alla possibilità che l'ausilio provenga non da mezzi, ma da altre persone: ipotesi che mal si concilia con l'imposta applicazione nei confronti del collaboratore principale delle regole della subordinazione¹⁴⁵. Tuttavia, dato che questo concetto serve a definire l'ambito della protezione del lavoro subordinato, i nuovi avverbi semplicemente impediscono l'uso di un sostituto ma non escludono dalle tutele colui che utilizzi la personale strumentazione (come spesso accade nel lavoro su piattaforme attraverso device personali).

In secondo luogo, è stato eliminato del tutto il riferimento al fatto che le modalità di esecuzione siano organizzate dal committente «anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro». Lo scopo degli estensori è probabilmente quello di evitare che possibili letture minimaliste della norma potessero valorizzare, per condurre alla qualificazione di lavoro autonomo, i margini di scelta che residuano ai lavoratori nel mettersi a disposizione delle piattaforme tecnologiche, nonché la facoltà di costoro di rifiutare o non accettare singoli incarichi (ad esempio, consegna a domicilio).

¹⁴⁵ Così anche, amplius, C. PISANI, *Le nuove collaborazioni etero-organizzate, il lavoro tramite piattaforme digitali e gli indici presuntivi della subordinazione*, in Arg. dir. lav., 2019, pp. 1202-1205.

In ogni caso, questa seconda innovazione sembra più di ogni altra cosa ampliare la nozione di collaborazione etero-organizzate ex art. 2 del d.lgs. n. 81/2015¹⁴⁶, perché l'eterogeneità può verificarsi anche in relazione a fattori diversi dal tempo e dal luogo. Ciò fa sì che lo spazio di una collaborazione continua e coordinata si riduca e sembri quasi scomparire, in modo da non attivare le tutele del lavoro subordinato.

Tanto più ciò può affermarsi alla luce della precisazione che la legge n. 81/2017 ha inserito in coda all'art. 409, n. 3, c.p.c., ossia l'affermazione per cui la collaborazione «si intende coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa». Impedendo successive ingerenze unilaterali del committente, questo intervento normativo converge nel restringere l'area delle collaborazioni coordinate e continuative regolate come autonome. Impedendo un successivo intervento unilaterale del committente, tale intervento normativo equivale a limitare l'ambito della collaborazione continuativa coordinata regolata come autonoma.

In estrema sintesi, il lavoro autonomo continuativo e prevalentemente personale viene attratto nell'area di tutela della subordinazione se etero-organizzato e/o se subisce ingerenze non pre-concordate nei termini dell'art. 409 c.p.c: le co.co.co. restano disciplinate come autonome solo se sono quasi del tutto autonome. In tal modo non appare del tutto chiaro il confine rispetto al puro e semplice lavoro autonomo di cui all'art. 2222 c.c., che secondo la disciplina codicistica tollera controlli e anche un margine d'ingerenza da parte del committente.

Ad ogni modo, si può verosimilmente prevedere che le co.co.co. tenderanno sostanzialmente a scomparire, data la differenziazione così labile a livello normativo e il conseguente rischio dell'impresa, orientando l'ordinamento giuslavoristico verso una sorta di “pan-subordinazione surrettizia”¹⁴⁷.

A completamento del quadro, occorre accennare alla pleonastica precisazione aggiunta nel medesimo comma 1 dell'art. 2, secondo cui disposizioni di questo comma si applicano «anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche

¹⁴⁶ C. PISANI, *Le nuove collaborazioni*, cit., p. 1207, che valuta in termini critici questa innovazione, come eccessivamente estensiva.

¹⁴⁷ L'espressione è di S. Mainardi, *Rivoluzione digitale e diritto del lavoro*, in *MGL 2/2020*

digitali», dato che era comunque indubbio che i poteri datoriali e quelli etero-organizzativi del committente potessero essere esercitati pure mediante strumentazione tecnologica.

Il riferimento più importante alle piattaforme tecnologiche è contenuto nel nuovo Capo V *bis* del d.lgs. n. 81/2015 che fornisce la definizione secondo cui la «*piattaforma digitale*» consiste ne «*i programmi e le procedure informatiche utilizzati dal committente che, indipendentemente dal luogo di stabilimento, sono strumentali alle attività di consegna di beni, fissandone il compenso e determinando le modalità di esecuzione*» della prestazione (art. 47 bis, comma 2, d.lgs, 81/2015). Questa definizione elimina l'equivoco causato dal titolo del Capo V bis che, quindi, invece di proteggere l'intero mondo del "lavoro su piattaforme digitali", protegge esclusivamente i riders autonomi. Questa definizione aiuta almeno a superare rischiose "auto-qualificazioni" da parte delle piattaforme come semplici intermediari dissimulando il loro ruolo (come datore di lavoro, o almeno come committente). La vasta eterogeneità dei modelli di business e dei settori in cui operano le piattaforme tecnologiche ha prodotto un sottoinsieme costituito da coloro che offrono servizi utilizzando esse stesse lavoro umano, distinto da quello composto da intermediarie di beni e servizi confezionati da altri soggetti.

All'interno di questo sottoinsieme, è necessario distinguere tra i casi in cui lo scambio di prestazioni di lavoro implicano i diritti del lavoro subordinato e i casi in cui rimangono regolamentati come collaborazioni di lavoro autonomo autonomi, aggiungendo in quest'ultimo caso le regole speciali previste per i riders dal Capo V bis.

Per questi ultimi, molta attenzione è stata posta ai profili di tutela della salute e sicurezza, anche se va sottolineato che la tutela della salute dei lavoratori impiegati dalle piattaforme tecnologiche è un tema nuovo e rilevante.

L'importanza della prevenzione degli infortuni ha portato ai primi esempi di regolamentazione. Si pensi, da un lato, alla maggiormente conosciuta iniziativa di regolamentazione concertata promossa dal Comune di Bologna nel maggio 2018: «Carta dei diritti fondamentali dei lavoratori digitali nel contesto urbano». Un esempio di fonte di regolazione eteronoma è la legge regionale Lazio 12 aprile 2019, n. 4, recante «Disposizioni per la tutela e la sicurezza dei lavoratori digitali»,

che potrebbe collocarsi oltre il perimetro della competenza legislativa regionale delimitata dall'art. 117 Cost.

In ogni caso, dopo la sua conversione in legge, le novità introdotte dal già menzionato decreto legge n. 101/2019 sono il principale punto di riferimento normativo in proposito. Quanto ai lavoratori, che secondo il novellato art. 2 D. Lgs. 81/2015, hanno diritto alla tutela del lavoro subordinato, il discorso sembra semplice: hanno diritto anche alla tutela dei lavoratori in materia di prevenzione e tutela degli infortuni.

Nel sistema normativo della sicurezza sul lavoro la problematica peraltro risultava già in precedenza attenuata dal fatto che le nozioni contenute nel T.U. n. 81/2008 sono assai ampie. In base all'art. 2, comma 1, lett. B), la definizione legale di «datore di lavoro» travalica non solo l'art. 2094 c.c., ma anche l'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015. Oltretutto, il medesimo T.U. esplicita in maniera incisiva il principio di effettività, valido anche a fini penalistici, ai fini del riconoscimento del datore¹⁴⁸.

Altrettanto ampia è la speciale nozione di lavoratore contenuta nell'art. 2, comma 1, lett. A) del T.U. della sicurezza: per «lavoratore» si intende la “persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari”.

Integrandosi con la normativa sulla protezione del lavoro negli appalti e nei contratti d'opera¹⁴⁹, questa disciplina rende i datori di lavoro responsabili nei confronti di tutti i lavoratori sul posto di lavoro, inclusi i lavoratori autonomi, e allo stesso tempo, per i dipendenti, indipendentemente dal fatto che lavorino nello “stabilimento” o al di fuori. I datori restano generalmente esentati dalla responsabilità preventiva con riferimento ai lavoratori autonomi che lavorano al di fuori del posto di lavoro, ad esempio, nella circolazione stradale.

¹⁴⁸ L'art. 299 dispone infatti le posizioni di garanzia relative al datore, ai dirigenti e ai preposti (rispettivamente lett. B, D, ed E dell'art. 2, comma 1) “*gravano altresì su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti ivi definiti*”.

¹⁴⁹ Art. 3, comma 7, e art. 21 e art. 26, del T.U. n. 81/2008, su cui v. ad es. O. BONARDI, *La sicurezza sul lavoro nel sistema degli appalti*, in Working Papers di Olympus, n. 26, 2013, p. 7 ss.

Alla luce di questo quadro normativo, si comprende bene l'urgenza di rispondere alle esigenze di sicurezza emersa dalla vistosa crescita del settore delle consegne a domicilio organizzate mediante piattaforme tecnologiche. La polemica nasce non solo dall'accresciuta sindacalizzazione dei lavoratori, ma anche dalla concreta esigenza di tutela emersa a seguito dei sempre più frequenti casi di cronaca giudiziaria collegati a sinistri stradali che hanno visto questo genere di lavoratori come vittime, trattandosi di un'attività molto rischiosa, spese se esercitata con mezzi a due ruote. Sul punto il decreto legge n. 101/2019 non solo ha previsto la rilevante estensione generale ai sensi ex art. 2 D. Lgs. 81/2015 della tutela propria dei lavoratori subordinati, ma ha inserito un intero Capo (V bis) dedicato alla "tutela del lavoro attraverso piattaforme digitali". Tale corpo di norme (artt. da 47 *bis* a 47 *octies*) garantisce «livelli minimi di tutela» per i lavoratori «autonomi che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore» leggeri «attraverso piattaforme anche digitali».

In materia di sicurezza sul lavoro, i più recenti interventi legislativi forniscono elementi a favore di questi lavoratori autonomi, ma solo in maniera generica, prescrivendo che il committente che utilizza la piattaforma anche digitale è tenuto nei confronti dei lavoratori «a propria cura e spese» al rispetto del d.lgs. n. 81/2008 (art. 47 *septies*, comma 3, del d.lgs. n. 81/2015). Trattasi di prescrizione foriera di incertezze, poiché non sono chiari i suoi margini di precettività, giacché il T.U. della sicurezza considera distintamente i lavoratori subordinati dai lavoratori non subordinati che operano in luoghi che non siano nella disponibilità del committente. Quest'ultimo non risponde dei rischi specifici dei luoghi di lavoro che non sono nella sua responsabilità, così come egli non risponde dei rischi specifici derivanti dalle lavorazioni affidate ad appaltatori e lavoratori autonomi.

Più specifiche, invece, appaiono le regole introdotte dal decreto legge n. 101/2019 per la copertura previdenziale contro gli infortuni sul lavoro e le tecnopatie. Il neo introdotto art. 47 *septies* dispone che dal 1° febbraio 2020 per questi lavoratori autonomi il premio assicurativo è determinato ai sensi dell'art. 41 del citato T.U. di cui al d.P.R. n. 1124/1965, in base al «tasso di rischio corrispondente all'attività svolta», che risulta più alto nel settore delle consegne (circa il triplo) rispetto a quello previsto per qualunque mestiere d'ufficio delle imprese che gestiscono piattaforme tecnologiche.

L'art. 47 *septies* ora precisa che, ai fini del calcolo del premio, si assume come retribuzione imponibile la «retribuzione convenzionale giornaliera di importo corrispondente alla misura del limite minimo di retribuzione giornaliera in vigore per tutte le contribuzioni dovute in materia di previdenza e assistenza sociale, rapportata ai giorni di effettiva attività»¹⁵⁰.

Il problema principale alla base di tale norma è legato alla designazione della periodicità “giornaliera” del calcolo del bonus, di difficile applicazione per un lavoratore che lavori per un ammontare di lavoro che sul piano economico non giustifica il pagamento di un premio calcolato per un'intera giornata.

Tuttavia, dal punto di vista ermeneutico, deve sottolinearsi l'eliminazione della frase «indipendentemente dal numero delle ore giornaliere lavorative» facendo sembrare che il premio giornaliero possa essere diviso per ore. Ciò significa comunque all'ente previdenziale sia dovuto più di un contributo orario nel caso in cui, come sovente capita, il cicofattorino operi con disponibilità contemporanea a favore di più di una piattaforma.

Nel complesso, però, il legislatore del decreto appare determinato nell'intento di garantire la sicurezza, dando ai lavoratori (e ai sindacati) gli strumenti per confrontarsi piuttosto che costringerli a cercare in territori completamente nuovi. Le sfide poste in questo settore del lavoro in forte crescita prevedono canali informativi “virtuali” insieme a rischi reali per la salute.

¹⁵⁰ Cfr. INAIL, Dalle nanotecnologie ai rider, il sistema tariffario dell'Inail si adegua ai cambiamenti del mondo del lavoro, comunicato 28 febbraio 2019, con allegata guida illustrativa delle nuove tariffe dell'assicurazione obbligatoria.

3. Gli orientamenti giurisprudenziali in Italia, Francia, Inghilterra e Stati Uniti: l'applicazione delle tutele del lavoro subordinato

Prima di ripercorrere gli orientamenti della giurisprudenza interna, si ritiene utile offrire uno sguardo oltreconfine allo scopo di approfondire l'ottica dei giudici appartenenti ad altri ordinamenti.

La Francia, a causa della diffusione del fenomeno del lavoro su piattaforme digitali, ha assistito ad un elevato livello di contenzioso in materia di protezione dei lavoratori delle piattaforme. Il 29 gennaio 2018, il Conseil de Prud'Homme de Paris¹⁵¹ ha emesso una sentenza definendo il primo grado di giudizio della causa tra l'autista Florian Menard e Uber France, affermando che in quella fattispecie l'autista fosse qualificato come "travailleur indépendant".

La controversia coinvolgeva un autista - che aveva sottoscritto un contratto telematico nell'ottobre 2014, era iscritto all'anagrafe locale dei conducenti autorizzati al servizio di noleggio con conducente e titolare di partita IVA - e la piattaforma digitale del convenuto. Il ricorrente aveva richiesto il riconoscimento del rapporto di lavoro subordinato, lamentando di essere stato costretto ad accettare tutte le corse, producendo come prova, la documentazione a sostegno del peggioramento della sua salute a causa dello stress causato da questo obbligo.

Tuttavia, il giudice parigino di primo grado non aveva ritenuto sussistente l'elemento della subordinazione nel rapporto di lavoro in causa per diversi motivi: non era stato provato in primis che l'autista fosse costretto ad accettare le corse, stante l'assoluta libertà di connettersi alla app o meno; quanto al controllo, non emergeva dai fatti di causa che il sig. Menard ricevesse istruzioni dalla piattaforma, ritenuta dal giudice quale mero intermediario e non titolare di un servizio di trasporto, con la quale l'autista avrebbe stipulato un contratto di servizi di natura puramente commerciale. Pertanto, dalla decisione del tribunale di primo grado francese sugli autisti di Uber emergerebbe che la piattaforma sarebbe un mero intermediario fra l'autista e il cliente.

¹⁵¹ In Francia, il tribunale del lavoro è un tribunale di prima istanza di controversie individuali nati durante l'esecuzione o di violazione dei contratti di lavoro tra datori di lavoro e dipendenti di diritto privato, come ad esempio la risoluzione e di fine rapporto convenzionale.

La giurisprudenza ha mutato orientamento nella sentenza della Corte d'Appello di Parigi del 10 gennaio 2019 (RG 18/08357), risolvendo l'ulteriore controversia tra un conducente e la stessa piattaforma Uber, affermando per la prima volta che il rapporto contrattuale che lega Uber ai suoi autisti è un contratto di lavoro (subordinato). La Corte d'appello di Parigi ha rilevato "insieme sufficiente di prove" nel caso concreto, che contraddistinguono un rapporto di subordinazione tra l'autista e la piattaforma Uber. In questo caso, l'autista ricorrente aveva iniziato una collaborazione con la società, noleggiando da altra società dello stesso gruppo, un veicolo per effettuare il servizio di trasporto; nello specifico, la sentenza si articola nella dimostrazione dell'inesistenza di un rapporto di lavoro e successivamente nei rilievi circa l'esistenza di un rapporto di lavoro dipendente: in particolare, la Corte d'Appello rileva che l'autista non aveva la libertà di scegliere i propri clienti, in quanto Uber gli vietava di prendere in macchina passeggeri diversi da quelli indicati dall'applicazione e che, in ogni caso, gli autisti non avrebbero la possibilità di crearsi una clientela, stante l'esistenza di un divieto di contattare i passeggeri al termine del viaggio e di conservare le loro informazioni personali. Inoltre, la natura autonoma del rapporto, ad avviso della Corte, è fortemente minata dalla circostanza per cui le tariffe non possono essere decise liberamente dall'autista, posto che le stesse sono fissate *“per mezzo di algoritmi della piattaforma Uber mediante un meccanismo predittivo, che impone all'autista un percorso particolare sul quale non ha libera scelta”*. La Corte ritiene, d'altro canto, che vi siano gli elementi per poter considerare subordinato il rapporto, essendo, innanzitutto, presente l'etero-determinazione della prestazione da parte della piattaforma, che si concretizzava nelle istruzioni dettagliate impartite all'autista circa l'obbligo di seguire un itinerario efficace, la necessità di attendere il cliente per almeno dieci minuti nel luogo dell'appuntamento e nel rispetto delle linee guida di Uber sul comportamento. Per quanto riguarda la forza del controllo, secondo il giudice francese questo era costituito dalla revisione condotta da Uber sulla percentuale di accettazione delle corse da parte degli autisti: nonostante non vi sia l'obbligo di connettersi alla app, il raggiungimento di un certo livello di cancellazione (stabilito dalla piattaforma) comporta la disabilitazione dell'account del conducente, con conseguente disconnessione "forzata" del conducente "problematico" (sulla base dei feedback dei clienti). Secondo il Tribunale di Parigi, ciò rappresenta esercizio di poteri datoriali, intesi come poteri di vigilanza e disciplinari. Di fatti, la giurisprudenza francese si stava già orientando verso

una posizione garantista per i lavoratori on-demand delle piattaforme digitali con la sentenza della Corte di Cassazione francese del 28 novembre 2018, dai cui principi la Corte d'Appello prende sicuramente spunto nella sentenza del 10 gennaio 2019 appena citata. In particolare, con sentenza del 28 novembre 2018, la Corte di Cassazione francese ha annullato la decisione della Corte d'Appello di Parigi secondo cui i riders del servizio di food delivery (“Take eat easy”) non erano lavoratori subordinati; il giudice d'appello di Parigi avrebbe commesso un errore non traendo la conclusione dell'effettiva esistenza di un potere di direzione e di controllo della prestazione del servizio che caratterizzava una relazione di subordinazione¹⁵². Infine, anche se i giudici francesi avessero riconosciuto valido il vincolo contrattuale dei riders alla piattaforma, la Cour de Cassation ha ritenuto comunque ritenuto incompatibili poteri di controllo e di sanzione con la condizione dei lavoratori.

In Inghilterra, in cui vige un sistema di common law, anche se le regole si adattano meglio ai cambiamenti sociali e risolvono più facilmente le crisi, è necessario accennare preliminarmente al sistema di qualificazione britannico, basato sulla divisione tripartita employees (lavoratori subordinati), self-employed/independent contractors (lavoratori autonomi) e workers (categoria intermedia tra le due precedenti). Quest'ultima categoria gode di alcune tutele, tipiche del lavoro subordinato, appositamente stabilite dal legislatore britannico; ad esempio il salario minimo, le ferie retribuite, le norme sull'orario di lavoro e le norme contro la discriminazione, esclusa la tutela in caso di licenziamento ingiustificato. Le decisioni più importanti derivano da una causa intentata sempre contro Uber da James Farrar e Yasin Aslam (in quanto ex autisti della società convenuta), per il riconoscimento di un presunto rapporto di lavoro subordinato. In primo grado,

¹⁵² L'app di “Take eat easy” era, infatti, dotata di un sistema di geolocalizzazione che consentiva il monitoraggio in tempo reale da parte della società della posizione del driver e il conteggio del numero totale di chilometri da lui percorsi. Inoltre, la società “Take Eat Easy” aveva un potere di sanzione nei confronti del rider. Più in generale, i giudici di legittimità francesi ricordano che l'esistenza di un rapporto di lavoro non dipende dalla volontà espressa dalle parti o dal nome che hanno dato al loro accordo, ma dalle condizioni di fatto in cui sono esercitate le attività dei lavoratori, che il vincolo di subordinazione è caratterizzato dall'esecuzione di un lavoro sotto l'autorità di un datore di lavoro, il quale ha il potere di impartire ordini e direttive, di controllarne l'esecuzione e di punire le violazioni del suo subordinato.

l'Employment Tribunal¹⁵³, con la sentenza n. 2202551/2015 del 26/10/2016 ha riconosciuto ai ricorrenti la qualifica di workers¹⁵⁴, in ragione, da un lato dell'analisi delle condizioni contrattuali, dall'altro per il concreto atteggiarsi del rapporto fra le parti, ritenuto già dalla Corte di primo grado, difforme dalle previsioni contrattuali. Il Tribunale rimane laconico nella motivazione di quest'ultima valutazione, precisando che anche se il *nomen iuris* è importante nei rapporti contrattuali, nel caso di specie le clausole contrattuali l'assenza di qualsiasi relazione lavorativa e i reciproci obblighi di svolgere e/o garantire un minimo di prestazioni erano state effettivamente disattese. Di qui, il tribunale ha concluso che Uber stabilisse le tariffe per i servizi di trasporto; la predeterminazione di percorsi standard, l'imposizione di vincoli sui mezzi disponibili, le istruzioni frequenti impartite agli autisti e la verifica dell'andamento del servizio (anche attraverso sistemi di rating tipiche delle piattaforme digitali); a questo proposito, contrariamente a quanto previsto dal contratto stipulato tra Uber e l'autista, quest'ultimo risultava obbligato ad effettuare il trasporto dopo la sua accettazione, pena l'esclusione dal turno. Ai fini della decisione, il Tribunale del Regno Unito ha esaminato analiticamente l'orario di lavoro dell'autista, ritenendo che lo stesso lavorasse per Uber per il tempo in cui l'app era attiva, all'interno di un'area in cui era possibile utilizzare l'app e solo se disponibile ad accettare il trasporto proposto: emerge l'importanza per Uber della garanzia di disponibilità di un numero congruo di autisti per un certo periodo di tempo e, di conseguenza, della volontà di correlare il concetto di orario di lavoro (dato dalla "presenza" degli autisti) all'utilità ricevuta dalla società

Un'altra considerazione interessante emerge dalla sentenza dell'Employment Tribunal quando afferma che l'orario di lavoro inizia dal momento dell'accettazione del trasporto (e non dall'inizio del trasporto passeggeri). Per quanto riguarda la remunerazione, si evidenziano forti lacune nella regolamentazione giuridica delle attività offerte su piattaforme digitali che nemmeno i giudici di common law hanno gli strumenti per colmare: la prestazione di un autista è un "unmeasured work", un tipo di lavoro che non può avere una remunerazione forfettaria, su base oraria, a cottimo; il compenso è determinato diversamente ma il giudice non spiega come. Tale posizione sembra

¹⁵³ I tribunali del lavoro sono enti pubblici di tribunali in Inghilterra, Galles e Scozia che hanno giurisdizione legale per esaminare molti tipi di controversie tra datori di lavoro e dipendenti.

¹⁵⁴ Pacella G., *Drivers di Uber: confermato della qualificazione di workers e non di self-employed*, in *Labour&Law Issues*, vol. 3, n. 2, 2017, 59 e segg.

supportare l'idea che non esista un unico modello operativo per tutte le piattaforme. In ogni caso, il Tribunale stabilisce infine che Uber opera come azienda di trasporto e che le prestazioni degli autisti sono strumentali per l'erogazione del servizio da parte dell'azienda in considerazione di ciò, conclude per l'applicazione ai drivers dell'art. 230 lett.b) dell'Employment Rights Act (ERA), l'art. 36 del Working Time Regulation (WTR) e l'art. 54 del National Minimum Wage Act (NMWA). In particolare, l'art. 230 lett. b) dell'ERA prevede un salario minimo di 7,50 sterline all'ora per i lavoratori sopra i 25 anni, 28 giorni di ferie annuali retribuite, nonché il limite di 48 ore settimanali. È invece esclusa l'applicazione della tutela contro il licenziamento, in quanto il caso in esame si riferisce ai cosiddetti limb workers estremi, intesi come lavoratori che prestano la propria attività o servizio come parte integrante dell'attività di un terzo.

La piattaforma Uber ha appellato la decisione dell'Employment Tribunal, ma è rimasta soccombente. Infatti, l'Employment Appeal Tribunal of United Kingdom ha stabilito che le considerazioni del giudice del processo fossero fondate, sebbene l'accordo formale tra l'azienda e l'autista avesse previsto una realtà diversa viene, infatti, sottolineato come Uber descriva sempre i servizi offerti come "products" (par. 9) e gli stessi appellanti ribadiscano che la società operi esclusivamente come intermediario ("agent", par. 83). Di fatti, la società sosteneva che il rapporto di agenzia fosse stato trascurato dal Tribunale di primo grado e, a sostegno di tale argomento, adduce alcune situazioni, tra cui la proprietà dei beni da parte degli autisti, il regime fiscale applicabile e la possibilità di accettare commissioni da altri operatori del settore. D'altro canto, l'EAT si concentra sul fatto che i conducenti non potessero stabilire un contatto con i passeggeri (par. 16); fossero indirizzati tramite percorso satellitare a un determinato tragitto e l'eventuale deviazione comportava penalità); i pagamenti venivano effettuati dagli utenti a Uber; gli autisti venivano pagati settimanalmente da Uber (par. 21); infine, i fatti indicano che la società controllasse i conducenti sulla base delle valutazioni fornite dai passeggeri che, se negative, provocano la disattivazione dell'account. In conclusione, il giudice di appello arriva ad affermare che lo stato di disponibilità dell'autista rappresenta parte dell'orario di lavoro, dal momento che la disponibilità stessa costituisce un'attività propedeutica all'efficiente svolgimento del servizio di trasporto: la questione affrontata in questa sentenza è strettamente correlata al concetto di

disponibilità dei lavoratori e al modo in cui questo possa influire sul loro inquadramento giuridico¹⁵⁵.

Oltreoceano, i giudici statunitensi sono stati tra i primi a occuparsi delle controversie derivanti da prestazioni rese mediante piattaforme digitali, dato che le due maggiori imprese operanti nella Sharing Economy (Uber e Lyft) sono sorte negli USA. Così, i giudici nordamericani per primi hanno affrontato il difficile compito di fornire al lavoro su piattaforma una “veste” giuridica, non senza criticità, tanto da diffondersi l’espressione “Uber dilemma”¹⁵⁶ a rendere l’idea della difficoltà qualificatoria.

Le due cause "pilota" - O'Connor v. Uber e Cotter v. Lyft - si sono concluse con esiti diversi. Nel caso contro Uber, i giudici sembravano propensi a riconoscere gli autisti come lavoratori subordinati, mentre nel caso contro Lyft, i giudici non hanno ritenuto sufficienti gli elementi per qualificare il rapporto di lavoro come subordinato.

In O'Connor v. Uber il giudice ha comunque sottolineato la difficoltà di valutazione del rapporto, posto che i platform driver presentavano caratteristiche così ambigue rispetto alle tradizionali tipologie giuridiche, tanto da rendere inefficace il “control test”, usato di solito dai tribunali statunitensi: in base a questo criterio, il rapporto è definito come di lavoro subordinato e non di lavoro autonomo se il datore “*dà ordini, pianifica il lavoro nei particolari e controlla la performance dei dipendenti*”¹⁵⁷. Il test stabilisce inoltre che le caratteristiche tipiche dei lavoratori autonomi includono la possibilità di scegliere quando lavorare e la facoltà di utilizzare i propri mezzi per fornire servizi. Il giudice californiano si è affidato al “Borrello test”¹⁵⁸, che si può suddividere in due fasi: nella prima si utilizza il criterio dell’esistenza del potere di controllo per verificare

¹⁵⁵ Di questo avviso G. Pacella, *op. cit.*, 60.

¹⁵⁶ L’espressione è stata coniata da R. B. Keeton, *An Uber Dilemma: The Conflict Between the Seattle Rideshare Ordinance, the NLRA, and For-Hire Driver Worker Classification*, Gonzaga Law Review, 2017.

¹⁵⁷ Così il control test viene definito da B. Rogers, *Employment rights in the Platform economy: getting back to basics*, Harvard Law and Policy Review, vol. 10, richiamato da T. Treu, *Rimedi e fattispecie a confronto con i lavori della Gig economy*, WP CSDLE “Massimo D’Antona”, n. 136/2017, 6.

¹⁵⁸ Così denominato perché utilizzato per la prima volta dalla Supreme Court of California, nella causa S.G. Borello & Sons, Inc. vs Department of Industrial Relations, 48 Cal. 3d 341, 256 Cal, 23 marzo 1989.

l'esistenza di un vincolo di subordinazione; se il primo passaggio non fornisce risultati di prevalenza chiari, si ricorre ad altri sotto-criteri.

Passando alla giurisprudenza nazionale, si può iniziare premettendo che il percorso della tutela “rimediale” non ha seguito un percorso lineare, tenuto conto dell’inesistenza di una base giuridica, ed anzi considerando che il nostro ordinamento propone schemi dualistici lavoro subordinato con tutela piena da un lato e lavoro autonomo con le tutele apprestate dalla legge n. 81/2017.

In primo luogo, i giudici sono stati costretti ad operare secondo rigorose qualificazioni della fattispecie tipologiche e non per rimedi. Pertanto, se la prestazione di lavoro non risulta sussumibile nella dipendenza funzionale, anche nella forma attenuata dell'eterorganizzazione, non c'è accesso alle tutele, non potendo modulare le stesse. Così, infatti, hanno stabilito i Tribunali di Torino e Milano¹⁵⁹.

Diversa la pronuncia della Corte d'Appello di Torino, seppur più contorta, che è giunta a una tutela rimediale de facto, valorizzando il testo dell’articolo 2, comma 2, decreto legislativo n. 81/2015 sulle collaborazioni etero-organizzate, senza abbandonare l’approccio per fattispecie¹⁶⁰. Per la Corte d'Appello, in termini di qualificazione, i riders non sono fittizi collaboratori da ricondurre per legge al lavoro subordinato, ma veri e propri lavoratori autonomi a cui estendere la tutela del lavoro ma in modo selettivo.

Interessa rilevare, a commento della sentenza, che la previsione legislativa, nonostante sia stata elaborata dal legislatore italiano con una ratio antielusiva, riducendo la convenienza dell’utilizzo dei collaboratori coordinati eterorganizzati, per effetto della giurisprudenza, viene manipolata nei suoi obiettivi originari. Se l'intenzione del legislatore del Jobs Act era quella di limitare l'ambito

¹⁵⁹ Per un commento puntuale a entrambe le sentenze cfr Trib. Torino 7 maggio 2018, in *Arg. Dir. Lav.*, 2018, 4-5, pag. 1220 con nota di M. Biasi Trib. Milano 10 settembre 2018, in *Arg. Dir. Lav.*, 2019, 1, pag. 151, con nota di E. Dagnino.

¹⁶⁰ Per un commento più disteso si rinvia a R. Del Punta, *Sui riders e non solo: il rebus delle collaborazioni organizzate dal committente*, in RIDL, 2019, n. 2, II, 358.A. Perulli, *I lavoratori delle piattaforme e le collaborazioni etero-organizzate dal committente: una nuova frontiera regolativa per la Gig Economy?*, in Labor, maggio-giugno 2019, 313. U. Carabelli, *La Corte d'appello di Torino ribalta il verdetto di primo grado: i Riders sono collaboratori etero-organizzati*, in RGL, 2019, n. 1, II, 92 ss.

delle collaborazioni, il risultato è stato quello di avere fissato, probabilmente senza intenzione, uno specifico statuto protettivo delle collaborazioni etero-organizzate (o qualificate come tali nel caso della Corte d'Appello di Torino), seppur non del tutto coerente.

La sentenza della Corte d'Appello di Torino ha per la prima volta riconosciuto limitate tutele economiche, stabilendo l'applicazione delle tariffe del lavoro subordinato previste dal contratto collettivo della logistica, pur non ammettendo la tutela contro il licenziamento e considerando un'anomalia l'offerta della prestazione occasionale. Non ha poi riconosciuto il diritto al pagamento dei tempi di attesa, come invece hanno fatto i giudici britannici (vedi *supra*). Di certo però, la sentenza si contraddistingue per aver attuato per la prima volta una tutela di tipo rimediabile e selettiva, destinata a un segmento vulnerabile del mercato del lavoro, ovvero i lavoratori delle piattaforme.

D'altra parte, ciò che rende la decisione della Corte d'appello più criticabile, al di là dei rimedi arbitrari, è nei passaggi di valutazione per fattispecie: nella parte in cui, sulla base dei tradizionali indicatori tipologici, per negare la subordinazione del rapporto, enfatizza quasi forzatamente la libertà di scelta della prestazione da parte dei riders, nonostante questa risulti letteralmente messa in ridicolo come segno di autonomia nelle decisioni di altri giudici riguardanti gli autisti di Uber. Pertanto, intrapresa a forza la strada della libertà di accettare la prestazione, “*si è trovata costretta a una conformazione a tavolino, quasi si trattasse di un blocco di plastilina, dell'etero-organizzazione come improbabile tertium genus e tuttavia operando egualmente per tutele e rimedi discreti*”¹⁶¹.

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 1663 del 24 gennaio 2020¹⁶² condivide ed applica un terzo indirizzo dottrinale, quello che individua nell'art. 2, comma 1, del d. lgs. 81/2015 non una fattispecie qualificabile come subordinata o autonoma, ma una “norma di disciplina¹⁶³”. La Corte

¹⁶¹ Caruso B., *Il lavoro digitale e tramite piattaforma: profili giuridici e di relazioni industriali I lavoratori digitali nella prospettiva del Pilastro sociale europeo: tutele rimediali legali, giurisprudenziali e contrattuali*, DRI, fasc.4, 2019, pag. 1005.

¹⁶² Per un commento specifico si rinvia *Arg. Dir. Lav.*, 2020, 2, pag. 387, con nota di E. Puccetti.

¹⁶³ Interpretano l'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015 come norma di disciplina R. Del Punta, *Manuale di diritto del lavoro*, 2015, pag. 371; A. Perulli, *Le collaborazioni organizzate dal committente*, op. cit., pagg. 288-289.

non trascura poi la pubblicazione d.l. 3 settembre 2019, n. 101, convertito con modificazioni dalla l. 2 novembre 2019, n. 128 che integra il D.Lgs. n. 81/2015 come visto supra, modificando la formula originaria dell'art. 2, comma 1, e introducendo un Capo V-bis, rubricato "Tutela del lavoro tramite piattaforme digitali". Riconoscendo l'inefficacia retroattiva della nuova norma, la sentenza fa riferimento alle novità introdotte dall'art. 2, comma 1, a sostegno dell'interpretazione della formula originaria: in primo luogo menziona la sostituzione dell'avverbio "esclusivamente" con "prevalentemente", senza riconoscere di aver valutato la personalità tra gli indici fattuali significativi e sufficienti per giustificare l'estensione della normativa del lavoro subordinato; poi si richiama la soppressione dell'inciso "anche con riguardo ai tempi e ai luoghi di lavoro", a conferma del fatto che prima si trattava di una formula esemplificativa.

Inoltre, la Corte di Cassazione non ha considerato le questioni derivanti dalla convivenza, nella nuova formula, da un lato, della previsione secondo cui "*Le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali*" e, dall'altro, della disciplina del Capo V-bis di cui non fa cenno. Per Carinci ¹⁶⁴ "*Sarebbe stata cosa migliore astenersi dal richiamare a sostegno una normativa inapplicabile perché intervenuta successivamente, senza neppure tentarne una lettura sistematica*", finendo la Corte per scegliere "*l'approccio rimediabile, che rinviene in alcuni indicatori normativi la possibilità di applicare una tutela 'rafforzata' nei confronti di alcune tipologie di lavoratori (quali quelli delle piattaforme digitali considerati 'deboli'), cui estendere le tutele dei lavoratori subordinati*".

Interessanti in questa luce sono gli argomenti utilizzati dalla corte per ignorare la tipicità del lavoro prestato dai rider di Foodora, consistente in un contratto di collaborazione, tale da lasciare ai lavoratori la libertà di prenotarsi o meno sugli slot programmati sulla piattaforma, con la possibilità di chiamarsi successivamente fuori, in forza delle funzioni swap e no show. L'influenza di Cassazione n. 3457/2018 in questo passaggio è molto importante. Quindi, nella fattispecie di cui all'art. 2, comma 1, occorre distinguere la dimensione di autonomia esistenti "*integro nella fase genetica dell'accordo (per la rivelata facoltà del lavoratore ad obbligarsi o meno alla prestazione)*

¹⁶⁴ *Il percorso giurisprudenziale sui rider. Da Tribunale Torino 7 maggio 2018 a Tribunale Palermo 24 novembre 2020*, in ADL, 2021, n. 1

ma non nella fase funzionale, di esecuzione del rapporto, relativamente alle modalità di esecuzione del rapporto relativamente alle modalità di prestazione, determinate in modo sostanziale da una piattaforma multimediale e da un applicativo per smartphone". Solo che quella Cass. n. 3457/2018, citata dalla Corte di Appello, afferma che l'eventuale mancata risposta affermativa alla richiesta di prestazione sarebbe idonea *"a precludere (per l'assenza di accettazione) la concreta esistenza di un rapporto (di qualunque natura); e comporta la conseguente configurazione di rapporti instaurati volta per volta (anche giorno per giorno) in ragione dell'effettivo svolgimento e sulla base dell'accettazione e della prestazione data dal lavoratore"*. Riportata alla fattispecie dell'art. 2, comma 1, come interpretata da Cass. n. 1663/2020, implicherebbe che il contratto di collaborazione in causa decadrebbe a un contratto normativo, ove verrebbe predeterminato il contenuto di eventuali successivi rapporti di lavoro di terzo genere, conclusi volta a volta con l'inizio dell'attività. Tuttavia, non si potrebbe parlare di collaborazione stabile poiché sarebbe relativa solo all'instaurazione di rapporti di lavoro dall'inizio del servizio.

In ogni caso, la stessa Suprema Corte, afferma sì *"un'estensione generalizzata dello statuto della subordinazione"*, ma precisa subito che *"Non possono escludersi situazioni in cui l'applicazione integrale della disciplina della subordinazione sia ontologicamente incompatibile con le fattispecie da regolare, che per definizione non sono comprese nell'ambito dell'art. 2094 Cod. Civ., ma si tratta di questione non rilevante nel caso sottoposto all'attenzione di questa Corte"*.

In seguito il Tribunale di Palermo, in un caso simile a quello della Foodinho S.r.l., con sentenza del 24 novembre 2020, è poi giunto ad accogliere la domanda dell'attore, affermando la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato¹⁶⁵. Di fatto la conclusione di Cass. n. 1663/2020 è sostenuta dal Tribunale di Palermo, trattandosi di un caso di applicabilità dell'art. 2094 c.c.. Sebbene la ricostruzione sia particolarmente dettagliata, ma orientata alla decisione finale, non si concentra sulla conclusione di un contratto di collaborazione, ma sulle successive attività, distinguendo la fase genetica da quella funzionale, per cui rileva solo la seconda, del tutto autosufficiente rispetto al primo stadio.

¹⁶⁵ Fra gli altri, v. P. Tosi, *Riders: qualificazione del rapporto e rappresentanza sindacale*, in Guida Lav., 2020, 48, pag. 12; M. Barbieri, *Il luminoso futuro di un concetto antico: la subordinazione nell'esemplare sentenza di Palermo sui riders*, in Lab. Law Issue, 2020, 2, pag. 63.

La Corte ha basato su due tesi l'esistenza di un rapporto di lavoro a favore del ricorrente: l'assenza di una vera libertà di scelta con riguardo ai turni in ragione della previsione di un 'Premio di eccellenza'; la presenza di direttive continue e puntuali, grazie alla app inserita nello smartphone. Raggiunto il numero di rider necessari per ogni sessione di lavoro, il diritto alla prenotazione dei turni viene distribuito nel tempo secondo un punteggio di qualità calcolato su una scala 100/100 in relazione a diversi parametri di valutazione delle attività, quali quella svolta in "alta domanda", efficienza, recensioni degli utenti, esperienza, feedback dei partner. La facoltà di selezionare le sessioni è modulabile dalla piattaforma anche a ribasso, in seguito a comportamenti non conformi al modello di riferimento, mostrando un nuovo modo di esercitare il potere sanzionatorio. In base ai punti guadagnati, si può prenotare il turno di servizio, per cui le persone produttive accedono per primi, mentre quelle meno solo dopo, residuando solo alcuni turni così da avere *“una minore possibilità di scelta e conseguentemente minori possibilità di lavoro venendo man mano estromessi”*. Le opportunità di lavoro stanno lentamente scomparendo”.

La decisione si presenta come ovvia e quindi non soggetta ad argomentazione giuridica per giustificare la differenza fra la fattispecie dell'art. 2094 Cod. Civ. e la fattispecie dell'art. 2, comma 1, fra etero-direzione ed etero-organizzazione, ma ricorrendo alla giurisprudenza transalpina, in coerenza con la qualificazione subordinata del lavoro dei rider. Nel corso della motivazione si supera la normativa di cui al Capo V-bis, in quanto *“appare finalizzata a regolamentare i casi residuali di lavoro occasionale dei rider, reso nelle forme del lavoro autonomo”*, con la sola argomentazione che sarebbe ricavabile *“anche sulla scorta dell'interpretazione normativa fornita con circolare del 19.11.2020 dell'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro”*.

Così, dal Tribunale di Torino al Tribunale di Palermo, il processo giurisprudenziale si è concluso con un terreno comune circa l'irrilevanza dell'intervento del legislatore, se pur con un contrapposto punto di arrivo rispetto al lavoro tramite piattaforme digitali: il primo chiama in causa l'art. 409, n. 3 Cod. Proc. Civ., nel suo testo originario; il secondo l'art. 2094 Cod. Civ. Pertanto ci si chiede quali saranno mai le piattaforme digitali effettivamente operanti tramite rider che potranno essere inquadrare nell'art. 2, comma 1 o nell'art. 47-bis, d.lgs. n. 81/2015? Sembrerebbe che le piattaforme siano chiamate a rinunciare alla propria natura all'interno della

gig economy: offrire “lavoretti” ad integrazione reddituale, lasciando a parte la possibilità di lavorare per più piattaforme. Invece, la giurisprudenza ha fronteggiato situazioni in cui la singola piattaforma è divenuta di notevole importanza, in termini di tempo dedicato al lavoro e compenso ricevute, con un evidente orientamento verso la tutela tradizionale del lavoro subordinato.

4. Il dibattito dottrinale

Più volte si è accennato all'acceso dibattito dottrinale sorto intorno al fenomeno del lavoro digitale e, a ben guardare, la dottrina ha cercato di far rientrare il lavoro su piattaforma all'interno delle categorie esistenti.

Si fa cenno di seguito alle principali posizioni espresse in letteratura.

A. Perulli¹⁶⁶ ritiene necessario far riferimento al *tertium genus*, una categoria intermedia di “lavoro autonomo economicamente dipendente”, che sottintende il concetto di “subordinazione economica”, attraverso cui si potrebbe riconoscere misure protettive generalizzate a tutte le tipologie di lavoratori, modellando le tutele a seconda del particolare grado di debolezza dei lavoratori. L'autore muove il suo pensiero, osservando la fondamentale novità del fenomeno dell'economia digitale e l'incomparabilità tra il lavoro svolto nel modello produttivo della gig economy e il lavoro subordinato dell'impresa taylorista-fordista. Pertanto, seleziona una scelta di campo, supportata da opzioni dei legislatori oltre confine, che i lavoratori delle piattaforme costituiscano un insieme troppo eterogeneo.

Sulla base dell'analisi delle Umbrella Companies statunitensi, P. Ichino¹⁶⁷, ritiene che ai lavoratori della piattaforma, indipendentemente dal loro status di subordinato o di lavoratore autonomo, si debba estendere almeno la parte minimale di tutele mantenendo la compatibilità con la peculiare forma di organizzazione del loro lavoro, evitando di imporre gli schemi tradizionalmente propri del lavoro subordinato. Nel caso in cui l'attività lavorativa fosse caratterizzata da una durata temporale significativa e dalla prevalenza reddituale per chi la svolge, dalle famiglie personali di coloro che la svolgono, il modello delle Umbrella Companies consentirebbe di estendere ai platform workers elementi ulteriori di protezione rispetto allo standard universale. Un iniziale livello di tutele assolutamente indispensabile, sicurezza e igiene del lavoro, assicurazione

¹⁶⁶ Per richiamare le posizioni espresse si può richiamare il recente saggio “*Oltre la subordinazione. La nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro*”, Torino, 2021.

¹⁶⁷ ICHINO P., *Subordinazione, autonomia e protezione del lavoro nella gig-economy*, in RIDL, 2018, II, p. 294 e ss. ICHINO P., *Le conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto del lavoro*, in RIDL, 2017, IV, pt. 1, p. 525 – 563.

antifortunistica, libertà di coalizione, divieto di discriminazioni, dovrebbe essere garantite in ogni caso.

T. Treu¹⁶⁸, invece, esaminata la giurisprudenza dei lavoratori della gig economy negli Stati Uniti, e in particolare i sistemi di protezione talvolta invocati dai lavoratori e/o riconosciuti dai tribunali, propone di superare il tema della qualificazione giuridica dei rapporti, in termini di sussunzione della fattispecie nell'autonomia o nella subordinazione, ponendo in primo piano gli strumenti per la tutela dei diritti. In questo modo si potrebbe superare la pretesa totalizzante e unitaria tipica della fattispecie giuridica. In tal senso, un punto di riferimento è rappresentato dai criteri contenuti in principi costituzionali in materia di lavoro, sanciti anche da fonti internazionali, in particolare l'articolo 36 della Costituzione allo scopo di riconoscere il salario minimo, il principio della tutela della salute per garantire gli standard fondamentali di sicurezza sul posto di lavoro, la pari dignità e la non discriminazione per tutelare i lavoratori da pratiche discriminatorie e lesive del rispetto della dignità e della privacy, nonché il principio di libertà e organizzazione sindacale.

Di diverso avviso Loi¹⁶⁹, secondo il quale i lavoratori della gig economy dovrebbero vedersi garantiti i diritti sulla base della specifica esposizione ai rischi sociali, indipendentemente dalla qualificazione del rapporto. In particolare, Loi ritiene il rischio categoria fondante nel diritto del lavoro, di guisa che i diritti sociali riconosciuti nel contratto di lavoro rappresentano meccanismi assicurativi e di protezione contro l'insorgenza di rischi sociali. L'autore quindi, interrogandosi sull'individuazione dei rischi per i lavoratori delle piattaforme, identifica gli stessi rischi che devono affrontare gli altri lavoratori (occupazione, reddito professionale/previdenziale e formazione, disconnessione).

¹⁶⁸ TREU T., *Rimedi, tutele e fattispecie: riflessioni a partire dai lavori della gig economy*, in LD, 2017, III/IV, 367 e ss.

¹⁶⁹ *Il lavoro nella gig economy nella prospettiva del rischio*, in RGL, 2017, II, 259 e ss.

Secondo V. De Stefano¹⁷⁰, l'analisi comparativa è propedeutica ad identificare le tutele che dovrebbero essere garantite ai gig workers, sottolineando l'importanza dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) nel ricondurre le attività svolte attraverso la piattaforma nella nozione di lavoro, nonostante i tentativi di nascondere la natura delle prestazioni, al fine di eludere l'applicazione delle discipline protettive del diritto del lavoro. La sua analisi parte dal presupposto che il lavoro svolto nella gig economy debba essere analizzato nel contesto del più ampio fenomeno di diffusione di forme di lavoro non standard, e non in sé e per sé. Sulla base dell'analisi dei diversi modi in cui i gig workers possono svolgere il proprio lavoro, l'autore conclude che è quasi impossibile ottenere una qualificazione uniforme per le prestazioni svolte dal personale che opera per le piattaforme, affermando piuttosto che dalla ricognizione delle diverse modalità operative delle piattaforme, vi è compatibilità con la disciplina lavoristica vigente. Pertanto, gli strumenti normativi esistenti non dovrebbero essere visti come obsoleti e inadeguati, ma dovrebbero anzi garantire il rispetto dei principi di correttezza e buona fede, a prescindere dalla qualificazione giuridica del rapporto di lavoro. A tal fine vengono presentate diverse proposte volte a garantire la trasparenza e la portabilità del *rating* nella gestione dell'account del worker, limiti alle modifiche unilaterali dei contratti, il riconoscimento di un livello minimo di tutela mediante il richiamo ai principi ed ai diritti fondamentali dell'OIL). Questo livello minimo dovrebbe includere anche l'accesso ai diritti fondamentali come la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva, la libertà dal lavoro forzato e minorile e il diritto a non essere discriminati.

Una voce dissenziente arriva da M. Biasi¹⁷¹, che sostiene la qualificazione dei lavoratori della gig economy quali prestatori di lavoro autonomo, ricordando alcune delle conclusioni della giurisprudenza in merito alla qualificazione del rapporto di lavoro dei pony express, criticando i tentativi del legislatore nazionale di dettare un sistema di norme ad hoc per i riders per riaffermare la validità del tradizionale binomio autonomia/subordinazione al fine di qualificare le prestazioni

¹⁷⁰ Lavoro su piattaforma e lavoro non standard in prospettiva internazionale e comparata, in RGL, 2017, II, I, 241 ss.

¹⁷¹ BIASI M., *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 ZILIO GRANDI G. – BIASI M. (a cura di), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Wolters Kluwer, Milano, 2018, 67 e ss.

di lavoro rese dai gig-workers e dunque determinare il livello di discipline di tutela applicabile agli stessi. Il corretto modello entro cui qualificazione le prestazioni dei riders è quello delle collaborazioni ex art. 409 c.p.c., dato che questi ultimi si "autorganizzano", scegliendo liberamente l'area in cui operare, il percorso di consegna (autorganizzazione del luogo), decidono quali consegne accettare e quindi quando offrire la propria prestazione (autorganizzazione nel tempo), pur coordinandosi con la piattaforma committente al momento dell'assegnazione dell'incarico.

5. La necessità di garantire uno spazio di autonomia: l'art. 47-bis e ss. Del d.lgs. 81/2015

Alla luce dell'analisi svolta, si può tornare all'analisi dell'art. 47 bis del d. lgs. 81/2015, mettendo in evidenza la capacità di tale disposizione di sperimentare un metodo di assegnazione di tutele differente rispetto a quello, da sempre privilegiato nel nostro ordinamento, che collega la fattispecie lavoro subordinato una serie di effetti sul rapporto di lavoro comprensivi di tutele di regole. L'ambito di applicazione delle tutele è stato infatti individuato nella figura sociale tipica del rider, tratteggiata attraverso elementi oggettivi e facilmente verificabili relativi alle caratteristiche dell'impresa organizzata attraverso una piattaforma digitale. Non rilevano direttamente le modalità di svolgimento del lavoro ma l'esistenza di un'attività d'impresa con alcune caratteristiche materiali (attività svolta in ambito urbano, uso di cicli e motocicli, condizioni di erogazione del servizio predeterminate). Anche se tale assetto organizzativo produce effetti sulle condizioni di svolgimento delle prestazioni, per l'attivazione dello statuto protettivo dovranno essere verificate soltanto le caratteristiche dell'attività economica.

Le disposizioni del capo V-bis garantiscono "livelli minimi di tutela" in relazione agli aspetti del rapporto di lavoro che rivestono maggiore rilevanza al fine di assicurare condizioni di lavoro eque e dignitose per i lavoratori delle piattaforme. Sebbene non sia questo il linguaggio del legislatore, può senz'altro dirsi che le disposizioni abbiano l'obiettivo di assegnare un nucleo minimo di garanzie che riprenda quanto già riconosciuto a tutti lavoratori (ad esempio in tema di protezione dei dati personali) e aggiunga misure modellate secondo le specificità del lavoro in quel settore. Sono così state introdotte regole di definizione del salario paramtrate alla contrattazione collettiva, con l'obiettivo di impedire la fissazione di compensi troppo bassi slegati dai livelli praticati nel settore (articolo 47-quater); è stata resa esplicita l'applicazione della normativa antidiscriminatoria (articolo 47-quinquies, comma 1), così come delle norme a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori (art. 47-speties): infine è stata vietata una delle modalità tipiche di organizzazione del lavoro su piattaforma, ossia l'esclusione o la riduzione delle occasioni di lavoro a causa della mancata accettazione della prestazione (art. 47-quinquies, comma 2).

Tale normativa è stata invocata in via sussidiaria rispetto all'applicazione dell'articolo 2, d. Lgs. 81/2015 sia nell'indagine coordinata dalla procura di Milano svolta nei confronti di tre grandi società di *food delivery* che ha condotto a ravvisare gravi violazioni della normativa di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, sia in altri procedimenti instaurati per l'applicazione delle tutele contro il rischio covid.

Nonostante il capo V-bis, come già accennato, possa sembrare un'aggiunta pleonastica da parte del legislatore del 2019, peraltro non del tutto coerente con le altre previsioni che disciplinano l'accesso alle tutele, l'impostazione regolativa ivi seguita sembra rispondere all'esigenza-imposta dalla diffusione delle piattaforme digitali-di predisporre strumenti giuridici di tutela che siano in grado di adattarsi ai mutevoli assetti della realtà sociale ed economica senza ridurre la propria efficacia e senza subire condizionamenti correlati ai ricorrenti dubbi relativi alla persistente vitalità della bipartizione tra autonomia e subordinazione e alla tanto paventata crisi della fattispecie "lavoro subordinato".

Per evitare differenziazioni ragionevoli basate sulla tipologia contrattuale, la strada intrapresa a messo al centro le esigenze di tutela della "persona che lavora su piattaforma", assegnando indistintamente alcuni diritti fondamentali al ricorrere di determinate caratteristiche dell'attività economica, verificabili sul piano materiale indipendentemente dalla qualificazione giuridica dei rapporti di lavoro. La sperimentazione legislativa è stata avviata in riferimento al modello organizzativo-imprenditoriale delle piattaforme digitali e alla condizione social-tipica del ciclo fattorino, ma potrebbe essere replicabile su più ampia scala. A seconda del diverso rischio sociale bisognoso di tutela, allo scopo più generale di adeguare la disciplina lavoristica al dettato costituzionale degli articoli 3, comma 2 e 35 della Costituzione. Altri diritti potranno rimanere riservati, se opportunamente graduati a seconda dell'intensità del vincolo, a chi lavora in condizioni di dipendenza e di assoggettamento al potere altrui.

Seguendo questa logica potrebbe essere composto un sistema modulare di tutele per il lavoro in grado di collocare al primo gradino interventi protettivi di matrice "sociale", indipendenti dalla verifica della qualificazione giuridica del rapporto, per poi consentire l'accesso a tutele più incisive

quando il lavoro sia organizzato o diretto da altri, ossia quando rientri nello schema dell'art. 2, comma 2, d.lgs. 81/2015 o dell'art. 2094 c.c.

Capitolo III

L'identità del lavoratore digitale: nuovi rischi sociali

1. Tutele tradizionali *versus* nuove classificazioni nel diritto del lavoro

“Il bisogno primordiale connesso al lavoro è, fondamentalmente, un bisogno di sicurezza della persona che lavora rispetto ai rischi del mercato: nella stabilità dell’occupazione, nell’adeguatezza del reddito che se ne trae, nella immunizzazione dagli effetti degli eventi impeditivi che ne impediscono lo svolgimento, ecc.”: queste sono le parole del prof. Voza¹⁷² volte a descrivere ciò che è direttamente connesso, in termini di tutele, al lavoro, compreso quello prestato all’interno dell’economia digitale.

La domanda che ci si pone in questo capitolo attiene all’analisi dei bisogni di sicurezza espressi dal lavoratore digitale e all’idoneità delle tutele attualmente previste, e più ampiamente esaminate nel corso del capitolo precedente, nonostante il paradigma di riferimento per la tutela sia fortemente mutato.

Come risulta evidente, gli obiettivi e le funzioni del diritto del lavoro sono più complessi rispetto a quelli di protezione dei lavoratori della rivoluzione industriale e non risultano neppure facili da collegare tra loro. La materia, con diversi attori e i livelli di regolazione sempre più numerosi, è chiamata a rispondere a esigenze materiali e immateriali più articolate di quelle dei lavoratori “tradizionali” dell’industria.

I bisogni di protezione dei lavoratori rimangono essenziali, ma diventano sempre più difficili da individuare, poiché occorre tenere conto delle diverse esigenze e condizioni dei vari tipi di lavoro subordinato, autonomo e anche misto e delle situazioni produttive in cui vengono svolti. Anche i sistemi di produzione odierni sono molto lontani dal modello di impresa fordista, smantellato dalla tecnologia digitale e limitato dalla concorrenza globale.

¹⁷² in *Nuove sfide per il welfare: la tutela del lavoro nella gig economy*, RDSS, 4, 2018, pp. 657-686.

Gli obiettivi di protezione devono essere coordinati e adattati in modo efficace per soddisfare la diversità del lavoro digitale: tale adattamento, richiesto da sempre al diritto del lavoro, comporta oggi scelte innovative da compiere in un contesto incerto. Per questo motivo, il diritto del lavoro è chiamato da un lato a differenziare gli interventi, e dall'altro a rafforzare uno standard di trattamento applicabili a tutti i lavori; in quest'ultimo ambito applicativo, entrano in gioco i diritti della persona.

Lo Stato sociale del XXI secolo deve fare i conti con la richiesta di flessibilità da parte del sistema produttivo e dei servizi, che è sinonimo di insicurezza sociale. Ma soprattutto deve determinare il giusto equilibrio tra garanzie e protezione sociale nel rapporto di lavoro: questa è la vera sfida del XXI secolo. Piuttosto, è necessario ripensare il paradigma costituzionale del diritto del lavoro e costruire su di esso un'efficace interazione tra la legislazione sui rapporti di lavoro e la protezione sociale. Si tratta di un obiettivo sicuramente ambizioso ma è ben tener presente che il rapporto ideale tra l'uguaglianza formale nella sua dimensione "storicamente individuale" e l'uguaglianza materiale nella sua "innegabile torsione pluralistica"¹⁷³ sembra almeno altrettanto sfuggente della fenice. Tuttavia, la certezza da cui si può partire è che il sistema di protezione sociale non può funzionare come sostituto della protezione mancante all'interno del rapporto. Nella situazione attuale si può notare che tutele e diritti che sembravano acquisiti a livello di rapporto di lavoro vengono sottratti, anche se con difficoltà, contraccambiando con strumenti di protezione sociale (assicurazione in cambio di pace sociale, in termini bismarkiani).

Ebbene, questo è il risultato di un rapporto malinteso tra lavoro e previdenza sociale: il sistema di sicurezza sociale è un sistema costituzionale di garanzie, con mezzi propri e, soprattutto, finalità proprie. Il sistema di sicurezza sociale è un sistema costituzionale di garanzie con mezzi propri e, soprattutto, con finalità proprie. Lo Stato sociale non può compensare l'incapacità di trovare un rinnovato modello di lavoro che regoli le prestazioni e rispetti i diritti costituzionali dei lavoratori. L'integrazione dei due sistemi di protezione sotto il profilo dell'uguaglianza sostanziale è ormai un fatto inevitabile; in particolare, il sistema di sicurezza sociale deve fungere da fattore assolutamente

¹⁷³ D Aloja A., *Eguaglianza sostanziale e diritto diseguale. Contributo allo studio delle azioni positive nella prospettiva costituzionale*, Padova, 2002, p. 257.

temporaneo e mai morto nel perseguimento dell'inclusione sociale dei lavoratori, come specifica compensazione dei vuoti di protezione lasciati dal diritto del lavoro, allo scopo di perseguire l'integrazione sociale di cui all'art. 3, secondo comma della Costituzione. Balandi sul punto ha dichiarato che “*non più la protezione si collega al lavoro; o la protezione dove non c'è il lavoro, ma il lavoro collegato (è) alla protezione*”¹⁷⁴.

¹⁷⁴ Balandi G.G., *Non lavoro e protezione sociale*, in LD, 1995, p. 15.

2. Rischi sociali presenti e futuri

Prima di entrare nel merito della descrizione dei rischi attinenti i lavori nell'economia digitale, è bene premettere la motivazione alla base della prospettiva il rischio: da questo punto di vista l'analisi dei singoli rischi si propone di contribuire al dibattito sui sistemi di protezione dei lavoratori che svolgono la loro prestazione attraverso l'uso di piattaforme digitali e sulle ragioni della loro inclusione esclusione nell'area del diritto del lavoro subordinato.

Come meglio approfondito nel primo capitolo, l'analisi parte dalla distribuzione del rischio, sulla considerazione secondo la quale i diritti debbano essere riconosciuti ai lavoratori che svolgono la loro prestazione tramite l'uso di piattaforme digitali sulla base dell'accertamento della loro esposizione ai rischi sociali, indipendentemente dalla qualificazione del rapporto di lavoro. La descrizione dei rischi sociali ai quali sono esposti lavoratori della gig economy porterà, nella maggior parte dei casi a svelare non solo vecchi rischi, come il rischio del reddito, ma anche nuovi rischi, come quelli specificamente legati all'uso delle tecnologie digitali, dall'altro.

Il legislatore nazionale ha iniziato a dare risposta alle istanze protettive dei lavoratori digitali nella maggior parte dei casi espandendo la fattispecie del lavoro subordinato, pertanto prendendo una posizione netta nell'individuazione delle tecniche di tutele. Su un versante di analisi diverso, si propone piuttosto di riconoscere a tali lavoratori una specifica protezione legato al diverso paradigma del rischio, prescindendo dalla subordinazione e dall'autonomia del lavoratore stesso.

Prendendo a prestito alcuni concetti derivanti dalla scienza sociologica¹⁷⁵, il "rischio" è considerato una delle costanti delle società moderne, in cui convivono i rischi prodotti dall'attività umana e dai processi di industrializzazione che innescano nuovi rischi come quelli ambientali. Le società moderne sono definite da Beck "società del rischio" in quanto fondano la loro organizzazione sul rischio che diventa una categoria razionalizzatrice della realtà, una modalità conoscitiva di composizione e ricomposizione della realtà, una categoria epistemologia più che ontologica¹⁷⁶.

¹⁷⁵ Giddens A., *Le conseguenze della modernità. Fiducia e rischio, sicurezza e pericolo*, Il Mulino, Bologna, 1994.

¹⁷⁶ Beck U., *La società del rischio. Verso una seconda modernità*, Carocci ed., Roma; Idem, *Living in the World Risk Society*, in *Economy and Society*, 2000, 329 ss.

Occorre pertanto sottolineare che il diritto del lavoro ha prima concettualizzato la categoria del rischio, non solo nella elaborazione di sistemi di prevenzione e di protezione dei rischi dell'attività produttiva, ma anche adottando sistemi di tutela che lo stesso diritto ha contribuito ad elaborare. Infatti, sebbene sia oggetto di interesse per gli studi sociologici, il rischio è una categoria conosciuta dal diritto ed è anzi il pilastro di alcune branche del diritto, come il diritto della previdenza sociale, che ha elaborato la tecnica assicurativa, diretta a controllare e prevedere il rischio, consistente in uno schema razionale e una modalità conoscitiva di composizione della realtà. In questo senso l'attività dell'assicurare non consiste nel constatare passivamente l'esistenza dei rischi, bensì nel produrre veri e propri rischi¹⁷⁷. La logica assicurativa alla base del diritto della previdenza sociale ha modellato anche il diritto del lavoro: il lavoratore nello svolgimento della sua prestazione lavorativa è esposto ad una serie di rischi sociali prodotti sia dal mercato (rischi esterni) sia dalle modalità stesse di svolgimento del rapporto di lavoro (i rischi interni). Se il diritto previdenziale ha inventato la tecnica assicurativa, il diritto del lavoro ha elaborato il criterio selettivo dei destinatari della protezione dai rischi sociali, cioè la categoria del lavoro subordinato, mentre la tecnica di protezione dei rischi elaborata dal diritto il lavoro consiste nella categoria dei diritti inderogabili, che in questa prospettiva possono essere descritti anche come strumenti di protezione dei rischi sociali.

Nel dibattito dottrinale e giurisprudenziale in ordine all'applicabilità della disciplina del diritto del lavoro a prestatori di lavoro la cui qualificazione incerta, come visto, occorre accertare la vulnerabilità dei lavoratori partendo dal deficit democratico nel rapporto e dalla dipendenza economica¹⁷⁸. La vulnerabilità del lavoratore, nella prospettiva del rischio, coincide con la sua esposizione a rischi sociali che sono in grado di mettere in pericolo il godimento di diritti fondamentali, riducendo la sicurezza dei lavoratori stessi. Non a caso vulnerabilità e insicurezza nel lavoro sono stati descritti nella letteratura comparata come uno dei tratti più evidenti del lavoro, non solo digitale, nelle ultime decadi e il segnale più chiaro è rappresentato dalla crescita di varie forme di lavoro precario in cui emerge uno "*shift of risk from the employer to the worker and [...] there is an urgent need to rebalance risks, to site them firmly within the*

¹⁷⁷ Loi P., *Rischio e sicurezza nel rapporto di lavoro*, in RGL, n.3, I, 2013, 569 ss.

¹⁷⁸ Dadidov, *The status of Uber Drivers: a purposive approach*, Spanish Labour Law and Employment Relations Journal, 2017, 6(1-2).

*domain of the employer who, as the party of greater power, should be obliged to shoulder a greater share of risks*¹⁷⁹.

I lavoratori della gig economy rappresentano l'esempio più estremo del trasferimento del rischio dell'impresa direttamente in capo ai lavoratori. Tra tutti i rischi sociali, alcuni come quello dell'occupazione sono da considerarsi alla base di tutti gli altri rischi, in quanto la mancata protezione o sicurezza dell'occupazione, porta con sé la produzione di tutti gli altri rischi a partire dalla retribuzione, la formazione, la salute, etc. La continuità dell'occupazione, cioè la sua tendenziale durata nel tempo senza che ciò necessariamente assuma caratteri dell'indeterminatezza, è la condizione principale affinché si instauri un sistema di protezione tipico del diritto del lavoro.

Nel lavoro svolto attraverso l'uso di piattaforme digitali il primo e più elevato rischio che si registra è quello dell'occupazione, o meglio della continuità dell'occupazione: in particolare questo rischio emerge in modo evidente nel crowd-work (si rinvia per la descrizione al primo capitolo) in cui il contratto coincide con una prestazione lavorativa parcellizzata, pertanto il rapporto di lavoro tra il lavoratore e la piattaforma inizia e si esaurisce nell'esecuzione di una micro-task, senza che vi sia tra le parti alcun vincolo a prolungare la relazione contrattuale o a riconoscere un arco temporale più ampio.

Un altro rischio rilevante al quale i lavoratori digitali sono esposti è rappresentato dalla corresponsione e livello di retribuzione, le cui modalità variano a seconda della tipologia di piattaforma e di attività prestata, ma si segnala in questo profilo un evidente tentativo di spostamento del rischio dall'impresa al lavoratore: indipendentemente dalla qualificazione giuridica del rapporto instauratosi tra lavoratori e piattaforme, si pone sempre il problema di come garantire un minimo di sicurezza del reddito, che può derivare o dall'assicurazione di un minimo di micro task assegnate o dall'assicurazione di una parte di retribuzione di base e solo di una parte a cottimo (vedi *infra*).

¹⁷⁹ McKay S., *Disturbing equilibrium and transferring risks: confronting precarious work*, in Contouris N., Freedland M. (a cura di), *Resocialising Europe in times of Crisis*, Cambridge University Press, 2013, 191 ss.

Come già anticipato il rischio dell'occupazione contiene in sé altri rischi e uno di questi è rappresentato dal rischio della formazione: un lavoratore non occupato è un lavoratore che tendenzialmente è destinato a perdere il suo patrimonio professionale o, quantomeno a non incrementarlo, rafforzando quindi il rischio di non trovare più un'occupazione. Da questo punto di vista il rischio diventa ancora più grave nell'ambito dell'economia digitale, data la velocità di integrazione delle tecnologie nelle tecniche produttive e nei modi di lavorare, ed è anche per questo motivo che l'Unione Europea ha configurato la formazione lungo tutto l'arco della vita quale diritto individuale volto ad assicurare il lavoratore contro questo specifico rischio del mercato del lavoro (art. 14 della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea).

Il tema della formazione è uno dei temi centrali nel dibattito sull'economia digitale¹⁸⁰, tenuto conto che l'investimento in capitale umano è considerato l'unico vero strumento di cui dispongono i lavoratori nell'integrazione uomo-macchina¹⁸¹. Da un lato, insiste il tema dell'esclusione di molti lavoratori dall'accesso ai lavori digitali a causa del loro basso profilo digitale, di conseguenza incrementando disegualianze e ampliando il divario sociale¹⁸², dall'altro vi è il tema della formazione richiesta ai lavoratori delle piattaforme per lo svolgimento delle prestazioni, che pure sono spesso di basso profilo e ripetitive come nel crowd-work. Il rischio della de-professionalizzazione di questi ultimi in particolare è considerato molto elevato ed è sopportato esclusivamente ai lavoratori stessi, non essendovi pressoché alcuna responsabilità assunta dalle piattaforme per ridurre l'impatto di questo rischio, anche a causa della difficoltà di definire specifici obblighi di carattere formativo in capo alle piattaforme che trasferiscono sul lavoratore tutto il rischio della formazione.

L'esposizione dei lavoratori della gig economy ai rischi occupazionali e di reddito rende ancora più evidente e grave anche il rischio "previdenziale" e la mancanza di un sistema di protezione sociale. Infatti, negli schemi previdenziali di tipo contributivo, la mancanza di versamenti contributivi,

¹⁸⁰ Degrise C., *Digitalisation of the economy and its impact on labour markets*, ETUI, WP n. 2016, 2.

¹⁸¹ Brynjolfsson E., McAfee A., *Race against the machine: how the digital revolution is accelerating innovation, driving productivity, and irreversibly transforming employment and the economy*, Lexington, Digital Frontier Press, 2011.

¹⁸² Graham, *Digital labour and development: impacts of global digital labour platforms and the Gig economy on worker livelihoods*, in *Transfer*, 2017, n. XX, 1 ss.

dovuti alla scarsa retribuzione corrisposta compromette certamente la possibilità di fornire una protezione contro i principali rischi sociali garantiti dal sistema di sicurezza sociale: vecchiaia, malattia e disoccupazione.

Il tema della riduzione dei regimi di protezione sociale per i lavoratori precari e con un reddito non continuativo è da tempo confermato, ma non risolto, in tutti i sistemi giuridici; tuttavia, nel caso dei lavoratori della gig economy, la mancanza di protezione contro i rischi tradizionali di vecchiaia, malattia e disoccupazione sembra più pronunciata rispetto agli altri lavoratori precari, a causa dell'estrema discontinuità e frammentazione del loro lavoro. A questo proposito, si può pensare di rivedere il sistema assicurativo, ad esempio introducendo tasse e contributi sociali obbligatori sia per il cliente che per la piattaforma per finanziare una previdenza sociale di base tramite la fiscalità generale o il sistema di previdenza sociale.

Sebbene le tipologie di rischio sopra menzionate siano comuni a tutti i rapporti di lavoro, indipendentemente dalle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, nel contesto del lavoro svolto tramite piattaforme vanno segnalati i nuovi rischi derivanti dall'uso delle stesse tecnologie digitali. L'accesso dei lavoratori alle piattaforme per svolgere il lavoro è sempre online e ciò espone loro al rischio di espandere senza limiti l'arco di temporale della propria attività, comportando danni alla salute dei lavoratori, alla loro famiglia, riducendo la vita personale e familiare. Il principale metodo di protezione contro questo rischio sviluppato finora è l'istituzione di un diritto dei lavoratori alla c.d. disconnessione, ben sviluppato nella legislazione francese che fa riferimento alla contrattazione collettiva senza specificare limiti precisi¹⁸³ ma rinviando alla contrattazione collettiva e nel nostro ordinamento nelle "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato" previste all'interno della legge 81 del 22 maggio 2017¹⁸⁴.

¹⁸³ Cfr. art. L. 2242-8 del Code du Travail, come modificato dalla Loi Travail, Loi n. 2016/1088 «relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels», dell'8.8.2016.

¹⁸⁴ Cfr. Allamprese, Pascucci, *La tutela della salute e sicurezza del lavoratore «agile»*, in RGL, 2017, n. 2, 307 ss.

2.1. Utilizzo dei dati e discriminazione dei lavoratori

Il primo profilo di rischio che si vuole analizzare attiene alla raccolta dei dati sui lavoratori, poiché anche con riferimento alla qualificazione giuridica del lavoro subordinato, l'acquisizione di notizie relative alla persona del lavoratore è stata considerata da sempre un naturale effetto del contratto di lavoro.

Questo elemento si riteneva dovesse “*ricorrere sempre quando trattasi di un agere, di una prestazione la quale afferra tutta la personalità*”¹⁸⁵: così, nello svolgimento del rapporto di lavoro risultava “indispensabile la fiducia sulle buone qualità della persona che deve adempiere” e la fiducia si alimenta di dati ed informazioni: “*ecco venire a galla tutto il carattere intimo, delicato, personale di questo rapporto locativo*”.

È facile quindi constatare quanto sia distante la prospettiva dell'ordinamento giuridico attuale che attribuisce invece al lavoratore la titolarità dei diritti fondamentali alla riservatezza e alla protezione dei dati che lo riguardano. Ma, in fondo, l'originaria logica fiduciaria non appare così lontana ove si consideri il fenomeno attuale della “datafication”, innescato dalla diffusione delle tecnologie e dei sistemi intelligenti, che riporta al centro del rapporto di lavoro la rilevanza delle informazioni personali e il valore giuridico ed economico del “dato”, inteso come bene in sé; come già visto, nell'economia digitale, i meccanismi e i ranking reputazioni, gestiti dagli algoritmi, hanno rimpiazzato efficacemente l'antico modello fiduciario su cui si basava tradizionalmente la relazione di lavoro.

Gli scenari aperti dall'innovazione tecnologica, dalla comunicazione telematica e dall'intelligenza artificiale spostano il baricentro della protezione, sinora rivolta soprattutto alla riservatezza e alla salvaguardia della vita privata, verso nuovi bisogni di tutela suscitati dalle metodologie e tecniche di acquisizione dei dati da parte dell'impresa, dai processi aziendali e automatizzati, dai sistemi di profilazione tramite algoritmi (big data analytics, data mining, machine learning¹⁸⁶). Secondo molti

¹⁸⁵ L. Barassi, *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, Società Editrice Libreria, 1901, p. 62.

¹⁸⁶ *L'intelligenza artificiale per l'Europa*, COM (2018) 237 final, p. 1: “*IA indica sistemi che mostrano un comportamento intelligente analizzando il proprio ambiente e compiendo azioni, con un certo grado di autonomia possono consistere in software che agiscono nel mondo virtuale (ad esempio assistenti vocali, software per l'analisi delle immagini, motori di ricerca, sistemi di riconoscimento vocale facciale), oppure*

studi le distorsioni e i rischi di abuso risultano cresciuti da quando le macchine intelligenti si sono sostituite in tutto in parte all'intervento umano¹⁸⁷; da ultimo il Garante europeo della privacy ha rilevato che la digitalizzazione concentra nelle mani dell'impresa grandi volumi di informazioni per finalità che risultano spesso opache o indeterminate. In prima battuta la disponibilità di ampie basi di dati può rispondere ad obiettivi di produttività ed efficienza, ma non va trascurato che le tecnologie forniscono "un quadro senza precedenti del comportamento umano e della vita privata"; vi sono "rischi significativi di violazione dei diritti in particolare per quanto concerne l'equità e le pari opportunità di accesso all'occupazione, quando si offre un lavoro alla persona o la si valuta" che possono provocare vecchie e nuove di diseguglianze, attuare discriminazioni, consolidare stereotipi, marginalizzare gruppi sociali¹⁸⁸.

Dal punto di vista della regolazione europea sui dati personali (Reg. GDPR 2016/679), nel contesto della digitalizzazione, l'approccio individualistico del GDPR, attraverso la regola generale del consenso alla circolazione dei dati e dei cosiddetti diritti dell'interessato, risulta insoddisfacente. Le metodologie di profilazione e i processi aziendali automatizzati interessano un'ampia scala di dati; definiscono libere correlazioni e inferenze di informazioni, abilitano l'impresa ad ottenere deduzioni statistiche, comparazioni e analisi predittive riferite a singoli o gruppi di lavoratori, inclusa la valutazione dell'affidabilità e del rendimento professionale (articolo 4 GDPR). In breve, il trattamento dei dati si colloca in una dimensione sovra-individuale rispetto alla quale il regolamento europeo non appare predisposto, in quanto l'assetto delle garanzie sconta una struttura atomistica che difficilmente riesce a incidere sui sistemi d'intelligenza artificiale.

La rappresentazione di scenari tecnologici così complessi induce una parte della dottrina ad abbandonare la retorica della centralità dell'individuo quale fondamento della disciplina protettiva

incorporare l'IA in dispositivi hardware". Sull'uso dei big data nella gestione del personale vedi Dagnino, *Dalla fisica all'algoritmo: una prospettiva di analisi giuslavoristica*, ADAPT University Prss, 2019, p. 35 ss.

¹⁸⁷ Cfr. EPRS (European Parliamentary Research Service), *Digital automation and the future of work, Brussels, 2021; Libro Bianco sull'intelligenza artificiale. Un approccio europeo all'eccellenza e alla fiducia - COM (2020) 65 final*.

¹⁸⁸ Cfr. EDPB (European Data Protection Board), *Guidelines on Automated individual decision-making and Profiling for purposes of Regulation 2016/679*; Risoluzione del Parlamento europeo del 14 marzo 2017 sulle implicazioni dei Big Data per i diritti fondamentali: privacy, protezione dei dati, non discriminazione, sicurezza e attività di contrasto (2016/2225 (INI)).

dei dati, piuttosto occorrerebbe tener conto della varietà e della complessità delle metodologie di analisi e del deficit di conoscenza del fenomeno digitale che di fatto finiscono per comprimere la libertà della persona e la sua capacità di autodeterminarsi. Lo squilibrio di potere negoziale che si viene a creare a scapito della persona comune, e quindi del lavoratore subordinato a maggior ragione, rischia di degradare l'apparato europeo dei micro-diritti individuali a una programmazione solo formale di i diritti del tutto inefficiente rispetto al suo primario scopo protettivo¹⁸⁹.

Partendo invece dalla disciplina lavoristica contenuta nello Statuto dei Lavoratori (art. 4), l'assetto delle tutele si basa sui presupposti di legittimità del controllo tecnologico, con l'obiettivo di impedire una sorveglianza nascosta, continua e ubiqua nei luoghi di lavoro. La *ratio* della disciplina tende ad assicurare l'effettività dei diritti della persona rilevanti nello svolgimento del rapporto di lavoro (libertà, dignità, riservatezza e non discriminazione) considerato che la struttura di potere economico-giuridico tende a rafforzarsi con l'utilizzo delle tecnologie, così come gli interessi dell'impresa si alimentano attraverso l'invasione nella sfera privata dei lavoratori.

I dati personali assumono un'evidenza espressa solo nell'ultimo comma dell'articolo 4 dello Statuto che allude per la prima volta, nella versione riformata dal decreto legislativo n.151/2015, alla loro utilizzabilità da parte dell'impresa, pur con l'osservanza di alcuni presupposti sostanziali e procedurali. Oltre all'esercizio corretto del potere di controllo, il datore è tenuto ad informare preventivamente il lavoratore sulle operazioni di trattamento nel rispetto di quanto disposto d. lgs. 30 giugno 2003, n. 196. A queste condizioni, l'acquisizione dei dati è consentita "*a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro*", ad esempio: disciplinari, retributivi, valutazione del rendimento, comparazione della performance individuale e collettive, tracciamento delle attività e della mobilità, ecc).

Ne deriva *a contrario* che in caso di esercizio abusivo del controllo o in mancanza della comunicazione preventiva al lavoratore, i dati raccolti non saranno suscettibili di alcun trattamento, anche se questa espressa previsione non è prevista dall'articolo 4 che non chiarisce quali vizi affliggano i provvedimenti aziendali adottati sulla base di informazioni illecitamente

¹⁸⁹ A. Mantelero, *Responsabilità e rischio nel reg. UE 2016/679*, NLCC, 2017, p. 148.

acquisite, né quali rimedi o sanzioni siano applicabili; soltanto l'articolo 2-*decies* prevede che i dati personali trattati in violazione della disciplina rilevante, non possono essere utilizzati.

Oltre al controllo interno, bisogna menzionare anche il monitoraggio dei dati esterno all'impresa stessa, tenuto conto che l'art. 8 dello Stat. Lav. ribadisce l'intangibilità della sfera privata della vita extra lavorativa, oltre a garantire la libertà di opinione e l'autodeterminazione sul piano personale sociale e professionale, così superando la concezione fiduciaria del primo Novecento accennata all'inizio del presente paragrafo. Non c'è dubbio che la norma statutaria possa rappresentare un robusto connettore per la difesa dei diritti della persona, come suggerisce richiamo dell'articolo St. Lav. anche nel Codice Privacy (art. 113 d.lgs. 196/2003), ma l'effettività della tutela resta difficile da conseguire nel contesto della economia digitale.

La diffusione e la circolazione dei dati, attraverso la pluralità dei canali di comunicazione digitale, accrescono in modo esponenziale la fruibilità delle informazioni e il rischio di appropriazione da parte di altri, tenuto conto delle difficoltà di verificare le operazioni di trattamento nello spazio della rete e di applicare idonei criteri di regolazione nel contesto digitale. Il principale ostacolo all'adozione di misure di tutela nelle comunicazioni telematiche è rappresentato dal fatto che l'immissione e la circolazione delle informazioni sono ascrivibili all'azione di un terzo obbligato e alla volontà dei lavoratori. Il titolare dei dati "*esprime il proprio potere di autodeterminazione consegnando liberamente alla rete le informazioni personali*"¹⁹⁰ e al contempo assume consapevolmente o meno - il rischio della loro indebita estrazione, secondo un principio di auto-responsabilità o sul presupposto del consenso implicito alla diffusione online.

In tale contesto normativo nulla sembra poter impedire al datore di acquisire informazioni che sono state consegnate volontariamente alla rete, senza incorrere nel divieto di controllo occulto sancito dall'articolo 4 St. Lav., salva solo l'ipotesi in cui siano stati adottati raggiri o comportamenti contrari alla buona fede contrattuale¹⁹¹. Non è scontato neppure che vi sia un obbligo di comunicazione preventiva al lavoratore, posto che il monitoraggio tramite web è del tutto estraneo

¹⁹⁰ R. Senigaglia, *Reg. UE 2016/679 e diritto all'oblio nella comunicazione telematica. Identità, informazione e trasparenza nell'ordine della dignità personale*, NLCC, 2017, p. 1024.

¹⁹¹ Cfr. M. Forlivesi, *Il controllo della vita attraverso social network*, in P. Tullini (a cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli, 2017.

all'ambito regolativo dell'art. 4. Non è neppure agevole stabilire se ad esempio la mancata assunzione del lavoratore dipenda dalle notizie reperite online oppure se i provvedimenti pregiudizievoli nei suoi confronti, come ad esempio sanzioni disciplinari o licenziamento, siano determinati dalle informazioni raccolte in rete e poi trasfuse dal datore in una forma lecita.

Si potrebbe replicare che il regolamento europeo non copre solo la sfera privata ma anche il profilo "identitario" della persona che rileva sul piano individuale, sociale e professionale¹⁹². Pur essendo concettualmente autonomo, il diritto all'identità personale si pone in una relazione strumentale rispetto alla protezione dei dati: da un lato esige un trattamento corretto delle informazioni che sono disponibili in rete, in termini di esattezza accuratezza e aggiornamento, e dall'altro attribuisce all'interessato alcuni diritti di nuova generazione come quello l'oblio o alla cancellazione dei dati inesatti o inattuali (art. 17 GDPR).

Nonostante questa strumentazione giuridica sia pensata principalmente per motori di ricerca e per tecnologie di profilazione del web che presentano un elevato rischio per l'identità della persona¹⁹³, potrebbe applicarsi anche alle informazioni che riguardano lavoratori, quando le stesse rimangono fruibili in rete e possono consentire una ricostruzione del profilo personale della vita privata¹⁹⁴.

Dunque anche in questo campo, l'assetto normativo deve fare i conti con un delicato bilanciamento tra diritti fondamentali: per un verso i diritti alla riservatezza e la protezione dei dati, la difesa della vita privata, l'identità personale, e dall'altro verso il diritto all'esplicazione della personalità e alla libera manifestazione del pensiero attraverso i canali della comunicazione tecnologica e digitale; da non dimenticare il potente diritto alla trasparenza e quello all'informazione che trovano nella rete il proprio mezzo, ma anche il proprio fine¹⁹⁵.

¹⁹² A. Thiene, *Segretezza e riappropriazione di informazioni di carattere personale: riserbo e oblio nel nuovo regolamento europeo*, NLCC, 2017, p. 431. Secondo C. Cost 3 febbraio 1994, n. 13 "l'art. 2 Cost. riconosce e garantisce anche il diritto all'identità personale (...) a ciascuno è riconosciuto il diritto a che la sua individualità sia preservata".

¹⁹³ R. Senigaglia, *Reg. UE 2016/679 e diritto all'oblio*, cit., p. 1040 "il motore di ricerca realizza una possibilità di accesso all'informazione di dimensione globale e a portata di tutti".

¹⁹⁴ EPRS (European Parliamentary Research Service), *Il diritto al rispetto della vita privata: le sfide digitali, una prospettiva di diritto comparato*, 2018, p. 21.

¹⁹⁵ Cfr. Trib. Roma, Ord. 1° febbraio 2019, che ha respinto la richiesta di un professionista di cancellare le recensioni ostili sul web e relativa la sua attività, in quanto "egli stesso ha scelto di pubblicizzare attraverso la rete Internet, concio accettando implicitamente rischio" pertanto, il diritto alla cancellazione "deve essere bilanciato con quello dei fruitori del servizio di esprimere un giudizio". Secondo Cass, I sez. civ., 8 febbraio

Questo complesso bilanciamento, anche secondo il principio di proporzionalità di cui al considerando n. 4 del GDPR, propone di valorizzare la logica precauzionale per il trattamento dei dati immessi volontariamente in rete dal lavoratore. Una plausibile forma di tutela consiste nell'adozione di misure preventive e di accorgimenti tecnici in grado di impedire o ridurre l'acquisizione incontrollata delle informazioni da parte di altri.

Fino adesso la giurisprudenza nazionale non aderisce a tale impostazione precauzionale, ritenendo illegittimo il provvedimento aziendale basato su informazioni diffuse in rete ma rivolte ad una cerchia ristretta o selezionata di destinatari, oppure quando siano state applicate specifiche cautele per evitare la circolazione impropria. In queste ipotesi si ritiene invece che la comunicazione telematica si svolga in un ambito privato ed esista un interesse implicito del lavoratore "*contrario alla divulgazione*"¹⁹⁶. Soccorre cioè un'equiparazione tra la comunicazione in forma digitale e la corrispondenza privata che gode della garanzia costituzionale di segretezza ai sensi dell'articolo 15 della Costituzione¹⁹⁷.

Un altro profilo di delicato interesse in relazione alla raccolta e all'utilizzo di dati personali dei lavoratori attiene i processi aziendali automatizzati e la conseguente profilazione dei lavoratori. Come si legge sul Libro Bianco della Commissione Europea sull'Intelligenza artificiale l'impiego massivo degli algoritmi può comportare "*una serie di rischi potenziali, quali meccanismi decisionali opachi, discriminazioni basate sul genere o di altro tipo, intrusioni nelle nostre vite private*"¹⁹⁸.

2022, n. 3592, siccome la cancellazione del dato incide sulla capacità del motore di ricerca di rispondere all'interrogazione dell'utente, "*esige una ponderazione del diritto all'oblio dell'interessato col diritto alla diffusione all'acquisizione dell'informazione relativa il fatto nel suo complesso, attraverso parole chiave anche diverse dal nome della persona*". In dottrina, v. Bevivino, *Il diritto all'oblio nella società digitale*, in *Il diritto dell'era digitale*, Giuffrè, 2022, p. 44.

¹⁹⁶ Cfr. Cass., sez. Lav, 10 sett. 2018, n. 21965 che ha dichiarato illegittimo il licenziamento del lavoratore, in quanto in una chat di Facebook a riservata ad un'organizzazione sindacale si era espresso in modo offensivo nei confronti dell'amministratore dell'impresa.

¹⁹⁷ Secondo C. Cost., 24 gennaio 2017, n. 20, la tutela costituzionale comprende "*la corrispondenza quanto le altre forme di comunicazione, incluse quelle elettroniche, informatiche, tra presenti o effettuate con altri mezzi resi disponibili dallo sviluppo della tecnologia*".

¹⁹⁸ Libro bianco sull'intelligenza artificiale, cit.1. *Un'unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025, COM (2020) 152 final*, secondo cui gli algoritmi "*se non sufficientemente trasparenti*

Inoltre, la crescita del mercato unico si basa in misura sempre maggiore sul valore economico dei dati e sulla loro circolazione e, pertanto, le Istituzioni europee si sforzano di creare un “*clima di fiducia nei confronti dell'intelligenza artificiale, con il duplice obiettivo di promuovere l'applicazione e di governare i rischi che vi sono associati*”¹⁹⁹.

L'approccio europeo si fonda sulle garanzie di trasparenza e di correttezza del trattamento dei dati secondo la logica della cosiddetta “*accountability*”²⁰⁰, dovendo l'impresa dimostrare di aver adottato le misure tecnico-organizzative idonee alla salvaguardia dei dati personali (criteri di *privacy by design* e *privacy by default*; la valutazione d'impatto: artt. 25 e 35 GDPR).

In relazione al funzionamento degli algoritmi, i principi della prevenzione e della trasparenza impongono a favore dell'interessato, gli obblighi di informazione preventiva e di spiegazione delle operazioni che si avvalgono dell'intelligenza artificiale. La fonte europea contempla inoltre il divieto di effettuare trattamenti automatizzati che escludono in toto l'intervento umano, esigendo sempre una supervisione quando si producano effetti giuridici “*significativi*” nella sfera della persona (articolo 22 GDPR)²⁰¹.

Sulla scorta delle regole del GDPR, la giurisprudenza ha censurato l'opacità delle pratiche di profilazione dei lavoratori e la scarsa comprensibilità dei sistemi aziendali cosiddetti intelligenti²⁰²; ha imposto alle piattaforme digitali di conformarsi alla disciplina di protezione dei dati,

robusti, rischiano di riprodurre, amplificare o contribuire a pregiudizi di genere di cui i programmatori possono non essere a conoscenza”.

¹⁹⁹ Cfr. Proposta di regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio che stabilisce regole armonizzate sull'IA (legge sulla IA) e modifica alcuni atti legislativi, COM (2021) 206, final. Per un commento di F. Pizzetti, *La proposta di regolamento sull'IA della Commissione Europea presentata il 21.4. 2021 tra Mercato unico e competizione digitale globale*, Diritto di internet, 2021, p. 593 “*Le esigenze di rafforzare la competitività dell'UE spingono (...) a massimizzare la possibilità di circolazione delle informazioni sia a livello globale che, e molto di più, a livello del mercato unico*”.

²⁰⁰ G. Finocchiaro, *Introduzione al regolamento europeo sulla protezione dei dati, NLCC, 2017, p. 10ss.*

²⁰¹ Cfr. E. Pellicchia, *Profilazione e decisioni automatizzate nel campo della black box society: qualità dei dati e leggibilità dell'algoritmo nella cornice della responsible research and innovation*, NLCC, 2018, p. 1209ss; L. Zappalà, *Informazione dei processi decisionali e diritto del lavoro: algoritmi, poteri datoriali e responsabilità del prestatore nell'era dell'intelligenza artificiale*, WP CSDLE, It. N. 446/2021.

²⁰² Cfr. CdS, sez. VI, 8 aprile 2019, n. 2270, che ha ritenuto illegittimo concorso pubblico che applichi un algoritmo non conoscibile; Cass., sez. VI civ, 8 novembre 2021, n. 32441, secondo cui per la profilo azione “*non occorre la memorizzazione sine die del dato, nella sua associazione duratura*” alla persona, in quanto l'algoritmo attua “*un'attività di screening dei dati forniti, per valutare determinati aspetti personali ed eventualmente prevedere aspetti riguardanti rendimento professionale, le preferenze personali, l'affidabilità eccetera*”.

riconoscendo ai riders “*il diritto di ottenere l'intervento umano da parte del titolare del trattamento, di esprimere la propria opinione e di contestare la decisione in relazione ai trattamenti automatizzati*”. Il garante nazionale della privacy ha chiarito che le operazioni effettuate con l'ausilio dell'intelligenza artificiale richiedono “*misure appropriate volte alla verifica periodica della correttezza e all'accuratezza dei risultati, al fine di garantire che sia minimizzato il rischio di errori*” e di effetti discriminatori in danno dei lavoratori²⁰³.

La complessità della regolazione dell'intelligenza artificiale è quindi evidente e innegabile, restando la trasparenza un obiettivo ambizioso da raggiungere; persino il Libro Bianco sull'IA avverte che “*le autorità preposte all'applicazione della legge e le persone interessate potrebbero non disporre dei mezzi per verificare come sia stata presa una determinata decisione con il coinvolgimento di sistemi di IA e, di conseguenza, se sia stata rispettata la normativa*”²⁰⁴.

A supporto e a rinforzo della disciplina protettiva dei dati può essere richiamato, con maggiore efficacia, il diritto antidiscriminatorio messo appunto nell'ordinamento multilivello del lavoro sia a livello europeo che nazionale. È ormai accertato che i dati di costruzione e di addestramento degli algoritmi possono produrre effetti differenziati e potenzialmente di discriminatori; nascondere discriminazioni a livello individuale collettivo; provocare disparità di trattamento ingiustificate quando i meccanismi di intelligenza artificiale sono progettati per reagire al proprio ambiente senza seguire un insieme di istruzioni predeterminate. Il diritto antidiscriminatorio può fornire gli strumenti sostanziali e processuali in grado di contrastare il difetto di trasparenza e di leggibilità, sanzionando gli esiti abusivi o penalizzanti del management algoritmo a carico di singoli e di gruppi di lavoratori²⁰⁵. Per sua natura infatti implica una comparazione degli effetti generati

²⁰³ GPDP, Ord. di ingiunzione nei confronti di Foodinho Srl, provv. 234 del 10 giugno 2021. Sulla vicenda v. Cass, sez. I civ., ord. 25 marzo 2021, n. 14381 che ha enunciato il seguente principio di diritto: “*il requisito di consapevolezza non può considerarsi soddisfatto per lo schema esecutivo dell'algoritmo e gli elementi di cui si compone restino ignoti o non conoscibili da parte degli interessati*”. Sul tema cfr. A. Donini, *Profilazione reputazione e tutela del lavoratore: la parola al Garante Privacy*, LLI, 2017, I, p. 35 ss.

²⁰⁴ Libro Bianco sull'IA, cit, p. 13.

²⁰⁵ Sui mezzi di tutela del diritto antidiscriminatorio vedi M. Novella, *La prova della discriminazione del rapporto di lavoro*, in Marvasi (a cura di), *Le prove nel processo del lavoro*, Francis Lefebvre, 2021, p. 525; M. Barbera, *Principio di uguaglianza e divieti di discriminazione*, in Barbera, Guariso (a cura di), *La tutela antidiscriminatoria. Fonti, strumenti, interpreti*, Giappichelli, 2019, P. 5. Secondo Trib. Bologna, ordinanza 31 dicembre 2020, la scarsa trasparenza dell'algoritmo della piattaforma “*preclude radice una più approfondita indagine sulla discriminazione*” dei lavoratori.

dalle operazioni dei processi automatizzati, prendendo in considerazione la dimensione collettiva che caratterizza di regola l'azione dei sistemi di intelligenza artificiale.

La struttura oggettiva della lente antidiscriminatoria²⁰⁶ prescinde da qualsiasi rilievo intenzionale o volontaristico della condotta datoriale, consentendo di testare la presunta neutralità delle applicazioni tecnologiche sotto il profilo delle finalità perseguite e di verificare la necessità, l'appropriatezza e la proporzionalità dei mezzi adottati per conseguirle. Non a caso nella legislazione recente si evidenziano le ricadute potenzialmente illecite delle soluzioni organizzative aziendali in apparenza neutre, che invece cagionano una condizione più sfavorevole o svantaggiosa in ragione dell'appartenenza a un determinato genere (art. 2, l.162/2021).

La strumentazione antidiscriminatoria risulta efficace anche nella logica, promossa dalle fonti europee, della prevenzione e della mitigazione dei rischi per i diritti fondamentali della persona. La tutela, infatti, agisce al momento della progettazione dell'intelligenza artificiale e nella selezione dei dati per la gestione algoritmica, inglobando le istanze di garanzia contro le discriminazioni dirette, le disparità ingiustificate in danno di particolari categorie di lavoratori e le situazioni deteriori collegate a caratteristiche personali o fattori soggettivi vietati (cfr. art.15 St. Lav.). Certamente non mancano le difficoltà di adattamento del modello di analisi antidiscriminatoria rispetto alle caratteristiche e alle innumerevoli potenzialità dell'intelligenza artificiale: probabilmente la stessa nozione evolutiva di discriminazione sul lavoro - nella forma diretta e indiretta: cfr. articolo 25 d.lgs. 198/2006 modificato dalla legge 162/2021) - che va aggiornata per adeguarla al contesto digitale. Tutto questo senza minare il suo fondamento costituzionale e quindi antepoendo ciò che è socialmente desiderabile a ciò che è tecnologicamente possibile.

Le posizioni richiamate del provvedimento del Garante sono state variamente commentate in dottrina e degna di nota risulta l'opinione di chi ritiene che i provvedimenti del garante configurino *“un'interpretazione della discriminazione algoritmica che la isola da quella*

²⁰⁶ Cfr. Ballestrero, *Ancora sui rider. La cecità antidiscriminatoria della piattaforma*, Labor, 2021 secondo cui *“la nozione di discriminazione si compone di una serie di elementi: l'apparente neutralità dell'atto comportamento discriminatorio; l'effetto di disparità di trattamento, consistente in uno svantaggio (particolare o proporzionalmente maggiore) a danno di un determinato gruppo... Il carattere oggettivo (by effects non secondo le intenzioni) della discriminazione; la mancanza di un'adeguata (in termini di necessità e proporzionalità giustificazione”*, in LLI, 2021, 1, p. 1.

tradizionale, sollecitando qualche interrogativo sulla tenuta, ma forse ancora prima sull'appropriatezza, del diritto antidiscriminatorio vigente a rispondere alle sfide di questa nuova, ed ancora in parte sconosciuta, manifestazione del fenomeno discriminatorio"²⁰⁷. Tale posizione sembra dimostrare una ancora non completa comprensione dell'ampiezza della forza del diritto antidiscriminatorio, e non pare ricondurre correttamente i casi esaminati a una violazione non solo e non tanto di regole sul trattamento dei dati personali, quanto invece alla violazione del principio di eguaglianza solennemente espresso dall'articolo 3 della Costituzione.

I provvedimenti del Garante risultano fondamentali in quanto si collocano a monte della discriminazione e lo specifico valore consiste nello stesso autonomo intervento del Garante, a prescindere dall'esistenza di un contenzioso tra le parti; basti considerare l'importo della sanzione amministrativa inflitta nel caso del provvedimento del luglio 2021 nei confronti Deliveroo che ammonta a 2.500.000 €, affiancato all'ordine di adeguare il sistema di profilazione a quanto previsto dal GDPR.

La forza del diritto antidiscriminatorio più volte evocata trova conferma nei meccanismi di funzionamento del sistema sanzionatorio, partendo dalla scelta di strategia operata nel caso sopra richiamato Deliveroo; si è trattato di un ricorso per discriminazione collettiva presentato dai sindacati ai sensi dell'articolo 5, comma 2, d.lgs. 216/2003, in forza del quale "*le organizzazioni sindacali, le associazioni e le organizzazioni rappresentative del diritto dell'interesse leso sono legittimate ad agire nei casi di discriminazione collettiva qualora non siano individuabili in modo diretto e immediato le persone lese dalla discriminazione*". Pertanto, a fronte di una discriminazione collettiva è consentita un'azione collettiva da parte del sindacato, che conferma il suo ruolo di attore primario nella verifica della correttezza dell'utilizzo degli algoritmi e nella difesa dei diritti fondamentali dei lavoratori.

Le controversie in materia di discriminazione sono oggi regolate dalla disciplina contenuta nell'articolo 28 del d.lgs. 150/2011. Risulta ribadita e omogenizzata rispetto a discrepanze che si

²⁰⁷ G. Giorgini Pignatiello, *Il contrasto alle discriminazioni algoritmiche: dall'anarchia giuridica alle Digital Authorities*, federalismi.it, n. 16/2021.

erano registrate in passato in relazione ai diversi fattori di rischio, la parziale inversione dell'onere probatorio²⁰⁸, tanto importante per agevolare ricorsi; così come è stato riproposto il risarcimento del danno, anche non patrimoniale e, sulla falsariga di quanto da cinquant'anni previsto dall'articolo 28 dello Statuto dei Lavoratori, l'ordine del giudice di cessazione del comportamento e di rimozione degli effetti, oltreché di adottare entro il termine fissato nel provvedimento, un piano di rimozione delle discriminazioni accertate. Un altro strumento è la *class action* di cui alla legge 31/2019 utilizzabile dal sindacato²⁰⁹ per contrastare gli effetti di comportamenti aziendali che si riflettono sulle condizioni di lavoro della comunità dei lavoratori e che potrebbe essere in futuro utilizzata anche nei casi di discriminazioni collettive, casi che si potranno sempre più spesso presentare quali conseguenti sviluppi negativi dei sistemi di intelligenza artificiale nella gestione aziendale.

Gli strumenti a disposizione sono dunque molti e mostrano la loro idoneità a reprimere le discriminazioni algoritmiche, quanto meno con riferimento alle più semplici. Più ardua è la sfida di fronte ai processi di *machine learning*, nei quali più difficile risulta invocare la trasparenza del procedimento. In queste ipotesi il diritto ad un'informazione chiara e comprensibile risulterebbe davvero utile, così come non è da sottovalutare, il ruolo attivo che potrà svolgere il Garante per garantire una trasparenza ad oggi non presente.

Occorre tuttavia ricordare che l'opacità delle decisioni adottate dalle imprese, non è una vera e propria novità: le valutazioni discrezionali del datore di lavoro adottate tradizionalmente dagli umani possono spesso mostrare la stessa caratteristica e incorporare quegli stessi bias, pregiudizi e stereotipi che oggi la dottrina indica criticamente nella costruzione degli algoritmi e dei database che alimentano gli stessi algoritmi. Paradossalmente, almeno in via di principio, si può verificare

²⁰⁸ Comma 4: *quando il ricorrente fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico, dei quali si può presumere l'esistenza di atti, fatti o comportamenti discriminatori, spetta al convenuto l'onere di provare l'insussistenza della discriminazione, i dati di carattere statistico possono essere relativi anche alle assunzioni, regimi contributivi, all'assegnazione delle mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera e ai licenziamenti dell'azienda interessata. Per eadem ratio, la ripartizione dell'onere probatorio è stata estesa ai procedimenti di quell'articolo 28 St. Lav., in caso dunque di condotte antisindacali (Cass, sez. Lav, 2 gennaio 2020, cit).*

²⁰⁹ Nell'agosto 2021 NiDiL, Filcams e Fiat CGIL hanno depositato presso il Tribunale di Milano la prima classe action in materia di lavoro, non a caso per chiedere la disapplicazione del "Contratto collettivo per la disciplina dell'attività di consegna di beni per conto altrui, svolta da lavoratori autonomi, cosiddetti rider", stipulato tra associazioni di imprese Asso-delivery e l'organizzazione sindacale UGL.

la correttezza dei dati sui quali opera un algoritmo, anche tramite sistemi di auto-apprendimento, piuttosto che entrare nella mente di una persona che opera una scelta discrezionale condizionante la posizione dei lavoratori e delle lavoratrici.

Il vantaggio comparativo della tecnica antidiscriminatoria rispetto ad altri rimedi è rappresentato, come più volte sottolineato, dalla regola in forza della quale la discriminazione si accerta guardando direttamente all'impatto, alle conseguenze sia a livello collettivo sia a livello individuale della decisione assunta, attraverso il giudizio umano personale o attraverso l'intelligenza artificiale; in entrambi i casi non occorre indagare, né provare l'intenzionalità del comportamento osservato.

Quindi è dimostrato che l'opacità delle decisioni rappresenta una sfida per il diritto antidiscriminatorio e anche per il diritto del lavoro, risalendo alle stesse origini di una decisione della Corte di Giustizia²¹⁰ che ha rappresentato l'avvio per una prima applicazione effettiva del divieto di discriminazione di genere, in particolare in materia di parità retributiva sulla base della storica Direttiva 75/117/CEE. La Corte affermò che qualora un'impresa applichi un sistema di retribuzione caratterizzato da una mancanza totale di trasparenza, il datore di lavoro ha l'onere di provare che la sua prassi salariale non è discriminatoria, ove il lavoratore di sesso femminile dimostri, su un numero relativamente elevato di lavoratori, che la retribuzione media dei lavoratori di sesso femminile è inferiore a quella dei lavoratori di sesso maschile. Tanto basta per affrontare la discriminazione algoritmica, e più in generale la discriminazione nel lavoro digitale, con la consapevolezza dei solidi pilastri concettuali consolidati dei nuovi strumenti messi a disposizione dal diritto dell'Unione europea e dal diritto interno.

²¹⁰ C. Giust., 17 ottobre 1989, C-109-88, *Handels*.

2.2. Povertà e dignità del lavoro: *Decent Work* obiettivo dell'Agenda 2030

Per il lavoratore digitale uno dei rischi più tangibili è quello della retribuzione, sia in termini di continuità che di livello percepito. Anche secondo Voza “*il rischio principale che pervade ogni «lavoretto» rimane l'inadeguatezza del corrispettivo economico, in assenza di un salario minimo legale e in presenza di una giurisprudenza ancora restia a sfatare il tabù dell'inapplicabilità dell'art. 36 Cost. oltre i confini del lavoro dipendente*”²¹¹.

Ad aggravare questo rischio, si aggiunge il fatto che molti workers non svolgono questi “lavoretti” soltanto per integrare il reddito familiare o per occupare una parte della giornata, dal momento che da alcune ricerche svolte sul personale di Amazon Mechanical Turk (AMT) in India e negli USA, la realtà appare molto diversa: per il 38% dei lavoratori americani di AMT e il 49% dei lavoratori indiani della stessa piattaforma, il crowd-working rappresenta l'esclusiva fonte di reddito; in tal modo, per questi lavoratori, a fronte dei livelli e delle modalità attraverso le quali è definita la retribuzione, il rischio cui sono esposti risulta elevato.

Circa le modalità attraverso le quali è definita la retribuzione occorre in via preliminare sottolineare il fatto che nella definizione della stessa si evidenzia al massimo grado la sproporzione contrattuale tra lavoratori e piattaforme; in mancanza di una struttura di rappresentanza collettiva degli interessi dei lavoratori infatti le modalità e le quantificazioni della retribuzione sono definite unilateralmente dalla piattaforma e spesso le modifiche alle condizioni contrattuali sono notificate attraverso applicazioni o telefoni, senza che i lavoratori abbiano alcuna possibilità di replicare alla proposta contrattuale²¹². Le modalità di definizione della retribuzione variano in relazione alla tipologia di piattaforma e all'attività svolta, in questa sede basterà rammentare la modalità adottata da Amazon Mechanical Turk in cui la folla di potenziali esecutori è compensata dai cosiddetti “Requesters” con pochi centesimi di dollaro per ogni compenso eseguito e versata su un conto

²¹¹ In *Nuove sfide per il welfare: la tutela del lavoro nella gig economy*, RDSS, 4, 2018.

²¹² Degrise C., *Digitalisation of the economy and its impact on labour markets*, cit. 2016, 35 e per ultra approfondimenti dettagli si rinvia al capitolo primo.

virtuale aperto da Amazon per ogni lavoratore; la retribuzione in questa piattaforma è sospesa fino a che il requester non abbia accettato la prestazione eseguita: questo può accettare la micro-task svolta ed erogare il compenso oppure può rifiutarla e non pagare. Non vi è nessun obbligo a carico dei committenti di giustificare il rifiuto della prestazione e anche in caso di rifiuto si può utilizzare la prestazione eseguita; i lavoratori tuttavia non hanno modo di impugnare sulla piattaforma AMT i rifiuti delle prestazioni considerati infondati o legittimi e ciò che maggiormente rileva è il danno indiretto che deriva al lavoratore a causa del rifiuto: questo incide in modo rilevante sulla reputazione del lavoratore all'interno della piattaforma. I lavoratori sono anonimi e identificabili su AMT solo attraverso una stringa numerica; pertanto, il vero patrimonio per poter lavorare è costituito dalla reputazione che consente loro di avere più attività e meglio retribuite. Accade tuttavia molto frequentemente che a fronte di una prestazione eseguita, non vi sia la corresponsione della retribuzione poiché la prestazione è stata rifiutata. Si riscontra in questo meccanismo un chiaro indice di trasferimento sul lavoratore di un rischio tipicamente dell'imprenditore; una traslazione evidente anche nella tecnica retributiva adottata da altre piattaforme che operano lanciando una sorta di competizione tra un numero indefinito di potenziali lavoratori che svolgono contemporaneamente lo stesso compito a favore del committente che sceglierà la prestazione più soddisfacente, pagando il solo lavoratore che l'ha eseguita. In altri casi il committente potrà scegliere il lavoratore sulla base della richiesta più bassa di retribuzione, innescando così un sistema di competizione a ribasso tra lavoratori, che consente alle imprese di utilizzare la manodopera al più basso costo offerto sul mercato delle prestazioni digitali, senza dover sottostare ai rischi della delocalizzazione fisica²¹³. Da questo punto di vista si riaffermano le ragioni che hanno giustificato la definizione del salario attraverso il contratto collettivo, non solo come strumento di riequilibrio del potere contrattuale, ma anche come mezzo anti-concorrenziale tra lavoratori.

Come già detto, se è pur vero che se per molti lavoratori l'uso delle app e delle piattaforme è una modalità per integrare il reddito sfruttando il proprio tempo libero, per molti altri si tratta

²¹³ Graham M. et altri, *Digital labour and development: impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods*, in Transfer, XX(X), 2017, 1 ss.

dell'unica fonte di reddito ed è quindi ragionevole porsi nell'ottica della previsione di un salario minimo, ma in questo caso pare opportuno sottolineare come si tratti dell'alterazione dei principi della sostenibilità del rischio economico da parte dell'imprenditore e non da parte del lavoratore: la piattaforma non assume nessuno rischio, né tantomeno lo assume il committente. Pertanto, anche prescindendo dalla qualificazione giuridica del rapporto instauratosi tra lavoratori e piattaforme si pone il problema di come garantire un minimo di sicurezza economica, che può derivare o dall'assicurazione di un minimo di microtasks o dall'assicurazione di una retribuzione base e di una parte a cottimo.

Un altro tema rilevante è quello della valutazione e della quantificazione della retribuzione: la retribuzione è erogata normalmente in relazione all'orario di lavoro, che è il criterio principale utilizzato nel lavoro subordinato per quantificare il volume di attività prestata, mentre nella maggior parte dei sistemi retributivi del lavoro nell'economia digitale la retribuzione non è collegata all'orario di lavoro svolto. Nel crowd-work, ma anche nelle tipologie di lavoro on-demand rese da piattaforme come Uber, si pone il problema del tempo dedicato alla ricerca del lavoro e al compimento di tutte le attività preliminari allo svolgimento della prestazione lavorativa; le ricerche segnalano infatti che i lavoratori delle piattaforme occupano una rilevante parte del tempo a "cercare lavoro" a cercare micro compiti eseguibili o ad attendere le chiamate. Per ogni ora di lavoro svolto i crowd-workers impegnano, inoltre, in media diciotto minuti di lavoro non retribuito, oltre che per cercare altro lavoro, per leggere le recensioni ed accertarsi che siano nella sostanza affidabili, oppure per leggere le istruzioni su come deve essere svolta la prestazione. Se si effettua un calcolo sulla retribuzione oraria media ricevuta, anche attraverso la modalità del cottimo, questa risulta indubbiamente più bassa a causa del tempo non retribuito impegnato nelle operazioni appena descritte. Da questo punto di vista, dunque, si deve segnalare la rottura del tradizionale rapporto tra retribuzione e orario di lavoro a causa della non considerazione delle attività preparatorie allo svolgimento della prestazione lavorativa dal tempo di lavoro retribuito.

A questo punto della discussione, risulta doveroso accennare a quello che rappresenta un ambizioso obiettivo delle Nazioni Unite in materia di lavoro: assicurare il lavoro dignitoso (“decent work”) obiettivo n. 8 dell'Agenda 2030, "Lavoro dignitoso e crescita economica", afferma che è necessario *"promuovere una crescita economica sostenuta, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per tutti"*.

È quindi un segnale forte, e allo stesso tempo emblematico dell'attualità, che il Piano d'azione globale per lo sviluppo sostenibile includa il lavoro tra gli obiettivi che possono garantire la prosperità del pianeta e dei suoi abitanti. Questo perché garantisce che lo "sviluppo sostenibile" comprenda anche la condizione sociale degli individui.

Come noto, dopo la Prima guerra mondiale, l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) è stata creata per promuovere i principi e i diritti fondamentali sul lavoro e per i lavoratori, in particolare le opportunità di un lavoro dignitoso, il rafforzamento della protezione sociale e il dialogo sociale sulle questioni del lavoro.

Nel 1999, il Direttore generale dell'OIL Juan Somavia presentando alla Conferenza internazionale del lavoro il Rapporto Decent Work ha dichiarato per primo che *“Oggi l'obiettivo primario dell'ILO è garantire che tutti gli uomini e le donne abbiano accesso ad un lavoro produttivo, in condizioni di libertà, uguaglianza, sicurezza e dignità umana”*, facendo sorgere il concetto di decent work o lavoro dignitoso.

Secondo il rapporto il lavoro, per essere dignitoso, deve apportare a chi lo svolge dignità personale, stabilità familiare, pace, democrazia e crescita economica.

Per l'OIL, la realizzazione universale del lavoro dignitoso passa attraverso quattro obiettivi strategici, ai quali si aggiunge l'obiettivo trasversale dell'uguaglianza di genere.

1. Creare opportunità di lavoro e di salario per tutti.
2. Garantire i principi e i diritti fondamentali sul lavoro (libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva, eliminazione del lavoro forzato e del lavoro minorile, trattamento non discriminatorio nell'impiego e nell'occupazione).
3. Rafforzare ed espandere la protezione sociale
4. Promuovere il dialogo sociale tra governo, sindacati e organizzazioni dei datori di lavoro.

Alla Conferenza di Ginevra del 2021, l'OIL ha elaborato documenti specifici sulla risposta alla crisi causata dalla COVID-19, sulla protezione sociale, sull'applicazione delle norme del lavoro esistenti, sulla disuguaglianza e sulla pace sul lavoro, sulle competenze per l'apprendimento permanente, ecc. Ancora più importante, la prima parte della sessione della Conferenza ha portato all'adozione dell'Appello Globale all'azione per una ripresa incentrata sulla persona che sia inclusiva, sostenibile e resiliente. Si possono citare quattro passaggi rilevanti contenuti nell'appello:

- I. La pandemia ha provocato impatti tragici sul mondo del lavoro, portando disoccupazione, sottoccupazione e inattività, perdita di reddito, chiusura e fallimenti di aziende, soprattutto di piccole e medie imprese, l'interruzione delle catene di approvvigionamento, la precarizzazione e la mancanza di sicurezza del lavoro e del reddito, nuovi problemi di salute, sicurezza e diritti, e un peggioramento della povertà e delle disuguaglianze economiche e sociali
- II. Gli effetti della crisi sono stati più forti nelle persone svantaggiate e vulnerabili, in particolare coloro che sono impegnati nell'economia informale e in forme di lavoro precarie, chi svolge lavori poco qualificati, i migranti, le persone appartenenti a minoranze etniche e razziali, gli anziani, i disabili e le persone affette da HIV/AIDS. L'impatto della crisi ha esacerbato la precedente mancanza di lavoro dignitoso, aumentando la povertà, rafforzando le disuguaglianze ed evidenziando il divario digitale all'interno e tra i Paesi
- III. Le donne hanno sofferto le perdite maggiori di reddito e lavoro, anche a causa della loro maggiore presenza nei settori più colpiti dalla crisi. Nonostante ciò, continuando a sostenere il sistema di assistenza, l'economia e la società, spesso svolgendo la maggior parte del lavoro di cura assistenza in modo non retribuito. Ciò sottolinea la necessità di investire significativamente nelle questioni di genere.
- IV. Un forte impatto negativo hanno avuto altresì l'istruzione, la formazione e l'occupazione giovanile, rendendo ancora più difficile trovare lavoro, transitare positivamente dall'istruzione e dalla formazione al lavoro, proseguire studi o avviare un'attività in proprio, creando in generale una spirale negativa nella capacità di guadagno e nell'avanzamento professionale.

In tema di protezione sociale, anche se potrebbe sembrare inappropriato il richiamo alle politiche di welfare parlando di lavoro, è bene sottolineare come queste ultime risultino negli ultimi decenni connesse strettamente alle politiche del lavoro, come sottolineato da autorevole dottrina²¹⁴.

Innanzitutto, un esempio del legame tra queste due aree e della necessità di strategie coordinate è proprio la proliferazione di forme di salario minimo legale in quasi tutti i Paesi. Si tratta di un sistema che combina la funzione di risposta retributiva con la funzione sociale di garantire un livello di retribuzione che corrisponda alle esigenze di sostentamento dei lavoratori, prevenendo e sradicando così il rischio di povertà. Ciò converge con le funzioni del sistema di sicurezza sociale che non si ispira più solo al principio commutativo, ma anche al principio di solidarietà.

La convergenza di queste diverse strategie può essere percepita anche nel funzionamento degli schemi di reddito minimo, volti sempre ad eliminare il rischio povertà, ad oggi riferito ad un numero significativo di lavoratori che percepiscono bassi salari o perchè hanno esaurito i sussidi di disoccupazione erogati dagli istituti di assicurazione del lavoro e hanno quindi bisogno di un sostentamento.

Come già detto, i programmi di protezione sociale dei lavoratori si differenziano dalle misure di assistenza sociale generale, ma i loro confini tendono ormai ad essere più che sfumati. Alcuni regimi di sicurezza sociale sono sempre più scarsamente legati ai percorsi occupazionali, mentre i regimi di sicurezza sociale, come le garanzie di reddito minimo, coinvolgono molti lavoratori a rischio di povertà. Il dato lampante è che le forme di reddito minimo stiano assumendo la funzione di sostegno al lavoro povero, oltre e più che di riduzione della povertà. Questa nuova sfida rende necessario considerare la progettazione e l'attuazione del reddito minimo non solo in termini di impatto sulla povertà, ma anche in termini di impatto sulle dinamiche del mercato del lavoro.

Va tenuto presente che il livello di sicurezza garantito dal reddito minimo nella maggior parte dei Paesi europei (con alcune eccezioni) è insufficiente a far uscire i beneficiari dalla povertà, limitandosi a ridurne l'intensità e questa carenza permane anche nel caso dei lavoratori poveri,

²¹⁴ T. Treu, *Trasformazioni del lavoro: sfide per i sistemi nazionali di diritto del lavoro e di sicurezza sociale*, WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 371/2018.

come mostra la esperienza tedesca dei mini-jobs. Tanto è vero che, proprio per rimediare a tale difetto, il legislatore tedesco ha deciso di introdurre anche in quel paese il salario minimo: una misura specifica che opera non sul welfare, come il reddito minimo, ma direttamente sul contenuto del rapporto di lavoro.

Questa scelta conferma che i due strumenti di protezione sociale e regolazione del mercato operano in ambiti diversi, ma devono essere coordinati nelle loro funzioni e a livello di erogazione. Tale sovrapposizione di funzioni e la crescente rilevanza di questi strumenti apre una questione più importante legata alla necessità di analizzare la diffusione e le nuove manifestazioni di lavoro povero anche nel mercato del lavoro dell'economia digitale, allo scopo di valutare l'impatto delle diverse opzioni d'intervento.

2.2.1. Il lavoro autonomo “povero”

Salario minimo e reddito minimo sono entrambi strumenti in grado di condizionare i lavori poveri, riuscendo da un lato ad evitare il rischio che si diffondano e, dall'altro, a favorire una uscita dalla trappola della povertà grazie all'integrazione con le politiche attive del lavoro.

A ben vedere il fenomeno della povertà lavorativa è stato oggetto d'indagine per lo più nell'ambito del lavoro subordinato, tuttavia, anche nel variegato mondo del lavoro autonomo si assiste a tale fenomeno, specie negli ambiti di parasubordinazione.

Infatti, secondo le rivelazioni statistiche di Eurostat²¹⁵, i lavoratori a basso salario potrebbero non cadere automaticamente nella povertà lavorativa, ma coloro che appartengono a famiglie a bassa intensità di lavoro potrebbero avere maggiori probabilità di scivolare nella rete della “in-work poverty” (IWP), considerando la stessa su base familiare piuttosto che individuale.

Sulla base degli indicatori tradizionali di cui sopra, circa il 9% dei lavoratori europei appartiene a famiglie considerate a rischio di povertà (relativa); la IWP è particolarmente diffusa tra i lavoratori autonomi, la cui esposizione alla povertà lavorativa è più che doppia rispetto ai lavoratori a tempo

²¹⁵ Cfr. EUROSTAT, *EU statistics on income and living conditions (EU-SILC) methodology in-work poverty*, 2020.

pieno²¹⁶. Nonostante la complessa ed eterogenea composizione socio-economica e occupazionale dei lavoratori autonomi, la tassonomia di base dei lavoratori autonomi, seppur in prima approssimazione, può essere raggruppata in cinque macro-cluster, seguendo la classificazione adottata nel rapporto Eurofund²¹⁷. Questi includono, rispettivamente, i lavoratori autonomi con dipendenti, i lavoratori autonomi "stabili" senza dipendenti²¹⁸, i piccoli commercianti e gli agricoltori, i lavoratori autonomi in situazioni di vulnerabilità e pseudo-lavoratori autonomi. Secondo questa tassonomia, gli ultimi due gruppi - i vulnerabili e gli pseudo-lavoratori autonomi - rappresentano circa un quarto dei lavoratori autonomi e sono caratterizzati principalmente da dipendenza economica, scarsa autonomia e vulnerabilità/debolezza finanziaria²¹⁹. In base a questa classificazione, la classe di lavoratori autonomi (spesso falsi) poveri, cioè i *riders* e, più in generale, i lavoratori delle piattaforme, sono chiaramente classificati alternativamente, se non fianco a fianco, in uno dei due gruppi "deboli" di lavoratori autonomi.

La prevenzione della povertà sul posto di lavoro è una parte fondamentale della più ampia strategia di lotta alla povertà e all'esclusione sociale promossa dalle istituzioni europee. Sebbene il termine "povertà" non sia chiaramente legato allo scopo principale della Convenzione²²⁰ e il concetto di

²¹⁶ Cfr. EUROSTAT, *People at risk of poverty or social exclusion by most frequent activity status* (population aged 18 and over), 2020, laddove si nota un rischio di esposizione alla povertà, per gli autonomi, più che doppio rispetto a quello sofferto dai lavoratori subordinati: per il 2019, nell'UE-27, il rischio era del 22 per cento, per i primi, e del 9 per cento, per i secondi. Nello stesso senso si v. R. PEÑA-CASAS, D. GHAILANI, S. SPASOVA, B. VANHERCKE, *In-work poverty in Europe. A study of national policies*, in European Social Policy Network (ESPN), Brussels, 2019, con l'avvertenza, formulata nello studio in oggetto, che i tradizionali indicatori di IWP per i lavoratori autonomi potrebbero non essere in grado di coglierne appieno le reali condizioni di vita, considerata la difficoltà di misurarne con accuratezza i livelli reddituali, e dunque meriterebbero di essere affinati con il ricorso ad altri indicatori, quali il tasso di privazione materiale e sociale.

²¹⁷ Cfr. Eurofound, *Exploring self-employment in the European Union*, Lussemburgo, 2017.

²¹⁸ L'uso della dizione, contenuta nel report Eurofound, di «stable own-account workers» è preordinato a sottolineare la specificità di questa tipologia di autonomi senza dipendenti, rilevata nell'indagine statistico-empirica in questione, e a distinguerli dalla generalità dei lavoratori autonomi senza dipendenti, comunemente riguardati come una delle categorie più esposte a rischi di precarizzazione: W. CONEN, M. DEBETS, *Precariousness and social risks among solo self-employed in Germany and the Netherlands*, in W. Conen, J. Schippers (eds.), *Self-Employment as Precarious Work*, pp. 108 ss.

²¹⁹ Si rinvengono, trasversalmente, all'interno di questi due gruppi i lavoratori autonomi economicamente dipendenti e i falsi lavoratori autonomi (altrove denominati "bogus self-employed").

²²⁰ E non si ritrovi in essi, se non limitatamente ai rapporti con Paesi terzi e dunque: nell'art. 208 TFUE – nel quale si proclama che l'eliminazione della povertà costituisce obiettivo principale dell'azione

IWT sia entrato a far parte del vocabolario giuridico e istituzionale dell'UE solo di recente, con la creazione dell'indice AROP (At-Risk-of-Poverty) nel 2003²²¹, i programmi e i progetti pilota si basano su iniziative delle istituzioni dell'UE fin dagli anni '70, nonostante inizialmente non avessero una base giuridica formale.

La situazione è cambiata da quando il Trattato di Amsterdam, entrato in vigore nel 1999, ha incluso la lotta all'esclusione sociale tra i suoi obiettivi e le sue competenze, così che la lotta alla povertà ha iniziato gradualmente ad attirare l'attenzione delle istituzioni europee²²².

Allo stesso tempo, in termini di lotta all'esclusione sociale e alla povertà, l'articolo 34 della Carta dei diritti fondamentali dell'UE "*garantisce una vita dignitosa a tutti coloro che non dispongono di mezzi sufficienti*" e riconosce il diritto all'assistenza sociale e al sostegno abitativo, sebbene in una formulazione generale debole e ambigua.

Tuttavia, dall'adozione della Strategia di Lisbona del 2000 (che ha successivamente evidenziato gli obiettivi di riduzione della povertà nella strategia Europa 2020) e dalla creazione del Social OMC²²³, il ruolo dell'UE nella lotta alla povertà è stato per lo più di soft governance, come la formulazione di obiettivi non vincolanti e il monitoraggio dei progressi degli Stati membri verso questi obiettivi. Questo non vuol dire che il Social OMC prima e il Semestre europeo poi siano stati del tutto improduttivi in termini di lotta alla povertà e all'esclusione sociale²²⁴, ma se l'inadeguatezza delle

dell'Unione nei rapporti con i Paesi terzi e nell'ambito della cooperazione allo sviluppo – e negli artt. 3 e 21 TUE, laddove l'eliminazione della povertà e del sostegno allo sviluppo sostenibile costituiscono principi che orientano l'«azione esterna» dell'Unione (art. 21) e i suoi rapporti con «il resto del mondo» (art. 3).

²²¹ L'indice AROP è stato introdotto nell'ambito delle statistiche comunitarie sul reddito e sulle condizioni di vita (EU-SILC), disciplinate dal regolamento (CE) del Parlamento europeo e del Consiglio del 16 giugno 2003, n. 1177/2003.

²²² I riferimenti nel TFUE all'esclusione sociale si rinviengono nell'art. 153, c. 1, lett. j, e nella clausola di social mainstreaming contenuta nell'art. 9 TFUE.

²²³ Il metodo aperto di coordinamento in materia protezione sociale e inclusione sociale è stato istituito dalla Comunicazione COM (2005) 706 del 22 dicembre 2005, *Lavorare insieme, lavorare meglio: un nuovo quadro per il coordinamento aperto delle politiche di protezione sociale e di integrazione nell'Unione europea*.

²²⁴ Per un'analisi: J. WANG, O. VAN VLIET, K. GOUDSWAARD, *Minimum income protection and EU coordination*, in *European Journal of Social Security*, 2018, n. 3, pp. 253 ss. In argomento, si v. A. ALAIMO, *Il reddito di inclusione attiva: note critiche sull'attuazione della legge n. 33/2017*, in questa Rivista, 2017, pp. 419 ss.), laddove si sottolinea l'impatto delle country-specific recommendations indirizzate all'Italia nell'ambito del Semestre europeo, ai fini dell'istituzione, per legge, nell'ordinamento interno, del primo strumento generalista di sostegno universale alle persone in condizioni di povertà, ossia il Rei, che ha preceduto il reddito di cittadinanza.

semplici strategie di persuasione e di pressione tra pari poteva essere ampiamente data per scontata ex ante, si potrebbe sostenere che oltre due decenni di approccio ex post eccessivamente morbido sono stati confermati da un approccio ex post.

Per la prima volta, solo nel 2017, il Pilastro europeo dei diritti sociali (su cui si rimanda al precedente capitolo), pur rappresentando una fonte di soft law tra una tipica raccomandazione e “*un’atipica proclamazione inter-istituzionale*”²²⁵, ha dichiarato esplicitamente i seguenti obiettivi: prevenire la povertà sul posto di lavoro, garantendo una “*retribuzione equa che offra un tenore di vita dignitoso*” (Principio 6), assicurare “*un’adeguata protezione sociale*” anche ai lavoratori autonomi (Principio 12); garantire a “*chiunque non disponga di risorse sufficienti [...] un adeguato reddito minimo che garantisca una vita dignitosa in tutte le fasi della vita e l’accesso a beni e servizi*”²²⁶.

Tuttavia, anche dopo la pubblicazione di Social Pillar, i giudizi sulla coerenza della strategia di lotta alla IWP non sono profondamente mutati, nonostante le chiare raccomandazioni politiche in esso contenute, almeno finché non saranno attuate attraverso strumenti giuridici vincolanti: operazione, questa, che anche le istituzioni hanno cercato di fare²²⁷.

Una via d’uscita dalla stasi determinata dalla mancanza di specificità delle intenzioni del pilastro europeo è tracciata dagli sforzi di attuazione della Commissione²²⁸, in particolare con la proposta

²²⁵ Per questa definizione sulla natura giuridica del Pilastro sociale v., con accenti critici, S. GIUBBONI, *L’insostenibile leggerezza del Pilastro europeo dei diritti sociali*, in Pol. dir., 2018, pp. 557 ss.. Per un dialogo a più voci sulle prospettive di attuazione del Social Pillar: v. M. FERRERA (ed.), *Towards a European Social Union. The European Pillar of Social Rights and the Roadmap for a fully-fledged Social Union. A Forum debate*, Torino, Centro di Ricerca e Documentazione Luigi Einaudi, 2019.

²²⁶ Principio 14 (reddito minimo), laddove si aggiunge che «*per chi può lavorare, il reddito minimo dovrebbe essere combinato con incentivi alla (re)integrazione nel mercato del lavoro*».

²²⁷ Cfr. la Risoluzione del Parlamento europeo 19 gennaio 2017 su un pilastro europeo dei diritti sociali, laddove – nel paragrafo rubricato “*Rafforzare le norme del lavoro e sociali esistenti*” – si invitavano Commissione e parti sociali a «*presentare una proposta di direttiva quadro sulle condizioni di lavoro dignitose in tutte le forme di occupazione, estendendo le attuali norme minime alle nuove tipologie di rapporto di lavoro*». Per una articolata analisi delle possibilità di attuazione dei principi del Social Pillar, con indicazione delle basi giuridiche di volta in volta utilizzabili, si v. lo studio di K. LÖRCHER, I. SCHÖMANN, *The European pillar of social rights: critical legal analysis and proposals*, in ETUI Report, 2016, n. 139.

²²⁸ Si fa riferimento all’Action Plan to implement the European Pillar of Social Rights: cfr. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social

di direttiva su un salario minimo adeguato²²⁹ che fa riferimento al principio di "*riduzione della povertà*" contenuto nel pilastro sociale.

Queste iniziative si sono mosse nel contesto dell'Unione (post) Covid-19, in cui ancora più forti risultano le tendenze degli organi statali conservatori o euro-scettiche che da sempre hanno cercato di ostacolare i diritti fondamentali (compresi, ma non solo, i diritti sociali); di certo si tratta di un tentativo di fornire un sostegno minimo all'attuazione dei principi enunciati, che altrimenti sarebbero rimasti "lettera morta" e va quindi visto positivamente in termini di maggiore efficacia nella lotta alla povertà lavorativa.

Con riferimento alle tutele da prevedere in favore delle categorie i c.d. falsi lavoratori autonomi ma anche i freelance in condizioni di debolezza sul mercato, è necessario diversificare gli strumenti.

La strategia volta alla distinzione giuridica e fattuale tra le due ipotesi dovrebbe, da un lato, *a)* considerare l'opportunità di includere le persone in situazioni di dipendenza economica o di lavoro autonomo tra i beneficiari delle misure di garanzia salariale (salario minimo). D'altro canto, *b)* si dovrebbe prendere in considerazione l'estensione della rete di protezione sociale e l'inclusione attraverso una forma di reddito minimo di sicurezza per i lavoratori autonomi il cui reddito è insufficiente a garantire uno standard di vita dignitoso.

Committee and the Committee of the Regions, *A strong social Europe for just transitions*, COM(2020) 14 final, 14 gennaio 2020.

²²⁹ In particolare si v. i richiami al principio 6 del Social Pillar contenuti nella proposta di direttiva: *Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on adequate minimum wages in the European Union*, Brussels, 28 ottobre 2020, COM(2020) 682 final. In argomento v. L. RATTI, *La proposta di direttiva sui salari minimi adeguati*, cit. *La proposta è stata preceduta dalle iniziative di dialogo sociale avviate dalla Commissione sulla possibile adozione di uno strumento normativo vincolante sul salario minimo*; cfr. EUROPEAN COMMISSION, *Consultation document. First phase consultation of social partners under Article 154 TFEU on a possible action addressing the challenges related to fair minimum wages*, COM(2020) 83 final, 14 gennaio 2020; EUROPEAN COMMISSION, *Consultation Document. Second phase consultation of Social Partners under Article 154 TFEU on a possible action addressing the challenges related to fair minimum wages*, C(2020) 3570 final, 3 giugno 2020.

Per quanto riguarda *a)* la garanzia salariale per i lavoratori autonomi, normalmente esclusi dal campo di applicazione del salario minimo di per sé, oltre ad un attento esame del contenuto e della prospettiva di attuazione della proposta di direttiva sul salario minimo adeguato, è certamente opportuno sottolineare l'opportunità di estendere le possibili disposizioni normative ai lavoratori autonomi che dipendono economicamente da un solo datore di lavoro. Un'interpretazione sostanziale, non solo formale, della garanzia del salario minimo permetterebbe l'applicazione delle disposizioni sul salario minimo - tenuto conto del carattere di "anti-povertà", che hanno assunto negli atti della Commissione²³⁰ - nei confronti dei lavoratori *sans phrase*, ricomprendendo lavoratori dipendenti economicamente da un solo cliente. La proposta di direttiva si muove nella stessa direzione, nella misura in cui riconosce la possibilità di includere nel suo campo di applicazione (Scope - art. 2) un numero crescente di lavoratori non standard come i lavoratori domestici, i lavoratori a chiamata, intermittenti, lavoratori pagati con voucher, falsi lavoratori autonomi, i lavoratori su piattaforma, i tirocinanti e gli apprendisti, nell'accezione in cui soddisfino i criteri utilizzati dalla Corte di Giustizia per definire un "worker"²³¹.

Con riferimento *b)* alla possibilità di fornire ai lavoratori autonomi poveri un strumento integrativo sotto forma di reddito minimo garantito - come mezzo per integrare il compenso da lavoro al di sotto di una certa soglia garantita - vale la pena di tracciare l'evoluzione (ancora politica e non ancora definita) sulla questione del reddito minimo sufficiente. Come già accennato, importanti dichiarazioni sui vari aspetti che possono essere presi in considerazione per proteggere i lavoratori poveri (*working poor*) e a basso salario (*low-wage workers*), compresi i lavoratori autonomi, si trovano nel Social Pillar, ove si rinviene una indicazione sulla necessità di garantire un «*trattamento equo e paritario*» ai lavoratori, «*indipendentemente dal tipo e dalla durata del rapporto di lavoro*»²³², oltre al già menzionato invito all'istituzione di forme di reddito minimo adeguato, da integrare con strategie di reinserimento nel mercato del lavoro (principio 14).

²³⁰ Cfr. C(2020) 3570 final, 3 giugno 2020; e, ancor più esplicitamente, COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT, *Analytical document Accompanying the document Consultation document Second phase consultation of Social Partners under 154 TFEU on a possible action addressing the challenges related to fair minimum wages*, SWD(2020) 105 final del 3 giugno 2020.

²³¹ COM(2020) 682 final, cit., p. 12.

²³² Così il Principio 5, Occupazione flessibile e sicura, laddove si rinvia al diritto a un trattamento «*equo e paritario*» dei lavoratori, «*indipendentemente dal tipo e dalla durata del rapporto di lavoro*»: in questa

Sul tema del reddito minimo di dignità, il riferimento nell'ambito del diritto dell'Unione Europea è rappresentato da due raccomandazioni del 1992²³³, con le quali si è accertato che la crescita economica da sola non può migliorare le condizioni di vita e di lavoro dei cittadini europei. Tuttavia, come si evince dal fatto che sono passati decenni (e 20 anni dall'adozione della Strategia di Lisbona) da queste raccomandazioni, queste indicazioni sono state sostituite da una serie di interventi normativi a maglie larghe sotto forma di direttive quadro destinate a costituire principi e regole generali per una "*garanzia minima europea della vita*", e analogamente destinati a rimanere in uno stato di vera e propria oscurità.

A questo proposito, il punto chiave è identificare i prerequisiti politici e normativi per uno strumento normativo giuridicamente vincolante a livello europeo.

Si è già detto che i lavoratori autonomi sono spesso a rischio di povertà sul posto di lavoro e questi rischi sono destinati ad aumentare. Per quanto riguarda le crisi sanitarie, economiche e occupazionali causate dalla pandemia di Covid-19, che si sono sin da subito manifestate, gli effetti devastanti sotto forma di ampliamento delle disuguaglianze sociali sono già innegabili²³⁴. Nonostante l'impatto negativo quasi universale sull'occupazione, gli effetti negativi della crisi pandemica hanno colpito in modo sproporzionato e più intenso coloro che si trovavano in situazioni economiche e sociali precarie²³⁵, con rischi molto elevati di insolvenza, specie per i lavoratori autonomi. Anche la Commissione ha riconosciuto l'impatto asimmetrico di una crisi simmetrica, scrivendo che "*la crisi è un banco di prova per i [...] sistemi di protezione sociale e, per*

dichiarazione potrebbe leggersi una volontà di tutela di tutte le forme di lavoro e dunque anche del lavoro autonomo; in tal senso, B. CARUSO, *I diritti dei lavoratori digitali nella prospettiva del Pilastro sociale*, in WP C.S.D.L.E. «Massimo D Antona».INT, 146/2018.

²³³ Raccomandazione del Consiglio del 24 giugno 1992 in cui si definiscono i criteri comuni in materia di risorse e prestazioni sufficienti nei sistemi di protezione sociale (92/441/ CEE); Raccomandazione del Consiglio 27 luglio 1992 relativa alla convergenza degli obiettivi e delle politiche della protezione sociale (92/442/CEE).

²³⁴ Sulla pandemia come evento generatore (e moltiplicatore) di disuguaglianze, si v. B. CARUSO, R. DEL PUNTA, T. TREU, *Manifesto per un Diritto del lavoro sostenibile*, reperibile online: <http://csdle.lex.unict.it/docs/activities/Bruno-Caruso-Riccardo-Del-Punta-Tiziano-Treu-Manifesto-per-un-Diritto-del-lavoro-sostenibile/6022.aspx>.

²³⁵ EUROFOUND, *Economic downturns expose the vulnerability of a growing number of precarious workers*, 21 aprile 2020; EAPN, *The impact of Covid-19 on people experiencing poverty and vulnerability. Rebuilding Europe with a social heart*, EAPN Report, luglio 2020.

colmare le lacune nella copertura di tali sistemi divenute evidenti durante la crisi, ad esempio per i lavoratori autonomi, servono gli investimenti necessari»²³⁶.

Tale fenomeno ha quindi rappresentato il riconoscimento della vulnerabilità socio-economica dell'ampia compagine dei lavoratori autonomi. Tuttavia, data la natura urgente e non istituzionale delle misure in questione²³⁷, fa ben sperare la graduale estensione delle tutele previdenziali e assistenziali ai lavoratori autonomi e la progressiva estensione di tutele previdenziali e assistenziali agli autonomi nella prospettiva di sostituzione “*del principio commutativo, proprio di una logica assicurativa con il principio solidaristico proprio di una logica di universalismo selettivo*”²³⁸, ma è troppo presto per dire se sarà effettivamente così.

Nel lungo periodo, se un “*purposive approach*”²³⁹ alla regolamentazione del lavoro non può non affrontare i meccanismi che portano alla dualità e alla segmentazione del mercato del lavoro - soprattutto se le condizioni di lavoro e i rischi sociali a cui sono esposti i lavoratori autonomi non differiscono dal paradigma su cui si basa in gran parte la protezione del lavoro (e dell'assistenzialismo) - nel breve e medio periodo le risposte dell'Unione (e con essa dei singoli Stati membri) non può che essere adattata al contesto emergenziale pandemica e immediatamente post-pandemico.

Come già osservato, una semplice strategia normativa per contrastare il rischio di povertà non è sufficiente, soprattutto in situazioni di crisi, e le istituzioni europee devono necessariamente incoraggiare l'adozione di strumenti normativi vincolanti sia per un reddito minimo garantito che per un salario minimo dignitoso. Sebbene il fenomeno della povertà non possa essere considerato nel suo complesso, vale la pena sottolineare che una valida strategia di lotta alla povertà può derivare solo da un vero e proprio sistema di lotta alla povertà sul posto di lavoro. Gli incentivi al

²³⁶ Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni, *Il momento dell'Europa: riparare e preparare per la prossima generazione*, (COM)2020 456 finale, Bruxelles, 27 maggio 2020.

²³⁷ Per un'analisi comparata delle misure assunte dai governi europei: L. BATTISTA, *Covid-19 and Self-employment: emergency measures and unsolved challenges*, in RIDL, 2020, n. 1, pp. 85 ss.; D. MANGAN, E. GRAMANO, M. KULLMANN, *An unprecedented social solidarity stress test*, in European Labour Law Journal, 2020, n. 3.

²³⁸ F. BASSANINI, V. SPINI, *Prefazione*, in *Fondazione Astrid, Circolo Fratelli Rosselli (a cura di), Reddito d'inclusione, reddito di cittadinanza, e oltre*, il Mulino, collana “Quaderni di Astrid”, Bologna 2019.

²³⁹ L'espressione è ripresa dal volume di G. DAVIDOV, *A Purposive Approach to Labour Law*, Oxford, 2016.

lavoro, le misure di sostegno al reddito e i trasferimenti sociali sono strutturati come strumenti mai contrapposti, ma correttamente teorizzati e utilizzati in modo complementare alle politiche del lavoro.

2.2.2. Misure a sostegno del reddito o della povertà?

Come più volte accennato, la diffusione dell'economia delle piattaforme secondo molti avrebbe fatto emergere forme di "caporalato digitale"²⁴⁰, grazie all'intermediazione di prestazioni occasionali, discontinue e precarie, nonché per la capacità di creare e consolidare circuiti alternativi di «incontro tra domanda e offerta dove non ci si qualifica come lavoratori e datori di lavoro, ma si instaurano preferibilmente delle relazioni prive di schemi formali e dispositivi di regolazione»²⁴¹ in cui i workers spesso si assumono anche il rischio economico della prestazione, nel contesto di un sistema di concorrenza, o meglio, dumping salariale ed auto-sfruttamento²⁴². Si potrebbe avanzare che il sistema economico attuale mini la sostenibilità del lavoro, fondamento della cittadinanza così come garantita dalla Costituzione e di conseguenze le funzioni essenziali del diritto del lavoro.

Pertanto il tema del reddito minimo, nonostante non rappresenti in prima battuta una misura di politica del lavoro ma di welfare, ha ottenuto grande attenzione, poiché simbolo di una garanzia d'organizzazione sociale irrinunciabile per arginare la povertà, affrontare il mutamento tecnologico ed attuare l'impegnativo programma sancito dell'art. 3, c. 2, Cost. di rimozione degli

²⁴⁰ M. Forlivesi, *Reddito minimo garantito e principio lavoristico: un'interazione possibile?*, RDSS, 2018, 4, p. 721.

²⁴¹ P. TULLINI, *C'è lavoro sul web?*, in *Labour&Law Issues*, 2015, vol. I, 1, p. 10; EAD., *Digitalizzazione dell'economia e frammentazione dell'occupazione. Il lavoro instabile, discontinuo, informale: tendenze in atto e proposte d'intervento*, in *Riv. giur. lav.*, 2016, I, p. 748.

²⁴² Cfr. P. TULLINI, *L'economia delle piattaforme e le sfide del diritto del lavoro*, in *Economia e società regionale*, 2018, 1, pp. 36 ss., spec. pp. 39-42; G. JOLLY, E. PROUET, *L'avenir du travail: quelles redefinitions de l'emploi*, France Stratégie, doc. du travail n. 04/2016, p. 42; N. CARR, *The shallows. What the internet is doing to our brains*, W.W. Norton, New York, 2011.

ostacoli che impediscono l'effettiva partecipazione all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese²⁴³.

Tale impostazione è stata ribadita e rilanciata dal Pilastro europeo dei diritti sociali già menzionato nel precedente capitolo, all'interno del quale si prevede che «chiunque non disponga di risorse sufficienti ha diritto a un adeguato reddito minimo che garantisca una vita dignitosa in tutte le fasi della vita e l'accesso a beni e servizi. Per chi può lavorare, il reddito minimo dovrebbe essere combinato con incentivi alla (re)integrazione nel mercato del lavoro» (punto 14). Così come concepito dalla governance europea, il reddito minimo garantito costituisce una misura di sostegno collegato alla mancanza o insufficienza di reddito da lavoro, dovuta ad una disoccupazione o sottooccupazione non volontaria. Tale misura resta distinta dalla prospettiva teorica del "basic income" di natura esclusivamente assistenziale che prevede un trasferimento monetario universale e incondizionato, di carattere non retributivo ma distributivo²⁴⁴, che ogni individuo appartenente a una determinata comunità politica riceve dallo Stato a prescindere dallo status occupazionale ma come singolo cittadino²⁴⁵.

²⁴³ BRONZINI, *Il diritto a un reddito di base. Il welfare nell'era dell'innovazione*, Milano, 2018, pp. 10 ss., secondo cui «la garanzia di un reddito vitale sta diventando la vera cartina di tornasole della società del futuro perché sempre più si pone un problema di dignità della persona nel senso ... [di] un diritto del singolo ... ad autodeterminarsi nelle scelte senza modificare o ridimensionare i propri piani di vita, in connessione sempre più stretta con una libertà individuale e collettiva che potrebbe trovare oggi nuove aperture e realizzazioni in quegli spazi di interazione che l'innovazione ha reso maggiormente aperti e praticabili». Sul punto cfr. S. GIUBBONI, *Il reddito minimo garantito nel sistema di sicurezza sociale. Le proposte per l'Italia in prospettiva europea*, RDSS, 2014, pp. 149 ss., il quale richiama accanto all'art. 3, c. 2, Cost. anche gli artt. 2 e 38 Cost. quali fondamenti del reddito minimo garantito.

²⁴⁴ Così A. FUMAGALLI, *Economia politica del comune*, Roma, 2017; contra F. MARTELLONI, *Il reddito di cittadinanza nel discorso giuslavoristico: le interferenze con la disciplina dei rapporti di lavoro*, in RDSS, 2014, pp. 190 ss., spec. p. 202, secondo il quale il reddito di cittadinanza andrebbe inquadrato come «compenso forfettario e generalizzato del lavoro sociale svolto da una determinata comunità la quale garantisce valori e qualità non riconducibili al tempo-orario di lavoro del singolo».

²⁴⁵ La definizione di reddito di base come diritto di esistenza è di P. VAN PARIJS, Y. VANDERGORGHT, *Il reddito di base. Una proposta radicale*, Bologna, 2017. Per un inquadramento teorico cfr. Z. BAUMAN, *Retropia*, Roma-Bari, 2017; R. BREGMAN, *Utopia per realisti. Come costruire davvero il mondo ideale*, Milano 2017; G. BRONZINI, *Il reddito di base e le metamorfosi del lavoro. Il dibattito internazionale ed europeo*, RDSS, 2018; C. DEL BÒ, *Il reddito di cittadinanza uno sguardo diacronico sul dibattito e qualche considerazione sulla giustificabilità morale, in questo fascicolo*; L. FERRAJOLI, *Manifesto per l'uguaglianza*, Roma-Bari, 2017.

Sul versante nazionale, dopo una prima esperienza d'introduzione del reddito minimo con il Reddito d'Inclusione (REI), l'impostazione del reddito di cittadinanza (RdC) è quella di una misura ibrida tra una misura proattiva all'avviamento al lavoro e una misura di assistenza sociale rivolta alle famiglie in difficoltà. Infatti, prevede un'attivazione dell'intero nucleo familiare mediante la creazione di programmi personalizzati di istruzione primaria, formazione professionale e/o avviamento al lavoro in base alla situazione anagrafica dei componenti. In particolare, il parametro di riferimento per l'erogazione è il nucleo familiare, ha una durata di tre anni e richiede la prova, ogni diciotto mesi, della sussistenza dei requisiti reddituali e patrimoniali di accesso e dell'adempimento dei programmi personalizzati di reinserimento sociale che possono prevedere misure quali la frequenza con successo di percorsi scolastici primari e secondari per i minori, fino al completamento di programmi formativi, professionalizzanti e/o di ricerca attiva del lavoro per inoccupati e disoccupati in età lavorativa. Il problema principale ha infatti riguardato il mancato coordinamento con il sistema delle politiche attive e assistenziali incentrate sulla persona del lavoratore.

Con riferimento, poi, alla condizionalità anzichè spingere i percettori a cercare comunque un lavoro avrebbe dovuto focalizzarsi su processi di apprendimento permanente finalizzati al reinserimento sociale²⁴⁶ proprio allo scopo di esaltare l'ulteriore profilo di politica attiva della misura. La formazione continua, concepita come strumento di adattamento orientato alla costruzione d'uno statuto professionale «che inglobi le diverse forme di lavoro (di mercato e non mercato) che ogni persona è suscettibile di compiere nel corso della propria esistenza»²⁴⁷, rappresenta uno degli strumenti per affrontare la discontinuità che caratterizzerà sempre più il lavoro e, in generale, l'insicurezza sociale.

La difficoltà del reddito minimo declinato nel nostro ordinamento è stata quella di non essere riuscita ad armonizzarsi con il principio lavoristico fondante il nostro Stato, sulla base della costituzione. Qualunque meccanismo di garanzia d'un reddito minimo, per essere credibile e

²⁴⁶ Sul punto cfr. A. VIMERCATI, *Diritto del lavoro, culture organizzative, politiche*, LD, 2016, 4.

²⁴⁷ A. SUPLOT, *Il futuro del lavoro*, Roma, 2003, p. 66.

realmente efficace, deve essere universale e finalizzato alla salvaguardia della dignità della persona. Nella stagione della competizione globale e del capitalismo dei dati e della conoscenza, solo una misura universale e redistributiva idonea a riequilibrare i rapporti di potere nell'accesso al mercato del lavoro, in grado di sollevare dal bisogno il lavoratore, può rafforzare il sempre più attuale programma costituzionale.

2.3. La tutela sindacale: i diritti collettivi in via di estinzione

Nel lavoro che si trasforma grazie all'utilizzo sempre più integrato delle tecnologie, più volte è stato detto che si accelerano processi di sostanziale ridefinizione delle relazioni di forza negoziale tra datore di lavoro e prestatore tanto negli eventi che precedono la costituzione del rapporto, quanto nell'esecuzione del contratto di lavoro e condizionano in generale tutto il rinnovato ecosistema delle relazioni industriali. Nella fabbrica digitalizzata così come nel lavoro di piattaforma l'esercizio del potere organizzativo è affidato alla tecnologia digitale, grazie agli algoritmi predittivi, ed è quindi direttamente finalizzato all'efficientamento del sistema di produzione in cui il lavoro umano è sempre meno misurabile entro i tradizionali confini spaziotemporali²⁴⁸.

L'automazione del potere direttivo - frutto di complessi sistemi di computazione e aggregazione di dati raccolti mediante processi analitici di previsione del consumo - mettono seriamente alla prova il tasso di effettività delle tutele giuslavoristiche, tanto da un punto di vista legale ma anche da un punto di vista collettivo. Se da un lato, infatti, l'utilizzo estensivo delle nuove tecnologie digitali e dei sistemi di machine Learning applicati alla produzione determina un'accentuazione della subordinazione tecnica del prestatore²⁴⁹, dall'altro lato la minore rilevanza dei parametri spaziali e temporali nell'esecuzione della prestazione, comporta una diversa declinazione dei poteri del datore a cui difficilmente si oppone un contropotere collettivo organizzato²⁵⁰.

Inoltre, nella fase genetica di questi rapporti bisogna registrare l'assenza dell'intermediazione sindacale ed è pertanto da chiedersi se sia sostenibile un sistema privo del ruolo di intermediazione

²⁴⁸ Sulla dimensione relazione dei processi di automazione digitalizzazione lavoro cfr. Andreotti-Pais, *Automazione e digitalizzazione del lavoro: le 5C della dimensione relazionale*, in Mingione (a cura di) *Lavoro: la grande trasformazione*, Feltrinelli, 2020, pp. 115.

²⁴⁹ Parlano di vera e propria attenuazione del potere direttivo del datore di lavoro nella sua accezione classica A. Perulli, *Lavoro e tecnica al tempo di Uber*, RGL, 2017, 2, I, pp. 209-210; S. Ciucciiovino, *Le nuove questioni di regolazione del lavoro nell'industria 4.0 e nella gig economy: un problem framework per la riflessione*, DRI, 2018, 4, p. 1046.

²⁵⁰ Sul tema più in generale si richiamano P. Terranova, *Il lavoro nelle piattaforme digitali: nuove e vecchie sfide per la contrattazione*, TGL, 2017, 2, p. 123; A. Andreoni, *Il sindacato nell'economia digitale*, RGL, 2017, p. 101; A. Lassandari, *Problemi di rappresentanza e tutela collettiva dei lavoratori che utilizzano le tecnologie digitali*, RGL, 2017, 2, p. 59.

svolta dai sindacati²⁵¹ e, in caso negativo, soffermarsi sulla necessità di creare nuove forme di aggregazione collettiva in grado di intercettare e sintetizzare i nuovi interessi collettivi²⁵², dando voce a quel panorama disomogeneo di lavoratori che compongono i mercati e prevedendo misure idonee a contrastare le situazioni di debolezza sociale, vecchie e nuove²⁵³.

Per quanto riguarda l'esecuzione del lavoro, la fuoriuscita dello stesso dallo spazio fisico della fabbrica tradizionale e la parcellizzazione delle prestazioni di lavoro operata dalle piattaforme digitali, depotenziano sicuramente la capacità aggregativa nei luoghi di lavoro. La trazione del sindacato è altresì indebolita dai nuovi modelli organizzativi adottati dalle imprese 4.0 tutti concentrati sull'individualizzazione delle performance e la personalizzazione degli obiettivi produttivi, fattori in grado di mettere in discussione le coordinate solidaristiche su cui tradizionalmente viene orientata l'attività di aggregazione dell'interesse collettivo e di organizzazione della rappresentanza nei luoghi di lavoro²⁵⁴.

Del resto, ormai è noto che la frammentazione degli interessi collettivi sia una delle cifre caratterizzanti le economie moderne²⁵⁵ ed è una delle conseguenze più evidenti del processo di frantumazione della categoria merceologica tradizionale e della proliferazione di CCNL in competizione all'interno di medesimi o limitrofi settori produttivi²⁵⁶.

Di fronte a tale scenario il sindacato è chiamato a intraprendere un profondo rinnovamento, un lavoro di riprogettazione del modo di fare sindacato, dato che è inimmaginabile garantire il presidio degli ambienti innovativi in assenza di un coerente ridisegno del proprio modello organizzativo. Tale operazione, di cui si possono cogliere le prime tracce, è indispensabile per

²⁵¹ B. Caruso, *La rappresentanza delle organizzazioni di interessi tra disintermediazione e reintermediazione*, in WP CSDL "Massimo D'Antona", 2017, n. 326, p. 6.

²⁵² A. Lassandari, *Il sistema di contrattazione collettiva oggi: processi disaggregativi e sussulti di resistenza*, in *Lav. Dir.*, 2016, p. 975; Gottardi, *La contrattazione collettiva tra destrutturazione e ri-regolazione*, in *Lav. Dir.*, 2016, p. 879.

²⁵³ S. Buoso, *Primo e secondo welfare: il contrasto alla debolezza sociale oggi*, rel. Con. Di Brescia, 12-13 ottobre 2017, in tema di "Impresa, lavoro, non lavoro nell'economia digitale".

²⁵⁴ Su tali aspetti confronta l'analisi empirica di Carrieri, *La rappresentanza di lavoratori nell'età dello scontento*, in Mingione, (a cura di) *Lavoro: la grande trasformazione*, cit, pp. 95.

²⁵⁵ B. Caruso, cit, p. 555 ss.

²⁵⁶ Su tali aspetti cfr. Gottardi, cit, p. 877; Bellardi, *L'attuazione dell'accordo quadro: pluralità di sistemi contrattuali ed eterogenesi dei fini*, DLRI, 2010, 216, p. 387.

conquistare spazi di agibilità negoziale e trasformare i processi di digitalizzazione in atto in opportunità di miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro.

Una delle prime azioni per le organizzazioni sindacali dovrebbe essere quella di analizzare la profonda diversificazione delle condizioni di lavoro nei settori interessati dalla digitalizzazione²⁵⁷: nel lavoro intermediato dalle piattaforme la vera sfida è quella di potenziare la capacità di auto-organizzazione dei lavoratori, intessendo relazioni con altri soggetti locali e globali per affermare la giustizia sociale, secondo il modello che gli studiosi di relazioni industriali chiamano di “*social movement unionism*”²⁵⁸. Fare rete con associazioni, società civile cittadinanza, utilizzando canali comunicativi innovativi negli strumenti, nel linguaggio, è essenziale per rompere l'isolamento del rapporto lavoratore-piattaforma, ricomporre gli interessi collettivi a livello territoriale e stimolare l'attenzione dell'opinione pubblica e l'attivazione delle istituzioni²⁵⁹.

Le coalizioni sociali possono fornire gli strumenti alle organizzazioni dei lavoratori per esercitare una maggiore influenza politica, in quanto la creazione di rapporti sinergici con la società civile impone di declinare l'agire sindacale all'interno di un movimento più ampio di mobilitazione dell'opinione pubblica per la giustizia sociale, aumentando in tal modo la capacità di radicamento territoriale dell'organizzazione sindacale. L'allargamento dell'azione sindacale alla cittadinanza sociale non solo potrebbe permettere al sindacato di recuperare il tradizionale spirito mutualistico²⁶⁰ della sua nascita ma, soprattutto, potrebbe consentire di intraprendere nuove strategie federative del lavoro idonee a contrastare la frammentazione e la segmentazione occupazionale sempre più evidente e drammatica.

Si tratta del riconoscimento del ruolo del sindacato quale intermediario non solo tra lavoratori e datori di lavoro, ma anche e soprattutto, tra "cittadini lavoratori" e potere pubblico nella gestione e perseguimento di interessi generali dell'ordinamento. Secondo tale concezione il sindacato è il

²⁵⁷ Cfr. C. Mancini, *Contrattare l'algoritmo: otto casi aziendali*, QRS, 2018, pp. 29-43.

²⁵⁸ D. Clawson, *The next upsurge. Labour and new social movements*, Cornell University Press, 2003.

²⁵⁹ D. Di Nunzio-A. Brunetti, C. Mancini, *Le frontiere dell'azione sindacale nella frammentazione del lavoro*, QRS, 2015, 3 p. 143ss.

²⁶⁰ Cfr. L. Gallino, *Il declino del sindacato tra crisi di rappresentanza e sfide future*, Nuvole, n. 34/2008, secondo cui “*non bisogna dimenticare che i sindacati si sono sviluppati, e sono cresciuti, informati, o attorno a casse di mutuo soccorso*”.

soggetto collettivo che permette l'integrazione dei lavoratori nella Repubblica e rappresenta quella particolare forma di organizzazione in grado di conciliare libertà e solidarietà²⁶¹.

L'attitudine del soggetto collettivo a farsi principio di organizzazione sociale, tuttavia, muta la natura rappresentativa del soggetto collettivo che passa dalla rappresentazione delle "volontà" alla rappresentazione degli "interessi" connessi a riconoscimento al soggetto collettivo di un potere sociale più vasto²⁶², idoneo a trasformarlo da soggetto di diritto privato "puro", portatore dell'interesse collettivo della comunità di riferimento (i lavoratori iscritti), in un soggetto portatore degli interessi della generalità dei cittadini lavoratori²⁶³. Tale divaricazione fra lo schema volontaristico e la funzionalità para-pubblica della rappresentanza sindacale, talvolta guardata con sospetto poiché di stampo continuo al corporativismo, testimonia la "friabilità" del vincolo associativo²⁶⁴, sia per la dilatazione del campo rappresentativo, sia per il mutamento qualitativo delle stesse forme di estrinsecazione dei poteri negoziali. Perseguendo questa strada senza adeguati correttivi, si rischia infatti di mettere in discussione la stessa categoria dell'autonomia collettiva come fondamento teorico del rapporto tra il singolo l'organizzazione sindacale²⁶⁵.

Tali assunti problematici rendono evidente il fatto che se si vuole realizzare la strada delle coalizioni sociali, il rapporto tra base e rappresentanze sindacali non può limitarsi al principio passivo della delega, ma deve coinvolgere direttamente i soggetti rappresentati dalla coalizione sociale secondo schemi innovativi di partecipazione diretta. In tal modo è possibile immaginare una nuova solidarietà tra differenti categorie di lavoratori e tra lavoratori e cittadini, così da rendere credibile la definizione di modelli di cooperazione tra soggetti eterogenei, la creazione di alleanze sociali di interessi collettivi anche divergenti, in nome - tuttavia - di un fine sociale

²⁶¹ Sul punto si vedano le riflessioni di A. Lyon-Caen, *Democrazia e attività sindacale. Qualche riflessione a partire dall'esperienza francese*, in M. Biagi (a cura di) *democrazia sindacale e relazioni industriali nell'esperienza comparata*, Maggioli, 1989, p. 51 ss.

²⁶² Sul punto B. Veneziani, *Il sindacato della rappresentatività*, DLRI, 1989, p. 350 ss.

²⁶³ Su tale processo cfr in particolare M. D'Antona, *Diritto sindacale in trasformazione*, in Id., *Contrattazione, rappresentatività*, a cura di G. Ghezzi, Ediesse, 2000, p. 57 ss.

²⁶⁴ L'espressione è di M. Rusciano, *Sul problema della rappresentanza sindacale*, DLRI, 1987, p. 237 ss.

²⁶⁵ Su tale questione la dottrina è vastissima, cfr. B. Caruso, *Rappresentanza sindacale e consenso*, Franco angeli, 1992, p.116; M. G. Garofalo, *La rappresentatività sindacale e pluralità degli interessi*, DL, 1985, p. 418; M. Persiani, *Il problema della rappresentanza e della rappresentatività del sindacato in una democrazia neo corporativa*, DL, 1984, p. 8; P. Tosi, *Contratto collettivo e rappresentanza sindacale*, PD, 1985, p. 363.

comune, rilanciando in tal modo una rinnovata vocazione verso l'interesse generale sul piano della cittadinanza²⁶⁶.

Con riferimento all'organizzazione della rappresentanza del lavoro 4.0., la vera sfida è quella di fare dell'organizzazione del lavoro il contenuto privilegiato della contrattazione²⁶⁷, nella quale l'organizzazione del lavoro è vista a più livelli: aziendale (o di sito produttivo), territoriale (di filiera o di area), sociale.

In tali settori ripensare la rappresentanza vuole dire investire principalmente sulla partecipazione all'interno della nuova impresa: indispensabile è entrare nella logica aziendale fin dalla fase di progettazione degli algoritmi, dei meccanismi di funzionamento dei sistemi predittivi in modo da ricondurre gli stessi alla capacità di controllo di natura umano. Ciò rappresenterebbe un presidio indispensabile per poter perseguire equità e qualità dei rapporti di lavoro nell'economia digitale²⁶⁸.

In questo scenario l'azione sindacale dovrebbe diventare da reattiva a più preventiva, predittiva e progettuale, avendo come oggetto di riferimento la progettazione dell'organizzazione il lavoro eseguita attraverso le tecnologie digitali²⁶⁹. La progettazione tecnologica e organizzativa diventano dimensioni della contrattazione allo scopo di concertare il modello organizzativo dell'impresa digitalizzata dal quale dipendono produttività, incentivi, distribuzione dei risultati, arricchimento dei contenuti della prestazione, conciliazione vita lavoro, intensità del lavoro, formazione e, in generale, qualità del lavoro e della vita lavorativa.

Perché ciò sia possibile è indispensabile che anche la formazione diventi sempre più strategica nelle istanze rivendicative del sindacato (cfr. successivo paragrafo): la formazione negoziata deve essere per tutti e riconosciuta in ogni settore come diritto soggettivo abilitante l'autodeterminazione dell'individuo nel contesto di lavoro. Un segnale in questa direzione è stato l'Accordo Quadro delle Parti Sociali sulla Digitalizzazione siglato il 22 giugno 2020 (confronta capitolo precedente par. 1.2); quest'intesa è stata ottenuta dalle maggiori confederazioni sindacali

²⁶⁶ Così F. Chicci, *Fratture e posture del lavoro emergente. Le incalzanti sfide per il sindacato prossimo venturo*, QRS, 2015, 1, p. 107-110.

²⁶⁷ Su tali aspetti cfr. M. Sai, *Lavoratori sindacato nel processo di innovazione organizzativa e tecnologica*, in E. Mingione (a cura di), *Lavoro: la grande trasformazione*, op. cit, p. 195.

²⁶⁸ T. Treu, *La digitalizzazione del lavoro: proposte europee e piste di ricerca*, DRI, 1, 2022, p. 1-29.

²⁶⁹ In questi termini si esprime G. Gosetti, *La digitalizzazione del lavoro. Questioni aperte e domande di ricerca sulla transizione*, op. cit, p. 115.

imprenditoriali europee, ponendosi l'obiettivo di incentivare un approccio di partenariato per affrontare le principali sfide poste dalla digitalizzazione del lavoro: competenze digitali, connessione e disconnessione, intelligenza artificiale e controllo umano, rispetto della dignità, limiti al potere di sorveglianza e di controllo. Il fine perseguito dall'intesa è stato quello di assistere i lavoratori nell'utilizzo delle tecnologie digitali, dotandoli di competenza adeguate mediante la formazione continua e rinnovando la contrattazione adattandola alla nuova economia digitale.

Uno dei punti qualificanti l'intesa è stato l'impegno assunto dalle parti di preparare imprese e lavoratori a ricorrere alla formazione continua, allo scopo di dotare tutti lavoratori delle competenze necessarie ad affrontare le sfide la trasformazione digitale dell'economia e del lavoro. L'obiettivo è dunque quello di realizzare una transizione digitale consensuale che porti a una piena integrazione delle tecnologie digitali nei luoghi di lavoro, secondo un processo partecipativo concordato e co-gestito che sappia estendersi e coinvolgere la generalità delle questioni correlate alla digitalizzazione.

Da non dimenticare poi l'ulteriore e importante avanzamento - in chiave di sostegno all'azione sindacale e alla contrattazione collettiva nel lavoro su piattaforma - rappresentato dalla proposta di direttiva del parlamento europeo del consiglio "*relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali*" presentata dalla Commissione europea il 9 dicembre 2021²⁷⁰. La proposta di direttiva ha tra i suoi obiettivi primari quello di promuovere il dialogo sociale sui sistemi di gestione algoritmica, introducendo diritti collettivi in materia di informazione e consultazione relativa all'uso di sistemi automatizzati di monitoraggio e di decisione. In linea con questa finalità all'art. 6, par. 4, si stabilisce che le piattaforme debbano mettere a disposizione, oltre che dei lavoratori, anche dei loro rappresentanti, tutte le informazioni rilevanti sui sistemi di monitoraggio di decisioni automatizzati. A questa previsione si affiancano quelle contenute nell'art. 9 che integra i fondamentali diritti di informazione e consultazione dei lavoratori o dei loro rappresentanti, prevedendo la possibilità di farsi assistere anche da esperti con oneri a carico del datore di lavoro, in ordine al funzionamento concreto delle procedure di monitoraggio e di controllo algoritmico. Inoltre, ai sensi dell'art. 13, viene prevista la possibilità

²⁷⁰ COM (2021) 762 final.

per i rappresentanti dei lavoratori delle piattaforme, o per qualunque altro soggetto che abbia un interesse legittimo alla difesa dei loro diritti, di proporre azioni amministrative e/o giudiziarie, per conto o a sostegno di tali lavoratori, in caso di violazione di un diritto o di un obbligo derivante dalla direttiva. Questa norma è di grande rilevanza perché consente ai soggetti collettivi di potersi sostituire ai singoli in caso di mancanza di risorse economiche o di semplice inerzia. Infine, l'articolo 15 prevede che gli Stati debbano adottare le misure necessarie per garantire che le piattaforme creino canali di comunicazione tra lavoratori e loro rappresentanti, nonché tra di loro, nel rispetto del Reg. GDPR 679/2016, avvalendosi "*dell'infrastruttura digitale della piattaforma oppure di altri mezzi altrettanto efficaci*" chiarendo che le piattaforme non potranno avere accesso, né tantomeno il controllo, dei suddetti canali. Peraltro, la disposizione dell'art. 15 dovrebbe applicarsi a tutte le persone che lavorano mediante piattaforma, dunque anche ai lavoratori autonomi.

Nel quadro di sostegno del lavoro all'interno del contesto dell'economia digitale, anche il mantenimento di livelli salariali risulta indispensabile per evitarne l'erosione: tramite le forme di aggregazione non tradizionali i lavoratori acquistano una voce per rivendicare anche il riconoscimento di uno status di lavoratori preciso. In un contesto ricco di asimmetrie di potere tra lavoratori e piattaforme, è fondamentale attribuire a tutti lavoratori, a prescindere dal loro status, diritti in generale e diritti sindacali in particolare, comportando, in caso contrario, l'ampliamento del divario sociale in uno alle asimmetrie tra le due dimensioni del mercato: chi detiene il potere e chi lo subisce.

Ammettendo pertanto che i lavoratori del web siano titolari di quel nucleo irrinunciabile di diritti collettivi, compresa la libertà di organizzazione, associazione e conflitto collettivo, è da chiedersi come tali lavoratori possano realmente fruirne; analogamente da chiedersi è come possano essere effettivamente esercitare tali diritti nel contesto in cui essi operano, noto per essere sempre difficilmente governabile dai tradizionali metodi di rappresentanza. La questione assume una particolare delicatezza perché occorre delineare come le istanze protettive dei nuovi protagonisti del mercato possano trovare soddisfazione. Con riguardo ad esempio alla condizione di debolezza economica, oltre che contrattuale e sociale, varie sono le soluzioni elaborate, andando dai crediti

di imposta sul reddito da lavoro, alla previsione di un reddito di base universale come già accennato, all'istituzione di settimane lavorative più previa sicurezza sociale adeguata: tutto questo per fornire supporto ad un lavoro che evolve ma che necessita di nuove reti di sicurezza soprattutto di natura sindacale, dalla cui tutela tutto può aver origine.

I sindacati tradizionali dovranno pertanto "orientare loro agire"²⁷¹ per contrastare i modelli matematici degli algoritmi, superando il loro senso di lontananza e non appartenenza al mondo digitale per inventarsi come polo catalizzatore di interessi collettivi e individuali di categorie non comprese nella tradizionale rete sindacale. Con riguardo, infatti, alle categorie di lavoratori parasubordinati sono d'ispirazione le esperienze francesi della CGT che ha accolto tra le file dei lavoratori dipendenti anche riders autonomi di Deliveroo. Inoltre, i sindacati dovranno aprire un dialogo con quelle forme auto-organizzate della gig economy, offrendo dialogo e confronto collettivo.

²⁷¹ M. D'Antona, *Diritto sindacale in trasformazione*, in Ghezzi (a cura di) M. D'Antona, *Contrattazione rappresentatività e conflitto. Scritti sul diritto sindacale*, Roma, 2000, p. 59.

2.4. La formazione

Lo sconvolgimento e gli interrogativi che l'economia digitale sta apportando nel mondo del lavoro riguardano specialmente la materia e l'identità stessa del diritto del lavoro nel percorso di transizione verso una concezione dei diritti che considera il lavoratore non solo il tradizionale contraente debole da proteggere (anche se il bisogno di proteggerlo dagli abusi del dominio imprenditoriale c'è sempre), bensì *“come soggetto capace di iniziativa e di autonomia, ed eventualmente di creatività”*²⁷².

Questi diritti avrebbero la potenzialità di estendere progressivamente gli spazi di libertà e di autorealizzazione del lavoro, riscattando quella che è stata una sorta di spersonalizzazione del lavoro fordista. Come ricordato sempre da Del Punta che riprende B. Trentin sul punto *“La questione dominante è l'attitudine dei diritti universali a costruire solidarietà tra diverse categorie di cittadini, o per lo meno all'universalità delle categorie più deboli superando ogni dimensione corporativa, i diritti che costruiscono per la loro realizzazione una solidarietà tra diversi”*.

Pertanto, oltre ai diritti “antichi” da salvaguardare, come quello di non subire licenziamenti illegittimi, sono necessari diritti di nuova generazione, adatti alla progettualità richiesta dalla riscrittura del patto sociale fordista: non più lavoro standard in cambio di retribuzione e stabilità, bensì retribuzione collegata a un'occupazione anche flessibile ma a fronte di un lavoro più autonomo e creativo e dell'acquisizione da parte del lavoratore di un'effettiva occupabilità sia nell'impresa che nel mercato del lavoro.

In questo rinnovato spazio di idee, un diritto il cui ruolo diventa fondamentale è rappresentato dalla formazione permanente, da garantire in sinergia tra imprese e servizi pubblici sul territorio. Esso è inteso come un basilare diritto di libertà, atteso che questa non si può garantire senza conoscenza. La formazione è intesa come componente essenziale della creazione di quella occupabilità che, integrata in un sistema di welfare su base universale, rappresenta la vera risposta alla precarizzazione.

²⁷² Del Punta R., *Lavoro e libertà rileggendo La libertà viene prima*, di Bruno Trentin, LDE, 1, 2022.

Sotto un diverso punto di vista, ma nella medesima logica d'integrazione, anche le funzioni tradizionali degli strumenti di welfare nel contesto dell'economia digitale potrebbero arricchirsi di funzioni ulteriori, allo scopo di erogare forme di *social investment* non solo finalizzate a difendere determinati livelli di reddito, ma soprattutto a promuovere le capacità delle persone e lo sviluppo umano²⁷³.

Nel nuovo scenario di innovazione continua, gli esperti di studi sull'organizzazione rilevano lo sviluppo di contenuti lavorativi cognitivi e di competenze digitali. In questo contesto, le competenze dei lavoratori diventano asset di importanza centrale²⁷⁴: una vera e propria dote o patrimonio, che rappresenta la migliore forma di garanzia di un impiego e di una crescita professionale continui. Si tratta di un bene del lavoratore che dovrebbe essere considerato giuridicamente alla stregua di un interesse al mantenimento e miglioramento del proprio livello di sviluppo. Questo interesse è condiviso dall'impresa e dai lavoratori e, secondo la logica tradizionale della competizione tra capitale e lavoro che appartiene ai rapporti di lavoro di altre epoche, non dovrebbe porsi la questione di interessi strettamente contrapposti. Se è vero che l'avanzamento professionale è una forma inevitabile di protezione del lavoro nelle società moderne, è chiaro che il rischio di esclusione dei lavoratori - che non hanno accesso alle competenze rinnovate - deve essere seriamente considerato nel contesto dei nuovi problemi sociali. In questo clima seppur gradatamente, sono già state proposte diverse soluzioni sia dalle parti sociali²⁷⁵ che dal legislatore che, nel riscrivere l'articolo 2113 del Codice Civile sulla mobilità professionale dei dipendenti, il legislatore ha inserito l'obbligo per i datori di lavoro di fornire una formazione adeguata ai dipendenti alla luce del nuovo significato di "professionalità", molto più dinamica rispetto al passato. La professionalità dei dipendenti sarà maggiormente tutelata se questi potranno affrontare compiti nuovi e variegati, investendo in competenze coerenti, piuttosto che limitando il lavoro da

²⁷³Cfr. M. Ferrera, *From the welfare state to the social investment state*, in Riv. Int. Sc. Sociali, 2009, 3-4, p. 513 ss.; *Investire nel sociale. La difficile innovazione del welfare italiano*, a cura di M. Ascoli, C. Ranci, G.B. Sgritta, Mulino, 2015, spec. p. 7 ss.

²⁷⁴ D.T. Kahale Carrillo, *La formazione (in Spagna e in Italia)* in Industry 4.0, in LLI, 2016, n. 2, 44 ss.

²⁷⁵ Si pensi al diritto soggettivo alla formazione introdotto dall'ultimo rinnovo del CCNL del settore metalmeccanico e alla centralità del tema della formazione nel recente accordo del 9 marzo 2018, siglato tra Confindustria, Cgil, Cisl e Uil denominato Patto della Fabbrica.

svolgere. Sta infatti emergendo una nuova consapevolezza della tutela della professionalità e dell'importanza cruciale di capitalizzare il patrimonio di competenze per i lavoratori e le imprese.

In questo contesto, il diritto all'apprendimento permanente, esplicitamente riconosciuto dal legislatore nell'articolo 4 della legge n. 92/2012²⁷⁶, può essere meglio valorizzato dalle parti sociali, in particolare attraverso l'autonomia collettiva. Ciò significa anche prestare maggiore attenzione alla trasferibilità e alla trasparenza delle competenze acquisite in situazioni informali e non formali, in particolare sul posto di lavoro, dove l'apprendimento è un investimento importante, ma spesso rimane a livello implicito. A questo si collega il tema della certificazione/validazione delle competenze attraverso criteri semplici e ampiamente condivisi, eliminando la logica burocratica del processo di certificazione attualmente prevalente (si veda a questo proposito il Decreto Legislativo n. 13/2013).

In questo contesto, non c'è dubbio che la prima forma di tutela e garanzia degli individui nel mercato del lavoro sia l'effettiva spendibilità professionale del proprio capitale in termini di competenze ²⁷⁷. La formazione continua dei cittadini è un diritto individuale di valore costituzionale (artt. 4 e 35 della Costituzione) ed è ora confermata dalla legislazione ordinaria come un diritto da garantire in tutte le fasi della vita. Dovrebbe essere valutato più efficacemente quale strumento di "assicurazione sociale" in una prospettiva preventiva, piuttosto che come semplice risarcimento per la disoccupazione o l'inabilità al lavoro. In effetti, l'investimento dello Stato in questa direzione può essere visto da tutti i lati come un servizio pubblico per combattere la disoccupazione come parte dell'intervento sociale dello Stato previsto all'articolo 38, comma 2, della Costituzione.

L'investimento pubblico e privato nel capitale cognitivo e nelle competenze dei lavoratori rappresenta, dopo tutto, un rimedio necessario contro le nuove debolezze sociali derivanti dal progresso tecnologico, in grado di rafforzare il potere contrattuale dei lavoratori e quindi

²⁷⁶ Si rinvia a S. Ciucciiovino, *Apprendimento e tutela del lavoro*, Giappichelli, 2013, spec. 70 ss.

²⁷⁷ Le difficoltà di rendere trasparente il bagaglio di competenze individuali sono messe in luce da L. Casano, *Il sistema della formazione: fondi interprofessionali, certificazione delle competenze*, in M. Tiraboschi (a cura di), *Le nuove regole del lavoro dopo il Jobs Act*, Giuffrè, 2016, 471 ss.

compensare la perdita di potere contrattuale dei lavoratori nell'economia moderna descritta sopra.
Si tratta di una questione importante che i sindacati dovranno affrontare in futuro.

Capitolo IV

La necessità di realizzare modelli di sicurezza sociale alternativi

1. Il ruolo determinante delle competenze e il conflitto sociale

Le prime risposte alla crisi d'occupazione dell'era dell'economia digitale sono state rappresentate da misure pubbliche orientate a strumenti universalistici, con lo scopo specifico di arginare le situazioni di povertà e l'esclusione sociale. Questo perché la matrice del sistema occupazionale, che si scontra con la mancanza di opportunità di lavoro, rende difficile l'accesso a prestazioni sociali adeguate (il contributo lavorativo precedente del beneficiario rappresenta una delle condizioni necessarie per ricevere il sussidio). La necessaria riforma dell'attuale sistema di sicurezza sociale richiede quindi un ripensamento del legame tra lavoro e protezione sociale.

Come è noto, il sistema previdenziale italiano si basa su un approccio selettivo, rivolto principalmente a chi partecipa attivamente al mercato del lavoro, a chi vi ha partecipato in qualche misura, anche di riflesso (prestazioni indirette, pensioni di reversibilità e assegni familiari), o a chi non può parteciparvi per incapacità o malattia. Il mito della piena occupazione presupponeva che tutti i cittadini adulti in grado di lavorare in una società industriale sarebbero stati prima o poi in grado di partecipare al ciclo produttivo e quindi alla distribuzione del reddito nazionale, dall'altro lato le misure assistenziali dovevano permanere per i soli disabili. Tuttavia, anche le prestazioni assistenziali sono di fatto caratterizzate da selettività. In effetti, l'articolo 38 della Costituzione stabilisce che non basta essere semplicemente poveri, ma bisogna essere disabili per motivi fisici per avere diritto alla sicurezza sociale. La mancata considerazione dell'ipotesi che la mancanza di lavoro dipenda da un'oggettiva incapacità di trovare lavoro dovuta a circostanze economiche, politiche e sociali generali rappresenta già un primo punto critico e una carenza dello Stato sociale²⁷⁸. La missione selettiva dell'assistenza sociale spiega la consueta debolezza degli interventi volti a fornire protezione in situazioni di bisogno sociale, che non sono limitati dal riferimento

²⁷⁸ Cfr. C. TRIPODINA, *Povertà e dignità nella costituzione italiana: il reddito di cittadinanza come strumento costituzionalmente necessario*, in RGL, 2016 p. 734.

all'appartenenza del soggetto a una particolare categoria o a specifiche condizioni di disagio socio-economico. Tuttavia, finché tutti erano occupati a tempo indeterminato e orario pieno, questo sistema non creava contraddizioni.

La prima "perturbazione" si è manifestata con la transizione dalla società industriale a quella post-industriale²⁷⁹. Durante questo periodo di transizione, i governi hanno adottato un "approccio derogatorio" che consisteva nel colmare le lacune delle disfunzioni del sistema e delle disuguaglianze, senza convergere su riforme strutturali. Sulla base di emergenze e pressioni specifiche, gli interventi hanno fornito protezione a soggetti esclusi dalle regole generali in modo coordinato ma in qualche modo anche discrezionale (l'esempio più eclatante è l'esperienza del sistema degli "ammortizzatori in deroga"). In questi casi, il sistema di sicurezza sociale è stato utilizzato per risolvere problemi di natura assistenziale: in questo senso possono osservarsi le applicazioni non coerenti con la specifica natura di strumenti quali la cassa integrazione guadagni straordinaria, la mobilità lunga come "anticamera" del pensionamento o la prassi dei prepensionamenti²⁸⁰.

La crisi economica e i vincoli di bilancio imposti dall'UE, e la conseguente mancanza di risorse disponibili, hanno infine imposto la nozione di diritti sociali come diritti finanziariamente condizionati il cui riconoscimento è subordinato all'accessibilità economica (si pensi all'equilibrio tra gli articoli 38 e 81 della Costituzione). La realtà giunta ad oggi è un sistema di sicurezza sociale "del tutto fuori controllo, non essendovi più regole, ma un insieme scomposto di deroghe"²⁸¹.

Una delle principali lacune del sistema italiano di sostegno al reddito è la scarsa attenzione alle politiche di reinserimento lavorativo che, invece, dovrebbero rappresentare la leva fondamentale per sostenere un mercato del lavoro flessibile e dinamico e, quindi, per ridurre la disoccupazione. L'intervento pubblico a tutela dell'interesse collettivo all'occupazione, tradizionalmente, è stato caratterizzato da misure prevalentemente di sostegno passivo al reddito dei lavoratori interessati

²⁷⁹ G. PROSPERETTI, *Categorie giuridiche lavoro e welfare: l'evoluzione degli istituti giuridici*, in ADL, 2017, 301 e ss.

²⁸⁰ G. PROSPERETTI, *Nuove politiche per il welfare state*, Torino, 2013.

²⁸¹ R. PESSI, *Tornando su adeguatezza e solidarietà nel welfare*, in RDSS, 2016, 595 e ss.

da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e riconversione ovvero da situazioni di crisi aziendale mediante il ricorso alla cassa integrazione guadagni straordinaria spesso usata in maniera impropria, quando le imprese erano destinate a chiudere. Attraverso l'integrazione straordinaria i lavoratori venivano quindi sospesi dal lavoro e inviati a corsi di aggiornamento inutili e fittizi, finché uno ad uno non raggiungevano i requisiti per il pensionamento. In questo modo, gli ammortizzatori sociali finivano per finanziare i "non lavoratori" e allo stesso tempo incoraggiavano il lavoro nero, poiché l'attività retribuita rendeva impossibile ricevere i sussidi. Da un lato, ciò era fattibile, in quanto non vi erano controlli per prevenire le frodi. In questo modo, il sistema di sicurezza sociale di base è stato utilizzato per fornire un salario sociale sostanziale senza alcun obiettivo specifico di reimpiego nel mercato.

Solo alla fine degli anni '90 l'Italia ha iniziato a sviluppare una politica volta a facilitare il reinserimento dei disoccupati nel mercato del lavoro attraverso la formazione e l'assistenza nella ricerca di lavoro²⁸². Tuttavia, a causa dell'inefficacia dei servizi per l'impiego, questa esperienza si è rivelata fallimentare e il rapido aumento della disoccupazione ha imposto una nuova risposta.

Riconoscendo che il successo delle riforme del mercato del lavoro è confermato dall'efficacia dei servizi per l'impiego nell'impiegare i disoccupati e i sottoccupati, dando concretezza al diritto al lavoro sancito dall'articolo 4 della Costituzione, il Codice del lavoro, attraverso il decreto legislativo n. 150/2015²⁸³, ha modificato la legislazione sui servizi per l'impiego e sulle politiche positive. Il progetto ha previsto inoltre una rete nazionale di servizi per le politiche del lavoro coordinata dalla nuova Agenzia Nazionale per le Politiche Positive del Lavoro (ANPAL), un registro nazionale dei soggetti autorizzati (pubbliche e private) a svolgere funzioni di politica attiva del lavoro, una nuova definizione dello status di disoccupato (che esclude ancora i disoccupati e i parzialmente disoccupati), il patto di servizio e il contratto di ricollocazione, con il rafforzamento del principio della condizionalità (trascurando però la disciplina relativa ai diritti dei beneficiari). A tal proposito, le riforme del 2015 sembrano andare nella direzione di rafforzare il meccanismo

²⁸² S. CIUCCIOVINO, *Transizione lavorativa e inefficienza del mercato del lavoro italiano: problemi e prospettive*, in L. NOGLER-L. CORAZZA, *Risistemare il diritto del lavoro*, Milano, 2012, 543 e ss.

²⁸³ L. VALENTE, *La riforma dei servizi per il mercato del lavoro*, Milano, 2016.

di condizionalità avviato dalla legge n. 92/2012, definendo un regime sanzionatorio chiaro e restrittivo, prevedendo la responsabilità pubblica dei funzionari per la mancata applicazione di tali sanzioni, e quindi in caso di mancata collaborazione da parte dei beneficiari, la perdita (parziale o totale) delle prestazioni che porta alla decadenza parziale o totale dei benefici o la perdita dello status di disoccupazione²⁸⁴. Tuttavia, affinché la riforma potesse aver successo, le strutture amministrative e burocratiche deputate a sostenere il reinserimento nel mercato del lavoro avrebbero dovuto essere in grado di svolgere le funzioni loro assegnate in termini di competenze e risorse, ma il d.lgs. n. 150/2015 non tiene conto di tutto questo e descrive un sistema claudicante e quindi inefficiente.

Sembra esserci anche il problema dell'offerta di lavoro "congrua". La definizione "lavoro congruo", come un contratto a tempo determinato di almeno due mesi e un aumento del 20% dell'indennità di disoccupazione erogabile in attesa di un ordine di esecuzione, sembra alquanto semplicistica. Infatti, secondo i primi dati non ufficiali sulle sperimentazioni di contratti di ricollocamento che hanno coinvolto circa 3.000 disoccupati (su 3 milioni di intervistati), le offerte di ricollocamento sono state rifiutate in circa il 90% dei casi.

Si tratta di una questione molto importante e delicata, influenzata da una serie di fattori (soprattutto culturali e regionali) che testimoniano la difficoltà che si incontra nella mobilità lavorativa, sia nella professione che nel settore. In questo contesto, la sfida consiste nel rendere attraenti le opportunità offerte dal mercato del lavoro, forse assicurando che queste attività forniscano sicurezza, stabilità e persino una garanzia di soddisfazione economica. Di fatti, in altri Paesi europei le politiche attive hanno creato posti di lavoro nel settore pubblico e in quello non profit. Un intervento di questo tipo in Italia non solo aumenterebbe i livelli di occupazione, ma sosterebbe anche quelle attività economiche che non riescono a fornire un reddito sufficiente in un ambiente competitivo e globalizzato²⁸⁵.

²⁸⁴ R. FABOZZI, *Misure di sostegno al reddito ed obblighi di attivazione dei beneficiari*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 312/2016.

²⁸⁵ I. MARIMPIETRI, *Lavoro e Solidarietà Sociale*, Torino, 1997.

Come abbiamo visto, il diritto del lavoro e della previdenza sociale sono oggi oggetto di importanti e numerose modifiche, ma questi interventi di riforma non sempre corrispondono alla mutata realtà sociale. La sfida è quindi quella di dare al welfare una nuova razionalità²⁸⁶.

Il forte coinvolgimento politico causato dalle conseguenze sociali di questo problema è senza dubbio un ostacolo oggettivo all'avvio di un processo di riforma in grado di rispondere alle esigenze di una società che non riesce più a garantire uno sviluppo equilibrato e un livello accettabile di giustizia sociale. I processi tecnologici, la digitalizzazione dell'economia, la globalizzazione, i trasferimenti, la disoccupazione strutturale, l'aumento dell'aspettativa di vita e della denatalità sono questioni complesse che richiedono una riconsiderazione dei principi fondamentali che hanno caratterizzato lo sviluppo e la giustizia sociale nel secolo scorso.

Infatti, nelle società post-industriali in cui i mercati sono chiusi, il lavoratore standard è maschio - il capofamiglia - il lavoro è prevalentemente operaio, le macchine non sostituiscono il lavoro umano, gli operai sono più che contribuenti e soprattutto il lavoro tende a essere stabile in termini di tempo e valore economico²⁸⁷. Così la stessa previdenza sociale e il lavoro dipendente hanno sempre più, e non solo per intervento legislativo ma piuttosto per prassi, subito cambiamenti significativi, modificando le proprie funzioni originarie e passando ad altri ruoli in situazioni di emergenza²⁸⁸. È il caso della cassa integrazione guadagni, dell'intervento straordinario (CIGS), dell'intervento in deroga (CIGD), delle indennità di mobilità, del pensionamento anticipato, delle pensioni di vecchiaia e della cumulabilità con il reddito da lavoro, che sembrano aver perso la loro funzione originaria.

Pertanto, ci sono molte istituzioni che ora creano ingiustificate disuguaglianze di trattamento e che dovrebbero essere riportate nel sistema. Inoltre, l'incapacità dello Stato sociale di rispondere

²⁸⁶ G. PROSPERETTI, *Il problema di una nuova previdenza per la società post-industriale*, in *Scritti in onore di M. Persiani*, Padova, 2005.

²⁸⁷ M. CINELLI – S. GIUBBONI, *Il diritto della sicurezza sociale in trasformazione*, Torino, 2005, nonché G.G. BALANDI, *Dove va il diritto del lavoro? Le regole e il mercato*, in *LD*, 2002, 245 e M. RUSCIANO, *Ripercussioni giuridiche delle "metamorfosi del lavoro"*, in *LD*, 2001, 250.

²⁸⁸ G. PROSPERETTI, *Globalizzazione e solidarietà sociale*, in *Scritti in onore di Gino Giugni*, Bari, 1999 e T. TREU, *Un possibile nuovo Welfare State*, in *DML*, 2013, 247 e ss.

adeguatamente alla transizione verso la post-industrializzazione ha portato solo a un declino della protezione sociale; simbolico in questo senso è il caso dei lavoratori migranti²⁸⁹.

Il quadro fin qui descritto evidenzia la necessità di ristrutturare le funzioni svolte dalla spesa sociale, orientando la solidarietà e l'uguaglianza verso un welfare universalistico. La razionalizzazione dell'esistente non può che portare a uno Stato sociale in grado di coniugare solidarietà universalistica e solidarietà occupazionale, così che il sistema di welfare possa trovare la sua legittimazione nel lavoro e non nell'erogazione di un reddito minimo del tutto sconnesso rispetto all'inserimento lavorativo.

In effetti, l'indispensabilità del lavoro nella società rimane un fatto inevitabile²⁹⁰. Si potrebbe pensare ad un welfare più assistenziale tramite la previdenza complementare, attraverso l'aumento sostanziale dei redditi dei lavoratori, avviando un processo graduale di cambiamento volto a ristrutturare radicalmente il rapporto tra lavoro e previdenza sociale.

D'altra parte, si è già detto che non si tratta più di previdenza in senso tecnico, e anche il sistema di finanziamento della stessa lo testimonia: la costante ingerenza della fiscalità generale nel bilancio dell'INPS è destinata ad aumentare anche alla luce della diminuzione del rapporto tra occupati (e pensionati) e pensionati (presto il rapporto sarà di 1:1). Quindi, il sistema si sta già evolvendo verso l'universalismo, ma ora deve essere razionalizzato, cercando di capire come i principi costituzionali di razionalità normativa possano evolversi e adattarsi alle mutate circostanze, mantenendo la propria funzione di tutela del benessere e della dignità di chi non trova più nel proprio status lavorativo un requisito di ingresso per qualsiasi protezione.

Alla luce di quanto detto, nuovi e più completi sistemi di protezione sociale dovrebbero prevedere una forma di reddito universale integrata con i mezzi di lavoro, al fine di evitare il fenomeno dell'azzardo morale e le trappole del welfare. Come abbiamo visto, la tendenza in questo senso si osserva in Europa (ad esempio Finlandia, Francia, Germania, Danimarca) e in Italia. Le misure di

²⁸⁹ R. PESSI, *Tornando su adeguatezza e solidarietà nel welfare*, in *RDSS*, 2016, 595 e ss.

²⁹⁰ E. PHELPS, *Premiare il lavoro. Come dare opportunità a chi rischia l'emarginazione*, Roma, 2006.

welfare, infatti, sono erogate a condizione che i destinatari rispettino i progetti individuali di attivazione sociale e lavorativa e li mantengano durante il periodo di attività retribuita, seppur entro certi limiti.

2. La funzione dello Stato nell'economia digitale

Ai giorni d'oggi caratterizzati dal protagonismo delle nuove tecnologie, ci si chiede quale possa essere lo spazio per lo Stato, nella sua funzione sociale più autentica (c.d. Welfare State). Mentre nel secolo scorso il Welfare State era una risposta istituzionale all'insicurezza sociale insita nel libero dispiegarsi dei meccanismi di mercato, nel nuovo secolo non è facile comprendere il suo ruolo in un senso ampio che includa la politica del lavoro e la condizionalità. Lo scambio nel modello del lavoro dipendente, caratteristico dei sistemi gerarchici della produzione di massa era "subordinazione in cambio di sicurezza".

Tuttavia, negli ultimi anni lo Stato sociale ha attraversato una serie di crisi. Le ragioni sono note a tutti: i cambiamenti demografici sotto forma di calo delle nascite e aumento dell'aspettativa di vita, l'instabilità dei tassi di crescita nazionali, nonché la richiesta di flessibilità da parte delle imprese e la conseguente diversificazione delle forme di lavoro. In effetti, in oltre un secolo molte situazioni si sono succedute in Europa; forse l'aspetto più critico ha coinciso con l'abbandono dell'economia keynesiana a seguito della recessione degli anni Settanta, preconizzando la fine dello Stato Sociale con l'avvento di politiche neoliberiste e l'importanza via via acquisita dalla concorrenza.

Ma se c'è un'eredità che il secolo scorso e il suo ultimo decennio ci hanno lasciato, è la convinzione che lo Stato sociale possa sì vacillare, ma comunque resistere, come un camaleonte²⁹¹.

Le spiegazioni per la sopravvivenza dello Stato sociale sono varie e a volte persino in contraddizione tra loro. Dalle teorie politiche basate sull'impopolarità dell'eliminazione dei sussidi, da cui dipenderebbe la coesione sociale²⁹², alle teorie economiche della dipendenza dal percorso, che sottolineano la difficoltà di cambiare un sistema istituzionalmente radicato, a quelle che relegano la dipendenza dal percorso alla contingenza storica, riducendola così a nuove circostanze economiche, fino a quelle che dimostrano empiricamente la capacità dello Stato sociale di cambiare

²⁹¹ Hemerijck A. (2002), *Come cambia il modello sociale europeo*, in Stato e mercato, 193.

²⁹² Pierson P. (1994), *Dismantling the Welfare State? Reagan, Thatcher, and the politics of retrenchment*, Cambridge, Cambridge University Press.

il percorso. I diritti sociali, secondo Deakin e Wilkinson, sono "forme istituzionalizzate di capabilities che forniscono agli individui i mezzi per realizzare il potenziale delle loro dotazioni di risorse e per raggiungere in questo modo un più alto livello di valorizzazione economica" e quindi sono considerati "*parte di una serie più ampia di precondizioni istituzionali per l'autosufficienza economica dell'individuo e il mantenimento dei sistemi di produzione della moderna economia europea*"²⁹³.

Da una prospettiva di diritto positivo, il funzionamento istituzionale dello Stato sociale e la sua necessità istituzionale sono riconosciuti dall'articolo 3, comma 2, della Costituzione: il sistema di protezione sociale è uno strumento per realizzare l'uguaglianza "sostanziale", il cui fine ultimo è la pari dignità, che trova il suo fulcro nei diritti inalienabili dell'individuo sanciti dall'articolo 2 della Costituzione.

Se da un lato è indubbia la necessità di mantenere uno Stato sociale, dall'altro è altrettanto chiaro che sono necessari ulteriori aggiustamenti per adattarsi alle mutate condizioni economiche e sociali. Nel modello post-fordista di organizzazione industriale manca la stabilità del lavoro. Le aziende chiedono ai loro lavoratori flessibilità, adattabilità e sviluppo delle competenze, ma non possono più garantire la sicurezza. Questo contesto è ben descritto da Supiot, quando sostiene che "*i termini dello scambio fondante il modello di lavoro subordinato - subordinazione in cambio di sicurezza - si trovano sconvolti senza che siano stati ridefiniti i termini di un nuovo scambi*"²⁹⁴. In questo quadro, lo Stato sociale si trova - per così dire - tra il martello e l'incudine. Da un lato non può compensare la sua incapacità di trovare nuovi modelli di regolazione della produttività, dall'altro si trova ad affrontare, secondo le parole di Hemerijck, "*una difficile scelta tra pieno impiego, obiettivi egualitari nella distribuzione del reddito e contenimento della pressione fiscale*"²⁹⁵.

²⁹³ La centralità dei diritti sociali nell'attuale sistema produttivo è sostenuta, con dovizia di argomenti da Deakin e Wilkinson, "*Capabilities*", ordine spontaneo del mercato e diritti sociali, in *DML*, p. 317. Il concetto di capability è stato sviluppato da Sen, *Development as freedom*, Oxford, Oxford University Press, 1999.

²⁹⁴ Supiot A. (1992), *Principi di eguaglianza e limiti della razionalità giuridica*, in *LD*, 211.

²⁹⁵ Hemerijck, *op. cit.*, p. 195.

Il Welfare State del XXI secolo deve quindi fare i conti con la richiesta di flessibilità da parte del sistema produttivo e dei servizi, sinonimo di insicurezza sociale. Soprattutto è necessario chiarire il corretto rapporto tra garanzie e protezione sociale nel rapporto di lavoro: questa è la vera sfida del secolo attuale. Risulta fondamentale ripensare il paradigma costituzionale del diritto del lavoro e costruire su di esso l'effettiva interazione tra diritto dei rapporti di lavoro e protezione sociale. Il rapporto ideale tra l'uguaglianza formale nella sua dimensione "storicamente individuale" e l'uguaglianza materiale nella sua "innegabile torsione pluralistica"²⁹⁶ sembra almeno altrettanto sfuggente quanto l'araba fenice.

La certezza da cui trarre spunto è che il sistema di protezione sociale non può agire come sostituto della protezione mancante a livello del rapporto. Nella situazione attuale, le tutele e i diritti che sembravano acquisiti a livello di rapporto di lavoro sembrano essere stati sottratti, anche se con difficoltà, in termini di protezione sociale. Con termini "Bismarkiani": assicurazione in cambio di "pace sociale". Durante e dopo il l'applicazione della riforma del Jobs Act questo si è tradotto in un licenziamento più facile, in cambio di NASpI (la nuova disoccupazione, alias assicurazione sociale del lavoro), Dis-Coll, ecc. Ebbene, questo è il risultato di un rapporto malinteso tra lavoro e previdenza sociale: il sistema di welfare è infatti una rete di sicurezza costituzionale, con i suoi mezzi e, soprattutto, i suoi fini. Lo Stato sociale non può compensare il fatto di non aver trovato un nuovo modello lavorativo di regolazione della produttività che sia ossequioso dei diritti costituzionali dei lavoratori.

Al contrario, il ruolo richiesto ai sistemi di protezione sociale in termini di uguaglianza distributiva deve essere strettamente legato alla scelta della politica del lavoro, e quindi alla scelta del legislatore. L'integrazione dei due sistemi di protezione sotto la bandiera dell'uguaglianza sostanziale è ormai un fatto inevitabile: in particolare, gli ammortizzatori sociali sono destinati a svolgere un ruolo di elemento assolutamente temporaneo e mai scomparso per colmare il vuoto di tutela lasciato dal diritto del lavoro nell'ambito di alcune forme contrattuali con obblighi di lavoro ridotti e il vuoto di tutela derivante dalla mancanza di lavoro, per attuare l'integrazione sociale dei

²⁹⁶ D'Aloja A. (2002), *Eguaglianza sostanziale e diritto diseguale. Contributo allo studio delle azioni positive nella prospettiva costituzionale*, Padova, Cedam., p. 257.

lavoratori ai sensi dell'art. 3 Cost. Tuttavia, è in questa espressione di Balandi che si scorge con precisione la criticità di cui stiamo parlando “ *... non più la protezione che si collega al lavoro; o la protezione dove non c'è il lavoro, ma il lavoro collegato alla protezione*”²⁹⁷. Ovviamente l'interazione tra diritto del lavoro e diritto della sicurezza sociale non può trovare il suo equilibrio nell' “ *espungere dal diritto del lavoro tutti gli aspetti sociali del rapporto di lavoro stesso, per spostarli dall'area del contratto a quella del welfare state*”²⁹⁸. Altrimenti il re è nudo e il sistema integrato diventa assistenziale. Ciò significa, in altre parole, che se l'obiettivo comune dei due sistemi - lavoro e previdenza sociale - è l'uguaglianza sostanziale, allora il modo per raggiungere tale obiettivo non può mai essere indifferente. L'interazione di queste due componenti non può essere raggiunta ripristinando nel sistema di sicurezza sociale l'uguaglianza che il diritto del lavoro ha abbandonato.

Pensando quindi a quale protezione sociale offrire, dobbiamo partire da una sicurezza attiva, di politiche attive del lavoro e della condizionalità che non sono volte a creare occupazione, ma sempre integrate e mai separate dalla tradizionale protezione del reddito.

Inoltre, le politiche attive in materia di sicurezza e lavoro non contribuiscono alla creazione di posti di lavoro. La creazione di posti di lavoro richiede politiche economiche di crescita, non di sicurezza attiva. Né le reti di sicurezza sociale, né le politiche attive del lavoro, tanto meno le leggi sul lavoro e le loro riforme possono svolgere la funzione di creare posti di lavoro. Tutti questi elementi possono contribuire all'occupazione e affrontare le sfide di un mercato del lavoro dinamico e flessibile e i suoi effetti sull'occupazione, ma non possono sostituire le politiche macroeconomiche che rafforzano il fattore umano (per questo si veda il paragrafo 5 dedicato a tali politiche).

La funzione della legislazione sul lavoro e sulla protezione sociale è quella di garantire ai lavoratori i diritti costituzionali, non di creare posti di lavoro.

²⁹⁷ Balandi G.G. (1995), *Non lavoro e protezione sociale*, in *LD*, 9.

²⁹⁸ De Simone G. (1995), *Problemi d'identità: il “cittadino lavoratore” e l'evoluzione del diritto del lavoro*, in *LD*, 27.

Questo ci riporta al concetto ampio di sicurezza attiva. Decisivo è il ruolo svolto dalle politiche redistributive, attuate attraverso i trasferimenti di denaro, che attualmente hanno una scarsa connotazione positiva ma sono centrali nella cosiddetta “sicurezza passiva”.

Infatti, la sicurezza sociale non può svilupparsi solo in termini di sicurezza attiva e solo in direzione di politiche di competitività dell'offerta di lavoro. Streeck descrive bene l'essenza della politica sociale della "solidarietà competitiva"²⁹⁹: in questo concetto, le politiche redistributive *ex post*, cioè i trasferimenti di denaro, occupano una posizione assolutamente marginale. Viene attuato, sempre secondo Streeck, un "egualitarismo dal lato dell'offerta" e le risorse pubbliche sono indirizzate a garantire che le persone e le loro capacità possano competere equamente sul mercato.

La sicurezza attiva è necessaria per il funzionamento del sistema, tuttavia, nella visione descritta, non c'è quasi alcuna redistribuzione monetaria *ex-post*.

Ed è proprio questo aspetto che caratterizza la differenza tra la visione neoliberale della sicurezza attiva e un modello di welfare sociale che introduce libertà e responsabilità senza compromettere l'uguaglianza sostanziale. In effetti, questa visione della sicurezza attiva è spesso accompagnata da un modello di protezione sociale basato sul trasferimento di denaro, concepito per garantire la semplice sopravvivenza di fronte alle forme più gravi di povertà ed emarginazione, e si concentra inoltre sulla prevenzione dell'azzardo morale associato alla percezione delle prestazioni statali, rafforzando la natura assicurativa della sicurezza sociale.

Il rischio è quindi una società spaccata da un lato da lavoratori tutelati con meccanismi assicurativi e, dall'altro, lavoratori marginali e discontinui, beneficiari di tutele minime. Quindi risulta fondamentale mantenere il legame tra lavoro e protezione sociale, perché recidendo questo legame, secondo Giubboni, il rischio è “introdurre pericolose cesure tra ‘sociale’ ed ‘economico’, tra diritti sociali e inserimento effettivo dei singoli nel tessuto delle ‘attività economiche’”

²⁹⁹ Streeck W. (2000), *Il modello sociale europeo: dalla redistribuzione alla solidarietà competitiva*, in *Stato e mercato*, 14.

suggerendo al legislatore il "superamento dei limiti della selezione operata dal welfare occupazionale e categoriale, per allargare le occasioni d'inclusione dello Stato sociale"³⁰⁰.

I lavoratori marginali ed intermittenti dovrebbero essere reinseriti nel sistema di protezione sociale.

Infine, non può mancare un cenno al ruolo della previdenza sociale integrativa. È evidente che ci troviamo in uno contesto di delicato equilibrio. La questione centrale è se interessi pubblici fondamentali, come la tutela del reddito, possano essere soddisfatti da strumenti di natura essenzialmente privata, come i fondi negoziali.

In questo ambito si possono creare sinergie vantaggiose e importanti tra enti pubblici e gruppi privati nella direzione di quanto si sta già facendo con le pensioni, come migliorare la protezione pubblica e collegare il sostegno al reddito a politiche attive di formazione professionale. La capacità delle organizzazioni bilaterali di attuare politiche attive del lavoro in termini di formazione e riqualificazione in un sistema piuttosto statico, soprattutto in termini di aiuto al reinserimento e alla mobilità professionale delle persone con interessi economici, è certamente un'opportunità da sfruttare tra autorità pubbliche e gruppi privati.

Il problema principale al momento è quali risorse possono essere utilizzate per creare un tale sistema di protezione, traendo spunto dalla nota frase di Friedman "*there is not such a thing as a free lunch*".

Ma questa frase è apparsa per la prima volta nel 1941-1945, quando il vicepresidente degli Stati Uniti Henry Wallace propose un sistema mondiale che garantisse un livello minimo di sopravvivenza per tutti e a sostegno di ciò ho scritto "*If we can afford tremendous sums of money to win the war, we can afford to invest whatever amount it takes to win the peace*"³⁰¹.

³⁰⁰ Giubboni S. (2005), *Flessibilità, mobilità, "atipicità" dei lavori e sicurezza sociale*, in *Il diritto della sicurezza sociale in trasformazione*, Torino, Giappichelli, 13.

³⁰¹ D'Onghia M. (2013), *Diritti previdenziali e compatibilità economiche nella giurisprudenza costituzionale*, Bari, Cacucci.

È qui che occorre ripristinare le priorità costituzionali. L'idea è quella di spostare risorse da un'area di welfare a un'altra o da un'area di spesa pubblica a un'altra. Diritti eccessivi e crisi sociali non possono più coesistere nelle più antiche democrazie del mondo.

2.1 La fase dell'istruzione scolastica e l'orientamento

Per un solido mercato del lavoro è bene sottolineare l'importanza della fase dell'istruzione scolastica; il futuro, infatti, non è una narrazione o una scommessa, ma il prodotto di quanto mettiamo in cantiere oggi. Va da sé che non possiamo predeterminare e governare tutto, ma una volta stabilita la rotta saremo in grado di aggiustare le vele al vento che cambia. Per rimanere al timone nel proprio percorso, sia formativo che professionale, sono indispensabili alcuni elementi che la narrazione prevalente ha semplicemente dimenticato, quando non espressamente avversato. Viviamo in tempi di presunta inarrestabile velocità, di aggiustamenti in tempo reale, di sconfinato accesso all'informazione, eccezionale supporto tecnologico che sfocia nel bagliore dell'intelligenza artificiale. Tutto questo rende obsoleti il pensiero lungo, l'ascolto di se stessi, l'analisi del contesto, la pianificazione degli obiettivi e la ponderazione dinanzi alle inevitabili trasformazioni. Il merito prevale sul metodo, relegato a inutile orpello.

Questa età della sconfinata fiducia nella capacità di lettura degli avvenimenti, alimentata dall'iperconnessione e dal diluvio informativo, ci restituisce una generazione di disorientati, un esercito di disoccupati e di precari, una successione terribile di shock economici e sociali che si abbatte violenta sui soliti noti e salvaguarda gli arcinoti (nel 2020 è aumentato del 20% il patrimonio totale dei miliardari)³⁰². Come reagire a tutto questo?

L'arma potente è il lavoro, volano di riscatto economico, pilastro di dignità sociale. Un lavoratore realizzato è un cittadino solido, capace di agire e rivendicare il proprio posto al sole e il suo ruolo di autentico motore della collettività.

Oggigiorno le possibilità di intraprendere percorsi utili alla costruzione di una professionalità robusta sono largamente praticabili. Tecnologia, mobilità internazionale e superiori disponibilità economiche consentono l'accesso a un corposo panorama di strumenti di orientamento e

³⁰² Forbes, *Nell'anno della pandemia aumenta il patrimonio dei miliardari in tutto il mondo*, 17 dicembre 2020.

costruzione della scelta consapevole. Ogni studente, genitore, insegnante, disoccupato, precario che sia curioso di nuove opportunità è chiamato ad agire per cavalcare l'onda e non lasciarsi sommergere. Contrariamente alla vulgata, secondo la quale il caos regna sovrano, sono disponibili consolidate metodologie e strumentazioni di orientamento, ancorate alle due colonne di questa disciplina: conoscenza di sé ed esplorazione preventiva del percorso da compiere.

Dinanzi ai veloci e continui cambiamenti del mondo del lavoro è utile ribaltare l'approccio, resistendo all'iniziale pulsione di gettarsi sul «contenuto», ovvero consigli e informazioni di approfondimento sui vari possibili percorsi formativi e professionali. Largamente più efficace è ragionare sul «metodo», consistente nel dotare il giovane di una tecnica utile ad esplorare se stesso e le tante opzioni formative e lavorative, ad individuare quelle più adatte ai propri talenti ed interessi, a valutarne i costi e i benefici e a comprendere, infine, le modalità operative necessarie per attivarsi nella direzione prescelta.

L'orientamento è un progressivo cammino di sviluppo delle potenzialità dell'individuo, attraverso il quale gestire le esperienze significative della propria storia formativa e lavorativa: scelta fra cicli di studi, difficoltà di metà percorso o necessità di apportare correzioni a quanto in atto, passaggio dalla fine degli studi all'ingresso nel mondo del lavoro, ricerca di un nuovo lavoro. Tutto ciò attualmente è molto debole. La progettualità orientativa in numerose istituzioni scolastiche e sedi istituzionali delle politiche attive del lavoro rimane una pratica frammentata e spesso riguarda singole e transitorie esigenze specifiche, quali ad esempio la volontà di quel dirigente pubblico o scolastico, di quel professore di scuola superiore, o prodotto di quel contingente progetto sociale. Manca la continuità, la strutturalità, la capillarità e la sistematicità dei percorsi orientativi, tanto formativi quanto professionali.

La «schizofrenia» testimonia la carenza di retroterra orientativo; i dati sull'abbandono scolastico, sulla carenza strutturale di laureati, sull'esplosione del numero di giovani totalmente inattivi fotografa un «procedere a tentoni, a cui segue un progressivo senso d'inadeguatezza, smarrimento e, infine, un rifiuto per l'ambiente formativo che con pochissima consapevolezza s'è intrapreso.

In molti paesi avanzati, in cui è più rodato l'orientamento per la scuola e il lavoro e minore la distanza tra formazione e mercato del lavoro, la scuola origina e consolida la cultura della scelta consapevole, mentre le politiche attive supportano l'orientamento e il ri-orientamento professionale, la ricerca di lavoro. La European Training Foundation pubblica periodicamente report sulle politiche specifiche di orientamento realizzate nei vari paesi Ue (cfr. *International Trends and Innovation in Career Guidance*, voll. I e II).

L'innovazione tecnologica ha introdotto modalità e strumentazioni digitali di orientamento web facilmente accessibili (finanche pensati espressamente per il device mobile), per un percorso di maturazione individuale che si protrae e consolida nel tempo³⁰³.

L'acquisizione di un metodo deve rappresentare il primo passo, e ciò per due finalità:

1. beneficiare, sulla base di una selezione progressiva, dell'ingente massa d'informazioni e sollecitazioni, evitando di smarrirsi in una giungla che genera più caos che lucida volontà;
2. consolidare un abito mentale che accompagna il giovane sino all'età adulta, sostenendo le scelte nel corso della naturale trasformazione del percorso di vita.

La buona strada può essere imboccata a condizione che si sappia dove si vuol andare.

Con riferimento alla prima importante scelta delle scuole superiori, ogni anno circa mezzo milione di studenti al termine delle scuole medie è chiamato a individuarne una. Per esperienza personale ad ognuno è noto come questa scelta eserciti al netto delle condizioni socio economiche di partenza un impatto rilevante sull'indirizzo lavorativo, in ragione di un'azione che di fatto condiziona i percorsi successivi al diploma. Non è azzardato sostenere che una decisione sbagliata in questa sede potrà avere conseguenze rilevanti sulle prospettive del futuro lavoratore. Come vedremo c'è

³⁰³ In Regno Unito e Germania, paesi che vantano tassi di disoccupazione giovanile (under 25 anni) enormemente più contenuti di quelli italiani, rispettivamente 11,3% e 6,3% (fonte: <https://ilbolive.unipd.it/it/news/disoccupazione-giovanile-italia-europa-2018>), sono attivi sistemi di orientamento web based di matrice pubblica o pubblico-privata largamente utilizzati nelle scuole e in seno ai percorsi di orientamento professionale. Citiamo i portali di maggiore utilizzo: National Careers Service (nationalcareers.service.gov.uk); Planet-Beruf (planet-beruf.de).

sempre tempo e modo per correggere il tiro, processo di per sé non negativo. Le correzioni in corsa sono tuttavia più proficue se finalizzate ad affinare piuttosto che a smontare e ricostruire.

Qual è il tasso di efficacia della transizione dalle scuole medie alle scuole superiori? Un dato su tutti: le iscrizioni verso il polo tecnico sono costantemente minori rispetto ai licei, anche dopo il riordino della formazione superiore di secondo grado e nonostante le ormai decennali campagne ministeriali³⁰⁴ e le confortanti indagini sugli effettivi sbocchi professionali delle discipline tecniche³⁰⁵. I dati relativi all'anno scolastico 2019-2020 registrano che, concluso il ciclo delle scuole medie, una solida maggioranza di studenti ha scelto d'isciversi a un liceo: il 54,6% (in crescita rispetto al 53,9% del 2018 e 53,4% del 2017), contro un 31% che ha optato per gli istituti tecnici (anche questi in aumento rispetto al 30,9% del 2018 e 30,4% del 2017) ed un 14,4% per i percorsi professionali (questi in netta contrazione rispetto al 15,2% del 2018 e 16,2% del 2017)³⁰⁶.

L'area di indirizzo tecnico, benché minoritaria, connota una popolazione scolastica consistente, significativa per il profilo socio economico e delle attese. Persiste la convinzione che questo indirizzo sia destinato a ragazzi «non portati per lo studio», con condizionamenti di tipo socio economico e largamente attratti dalla possibilità di qualificazione breve in grado di anticipare gli sbocchi professionali.

Il trionfo di scelte liceali presupporrebbe che il paese possa contare su una rilevante massa di giovani con attitudine allo studio e sospinti da ambizioni «alte» anche oltre il diploma. I dati smentiscono clamorosamente l'ipotesi. Nel 2019 tra i 30-34enni meno di uno su tre (il 27,6%) è laureato o in possesso di un titolo di studio terziario, contro una media Ocse che si attesta al 44%, dato che ci relega al penultimo posto nell'Ue, secondi solo alla Romania. Il trend è addirittura in

³⁰⁴ «*Istituti tecnici e professionali: una risorsa per il futuro*»: campagna realizzata dal Miur in vista delle iscrizioni all'anno scolastico 2011-2012.

³⁰⁵ Miur, La transizione dai percorsi scolastici al mondo del lavoro per i diplomati degli istituti tecnici e professionali, 2018 (<https://www.miur.govit/docu-ments/20182/0/II+Report/583c0519-Ge54-4fe4-883d-7095fc48f33>).

³⁰⁶ Miur, 9 giugno 2019: dati definitivi sulle iscrizioni al nuovo anno scolastico (<https://www.miur.govit/web/guest/-/scuola-pubblicati-i-dati-definitivi-sulle-iscrizioni-al-nuovo-anno-scolastico>).

calo, con un arretramento rispetto al 2018 (-0,2%). Il dato preoccupa, soprattutto se confrontato con quello dei nostri maggiori partner europei, Francia, Spagna e Regno Unito. Pur avendo già oltrepassato l'obiettivo strategico del 40% di laureati posto dalla «Strategia Europa 2020», queste nazioni registrano, sempre nel 2019, un ulteriore secco incremento (rispettivamente +0,9%, +1,3% e +2,3%)³⁰⁷. Nella competizione globale, poi, l'Italia si colloca lontana dai migliori del mondo: Canada e Irlanda (entrambe al 60%) e Corea del Sud (70%).

Alla schizofrenia nelle preferenze tra cicli si aggiunge il fenomeno della dispersione scolastica, ossia il preoccupante processo di abbandono dei percorsi curriculari prima del loro completamento da parte dei ragazzi di età compresa tra i 18 e i 24 anni, pari al 13,5% nel 2019 (in discesa rispetto al 14,5% del 2018 e 14% del 2017), uno dei valori più alti in Europa.

Complessivamente nella secondaria di secondo grado l'abbandono corrisponde al 3,82% (99.272 ragazzi); questo fenomeno coinvolge soprattutto gli studenti di genere maschile (la dispersione scolastica maschile supera in maniera considerevole, oltre il 50%, quella femminile, con un 4,6% rispetto al 3% del genere rosa) e il Mezzogiorno, con una percentuale sempre più elevata (4,3%) della media nazionale³⁰⁸.

Tradotto in cifre: del mezzo milione che ogni anno s'iscrive alle superiori circa 70mila ragazzi non raggiungono il diploma, condannandosi ad un perenne affanno nella ricerca di lavoro e privando il «sistema paese» di una fetta consistente di risorse.

A completare lo scenario, l'Italia svetta in un'altra triste classifica, quella dei Neet (Not in education, employment or training), ossia dei giovani tra i 20 e i 34 anni fuori da percorsi di studio o di lavoro. La percentuale è quasi doppia rispetto alla media europea, il 27,8% contro il 16,4%

³⁰⁷ Istat, <https://www.istat.it/it/files/2020/07/Livelli-di-istruzione-e-ritorni-occupazionali.pdf>.

³⁰⁸ Eurostat, Early leavers from education and training, aprile 2020 ([ht-tps://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?ticle=Early_leavers_from_education_and_training](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?ticle=Early_leavers_from_education_and_training)).

medio Ue e il 7,3% della migliore, la Svezia³⁰⁹. In termini assoluti si tratta di oltre 2 milioni di giovani italiani, le cui possibilità di buona transizione dalla scuola al lavoro peggiorano di giorno in giorno.

Certamente non tutti i Neet scelgono di essere Neet ed anzi, la frustrazione e la sofferenza per una condizione largamente insoddisfacente cova e sgretola tanto l'autostima quanto la proattività. Si pone un tema ineludibile di carenza dei sistemi di orientamento e di politiche attive rivolte a questo target. In tal senso il progetto «Garanzia Giovani»³¹⁰ avrebbe dovuto rappresentare una chance d'indirizzo e d'inserimento lavorativo anche per loro. I dati dei Neet e della disoccupazione giovanile italiana³¹¹ rimangono impietosamente testimoni se non di un fallimento quantomeno di una sostanziale delusione.

I dati citati rappresentano una storia di strutturale spreco di risorse. La collettività ha investito su questi giovani, in termini di costi per l'istruzione, dall'infanzia a quella secondaria superiore (infrastrutture, gestione, personale), per la salute, il benessere, finanche l'intrattenimento. In più, da una parte abbiamo milioni di giovani che non riescono ad intraprendere, prima, e concludere, poi, con successo un percorso formativo che consenta loro di realizzarsi socialmente ed economicamente. Dall'altra un sistema produttivo che lamenta un crescente gap di personale qualificato e una collettività che mantiene sul lato dei costi un numero enorme delle sue risorse umane più preziose.

³⁰⁹ Eurostat, Statistics on young people neither in employment nor in education or training, aprile 2020 (https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Statistics_on_young_people_neither_in_employment_nor_in_education_or_training).

³¹⁰ «Garanzia Giovani» (Youth Guarantes, è il Piano europeo per la lotta alla disoccupazione giovanile per i Paesi Ue con tassi di disoccupazione superiore al 23%, Il programma prevede finanziamenti per un mix d'interventi in politiche attive di orientamento, istruzione e formazione e inserimento al lavoro a favore di giovani che non sono impegnati in un'attività lavorativa, né inseriti in un percorso scolastico o formativo. Pertanto sono beneficiari coloro che hanno terminato gli studi e non sono ancora entrati nel mercato del lavoro e i Neet.

³¹¹ Istat: a dicembre 2020 la disoccupazione giovanile era al 29,7%. Il dato pre Covid del dicembre 2019 era di 28,4%.

Numerosi elementi concorrono alla vischiosità dei percorsi di orientamento. Statisticamente contesti sociali e famiglie di origine in situazione di svantaggio e povertà economica e culturale influenzano negativamente la prosecuzione degli studi e la selezione degli stessi sulla base delle potenzialità dei ragazzi.

L'urgenza economica e l'esempio familiare pesano sulla libera maturazione della consapevolezza, conducendo a sovrastimare l'oggi rispetto alle prospettive future. Le condizioni disagiate del contesto familiare esercitano un notevole condizionamento negativo. Proseguire gli studi allontana nel tempo la prospettiva di un assetto definito. Più che la sfiducia nella solidità o, idealmente, prosperità futura, ciò che frena è la perpetuazione dell'indeterminatezza. Il giovane, cresciuto in un ambiente vacillante, vive con problematicità l'idea di rimanere dipendente e vincolato rispetto a una situazione instabile. La seduzione di percorsi formativi brevi e ritenuti più agevoli o semplici, mirati a un mestiere specifico, se non addirittura il fascino di conquistare una, seppur parziale, indipendenza economica attraggono fatalmente una larga componente di queste giovani leve.

Non dobbiamo tuttavia cadere nell'errore fatale di considerare come prevalenti fattori che sono, appunto, di contesto. Senza sottacerne l'impatto, anzi puntando ad investire risorse sempre maggiori per scardinare le aree di disagio che si annidano nella nostra società, è dirimente mettere a fuoco le leve endogene che possono condurre, o meno, ogni singolo ragazzo ad intraprendere un percorso di successo. Lo stimolo più potente per scegliere e perseguire efficacemente un cammino impegnativo, quale è quello scolastico e professionale, risiede non all'esterno di ognuno di noi, ma al nostro interno. Nulla è più disincentivante di sollecitazioni che non incontrano i talenti personali. Se, per quanto detto, il percorso si presenta già poco attraente, l'ipotesi d'intraprendere sentieri formativi incoerenti rispetto ad attitudini e interessi rappresenta l'ostacolo definitivo. Mi riferisco non solo a tipologie di studio ma anche a strutture scolastiche inadeguate in termini di dotazione hard (spazi, laboratori, attrezzature) e soft (progettualità, contaminazione culturale, rapporti con il mondo del lavoro, sbocco oltre il contesto di prossimità). Una scuola «attrezzata» rappresenta un investimento sociale ed economico-produttivo più efficiente se localizzata in un territorio svantaggiato rispetto a un quartiere borghese. Sperimentiamo, pur troppo, troppo spesso esattamente il contrario.

Il disordine terminologico è sovente preludio di un agire confuso e inefficace; nelle già difficili transizioni il fenomeno può divenire complesso: «Orientamento scolastico», «orientamento formativo», «orientamento professionale», «ri-orientamento», «ricerca del lavoro» sono termini che sottendono tanti significati e azioni diverse, qualificanti fasi di vita non necessariamente susseguenti.

L'orientamento scolastico si riferisce alle transizioni all'interno del percorso curriculare, tipicamente il passaggio tra la scuola secondaria di primo grado e quella di secondo grado. Si tratta della prima grande scelta a cui siamo chiamati e che, come detto, incide notevolmente sul sentiero di vita e professionale.

Ciascuno di noi è attraversato da un brivido nel ricordare il suo approccio alla scelta della scuola superiore. Ritorna facilmente alla memoria un mix di consigli spericolati (destituiti di fondamento e di quanto vedremo essere invece necessario), di influenze romantiche, di materie da evitare piuttosto che di insegnamenti e prospettive professionali da cui lasciarsi attrarre. Questo è il passaggio in cui i genitori agiscono troppo, spesso in nome e per conto dei figli, muovendo la pedina a seconda delle proprie esperienze, convincimenti, preferenze personali. Il risultato è che, vivendo mamma e papà la scelta in prima persona, i figli vengono iscritti a cicli di studi più vicini alle attitudini dei genitori che a quelle personali.

L'eccessivo protagonismo genitoriale è radicato nel convincimento per cui il figlio non sia in grado di scegliere il suo futuro, in ragione tanto della giovane età quanto della poca esperienza di vita. Questo è un errore dovuto all'ignoranza delle dinamiche evolutive, di quanto già maturato dal ragazzo e di quanto necessario accordare perché il percorso di sviluppo prosegua in maniera efficace.

In numerosi cicli d'istruzione secondaria di secondo grado, soprattutto tecnici, lo studente è chiamato a un'ulteriore scelta di indirizzo al termine dei primi due anni. Questa transizione è finalizzata a intraprendere un indirizzo specialistico coerente con le attitudini e gli interessi messi a fuoco nel corso del biennio. Solitamente questa è una valutazione in cui la volontà dello studente

entra in gioco maggiormente, in ragione sia di un'accresciuta consapevolezza delle materie di studio, sia di una progressione anagrafica che apre ulteriori spazi di autonomia.

In prossimità della conclusione del ciclo secondario si pone il tema di cosa fare dopo il diploma. La scelta è ancora più complessa in ragione del bivio tra formazione e ingresso nel mondo del lavoro. Orientamento formativo e orientamento professionale sono le risposte alternative. A chi decide di continuare gli studi si presenta un ricco ventaglio di opzioni, con conseguenti difficoltà di selezione. Non è questa la sede per indagarle nel dettaglio. Mi limito ad elencare le principali: l'università, gli istituti tecnici superiori, la formazione artistica, musicale e coreutica (i percorsi Afam), la formazione professionalizzante e tecnica superiore (nota anche con l'acronimo Ifts).

La semplice enumerazione delle opzioni testimonia la complessità della scelta. La metodologia dell'orientamento formativo si radica in quello scolastico, con integrazioni che si fondano su quanto lo studente ha maturato durante il percorso in termini di sviluppo della personalità, di consapevolezza del sé, di competenze e, di conseguenza, di gap tra quanto acquisito e quanto necessario rispetto all'obiettivo professionale che a questo punto si profila con maggiore precisione.

L'orientamento formativo rappresenta un compagno di viaggio sempre più presente nella vita di un lavoratore contemporaneo. Carriere discontinue, contesti lavorativi diversi, rapida obsolescenza delle competenze, innovazioni tecnologiche rendono costante il rischio di «spiazzamento» professionale e deragliamento sul binario morto, prima parallelo poi sempre più divergente dalla creazione di valore. Mettere a fuoco la distanza tra ciò che sappiamo fare e quanto richiesto dal mercato del lavoro a cui aspiriamo è il primo passo, a cui segue un impegno formativo costante, in azienda quanto autonomo.

Se dopo il diploma s'intende invece affrontare il mondo del lavoro sarà opportuno dotarsi di una strategia utile a superare i luoghi comuni e i pessimismi, indirizzando le energie verso obiettivi

concreti e raggiungibili. Al netto di una minoranza che vanta percorsi di studio altamente ricercati dal sistema produttivo, la maggioranza dei diplomati sperimenterà l'incertezza.

Il primo limite che si materializza è quello del ripiegamento verso ciò che è noto, familiare, rivolgendo l'attenzione verso opportunità lavorative selezionate non sulla base di un'effettiva capacità di competere ma sulla prossimità relazionale.

L'orientamento professionale ci consente di espandere l'orizzonte delle opzioni e di esplorare nuove strade, di focalizzare gli obiettivi, di misurare il nostro posizionamento rispetto a questi, di elaborare e mettere a terra le azioni necessarie.

Un approccio distante dall'inviare centinaia di curricula, dal candidarsi a posizioni disparate, dal tentare la serie acritica dei concorsi, dall'affidarsi a consigli improvvisati, esperienze che rischiano di perpetuare frustrazione.

La «ricerca del lavoro» è attività differente. Se l'orientamento professionale (o al lavoro) è un metodo di analisi, pianificazione e azione, necessario per chi non ha le idee chiare e/o le risorse necessarie, la ricerca di lavoro integra una fase successiva e più matura. Per avere successo non servono formule magiche o percorsi opachi, ma metodo e strumenti da utilizzare con efficacia. Un individuo che ha consapevolezza dei propri obiettivi e ritiene di disporre delle coerenti competenze e capacità dovrà innanzitutto attivare la risorsa critica: la rete di relazione. La componente di gran lunga prevalente delle opportunità lavorative è generata dal network personale o professionale in cui siamo immersi. Attivare questa risorsa e investire tempo per alimentarla rappresenta il più importante, quanto trascurato, strumento della ricerca di lavoro. Personal branding, disponibilità alla mobilità, rigorosa scelta dei canali di ricerca, puntuale discernimento delle opportunità, corretta modalità di candidatura e accurata gestione del percorso di selezione costituiscono strumenti altrettanto importanti per aumentare le probabilità di un esito positivo.

Un'ultima nota è dedicata al ri-orientamento. Alla carenza circa gli attuali percorsi di orientamento si associa una sostanziale assenza di supporto ai cambiamenti, spesso traumatici, che intervengono in corsa per giovani o adulti.

Nel corso di un cammino formativo o professionale ci si può trovare nel caos. Difficoltà divenute insormontabili costringono a una riflessione profonda che inevitabilmente pone in discussione la scelta ab origine. Riprendere in mano la bussola, se le condizioni lo consentono, è un buon modo per prendere distanza dalla frustrazione e avviare un'analisi lucida sia di quanto sperimentato, sia di quanto acquisito, in termini di competenze e di consapevolezza. Il ri-orientamento ha il grande privilegio di beneficiare di un'esperienza, percepita come negativa solo per i condizionamenti psicologici e culturali e per insufficiente introspezione. Da quanto compiuto, o omesso, è opportuno recuperare insegnamento e risorse. Un cambio di facoltà universitaria, una trasformazione professionale, un'apertura alla collaborazione rappresentano scelte coraggiose, quanto a volte inevitabili, capaci di attivare energie potenti e dischiudere fasi di vita finalmente luminose.

L'approccio psicologico è dirimente, e il suo impatto varia a seconda della fase di vita. L'esigenza di un ri-orientamento scolastico o formativo attraversa la nostra vicenda in momenti relativamente più semplici, mediamente scevri da consolidati vincoli esterni. Rapporti sentimentali e familiari, necessità di prendersi cura di prole o di genitori anziani, investimenti in alloggi sono elementi condizionanti l'esistenza e proiettano rigidità più nella fase matura che in quella giovanile. Una rivoluzione lavorativa, subita anziché deliberata, esercita un gravame psicologico più importante, sia in ragione di un'accresciuta tendenza all'immobilismo, sia per un'oggettiva limitata flessibilità nell'organizzazione della vita quotidiana.

Decisamente più complessa è la gestione delle transizioni in età matura. Un cinquantenne che perde il lavoro si trova in una condizione più ingessata, non paragonabile, per le ragioni indicate, a quanto vive un giovane all'avvio della carriera.

Ai citati vincoli esogeni, familiari e di organizzazione di vita, va aggiunta una crescente disabitudine all'innovazione, cognitiva e relazionale. Al netto di vivaci tratti caratteriali del

singolo, quali spiccata curiosità e attitudine all'esplorazione, le esperienze lavorative, soprattutto quelle protratte a lungo in contesti organizzativi non particolarmente dinamici (realtà che purtroppo non mancano alle nostre latitudini), tendono ad irrigidire l'attitudine al cambiamento. Queste espulsioni dal mondo produttivo di lavoratori con 20-30 anni di esperienza saranno sempre più frequenti. Non è una previsione. Anche solo la scorsa generazione non aveva questi problemi. La traiettoria originaria prevedeva l'ingresso in un'organizzazione, un'impegnativa ma assicurata navigazione ultradecennale, un pensionamento. L'ambizione, per chi ne aveva le possibilità, era all'avvio, riguardava il prestigio, e il conseguente miglior salario, del mestiere che avrebbe segnato la vita. Una tale realtà non ci riguarda più. Un unico dato. Considerando che la vita media delle aziende in Italia non supera i dodici anni (dato che aggrega multinazionali e micro aziende) e che sono le realtà a vita più breve di questa media a farsi carico della fetta più importante dell'occupazione, è evidente che la maggior parte dei lavoratori non potrà contare su un unico rapporto di lavoro per trarre la pensione.

Questa battaglia va combattuta su tre registri, due a carico del lavoratore, uno della società. Per prima cosa la saggezza popolare insegna che prevenire è più efficace di riparare. Il lavoratore della nostra epoca non può sentirsi mai giunto in un porto sicuro, anche quando non si intravedono burrasche all'orizzonte. Formazione continua, approccio positivo nei confronti delle novità lavorative e alimentazione di una ricca rete di relazioni costituiscono i migliori alleati per limitare il rischio di trovarsi nei guai.

Se il cambiamento è inevitabile, è opportuno gestire l'incertezza con un approccio riduzionista. Smontare il problema nelle sue determinanti consente di eliminare dallo scenario i problemi e stabilire le priorità. I grandi obiettivi a lungo termine vanno distinti dai ridotti compiti secondari che si possono affrontare e rimuovere rapidamente. Per altro verso il principio di realtà va sempre tenuto presente. Non si scappa dall'incertezza edulcorando l'incognita. Va disegnata una vasta gamma di possibili scenari futuri, inclusi quelli minacciosi o particolarmente negativi. Il fattore tempo va considerato in termini espansi.

È prudentiale, ad esempio, pianificare un futuro in cui il periodo di disoccupazione si protrae per il doppio del tempo che è ragionevole stimare. Un tale scenario consente, con gli inevitabili

sacrifici, di stabilire un'organizzazione delle risorse sufficientemente robusta. Infine, e ci limitiamo al titolo, le istituzioni devono sostenere queste trasformazioni con l'adeguato finanziamento e la corretta organizzazione delle politiche attive del lavoro. Lo European Centre for the Development of Vocational Training (Ce-defop) ha pubblicato recentemente uno studio in cui ha esaminato come le conseguenze sociali avvenute durante la prima fase della pandemia Covid-19 hanno innescato un dibattito sulla riforma dell'orientamento professionale e le conseguenti modifiche alle politiche in atto nei paesi Ue³¹².

In conclusione, l'incertezza si gestisce con un piano. Il percorso di orientamento indica le modalità di esplorazione del futuro e di governo del presente. Il metodo garantisce sicurezza, preparazione e fiducia, precondizioni per un attraversamento consapevole e finalizzato.

Nonostante l'articolazione descritta, flessibile e adatta ad ogni transizione, le attività orientative non rappresentano esperienze diffuse. Studio, formazione professionale, aggiornamento continuo sono percorsi ciclici che hanno un impatto molto rilevante sul nostro presente e futuro lavorativo, facendo la differenza tra un professionista preparato e apprezzato e un lavoratore in perenne angoscia.

Il personale percorso di orientamento e di apprendimento costituisce il fondamento per uno sviluppo positivo, utile all'individuo e alla società. Ciò che è dirimente è l'unicità delle traiettorie. Non esiste una modalità orientativa, formativa e lavorativa standard, avanzata che sia, adatta ed efficace per la totalità o prevalenza della comunità target. Per ottenere risultati consistenti è opportuno declinare le azioni a seconda delle capacità, modalità di apprendimento e rielaborazione che distinguono ciascun individuo.

Il «sapere» rappresenta il bagaglio di conoscenze indispensabile per il «saper fare», ossia l'abilità di utilizzare queste informazioni per eseguire un compito o risolvere un problema. Infine le «competenze» sono quelle capacità di utilizzare conoscenze e abilità in modo autonomo e responsabile in situazioni lavorative, di studio e in generale nella vita personale, secondo uno schema cumulativo e progressivo tanto semplice quanto fondamentale.

³¹² Cfr. Career guidance policy and practice in the pandemic.

Ognuno di noi è molto diverso per metodologie di apprendimento e utilizzo delle informazioni. Un percorso formativo o lavorativo risulta efficace e gratificante soltanto quando è adeguato alle caratteristiche uniche che contraddistinguono il singolo. È quindi fondamentale convogliare le energie su percorsi, formativi prima e lavorativi poi, vicini alle proprie inclinazioni. Il processo di apprendimento segue fasi ben definite:

- accesso alle informazioni;
- comprensione;
- memorizzazione;
- rielaborazione;
- recupero del contenuto e verbalizzazione.

Entrare in contatto con le proprie passioni e con le caratteristiche del proprio modo di imparare consente d'intraprendere percorsi formativi e lavorativi con risultati migliori a fronte di un minor utilizzo di energia. Per quanto sopra è un errore avventurarsi nel «consigliare» questo o quel percorso a seconda delle presunte convenienze occupazionali. Il percorso di orientamento deve innanzitutto contribuire a definire un'identità, capace di esprimersi nel mondo lavorativo in termini di «personalità professionale». Coloro che hanno la preziosa opportunità di misurarsi con studi e materie affini alle loro inclinazioni e lavorare poi in un ambiente in linea con le loro caratteristiche hanno maggiori possibilità di avere successo. Per contro, intraprendere percorsi formativi lontani dai personali stili cognitivi, di apprendimento e dai propri interessi, comporta maggiori probabilità di non raggiungere adeguati livelli di preparazione e avere difficoltà nell'utilizzare quanto appreso.

L'efficacia dell'orientamento impatta non solo sulla quantità delle future opportunità di lavoro, ma anche sulla qualità delle stesse. Come detto i due pilastri del buon orientamento, formativo come professionale, sono la conoscenza del sé e l'esplorazione preventiva delle dinamiche professionali e delle conseguenti necessità formative. La principale obiezione a quest'approccio mossa dai non addetti ai lavori è: cosa fare se le passioni conducono verso un alveo professionale a ridotta

occupazione? Alcune considerazioni consentono di affrontare correttamente il tema, provando a gestire le dinamiche sulla base del principio di realtà.

In primo luogo, maggiore è la distanza temporale tra il momento della scelta e quello dell'ingresso nel mondo del lavoro, più alta è la probabilità di cambi di scenario. Nell'arco della stessa generazione di lavoratori alcune competenze critiche divengono obsolete, mentre l'affermazione di nuove scompiglia traiettorie professionali considerate blindate. A tal proposito, ha poco senso preoccuparsi delle statistiche di questo o quel mestiere al momento della scelta, ad esempio, della scuola superiore. Molto più efficace focalizzare l'alveo professionale di interesse, avendo poi il tempo di compiere scelte mirate nell'ultimo miglio della transizione scuola-lavoro.

Sicuramente il progresso tecnologico influenza il mercato del lavoro; in particolare è l'evoluzione delle competenze che sconvolge il sistema. I fenomeni, tuttavia, evidenziano alcuni tratti profondi che possono essere interpretati tanto per evitare di farsi prendere da un panico strisciante, quanto per mantenere capacità di lettura e rimanere saldamente al timone del proprio percorso formativo e professionale, perfezionando le scelte a suo tempo operate.

In tema di stravolgimenti si possono citare innumerevoli esempi di rivoluzioni tecnologiche in ambienti professionali ritenuti al riparo da incursioni futuristiche. Uno su tutti: nel 2018 l'Agenzia Nuova Cina ha lasciato di stucco il mondo dell'informazione presentando il primo anchorman robot. L'Agenzia non si è limitata a stupire con effetti speciali, ma ha inserito quale componente stabile della redazione quest'artefatto dai lineamenti asiatici e dotato di movenze umane³¹³.

Tuttavia, se la fantascienza del secolo scorso si è trasformata in realtà, alcuni fenomeni si confermano rilevanti nonostante le galoppanti innovazioni. Per comprendere come orientarsi è opportuno entrare nel merito degli sviluppi professionali rispetto all'impatto del progresso tecnologico. Tre le dinamiche fondamentali si citano:

³¹³ Ansa, *Ecco il primo giornalista robot, è cinese*, 10 novembre 2018.

1. creazione di nuovi posti di lavoro: secondo uno studio del World Economic Forum il 65% dei ragazzi che entrano nella scuola primaria svolgerà, al termine del ciclo di studi, un mestiere che ad oggi ancora non esiste³¹⁴;
2. trasformazione dei lavori esistenti: molte mansioni stanno andando incontro alla necessità di professionalità più elevate, proprio a causa dell'incremento delle difficoltà nell'utilizzo di sistemi più complessi. Un esempio: gli addetti all'inserimento dei dati. Cinque anni fa la percentuale di aziende che richiedeva personale laureato per questa mansione era appena del 5%. Oggi siamo saliti al 12%³¹⁵;
3. distruzione dei posti di lavoro: molte delle competenze che adesso sono cruciali nello svolgimento di lavori di vario genere potrebbero presto non essere più richieste.

Il discrimine è il vincolo all'automazione, cioè il grado di necessità di una mano o di un cervello umani nello svolgimento del mestiere, in naturale contrasto con l'attività di una macchina. Esistono pertanto alcune professioni naturalmente più esposte al rischio dell'automazione, e altre che restano, allo stato attuale e nell'immediato futuro, insostituibili. Per individuare le figure professionali non a rischio di scomparire, si individuano tre principali abilità: a. destrezza manuale, b. intelligenza creativa, c. intelligenza sociale³¹⁶.

Per altri mestieri, il rischio di sostituzione o integrazione con le funzioni di una macchina è potenzialmente molto alto, con ricadute significative sui livelli occupazionali: ci si riferisce agli impiegati, agli addetti ai servizi di trasporto, logistica e magazzinaggio, agli operai specializzati. È sufficiente prendere in considerazione anche solo quest'ultima categoria per prendere atto delle dinamiche reali e della conseguente necessità di comprenderle con anticipo per evitare di intraprendere percorsi orientativi pressoché inconcludenti. La figura dell'operaio specializzato ha rappresentato il simbolo del salto tecnologico ed imprenditoriale che ha consentito negli anni Novanta a una parte di paese di uscire dalla dimensione locale e lanciarsi con successo nella competizione planetaria. L'innovazione si poggiava sulle spalle degli operai non più generici, ma

³¹⁴ World Economic Forum, *The future of Jobs and Skills*, capitolo 1, 2017.

³¹⁵ Sistema informativo Excelsior, *Previsione dei fabbisogni occupazionali e professionali in Italia a medio termine (2018-2022)*, p. 28.

³¹⁶ Carl Benedikt Frey e Michael A. Osborne, *The future of Employment*, 2017, University of Oxford.

appositamente sfornati da scuole tecniche con competenze evolute per gestire macchinari di ultima generazione.

Sono stati sufficienti due / tre lustri perché la quarta rivoluzione industriale, quella digitale e della mecatronica, abbia ridotto drasticamente il fabbisogno di queste figure in seno alle linee produttive. Il dato del Veneto è eloquente: nel periodo 2008-2013 la perdita di posti di lavoro nel segmento degli operai specializzati del comparto industria è stata di oltre 10 volte superiore rispetto alla caduta registrata per le professionalità non qualificate (62mila posti perduti per i primi contro i 5mila dei secondi)³¹⁷. Quelle che rappresentavano professionalità introvabili si sono rapidamente trasformate in costosi fardelli che non hanno retto alla crisi del 2008. Le ristrutturazioni aziendali hanno largamente preso la via della sostituzione di braccia e teste con software e macchine.

Senza entrare nel merito del rapporto tra causa ed effetto, assistiamo ormai da tempo ad un rapporto lineare tra polverizzazione del sistema produttivo e carenza di professionalità specializzate. Il «sistema paese» ha ormai perduto una parte cospicua delle grandi imprese. Una miriade di piccole aziende specializzate in forniture B2b³¹⁸, di nicchia e di alta qualità, costituisce la dorsale produttiva nazionale. Le micro imprese (fino a 9 addetti) rappresentano il 94,7% del totale delle imprese italiane, mentre le piccole imprese sono il 4,6%. Queste due ultime tipologie impiegano il 61% dei lavoratori³¹⁹. La iper specializzazione necessita di professionalità di frontiera, la cui carenza è denunciata ormai ciclicamente dal mondo imprenditoriale e manageriale. Lo scenario che si prospetta, quando non è già una realtà, è quello di una tenuta occupazionale per le professionalità medio-basse, ed un progressivo assottigliamento per le qualifiche alte. La fotografia al 2017 riporta come il 60,7% dei primi ingressi nel mondo del lavoro da parte di giovani tra 15 e i 29 anni sia caratterizzato da una risposta a competenze medie, il 24,1% a competenze basse. Solo il 6,9% degli ingressi necessita di competenze di alto livello³²⁰.

³¹⁷ Osservatorio Veneto Lavoro, *Dinamiche del mercato del lavoro in Veneto*, 2014, p. 4.

³¹⁸ B2b acronimo di business-to-business, utilizzato per descrivere le transazioni commerciali che intercorrono tra imprese.

³¹⁹ Censis, 54° Rapporto sulla situazione sociale del Paese, dicembre 2020.

³²⁰ Istat, *L'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro: modalità, traiettorie ed esiti*, ottobre 2017, p. 81.

Non recuperare il governo dei processi di orientamento, formazione e lavoro potrebbe comportare il rischio di un doppio corto circuito: da un lato l'insufficiente numero di laureati e tecnici della "economia delle conoscenze"³²¹ contribuisce alla riduzione della capacità d'innovazione e gestione di processi complessi, quindi alla perdita di competitività delle imprese, da cui discende un'ulteriore riduzione delle opportunità occupazionali per portatori di qualifiche alte; dall'altro la mancanza di grandi imprese rende il sistema orfano di una robusta fabbrica di competenze, tecniche e manageriali, indispensabili per gestire la crescente complessità.

Mancano le professionalità che allenano i muscoli nella grande dimensione, per poi lanciarsi nell'avventura del piccolo o guidare una filiera che avanza dietro al rompighiaccio. La miriade di piccole imprese investe poco sulla formazione continua ma si assiste al crescente fenomeno delle *faculty*, attività di formazione aziendale organizzata internamente. Se per un verso questa formula integra virtuosamente i percorsi curriculari e professionali dei neo assunti o di coloro che sono destinati ad un ruolo diverso, per un altro verso registra importanti punti di debolezza. Questi percorsi aziendali di accrescimento delle competenze sono troppo spesso sia sbilanciati sulla dimensione tecnica a detrimento di quella manageriale, sia scarsamente certificabili e, pertanto, difficilmente spendibili al di fuori del contesto aziendale per cui sono stati pensati.

Decritto lo scenario e ricollegandoci alla similitudine della rotta da stabilire e delle vele da aggiustare al vento che cambia, nessun navigatore salpa senza la sua bussola, tracciamo un possibile percorso da seguire. Orientarsi è da sempre un'attività indispensabile per solcare i mari, tanto in acque sconosciute quanto per un tranquillo cabotaggio. Seppur radicata nella nostra tradizione, «italiani popolo di santi, poeti e navigatori»³²² abbiamo smarrito questa cultura, nonostante tempi intrisi di navigazione Internet, a partire dal browser (il navigatore) nel world wide web. La «narrazione» vince sull'analisi, la vulgata sul dato, la percezione sulla ponderazione. La

³²¹ "Economia della conoscenza" è un'espressione coniata da Peter Drucker, economista austriaco naturalizzato statunitense, con la quale si intende l'utilizzo delle informazioni per generare valore.

³²² Celebre frase riportata sul Palazzo della Civiltà italiana, a Roma, nel Quartiere dell'Eur. L'iscrizione completa recita: «Un popolo di poeti, di ari-sti, di eroi, di santi, di pensatori, di scienziati, di navigatori, di trasmigratori».

«generazione Z», costituita dai nati negli anni 2000, procede a tentoni, con la benda davanti agli occhi.

Partiamo dalla prima grande scelta, quella della scuola superiore, che si effettua entro il 31 gennaio di ogni anno scolastico, dedicando la pausa natalizia per discutere in famiglia i desiderata, i timori, le ambizioni. L'assunto è quello per cui il ragazzo non è in grado di ponderare adeguatamente la scelta, per cui è compito dei genitori «guidarlo» secondo coscienza, quando non addirittura secondo una presunta «scienza».

Partiamo da un punto: le analisi psicosociali hanno evidenziato come già come all'età di tredici anni il ragazzo abbia ormai sviluppato un pensiero ipotetico-deduttivo, un set di valori, una propensione all'introspezione³²³, oltre ad aver acquisito alcune competenze di base tanto nel percorso scolastico quanto in quello extra scolastico. Questo processo conduce a una concreta costruzione della percezione di sé, che si presenta talvolta manifesta, con preferenze per attività, materie ed esperienze, talvolta celata, ma non per questo meno sviluppata.

Su queste basi è proprio nella fase pre-adolescenziale che è opportuno avviare efficacemente la cultura dell'orientamento. Il giovane vive le esperienze «di transizione» come un momento di minaccia alla sfera della propria identità: «chi sono io?»; «sono proprietario del mio futuro?»; «quale è il mio posto nel mercato del lavoro?». Per gestire efficacemente questi passaggi e favorire uno sviluppo positivo della propria storia è necessario:

1. apprendere la capacità di orientarsi, un vero e proprio metodo;
2. acquisire una metodologia per riflettere sulle proprie caratteristiche personali;
3. imparare a guardare al futuro con fiducia in sé stessi e prontezza verso i possibili cambiamenti di direzione;
4. acquisire la flessibilità nell'escogitare soluzioni creative ai problemi.

³²³ Nel corso del XX secolo, a partire dalle ricerche di B. Inhelder e di J. Piaget sullo sviluppo del pensiero formale ipotetico-deduttivo in adolescenza e pubblicate nel 1955 con il titolo *“Dalla logica del fanciullo alla logica dell'adolescente”*, le teorie sullo sviluppo intellettuale tendono a convergere sulla costruzione di consapevolezza già nella fase precedente l'adolescenza.

Il corretto orientamento scolastico utilizza le risultanze del citato sviluppo cognitivo ed integra un ulteriore tassello del percorso di crescita. Sul primo punto, è conveniente mettere a frutto quanto il ragazzo ha maturato, in termini di interessi, abilità, attitudini per alcune sfere di attività, da quelle pratiche a quelle astratte, da quelle creative a quelle sociali, imprenditoriale, investigative. In questa fase l'attività orientativa deve mirare a favorire la messa a fuoco di tali risultanze, sostenendo e accompagnando sia l'indagine interiore sia quella delle prospettive formative e lavorative che si profilano a valle della scelta. Test psicoattitudinali rispondono alla prima esigenza, aiutando il ragazzo a prendere contatto ed avere fiducia di sé. Scoperta dei mestieri e famiglie professionali assolvono al secondo compito, al fine di consentire l'ampliamento dell'orizzonte e generare lo stimolo verso traiettorie in linea con le proprie preferenze ed attitudini.

È bene tener presente che la formazione è uno strumento, non un fine; in altri termini, la selezione della scuola superiore non rappresenta pertanto un obiettivo in quanto tale, finalizzato a conseguire un diploma o consentire l'iscrizione ad un ciclo di studi successivo. L'esatta comprensione del rapporto di efficacia o meno tra percorso formativo ed obiettivo lavorativo deve precedere la scelta. Assunta consapevolezza delle proprie attitudini, punto di partenza, e individuata la famiglia professionale di interesse, punto di arrivo, la scuola superiore, come un'eventuale formazione successiva, rappresenta null'altro che il ponte utile a raggiungere l'obiettivo prefissato. Va da sé che il processo di maturazione potrebbe rendere opportune modifiche di rotta, utilizzando proprio la metodologia di analisi e programmazione che progressivamente diviene un abito mentale.

Se invece il giovane viene espropriato del percorso così descritto, rimanendo spettatore di scelte altrui, potrebbero accadere due scenari entrambi negativi. Nell'eventualità di una scelta sostanzialmente corretta della scuola superiore, ossia coerente con le attitudini, lo studente andrà incontro a una probabile positiva esperienza scolastica. Tuttavia, dal punto di vista dello sviluppo cognitivo si sarà, per un verso, persa l'occasione di rafforzare il percorso di crescita tramite un'assunzione di responsabilità rispetto al proprio futuro, per un altro verso, inserito un elemento di fragilità rispetto al sentiero di sviluppo adolescenziale, già caratterizzato da incertezze e fluttuazioni.

Qualora la scelta non si rivelasse centrata il danno sarebbe largamente peggiore. Accanto a possibili fallimenti formativi o successi conseguiti con enorme dispiego di energia, il ragazzo sperimenterebbe un sentimento d'inadeguatezza che minerebbe a lungo la sua personalità. La sfiducia nei propri mezzi potrebbe sfociare in abbattimento dell'autostima, e ciò nel delicato periodo adolescenziale. Infine dinamiche di deresponsabilizzazione rispetto al percorso intrapreso renderebbero più improbabile una reazione, in termini di messa a fuoco di una possibile virata.

Inoltre, merita attenzione la frustrazione silenziosa, spesso inconsapevole, e solo apparentemente meno tragica, dei figli di professionisti affermati avvocati, medici, imprenditori, commercianti indotti, non soltanto per carenza di orientamento ma anche per comodità di prospettive, a ripercorre le orme genitoriali, senza pensare che ciò che ha condotto un padre a intraprendere una carriera di successo non alberga automaticamente nel figlio. L'esperienza professionale dei genitori esercita inevitabilmente un'influenza sulla generazione successiva. Figli d'insegnanti divengono a loro volta docenti, carriere militari o nelle forze dell'ordine si perpetuano, spesso con orgoglio, di padre in figlio, aziende o attività economiche si tramandano di generazione in generazione. Una tale ricorrenza di mestieri e professioni si fonda più su condizionamenti psicologici, emotivi ed emulativi che su logiche razionali. Nulla osta al rinnovare la scelta operata dal genitore, purché sia libera e consapevole e non frutto d'indolenza, ignoranza delle ulteriori infinite opzioni, scarsa consapevolezza dei propri talenti o, peggio ancora, pressione psicologica.

L'orientamento deve essere uniforme sull'intera platea degli studenti, con obiettivi diffusi, mirati ad elevare le condizioni di vita e di lavoro di una massa critica di destinatari.

Vanno elaborate procedure testate e condivise con docenti e operatori chiamati ad agirle, utilizzati linguaggi non tecnici ma semplici e coerenti con il quotidiano lavorativo dei professionisti, stabiliti obiettivi operativi conseguibili e misurabili, prevedendo, se necessario, la fornitura (o la modalità di reperimento) di eventuali infrastrutture o percorsi formativi.

Altrettanto decisiva è la continuità nel popolamento dei contenuti. L'orientamento è un percorso, non solo una competenza da acquisire. Le evoluzioni del mercato del lavoro e della formazione vanno messe a disposizione di operatori e destinatari, consentendo loro di farsi parte attiva nella

selezione delle informazioni critiche rispetto agli obiettivi che hanno imparato a prefissare. Pressoché a nulla servono i numerosi progetti che producono mappature delle competenze, declaratorie professionali, collazioni di percorsi formativi e operatori della formazione se tutta questa ingente massa di informazioni non viene mantenuta, aggiornata, opportunamente veicolata ai destinatari, per definizione «non addetti ai lavori».

Su questo fronte la tecnologia può rappresentare un potente alleato. Soluzioni web sono alla portata di tutti, operatori, lavoratori, docenti, studenti e famiglie. Sono disponibili portali di orientamento gratuiti d'iniziativa istituzionale e privata, caratterizzati da logiche diverse, con contenuti, prodotti, livello di fruibilità differenti, ma tutti orientati allo spirito di servizio nei confronti dell'obiettivo comune: aumentare sensibilmente lo sfruttamento del potenziale delle giovani generazioni.

In conclusione, si possono indicare due ragioni per cui il corretto orientamento per un giovane possa rappresentare la bussola nella propria vita professionale. Non si tratta di un porto sicuro, ma della capacità di rimanere al timone della propria vita professionale, decidendo in modo consapevole i cambiamenti di rotta per evitare le burrasche o saperle attraversare, scegliendo finanche una baia temporanea in cui approdare per essere poi pronti a ripartire quando muta il vento.

La seconda risiede nell'acquisire la competenza di saper leggere il mondo del lavoro, le sue dinamiche, minacce e opportunità, in maniera autonoma, senza affidarsi necessariamente agli altri. Tale consapevolezza, se elevata ad abito mentale, è particolarmente rilevante in ragione della dimensione psicologica delle transizioni, nelle quali l'aspetto più difficile da gestire è l'incertezza. Inutile nasconderselo: la maggior parte degli esseri umani è resistente al cambiamento. Se potesse scegliere liberamente rimarrebbe all'interno della sua zona di comfort, al riparo da sorprese e difficili trasformazioni. Quando si tratta del lavoro, della carriera, l'incertezza può annebbiare la capacità di analisi razionale, solleticando la naturale predisposizione per ciò che noto.

Un giovane dovrebbe evitare di autoimporsi vincoli che esistono solo nella sua sfera culturale. Troppo spesso l'orizzonte delle opportunità che un neo laureato o neo diplomato vede dinanzi si

caratterizza per un limitato perimetro geografico e di opzioni. Semplificando il ragionamento, la maggior parte delle persone (anche se fortunatamente non la totalità) ambisce a un lavoro gratificante e «sotto casa». Cosa accade se questo scenario non si concretizza? Le generazioni più giovani in maniera più accentuata rispetto alle precedenti tendono ad archiviare temporaneamente il primo aspetto per non mettere in discussione il secondo. Si è disposti ad accettare un lavoro poco soddisfacente pur di non abbandonare il rassicurante ambiente di riferimento.

Ma le sfide di un trasferimento consentono non solo di maturare e consolidare l'approccio proattivo alla gestione del cambiamento, ma anche di avviare concretamente la vita lavorativa, modificando radicalmente la propria esistenza. La nuova condizione di lavoratore, di adulto responsabile, di cittadino nel pieno della dignità sociale trasforma la percezione del sé, conducendola in un gratificante terreno di progressiva evoluzione. L'ambiente, all'inizio inevitabilmente estraneo, diviene progressivamente familiare e appagante, foriero di ulteriori e più mature relazioni personali e professionali, radicate in quella attività lavorativa percepita come positiva in quanto coerente con i propri studi e le proprie ambizioni.

Un percorso di orientamento che mette in contatto con le attitudini e amplia l'orizzonte delle opportunità consente quindi di intraprendere consapevolmente la sfida di rifiutare il lavoro di ripiego «sotto casa» per agganciare la traiettoria virtuosa.

Certamente la narrazione non aiuta. Si alternano cantori di sventure e analisti del dopodomani. Se, come citato, nell'arco di una generazione il mondo del lavoro cambia radicalmente, su quale base si pronuncia l'inflazionata locuzione «Non c'è lavoro!», Di «quale» lavoro si lamenta la carenza? All'altro estremo mostrano ignoranza o malafede i ricorrenti poeti del: «i ragazzi devono studiare le Stem³²⁴. Il resto produce solo disoccupati». Indubbiamente i numeri dicono che una laurea in queste discipline offre una marcia in più per il lavoro, ma la citata asserzione è una semplificazione. Come ampiamente descritto, i ragazzi devono studiare ciò che è espressione della loro predisposizione. Il resto rischia di produrre frustrazione e mediocrità. Inoltre, la complessità dell'innovazione necessita di conoscenze anche oltre queste branche. Un solo esempio: il «data scientist» non esiste. Esiste un team di informatici, statistici, giuristi, sociologi, integrati dalle

³²⁴ Acronimo per discipline tecnico-scientifiche: science, technology, engineering, mathematics.

specifiche competenze del caso. Più sensatamente si fa un buon servizio al singolo e alla società se si accompagna il giovane ad individuare i propri talenti, risorse da allenare per sfruttare il potenziale e realizzare così la propria vita, ponendo le basi per un prezioso contributo al progresso della comunità.

2.2 La riduzione dell'intervento pubblico nel mercato del lavoro

Sembra chiaro che la frammentazione del lavoro nella gig economy non può prescindere dall'esistenza di un reddito di base, che riesca a inserirsi in una strategia convergente di sistemi di protezione sociale efficaci e non del tutto incondizionati. Infatti, oltrepassando l'approccio sanzionatorio alla condizionalità che caratterizza le attuali politiche passive/attive (es. art. 21 e 22, D.Lgs. 150/2015), risulta comunque necessario ipotizzare una qualche forma di condizionalità, dato il collegamento tra l'uso degli ammortizzatori e la sterile attivazione dei beneficiari, facendoli lavorare a prescindere, spesso a grave discapito della loro professionalità.

Si può trattare di sussidi che accompagnano i beneficiari in attività legate a politiche occupazionali mirate e, in particolare, che facilitano il processo di investimento nella creazione di posti di lavoro altamente qualificati. In altre parole, possiamo ipotizzare che si tratti di una forma di condizionamento legata al rafforzamento delle competenze tecniche - e, più in particolare, delle competenze soft o end-to-end - di cui i lavoratori hanno bisogno per gestire software, modelli operativi e interconnessioni tra sistemi complessi.

In definitiva, è inevitabile che i lavoratori della gig economy con mansioni poco qualificate debbano sviluppare le proprie competenze, così come i lavoratori altamente qualificati dovranno sviluppare ulteriori competenze per rimanere più competitivi sul mercato del lavoro. Inoltre, i datori di lavoro e gli intermediari dell'economia gig non sembrano disposti a investire pesantemente nell'aggiornamento delle competenze dei lavoratori temporanei e di coloro che forniscono i loro servizi. Naturalmente, al centro di questo processo c'è il rapporto tra una politica attiva del lavoro realistica ed efficace e un reddito di base, legato anche al settore dell'innovazione e attuato principalmente attraverso alcuni programmi di formazione. La formazione, proprio come misura di miglioramento del benessere, svolge un ruolo fondamentale, soprattutto quando si tratta di affrontare la rapida obsolescenza delle professioni associate al processo di innovazione.

Ovviamente, l'attuazione concreta di un modello di reddito di base che non dipende dal contributo del beneficiario solleva questioni fondamentali su dove reperire le risorse economiche e, quindi, su quali debbano essere i canali di finanziamento. L'OIL lo ha già ricordato nella Raccomandazione

n. 202 del 2012, che afferma "i Membri dovrebbero considerare l'uso di diversi metodi per mobilitare le risorse necessarie a garantire la sostenibilità finanziaria, di bilancio ed economica dei sistemi nazionali di protezione sociale di base, tenuto conto delle capacità contributive dei diversi gruppi della popolazione". La prima indicazione di finanziamento è arrivata dall'Unione Europea (inserita nella relazione del 27 gennaio 2017 e successivamente non adottata nella citata risoluzione del 16 febbraio 2017): la previsione di un'imposta sui robot impiegati nell'impresa, una sorta di contributo previdenziale, la cui attuazione richiederà un consenso globale per evitare la formazione di "paradisi robotici" come i paradisi fiscali, dove l'esenzione dall'obbligo di pagamento creerebbe un fenomeno simile al dumping sociale. Per combattere l'evasione fiscale che accompagna le transazioni online e per reindirizzare le risorse verso la protezione sociale, si prevede di regolamentare la tassazione del reddito delle grandi aziende online come Google e Amazon. Dal punto di vista delle policy, c'è chi si concentra su elementi come la portabilità delle tutele, compresa la sicurezza sociale. È qui che viene in mente il "conto personale di attività" (Le compte personnel d'activité, previsto dall'articolo 39 della Loi Travail, n. 1088/2016), una sorta di meccanismo a punti di protezione trasferire i diritti assistenziali, previdenziali e sanitari da un luogo di lavoro a un altro. Questo è il modello della "personalizzazione". Tuttavia, questo modello di "personalizzazione" non è esente da critiche poiché rischia di rafforzare le disuguaglianze sociali ed economiche nel mercato del lavoro, distorcere la distribuzione dei rischi sociali e minare significativamente il principio di solidarietà.

2.3 La lotta contro le disuguaglianze, il divario e l'esclusione sociale

Con l'avvento della globalizzazione si ha la sensazione che un certo equilibrio sia stato sconvolto e che le conquiste sociali, in particolare la conquista della dignità del lavoro, non appartengano più a un mondo superato. Le società multietniche hanno invece ravvivato le disuguaglianze di classe ed alcune conquiste considerate irreversibili, invece si sgretolano, parlando nuovamente di schiavitù.

Nell'economia corporativa e a tratti autocratica che ha preceduto l'inizio della globalizzazione, i Paesi europei hanno raggiunto un livello accettabile di uguaglianza sostanziale tra i cittadini. Il lavoro, qualsiasi tipo di lavoro, era un elemento di integrazione sociale. Ora, il ritorno di alcune attività lavorative nell'alveo di prestazioni di tipo "schiavistico" ha l'effetto di rifiutarle. In gran parte del nostro Paese, con punte al mezzogiorno, mentre molti cittadini extracomunitari lavorano, molti altri cittadini italiani beneficiano del reddito sociale sotto vari nomi: indennità di disoccupazione, indennità di mobilità, indennità di pensione, corsi di formazione, lavori socialmente utili e lavori socialmente utili, pensioni sociali e pensioni di invalidità.

In realtà, molti di questi destinatari svolgono un lavoro irregolare, e il lavoro informale contribuisce al divario tra le prestazioni lavorative e il loro status, poiché non favorisce certo un legame virtuoso tra realizzazione personale e organizzazione sociale.

Poiché la maggior parte degli immigrati extracomunitari è costretta a farlo illegalmente, questa fase storica permette di affermare la protezione formale del lavoro legale e allo stesso tempo di beneficiare di manodopera a basso costo che, anche se lavora legalmente, non è sindacalizzata e accetta volentieri ciò che i lavoratori europei rifiuterebbero.

Tutta l'evoluzione dei diritti sociali ha portato a una presa di coscienza e a un completamento del ruolo civico dell'individuo sul lavoro, ma con il crollo del modello di solidarietà volontaria che ormai domina una realtà lontana, così che la situazione è probabilmente peggiorata e sembra (in gran parte) tornare agli inizi della rivoluzione industriale.

Questa situazione problematica rende necessaria, in questa fase, una riscoperta dei valori fondamentali della nostra Carta costituzionale, che richiede un ripensamento interpretativo che può prescindere dal contesto storico che ha guidato finora lo sviluppo della fase applicativa della Carta costituzionale. Soprattutto si deve constatare come la realtà concreta si sia discostata dai principi della Costituzione, e come non possa più essere soddisfatta un'analisi storica delle tappe evolutive in cui si sono raggiunti certi risultati in una società protettiva che è crollata con l'avvento della globalizzazione.

La realizzazione dei principi di uguaglianza, retribuzione adeguata e tutela di tutte le forme di lavoro implica un nuovo diritto del lavoro per una società post-industriale e globalizzata.

Infatti, è proprio in relazione ai rapporti di lavoro cosiddetti atipici o flessibili che si pone il problema dell'uguaglianza, destinato comunque a superare la perenne diversificazione delle varie leggi e regolamenti sui rapporti di lavoro.

La più recente normativa sul lavoro flessibile, che di fatto recepisce gli orientamenti delle fonti comunitarie (Direttiva 1999/81/CE sul lavoro a tempo parziale e Direttiva 1999/70/CE sul lavoro a tempo determinato), si ispira al principio dell'obbligo di invariabilità economica e normativa delle diverse forme contrattuali e prevede “la clausola di parificazione” tra i cosiddetti lavoratori atipici e i lavoratori standard (come nel caso del lavoro a tempo parziale, del lavoro a tempo determinato, del lavoro intermittente).

E' un sintomo solo tendenziale, perché il principio di uguaglianza acquisisce la sua maggiore criticità nel diritto del lavoro di fronte alle discriminazioni e alla legislazione normativa, data la tutela differenziata di più profili, dovuta alle differenze di dimensione e tipo di impresa, alla posizione del lavoratore o anche alla natura del rapporto di lavoro. L'esempio più eclatante di questo problema è la regolamentazione discriminatoria dei licenziamenti in base alle dimensioni dell'azienda, in relazione alla quale la Corte Costituzionale ha sempre ritenuto infondata la relativa questione di costituzionalità³²⁵.

³²⁵ Cfr: Corte cost. 7 febbraio 2000 n. 46; Corte cost. 6 febbraio 2003 n. 41 entrambe relative a giudizi di ammissibilità della richiesta di referendum popolare.

Le ragioni per cui un sistema discriminatorio può essere considerato costituzionale sono: la convergenza dell'elemento fiduciario che permea i rapporti di lavoro nelle imprese soggette a un sistema di semplice tutela obbligatoria (intendendo per tali le imprese con meno di 15 dipendenti nel settore produttivo e meno di 60 dipendenti nell'intera azienda); il fatto che non imponga un onere di costo alle piccole imprese; il fatto che la reintegrazione di un lavoratore licenziato creerebbe una situazione ambientale di tensione in un contesto così ristretto.

Ciò vale anche per la redistribuzione delle tutele, un problema che probabilmente troverà soluzione nella cosiddetta sdrammatizzazione dei rapporti di lavoro subordinato rispetto a quelli di lavoro autonomo. Infatti, è ormai riconosciuto che gli svantaggi contrattuali si riferiscono a rapporti di lavoro parasubordinati e non subordinati, e il principio di uguaglianza è destinato a svolgere un ruolo decisivo in questo ambito di revisione generale della materia, in particolare nella risoluzione illegittima dei rapporti di lavoro in corso.

Con riferimento all'assistenza sociale e al sostegno al reddito, si deve sottolineare che la formula per cui il lavoro è mezzo di reddito e il pagamento del lavoro dipendente è un indicatore di un reddito equo, si sovrappone al principio di un salario adeguato alle esigenze familiari.

Negli anni '40, infatti, il lavoro era dominato dagli uomini e le famiglie monoreddito erano la norma. La realtà dell'uguaglianza di genere e del lavoro femminile ha in qualche modo indebolito il riferimento alla famiglia contenuto nell'articolo 36 della Costituzione.

D'altra parte, la questione della sufficienza del reddito familiare diventa un tema importante nell'attuale fase storica, il che ci riporta all'ordine di questioni in cui sono stati coinvolti i membri del sindacato quando hanno preso in considerazione il concetto di salario minimo sufficiente a garantire una "esistenza libera e dignitosa" ai lavoratori e alle loro famiglie (art. 36 della Costituzione), e in effetti, poiché la retribuzione adeguata è diversa dalla retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del lavoro, non c'è corrispondenza tra valore del lavoro e retribuzione adeguata, e l'eventuale maggiorazione da corrispondere al lavoratore in relazione al valore di scambio del lavoro è a carico del datore di lavoro.

Da questo punto di vista, anche gli assegni familiari possono essere definiti come retribuzione piuttosto che prestazioni previdenziali³²⁶.

La retribuzione adeguata comprende anche una quota di retribuzione corrisposta in una qualità diversa dalla quantità e dalla qualità del lavoro svolto, poiché serve anche a soddisfare le esigenze della famiglia del dipendente. In altre parole, la questione è chiaramente se il concetto di retribuzione debba includere anche gli aspetti della sicurezza sociale che sono parte integrante del concetto di retribuzione adeguata da una prospettiva costituzionale.

In questo quadro sarà possibile comprendere come la funzione degli assegni familiari possa essere strategica e quindi l'ipotesi che gli assegni familiari possano essere trasferiti dal sistema di welfare al sistema previdenziale, separati dallo status di lavoratore dipendente e diventare una prestazione universale per i cittadini "dipendenti".

Nel nostro sistema ciò è legato anche a questioni costituzionali, poiché la riforma del titolo V 5 della Costituzione pone la previdenza sociale sotto la competenza esclusiva dello Stato e l'assistenza sotto la competenza esclusiva delle Regioni. Poiché la competenza esclusiva dello Stato comprende il livello di base delle prestazioni sociali, anche la competenza in materia di prestazioni familiari rimane statale nella sua funzione di integrazione del livello di base delle prestazioni sociali. Le Regioni possono quindi avviare una propria politica di sicurezza sociale che va oltre il livello base di competenza dello Stato (del resto, il Trentino, in quanto regione con una legislazione specifica, ha già tale competenza e ha una propria legge regionale del giugno 2003 che è più favorevole per quanto riguarda gli assegni familiari). Agisce quindi come attore diretto sia nella logica del reddito di cittadinanza sia come risposta al dumping sociale nell'ipotesi di un intervento dello Stato per integrare il reddito dei lavoratori svantaggiati.

³²⁶ Gli assegni familiari (oggi gli assegni per il nucleo familiare) sono dovuti tutte le volte che spetta la retribuzione contrattuale, anche in assenza della prestazione lavorativa, e cioè anche nei casi di integrazione salariale sostitutiva, indennità di mobilità, sussidio di disoccupazione, indennità per malattia, gravidanza e puerperio, nonché nelle ipotesi in cui non vi è erogazione retributiva pur in costanza del rapporto di lavoro, come ad esempio nei giorni di carenza-malattia e aspettativa non retribuita ex art. 31 Stat. lav. Cfr. G. PROSPERETTI, *Assegni Familiari*, in Enc. Giur., Roma, 1993.

Infatti, tutta la sicurezza sociale si è sviluppata a livello legislativo sulla base delle acquisizioni dell'autonomia collettiva, creando di volta in volta garanzie speciali sia a livello salariale che previdenziale. Si pensi, ad esempio, alla regolamentazione dell'orario di lavoro, delle ferie settimanali, della tredicesima, delle ferie, delle indennità di anzianità, della tutela della maternità, dell'assicurazione contro gli infortuni, ecc. si tratta sempre di situazioni in cui l'autonomia collettiva ha inizialmente previsto prestazioni retributive senza scambio, incorporando un insieme di diritti nel sistema sinallagmatico generale. In altre parole, le prestazioni retributive sono state concepite per accompagnare lo scambio di salario e lavoro, inizialmente attraverso la contrattazione collettiva e poi rese obbligatorie per legge.

Tuttavia, il legislatore ha assegnato alcune prestazioni direttamente al datore di lavoro, come il trattamento di fine rapporto, le ferie, la tredicesima e il trattamento minimo ai sensi dell'articolo 36 della Costituzione, mentre altre sono state assegnate ad appositi enti previdenziali a causa dell'incertezza dell'evento protetto e quindi della naturale matrice della tutela assicurativa.

La questione della classificazione è quindi complicata dalla situazione attuale in cui i regimi non sono valutati in termini di funzioni economiche e sociali, ma a livello delle fonti che li regolano. In questo modo, la previdenza sociale viene intesa come una tipica funzione pubblica, e ciò che la previdenza privata fornisce si riduce in ultima analisi a un mero scambio. Per quanto riguarda la previdenza complementare, che prima di diventare il secondo pilastro del sistema di sicurezza sociale era considerata come retribuzione del lavoro, i relativi contributi (al fondo complementare) sono ora soggetti ai contributi in favore della previdenza pubblica³²⁷. Proprio il trattamento di fine rapporto, nella sua progettata utilizzazione nella previdenza complementare, partecipa di questa trasmutazione evolutiva, passando da istituto retributivo ad istituto previdenziale.

Oggi che la previdenza privata ha riacquisito la sua funzione autonoma, si parla di sicurezza sociale anche in relazione alle prestazioni, che vengono erogate all'esterno come retribuzione ma che in realtà sono imposte dal sistema come parte della solidarietà.

³²⁷ Cfr. M. PERSIANI, *Previdenza pubblica e previdenza privata, Relazione al XIII Congresso nazionale AIDLASS*, Ferrara 11-13 maggio 2000, Milano, 2002, p. 308.

Il problema è la "convergenza" di concetti quali la retribuzione sufficiente, sia nella dimensione contributiva, sia nella dimensione della sufficienza.

In effetti, se il concetto di sicurezza sociale potesse ricomprendere sia l'assistenza, sia la previdenza, sia la retribuzione sufficiente, i giuristi sarebbero risparmiati dai suddetti sforzi di categorizzazione.

Nella società neo-corporativa, dove prevale la stabilità del modello e il lavoro è la principale forma di distribuzione del reddito, come certamente avveniva nella logica della società industriale fino a pochi anni fa, con la tendenza alla piena occupazione (per lo più dipendente), il sistema di mutualità ha coinciso con un sistema di solidarietà legato allo status di cittadino, per cui non era necessario distinguere salario, assistenza e retribuzione previdenziale.

Tuttavia, nella transizione verso una società post-industriale, la situazione sta gradualmente cambiando e la logica della solidarietà tra le imprese si contrappone alla logica della "privatizzazione del mondo", cioè a una logica di mercato incentrata sulla tutela della concorrenza; per questo motivo è importante determinare quanto viene pagato a titolo di salario, quanto a titolo di previdenza sociale e, se vi sono prestazioni diverse, verificare il reale carattere assistenziale.

Collegare i contributi previdenziali alla retribuzione sinallagmatica e, quindi, riconoscere le prestazioni previdenziali in dipendenza della posizione lavorativa, è una pietra miliare della giurisprudenza europea e un elemento della lotta contro la discriminazione tra lavoratori.

È quindi importante avviare un processo di ripensamento delle modalità di distribuzione del reddito nella società, non solo per quanto riguarda gli scambi all'interno del rapporto di lavoro, ma anche in relazione a specifici status personali, compresi i carichi familiari.

In una situazione in cui il lavoro flessibile e la disoccupazione sono molto diffusi, è inevitabile che venga progressivamente riconosciuta una situazione di bisogno non legata al rapporto di lavoro.

Pertanto, se nel nostro ordinamento lo status professionale era anche un passaporto per la protezione sociale, questa dovrà trovare una legittimazione autonoma che tenga conto dei bisogni delle persone indipendentemente dalla personale situazione professionale. Nel prossimo futuro è possibile un sistema completamente diverso dalla tradizionale distinzione tra assistenza, previdenza e retribuzione sinallagmatica.

La concorrenza internazionale, in particolare con i cosiddetti Paesi terzi che praticano una politica di dumping sociale, riduce il valore del lavoro nei Paesi sviluppati come l'Europa, costringendo i Paesi europei ad abbandonare attività produttive che possono ovviamente essere sviluppate a prezzi competitivi nel "terzo mondo". Per mantenere un certo livello di attività produttiva in Europa, possiamo quindi aspettarci di ritrovarci con un modello di welfare che deve fare affidamento sulle integrazioni di reddito per i dipendenti delle imprese soggette a concorrenza e dumping sociale.

Già oggi la previdenza è diventata anomala in molti contesti - si penso all'uso distorto della cassa integrazione - e le prestazioni assistenziali-previdenziali e retributive sono diventati miste, nel senso che il reddito dei lavoratori delle grandi imprese è integrato per buona parte dagli ammortizzatori sociali.

Una razionalizzazione alla base di questa tendenza è che la fiscalità generale si faccia carico della differenza di tenore di vita tra i Paesi terzi e i Paesi europei. In altre parole, non dovrebbe sorprendere in futuro che il reddito dei lavoratori impiegati in attività svantaggiate sia costituito da una quota di salario da lavoro e una quota di reddito assistenziale.

Soffermandoci sul reddito assistenziale di base (RB), è bene ribadire che questo non rappresenti un sussidio in grado di permettere di non dover lavorare. Ciò che il Reddito di Base cerca di cambiare è il rapporto tra le persone e il lavoro, non la necessità di lavorare³²⁸, sia per condurre un'esistenza non ridotta alla sussistenza, sia per una piena realizzazione (non solo sociale) della persona. Più precisamente, cerca di cambiare il modo in cui le persone cercano lavoro, le relazioni sociali in cui si trovano e agiscono nel mercato del lavoro, piuttosto che il lavoro, che esiste e appare come quello che c'è nella società. Il RB tende a rendere le relazioni del mercato del lavoro più favorevoli allo scopo di permettere ai potenziali lavoratori di entrare in azione con un maggiore potere negoziale e, in una parola, garantendo loro un'effettiva libertà. L'obiettivo del RB è quindi quello di

³²⁸ Cfr. *Constitution Humanitaire* di Charlier, «Principi fondamentali», in cui tra i «doveri» di ciascuno si prevede «l'esercizio delle proprie facoltà produttive secondo le proprie attitudini e forze» (J. Charlier, *Solution du problème social, ou Constitution humanitaire, basé sur la loi naturelle*, cit., p. 93).

modificare il peso delle motivazioni materiali che i lavoratori pongono alla base dei contratti e dell'accettazione di una certa occupazione, in modo da consentire ai lavoratori di realizzare la propria "attitudine" (Charlier, vedi nota precedente) al lavoro, in quanto sostenuti dal RB, potendo quindi rifiutare o scegliere lavori che personalmente ritengono inaccettabili. Tale strumento sarebbe utile per cambiare un'occupazione, uscendo dal lavoro anche in assenza di un'alternativa immediata. Questo è il potere dello "strumento di libertà" della "somma" di denaro, che permette una libertà senza precedenti in relazione al lavoro: senza RB c'è solo una libertà formale in relazione alla motivazione e alle capacità personali.

Un simile obiettivo ignora (in parte per ragioni storiche) la questione della qualità del lavoro richiesta dal mercato: non sembrano esserci dubbi sul fatto che più il RB è corposo, minore è la necessità di lavorare. Tuttavia, non è questo il punto del conflitto sociale. In termini di lavoro da svolgere, qual è la differenza tra una scelta "libera" di lavoro subordinato, obbligatorio, senza qualità, con il RB in tasca, e una scelta "obbligatoria" di esso?

Si può dire che con il RB si può evitare di scegliere un lavoro che non sia di qualità, ma sarà un'altra persona a doverlo scegliere. O anche coloro che prima lo hanno rifiutato, alla fine dovranno scegliere, se l'opzione migliore è già stata scelta da qualcun altro o se non c'è altro modo per aumentare il proprio reddito. E chi stabilisce le regole di questa lotteria per il lavoro migliore? In altre parole, quali sono i conflitti tra i dipendenti per l'assegnazione di lavori prioritari? Si potrebbe dire che tale stato di cose non è definito dal RB ma che già accade.

In altre parole, dovremmo criticare l'idea (illusoria) che una maggiore libertà nel mercato del lavoro porti a una maggiore libertà di lavorare, e che se le condizioni per la ricerca del lavoro migliorano, miglioreranno anche le prestazioni di una persona nel lavoro ottenuto. Il denaro non ha la proprietà miracolosa di rendere le persone più libere di scegliere, di liberarle dalla necessità di lavorare. Il RB, isolato dalla questione della libertà di lavoro, apre due nuove contraddizioni: 1) tra la libertà "reale" di scegliere il lavoro e la coercizione nel lavoro scelto, e 2) tra l'universalità del RB e il privilegio di scegliere un lavoro di qualità tra quelli esistenti sul mercato.

3. L'impresa che diventa fonte di conoscenza: oltre un welfare occupazionale

In questo paragrafo si vogliono offrire argomenti per sostenere la necessità per il nostro Paese di una nuova stagione e un nuovo modello di formazione continua per i lavoratori per inserirsi nel processo di sviluppo del post-pandemia e per riprendere a crescere con più produttività e con maggior lavoro di qualità per i giovani.

Tuttavia questa è una convinzione poco condivisa e abbastanza controcorrente. Infatti nel dibattito pubblico si sottolinea di solito come per uscire dalla crisi siano importanti gli investimenti in tecnologie digitali o green, in grandi opere, oppure nel semplice aumento della spesa pubblica. I temi della produttività, dell'innovazione e della importanza delle persone nel lavoro sono spesso dimenticati, mentre, solo a parole molti attori pubblici e privati affermano la centralità delle risorse umane per il futuro, ma nella pratica questo principio viene spesso disatteso.

In effetti il nostro paese si colloca agli ultimi posti in Europa per impegno nella formazione continua dei lavoratori. Inoltre molti finanziamenti disponibili per la formazione non vengono utilizzati, come nel caso sia del fondo sociale europeo che dei fondi interprofessionali italiani. Invece il mancato sviluppo dopo il 2000 di campagne e strutture di formazione continua dei lavoratori, adeguati ai tempi attuali, sia tra le cause principali dell'arretratezza dell'Italia e del declino della competitività. Per questo serve una nuova stagione di formazione di massa dei lavoratori come leva decisiva per uscire dalla crisi, accrescendo l'occupazione giovanile e la produttività. L'unico esempio italiano da cui ripartire è la campagna delle 150 ore contrattuali degli anni Settanta e Ottanta che ha coinvolto milioni di lavoratori, adattandoli all'industria fordista. Va ricordato che l'avvio di politiche di formazione permanente o continua è riconducibile al Consiglio europeo tenutosi a Lisbona nel marzo del 2000 sul tema della società della conoscenza.

In effetti in Italia questa idea è già rintracciabile nelle previsioni di destinare lo 0,30% dei versamenti Inps delle imprese (legge 236/1993) alla formazione e aggiornamento dei dipendenti e di costituire fondi paritetici per il finanziamento dei piani formativi (legge 196/1997, cosiddetto "pacchetto Treu"). Il memorandum emesso dalla Commissione europea nell'ottobre 2000 (Commissione Eu 2000) proponeva la nozione di istruzione e formazione permanente (*lifelong*

learning) come il principio base della società della conoscenza che doveva assicurare l'apprendimento lungo l'intero arco della vita con due obiettivi di pari dignità: la promozione di una cittadinanza attiva e la promozione dell'occupabilità. I messaggi chiave del Consiglio di Lisbona erano riassunti nei temi di nuove competenze di base uguali per tutti, in maggiori investimenti per le risorse umane, in nuovi metodi didattici e di valutazione dei risultati e nel ripensare l'orientamento. Lo stesso memorandum introduceva la distinzione del *lifelong learning* in tre tipologie diventate poi canoniche:

- l'apprendimento formale che si svolge negli istituti d'istruzione e di formazione e porta all'ottenimento di diplomi e di qualifiche riconosciute;
- l'apprendimento non formale che si svolge al di fuori delle principali strutture di formazione e, di solito, non porta a certificati ufficiali. L'apprendimento non formale è dispensato sul luogo di lavoro o nel quadro di attività di organizzazioni o gruppi della società civile (associazioni giovanili, sindacati o parti politici) o organizzazioni o servizi istituiti a complemento dei sistemi formali;
- l'apprendimento informale che è il corollario naturale della vita quotidiana. Contrariamente all'apprendimento formale e non formale, esso non è necessariamente intenzionale e può pertanto non essere riconosciuto, a volte dallo stesso interessato.

È indubbio che gli obiettivi di Lisbona siano di attualità ancora oggi per il nostro paese. Per maggiore chiarezza verrà sintetizzato di seguito lo scenario economico e produttivo attuale con un duplice scopo: in primo luogo per capire le cause della arretratezza di larga parte del nostro sistema e della difficoltà dell'Italia ad uscire dalla crisi del 2008-2013, e in particolare i motivi del nuovo dualismo nel nostro sistema industriale. In secondo luogo, per individuare i principali fabbisogni di formazione continua che dobbiamo affrontare oggi.

Sulle cause delle difficoltà economiche del nostro paese ci sono stati molti dibattiti che hanno approfondito sia le cause esterne alle imprese (ad esempio giustizia civile, servizi, amministrazione

pubblica, sistema fiscale) sia le cause interne collegate a vari fattori, come ad esempio caduta degli investimenti, passaggio generazionale, piccola dimensione.

Mi limito a ricordare che tra le cause interne alle imprese vi sono due difficoltà principali.

In primo luogo, la lentezza nel comprendere e adeguarsi alla nuova internazionalizzazione dell'economia e alla crescita delle catene del valore globale³²⁹. In secondo luogo, la difficoltà ad adattarsi adeguatamente alle nuove tecnologie digitali e di automazione nelle imprese manifatturiere e nei servizi. Il ritardo di molte imprese ad adottare queste innovazioni ha prodotto un nuovo dualismo nel sistema economico. Da un lato vi è la parte più innovativa, ma minoritaria (forse un terzo del sistema), che si è trasformata e ha cominciato a competere con successo sui mercati mondiali³³⁰. Questa parte ha trainato la ripresa dopo il 2013 con le esportazioni così garantendo la tenuta della bilancia commerciale e in parte anche dell'occupazione. Dall'altro vi è la parte più tradizionale che utilizza i vecchi modelli di business e segue “la via bassa dell'innovazione”. Queste imprese, in numero maggiore, presentavano forti difficoltà sui mercati anche prima della pandemia, che conducevano più spesso agli episodi di chiusura e di crisi occupazionale.

Se poi dal passato ci rivolgiamo verso il futuro e studiamo i fabbisogni di formazione, la questione della centralità dell'innovazione e della qualità delle risorse umane nel cambiamento diventa prioritaria. Il male oscuro del nostro paese risiede nella difficoltà ad attivare l'innovazione e il miglioramento continuo. Di solito si ritiene che questa lentezza sia dovuta alla scarsità di investimenti e di denaro per acquistare le tecnologie. Ciò è vero, ma è solo una parte del problema, infatti le difficoltà nascono soprattutto dalle abitudini consolidate e dalla scarsa cultura di innovazione. L'innovazione, infatti, non dipende soltanto dalla massa di denaro investita in

³²⁹ Bugamelli M., Lotti F, (a cura di), *La crescita della produttività in Italia: la storia di un cambiamento al rallentatore*, Questioni di economia e finanza, n. 422, Bank of Italy, 2018.

³³⁰ Tra il 2016 e il 2018 il 34,6% delle imprese italiane ha sperimentato processi di sviluppo e innovazione. La modernizzazione tecnologica è il processo più diffuso (28,4% rispondenti), seguito da creazione di una nuova attività (10,1%). Cambiamenti più complessi del business (transizioni e trasformazioni) coinvolgono poco meno del 10% delle imprese (rispettivamente il 7,4% e il 3,4%). Cfr. Istat, *Censimento permanente delle imprese 2019: i primi risultati*, p. 6.

macchine, ma anche e soprattutto dalla capacità delle organizzazioni e delle persone di farne buon uso e di adattarle al meglio alle capacità competitive. Per mobilitare le organizzazioni bisogna in primo luogo svecchiare i sistemi organizzativi, fermi ai sistemi gerarchici e burocratici, utili in passato per traghettare il paese dall'agricoltura all'industria, ma che sono un peso inutile in questo secolo. Ci vogliono organizzazioni più flessibili, più intelligenti e aperte alla innovazione. Ma in secondo luogo si devono mobilitare le persone accrescendo il coinvolgimento e la partecipazione dei lavoratori alla gestione del lavoro e al miglioramento. In questo scenario la formazione emerge come lo strumento decisivo per l'innovazione.

Per riassumere lo scenario dei prossimi decenni si possono ricordare i tre grandi cambiamenti nei quali siamo già immersi: le catene del valore globale, la rivoluzione digitale e la prospettiva di una maggiore integrazione europea anche dei sistemi produttivi.

Il primo grande cambiamento si è sviluppato dopo il 2000 con la internazionalizzazione dell'economia e l'esplosione de commerci mondiali non solo di prodotti finiti ma soprattutto di componenti e semilavorati. Negli ultimi due decenni le nuove opportunità di vendere in mercati mondiali più ampi e soprattutto di comprare componenti fabbricati in altri paesi a basso costo del lavoro hanno sconvolto tutti i sistemi industriali e rimescolato la tradizionale divisione del lavoro tra le nazioni. Sono sorte le nuove catene del valore globale o *global value chain* (Gvc) cioè lunghe e complesse reti di produzione e di vendita collocate in uno spazio internazionale e governate da un polo di coordinamento centrale. Questi poli centrali governano, con varie modalità, la progettazione, la produzione e la vendita e regolano di conseguenza tutto il flusso dei prodotti lungo la catena del valore.

Le Gvc si sono progressivamente imposte sconvolgendo i mercati e i tradizionali sistemi produttivi nazionali, ma anche modificando il modo di lavorare delle aziende, sia quelle centrali sia quelle di filiera. I cambiamenti sono stati originati sia dalle nuove tecnologie, sia da forme organizzative più evolute, più flessibili, più orientate all'innovazione. Gli impatti delle nuove catene del valore globale non riguardano perciò soltanto la delocalizzazione di produzioni nei paesi emergenti e la conseguente chiusura delle fabbriche nei paesi industrializzati, ma hanno coinvolto anche altre

parti del sistema. Le aziende più grandi si sono trasformate in catene globali o ne sono diventate leader con processi di fusione su scala internazionale.

Invece le aziende medie e piccole si sono agganciate o inserite nelle nuove catene logistiche modificando i sistemi di lavoro e di coordinamento. Tutti questi cambiamenti hanno richiesto l'uso diffuso delle nuove tecnologie digitali ma anche di molta innovazione organizzativa. I collaudati sistemi fordisti vengono sostituiti da sistemi sperimentali, con riduzione della piramide gerarchica con maggiore flessibilità, con un più forte orientamento alla innovazione e al coinvolgimento dei lavoratori³³¹.

Il secondo grande cambiamento è legato all'innovazione tecnologica a base digitale che in Europa è stata indicata come Industria 4.0. Questa rivoluzione 4.0 è assai diversa dalle rivoluzioni industriali precedenti. Essa non è centrata solo su qualche nuova macchina (come fu ad esempio la macchina a vapore e il telaio meccanico nella prima rivoluzione del Settecento) e neanche su una nuova tecnologia ad ampio spettro di applicazioni (come fu l'elettricità nella seconda rivoluzione di fine Ottocento, che consentì lo sviluppo del telegrafo, del telefono, dell'illuminazione e del motore elettrico). L'attuale salto è caratterizzato dalla convergenza e integrazione di diversi tipi di tecnologie, che è aperta ed ancora in corso.

Le stesse tecnologie 4.0 possono essere descritte come una sorta di stratificazione in cui si possono distinguere tre macro-famiglie diverse che si innestano l'una nell'altra. Lo strato di base e più profondo è costituito da alcune tecnologie fondamentali come, ad esempio, le tecnologie di rete (Internet e collegati), l'intelligenza artificiale con diversi contributi (riconoscimento delle forme e dei linguaggi, machine learning, motori di ricerca), la robotica e la mecatronica, le metodologie di data analytics, la microelettronica, e in generale la computer science. Nello strato intermedio ci sono le cosiddette tecnologie abilitanti (codificate nei piani governativi di Industria 4.0) che realizzano la convergenza delle tecnologie dette sopra. Esse sono costituite da insiemi di apparati, macchine e sistemi informatici che si avvicinano alle applicazioni aziendali, ma che richiedono ulteriori modifiche per essere applicate. Le tecnologie abilitanti sono di solito suddivise in due famiglie: quelle sviluppate in ambienti industriali, come l'automazione avanzata, e quelle

³³¹ Campagna L., Pero L., Ponzellini A. M., *Le leve dell'innovazione*, Guerini Saggi, 2017.

sviluppate in ambiente Ict, come Internet delle cose e cloud computing. Nello strato finale ci sono le specifiche applicazioni aziendali, nelle quali uno o più tecnologie abilitanti sono applicate al contesto, in modi diversificati. Va segnalato che il processo di convergenza tra tecnologie diverse, potrebbe essere solo agli inizi. Ad esempio si potrebbe sviluppare una convergenza del digitale con le tecnologie green o con nuove forme di energia per produrre soluzioni che oggi si fa fatica a immaginare. In breve queste convergenze di tecnologie diverse configurano uno scenario molto mosso, ricco di varianti possibili con molte soluzioni in competizione tra loro.

La terza rivoluzione è quella che si sta prospettando in questi mesi con una maggiore integrazione europea non solo su piano politico e finanziario ma soprattutto con un probabile sviluppo di grandi piattaforme industriali più integrate. Ci sembra di scorgere in Europa non solo un percorso verso una maggiore integrazione economica e finanziaria, ma anche una nuova e più forte integrazione industriale delle economie. Anche a questo scopo sembrano finalizzati gli investimenti del Next Generation Eu. Ad oggi siamo di fronte a nuove politiche e, considerando le decisioni straordinarie assunte dal Consiglio e dalla Commissione europea, si può concludere che siamo di fronte all'inizio di un processo di maggiore integrazione delle economie, dei sistemi industriali e dei servizi europei. Si sta probabilmente andando verso una più stretta interdipendenza all'interno delle catene del valore globale, tra i centri di coordinamento europei e le filiere di fornitura posizionate in Europa o governate da aziende europee leader nella componentistica. Questa tendenza sembrerebbe saldarsi e confermare l'ipotesi di una maggiore regionalizzazione delle Gvc, che molti economisti ritengono sia un effetto della pandemia, anticipato negli ultimi anni dalla guerra dei dazi tra Cina e Usa.

Questa ipotesi di una crescita della dimensione continentale all'interno del sistema internazionale non significa la fine della globalizzazione, ma solo una sua evoluzione.

In questo contesto internazionale in rapido cambiamento il nostro paese deve cercare di collocarsi rapidamente in una posizione che ci aiuti a valorizzare le nostre tradizionali capacità di lavoro, ma che allo stesso tempo ci aiuti a risolvere i problemi strutturali di lungo periodo, in particolare la

disoccupazione dei giovani e l'elevato debito pubblico connesso alla stagnazione della produttività. Per valorizzare le nostre tradizionali capacità, la strada è in parte già stata trovata dopo la crisi del 2008-2013 dal quel 30% di imprese che hanno imboccato un percorso di innovazione che ha consentito la collocazione nelle catene globali. Queste aziende, che si sono già posizionate nella «via alta» dell'innovazione, dovranno essere sostenute con una disponibilità di risorse umane dotate di formazione adeguata e con servizi tecnologici e di ricerca avanzata all'altezza delle sfide. Come noto queste aziende si collocano in alcuni settori dove il nostro paese eccelle, come la meccanica di precisione, l'automazione industriale, la moda, le auto di alta gamma, la filiera agroalimentare e le bevande, la farmaceutica, il bio-medicale. Oppure sono leader nella componentistica per catene globali concentrate in Germania (ad esempio per l'automobile) oppure in Francia (ad esempio per moda e settori alimentari).

Tuttavia il nostro principale problema per dare lavoro ai giovani e innalzare la produttività del sistema, consiste nella necessità di innovare sia il sistema delle imprese private (circa il 70% che compete ancora sulla via «bassa») e sia il settore pubblico e la pubblica amministrazione. Su questa difficile strada un grande aiuto può venire dalle tecnologie digitali e dagli investimenti, ma l'esperienza del passato mostra che senza una visione strategica e senza profondi cambiamenti organizzativi, la tecnologia da sola non basta. Queste esigenze rimandano dunque nuovamente alle competenze tecniche e gestionali delle risorse umane e alla necessità di avere nuove leve di giovani preparati e più propensi al cambiamento.

In questo contesto complesso si può facilmente prevedere un futuro di cambiamento accelerato delle reti globali e della organizzazione aziendale e quindi del lavoro e dei ruoli professionali. Le tendenze che oggi osserviamo nel settore manifatturiero verso organizzazioni «agili» o di «Lean 4.0.» centrate su forte capacità di sperimentazione e di innovazione, su maggiore flessibilità ed elevato coinvolgimento dei lavoratori, sono destinate a crescere.

Tuttavia è possibile che accanto a settori nei quali si sviluppa un lavoro più intelligente e più responsabile ci possano essere settori o ruoli che viceversa vedranno un lavoro più marginale, meno qualificato, più sostituito dai robot e dai sistemi digitali. Ad oggi è difficile prevedere quale di queste due alternative, potenziamento o sostituzione del lavoro, sarà prevalente oppure se si

realizzeranno dei mix variegati³³². Tuttavia ai nostri fini è sufficiente osservare che la grande varietà delle applicazioni tecnologiche aziendali, produrranno cambiamenti diversificati sull'organizzazione, sul lavoro e sui ruoli. Nelle applicazioni concrete è infatti assai probabile che in molti casi si realizzino situazioni intermedie tra questi due estremi. Ad esempio, ci sono casi nei quali la tecnologia sostituisce il lavoro ripetitivo e faticoso per lasciare più spazio a quello di coordinamento e controllo. Oppure, al contrario, abbiamo il trasferimento al sistema tecnico di compiti di pianificazione e controllo, lasciando all'operatore l'attività puramente esecutiva.

Queste conseguenze possono riguardare sia la dimensione micro dei ruoli (come ad esempio la varietà dei compiti, l'autonomia operativa e il lavoro in team) sia la dimensione macro (come ad esempio l'accentramento o decentramento, e il tipo di struttura di controllo).

Questa varietà di scelte si ribalta perciò sulle competenze richieste al ruolo, generando una grande varietà di soluzioni che rendono difficile progettare soluzioni formative standard uguali per tutti.

In sintesi lo scenario dei prossimi decenni si presenta come un'epoca in cui i cambiamenti, invece di stabilizzarsi al livello registrato nello scorso decennio, dove già erano rilevanti, sembrano destinati ad accentuarsi, sia nella direzione di estendersi a tutto il sistema economico, sia nella direzione di ulteriori cambiamenti in profondità nei ruoli e nelle competenze. Anche se oggi questo cambiamento è difficile da prevedere, è certo che esso produrrà una evoluzione e revisione dei ruoli e delle professionalità.

Anche se non sappiamo quale dei due esiti estremi ricordati, sostituzione o integrazione del lavoro, prevarrà e con quale mix, si può convenire sul fatto che ci sarà un grande cambiamento nelle competenze e che ciò produrrà fabbisogni molto elevati di aggiornamento e crescita professionale, che coinvolgerà quasi tutte le professioni. Infatti nel caso dei ruoli tradizionali a cui verrà richiesto un aumento delle responsabilità e un lavoro «più intelligente» per il controllo delle macchine, il gap di competenza tenderà a crescere notevolmente rispetto ad oggi. Ciò a causa del fatto che oltre

³³² Su questo punto si veda la ricerca del Laboratorio Cisl Impresa 4.0, *Le strade dell'innovazione e le sfide per il sindacato*, Edizioni Lavoro, 2019

alle competenze digitali, attualmente di pochi, sono necessarie competenze diagnostiche, di miglioramento continuo, di innovazione e più in generale di tipo tecnico-scientifico.

Nel caso poi di ruoli o di attività in cui prevale viceversa la sostituzione del lavoro da parte delle macchine, si osservano due conseguenze diverse. Da un lato i lavoratori che vengono dequalificati a causa delle nuove tecnologie hanno comunque necessità di operare in ambienti di tipo nuovo e più complessi, dove sono necessarie competenze diverse e nuove rispetto a quelle prima possedute, seppure limitate. Dall'altro, vi è la necessità di nuove figure professionali per ruoli dedicati alle nuove applicazioni, alla loro messa a punto e monitoraggio, alla manutenzione di sistemi complessi. Questi nuovi specialisti saranno probabilmente in numero minore dei lavoratori manuali sostituiti, ma avrebbero funzioni di grande rilievo e sempre più critiche. Inoltre si può osservare già oggi, nella gestione delle aziende innovative, un gigantesco passaggio dalla mansione fissa e controllata da un capo, a ruoli più responsabilizzati e autonomi. Ruoli che sempre più spesso sono coordinati a distanza con sistemi digitali; il passaggio dalla mansione a ruolo riguarda un po' tutti settori, seppure con gradi e intensità diversi; gli studi degli ultimi anni evidenziano che accanto alla comparsa di ruoli completamente nuovi (ad esempio il chippista, il data analyst, il manutentore predittivo) si trova di frequente una modifica dei ruoli esistenti attraverso nuove competenze di tipo relazionale e gestionale aggiunte ai tradizionali contenuti tecnici arricchiti da competenze digitali. Ma poi, se si osservano le nuove piattaforme o le aziende di servizio, si trovano anche ruoli che mantengono in apparenza un contenuto del lavoro identico, come ad esempio il personale di pulizia, i fattorini, i riders, molti artigiani o gli addetti alla cura diretta alla persona. In realtà questi ruoli vengono sempre più inseriti in ambienti digitalizzati, in cui il coordinamento e il controllo sono effettuati con strumenti digitali, di solito a distanza, pur mantenendo i contenuti manuali tradizionali.

Complessivamente si creerà una situazione con profondi gap di competenze e di conoscenze in vasti strati della popolazione lavorativa. Questi divari di conoscenze applicate tuttavia non saranno uguali e non potranno essere affrontati con una formazione standard identica per tutti e basata su «pillole» somministrate a distanza con la Fad (formazione a distanza) fuori orario di lavoro. Allo

scopo di iniziare a capire meglio sembra opportuno individuare, almeno a grandi linee, le principali fasce di popolazione lavorativa che potrebbero essere i destinatari di nuovi programmi specifici di formazione continua.

Una prima fascia è costituita dalle persone, di età media o anziana, già inserite in ruoli lavorativi e dotate di formazione tradizionale di base e di lunga esperienza di lavoro. Questo personale che è lo zoccolo duro oggi della nostra economia, nella grande e nelle media e piccola impresa, solo in rari casi è stato coinvolto in progetti innovativi e nella conseguente formazione tecnico-organizzativa; quindi presenta uno dei più elevati e complessi gap di competenze rispetto all'innovazione necessaria. Si tratta della fascia centrale di lavoratori, in età avanzata che richiederà il più grosso sforzo di riconversione alle nuove tecnologie e ai nuovi ruoli professionali che saranno progressivamente richiesti. Ovviamente con diversi mix di competenze in relazione ai contesti e ai ruoli. Le competenze necessarie potranno spaziare dalle basi sulle nuove tecnologie, alle competenze relazionali e comunicative o soft, al miglioramento continuo e al lavoro in modelli organizzativi innovativi.

Una seconda fascia di pari rilievo è quella degli imprenditori, degli artigiani, e dei manager di primo livello delle piccole e medie imprese non ancora coinvolte in processi innovativi. Anche questo universo che costituisce una parte notevole del nostro sistema economico, possiede ad oggi non solo bassi livelli di scolarità, ma anche scarse competenze manageriali, gestionali e relative alle nuove tecnologie. In questo caso emergono due principali gap: in primo luogo le competenze gestionali e manageriali, necessarie per passare dalla gestione diretta e a vista delle Pmi, a una gestione in rete e manageriale; in secondo luogo le capacità di inserire le nuove tecnologie nel processo di lavoro tradizionale. La necessità è infatti di favorire la convergenza tra le tradizionali expertise tecniche e i nuovi sistemi digitali³³³.

³³³ Si veda Scaglione A., *Rinnovare il family business*, Guerini, Milano 2019.

Una terza fascia molto importante di popolazione lavorativa con elevati fabbisogni è quella dei tecnici e degli specialisti, operai e impiegati, che oggi sono nel cuore dei sistemi aziendali, e che costituiscono più del 50% degli addetti in molti settori. Questi tecnici, specialisti delle competenze chiave azienda sono già oggi i più coinvolti nella formazione continua e nella formazione aziendale. Tuttavia un probabile salto nell'innovazione tecnologica o di prodotto/servizio richiederà ulteriori sforzi formativi soprattutto in direzione delle capacità manageriali e comunicative, e di gestione dei progetti di innovazione

Una quarta fascia di popolazione lavorativa con elevati fabbisogni di formazione continua è quella dei giovani di nuovo inserimento che, se anche saranno dotati di una moderna formazione tecnica di livello superiore (Its) o universitaria, avranno due tipi di fabbisogni. Da un lato devono poter comprendere a fondo i contesti specifici dell'impresa e filiera in cui vengono inseriti, dall'altro devono essere preparati ad applicare le discipline universitarie ai contesti aziendali per realizzare la convergenza tecnologica citata, oltre a diventare protagonisti dei processi di cambiamento.

Infine, va ricordato che la risposta a tutti questi diversi fabbisogni formativi emergenti, incontrerà la necessità di venire adattata alla particolarità delle persone, dei ruoli e dell'ambiente di lavoro. Nel caso della formazione degli adulti non si può infatti immaginare di prescindere troppo dalla loro esperienza e dall'ambiente in cui si muovono quotidianamente. Di certo molti temi e molti problemi potranno essere comuni a più settori e ruoli, ma la maggiore efficacia della formazione si ottiene attraverso l'adattamento sia all'ambiente specifico di lavoro, sia alle caratteristiche delle persone singole

Lo stato della formazione continua in Italia ad oggi, è la risultante di due grandi traiettorie: la prima è quella del lungo e travagliato percorso di strutturazione e implementazione normativa di un sistema della formazione permanente, che ha come protagonisti sostanziali il Governo nazionale, le regioni e gli enti tecnici delle amministrazioni, anche se è previsto uno specifico ruolo degli attori sociali. La seconda è quella delle pratiche di formazione degli adulti al lavoro conseguenti alle scelte delle imprese di svecchiare e/o innovare con la formazione il capitale umano, e solo marginalmente alla iniziativa delle persone di promozione della propria formazione. Queste

pratiche sono state sostenute da un duplice sistema di finanziamento, quello del Fse e quello dei fondi bilaterali interprofessionali, che hanno anche orientato la domanda. Lo sviluppo lento e a bassa intensità di queste traiettorie ha determinato in Italia livelli di formazione continua al di sotto della media europea per quantità e qualità, ed è stato caratterizzato da interferenze tra le traiettorie più che da convergenze e sinergie.

Dal punto di vista normativo l'embrione di una strategia del l'apprendimento permanente può essere fatta risalire al 2007 alla legge su previdenza, lavoro e competitività (legge 247/2007). In conseguenza del protocollo welfare con le parti sociali, il governo è stato delegato a individuare standard nazionali di qualità della formazione in materia di profili professionali, percorsi formativi, competenze, progetti formativi e riconoscimento delle capacità formative delle imprese. Ma è stato necessario attendere il 2012³³⁴ per delineare un sistema di apprendimento permanente costituito da:

- un sistema nazionale di certificazione delle competenze e di validazione degli apprendimenti;
- tre livelli di apprendimento: «formale» proprio del sistema di istruzione e formazione e delle università; «non formale» che si realizza in altri organismi con scopi educativi e formano tempo libero;
- reti territoriali di istruzione, formazione e lavoro che compongono università, imprese e Camere di commercio.

La governance del sistema è attribuita alla Conferenza unificata Stato Regioni che opera su input interministeriali cui concorrono i Ministri dell'Istruzione, del Lavoro e dello Sviluppo economico. La Conferenza elabora politiche a supporto del riconoscimento e documentazione del patrimonio culturale di cittadini e lavoratori, della costituzione di una dorsale informativa unica, e della interoperabilità delle banche dati centrale territoriali.

³³⁴ Legge 92/2012 c.d. Riforma Fornero del mercato del lavoro

La legge delega il governo a definire i livelli essenziali delle prestazioni del processo di certificazione e gli standard minimi di servizio omogenei su tutto il territorio nazionale. Nella delega si indicano i contorni degli standard di certificazione degli apprendimenti non formali e informali; la loro convalida come crediti formativi; la costituzione di repertori di titoli di istruzione e formazione e di qualificazioni, nazionale o regionali.

Per la certificazione delle competenze il primo passo operativo è stato compiuto da un decreto del 2013 (d.lgs. 16 gennaio 2013, n. 13 *Definizione delle norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni per l'individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali e degli standard minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze, a norma dell'articolo 4, commi 58 e 68, della legge 28 giugno 2012, n. 92*) che definisce il quadro di riferimento unitario per la certificazione delle competenze, condiviso con le regioni per poter riconoscere a livello nazionale le qualificazioni autonomamente definite dalle varie regioni. Fino ad allora la formazione lungo il corso della vita era stata affrontata dal legislatore solo dal punto di vista dei processi formativi. Erano rimasti in secondo piano invece i profili di apprendimento ed era stata trascurata l'acquisizione di competenze al di fuori di percorsi formativi formali. In questo contesto l'accezione condivisa di «competenza» è quella europea di comprovata capacità di utilizzare, in situazioni di lavoro, di studio o nello sviluppo professionale e personale, un insieme strutturato di conoscenze e di abilità acquisite nei contesti di apprendimento formale, non formale o informale. La qualificazione è invece un titolo di istruzione e di formazione e di qualificazione professionale rilasciato da un soggetto titolato, pubblico o privato.

Il decreto stabilisce le norme generali del sistema e sviluppa due aspetti: standard minimi dei processi di certificazione e repertorio dei titoli e delle qualificazioni. Il legislatore nazionale si riserva la titolarità degli standard delle competenze in contesti formali, non formali o informali supportato da un comitato tecnico nazionale. Gli attuatori sono individuati invece negli enti, accreditati e autorizzati a certificare competenze e riferirle alle qualificazioni da raccoglierle in repertori nazionali o regionali, referenziati col Quadro europeo delle qualifiche (Eqf). La validazione dell'apprendimento non formale e informale è la conferma, da parte di un organo autorizzato, che i risultati formativi conseguiti corrispondono a standard definiti. Le regioni a loro volta sono enti pubblici titolari che possono regolamentare il processo. Nel decreto viene anche

tratteggiato il repertorio nazionale dei titoli e delle qualificazioni: sarà costituito da tutti i repertori codificati a livello nazionale, regionale o di provincia autonoma referenziati alle qualificazioni Eqf.

Per questa caratteristica composta del repertorio si prevede una sua progressiva standardizzazione in corso d'opera e una valutazione periodica che coinvolge altri Enti tecnici ministeriali (Isfol, Invalsi, Indire, Anvur).

Nel 2015, con decreto emanato dal Ministero del Lavoro il 30 giugno 2015 (*Definizione di un quadro operativo per il riconoscimento a livello nazionale delle qualificazioni regionali e delle relative competenze, nell'ambito del Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13*) al tassello delle competenze viene aggiunto quello delle qualificazioni regionali. A questo fine viene definita una cornice di riferimenti comuni e sono enunciati i criteri di correlazione che permettano il riconoscimento delle qualificazioni regionali a livello nazionale. Viene proposto anche un processo di identificazione delle qualificazioni corredato da un set di descrittori. Il punto di partenza è l'individuazione di un settore economico-professionale inteso come insieme di attività e di professionalità. Il settore, identificato sulla base del tipo di attività economica (Ateco) e del tipo di professione (Cp Istat), deve essere articolato in «processi» di produzione di beni e servizi ulteriormente scomposti in «fasi logico-temporali» (sequenze) per circoscrivere «aree di attività» (Ada). Le attività si realizzano in «contesti di esercizio» (ambiti) da individuare per esplicitare «condizioni professionali e lavorative e «tecnologie» in uso, livello di «autonomia e responsabilità» con cui svolgere concretamente «attività» e produrre «risultati» (prodotto/ servizio). Questa esplicitazione è il criterio guida sia per referenziare le qualificazioni ai diversi livelli del Quadro europeo (Eqf) sia per orientare il processo di accertamento delle competenze. Le qualificazioni sono descritte in termini di professionalità caratterizzate da competenze o aggregati esercitabili in contesti lavorativi diversi e acquisibili sia con processi di apprendimento formali, sia non formali e informali. Un nucleo di tecnici del ministero del Lavoro, dell'Istruzione, delle regioni e del partenariato con il supporto di Isfol cura la manutenzione del quadro nazionale e delle relative specifiche tecniche e metodologiche. Il popolamento del Quadro è affidato a gruppi dedicati alla correlazione tra qualifiche regionali e qualifiche nazionali, l'individuazione specifica di ambiti di

esercizio delle attività descritte con schede d'uso, il riferimento delle qualificazioni regionali ai livelli Eqf.

Il Quadro nazionale delle qualificazioni, raccordato col Quadro europeo (Eqf), viene rilasciato nel 2018 (G.U. 25 gennaio 2018, n. 20). È uno strumento per la classificazione delle qualifiche in base a un insieme di criteri per determinati livelli di apprendimento raggiunti. Il Qnq è necessario sia per coordinare i diversi sistemi di offerta pubblica di apprendimento e i servizi di certificazione delle competenze, sia per rendere spendibili le qualificazioni in ambito nazionale ed europeo. La configurazione del quadro e le specifiche tecniche a corredo sono prodotte dall'Inapp (già Isfol) cui è affidato l'Atlante del lavoro e delle qualificazioni. Si tratta di un dispositivo classificatorio e informativo che rende accessibile il repertorio nazionale, realizzato in base alle sequenze di classificazione dei settori economico-professionali. L'Atlante descrive le competenze secondo tre dimensioni (conoscenze, abilità, autonomia e responsabilità), le organizza in otto livelli di complessità crescente di apprendimento e/o di utilizzo corrispondenti all'omologo livello del Quadro europeo delle qualifiche³³⁵. La procedura di riferimento al Qnq delle qualificazioni prevede un iter di approvazione cui partecipano l'ente richiedente e un punto nazionale di coordinamento dell'Eqf (Anpal).

Si è dichiarato più volte in questi anni che il processo istituzionale di normazione e implementazione del sistema è stato ispirato ad approcci di progressività, cooperazione e sostanzialità. Ma in realtà la eccessiva lunghezza del percorso (quasi dieci anni) è riconducibile da un lato alla difficile e tortuosa azione di composizione del disallineamento effettivo tra Stato e regioni e tra regioni e dall'altro a rilevanti difficoltà di cambiamento organizzativo e gestionale che il modello comporta nel sistema del lavoro. E tutto ciò mentre in parallelo si andava configurando lo stesso sistema.

³³⁵ Realizzato da Inapp con una ricerca intervento che ha coinvolto le strutture regionali ed esperti di contenuto di messa punto del metodo e dei repertori, elaborazione descrittori, verifica e validazione. Il sistema non considera il mondo della PA che sta studiando ipotesi di applicazioni del modello: P. Mastrogioseppe, S. Lovergine, *Modelli di rappresentazione delle professioni e relative competenze: ipotesi di lavoro per la PA*, Aran Funzione Pubblica, Roma 2017.

L'impressione è che il modello corra il rischio di rimanere circoscritto alle tecno-strutture della amministrazione centrale e periferica perché fa fatica ad essere assimilato dal contesto di riferimento per il rilevante portato di innovazione che lo caratterizza. Ad oggi conoscenza e utilizzo consapevole sono limitati al mondo degli esperti coinvolti nella configurazione e a un campione di imprese coinvolte nella applicazione. Ma nonostante il grosso sforzo di sperimentazione nei contesti reali anche le soluzioni più innovative, come la scelta di ancorare professioni e competenze ai processi e ai contesti, rischiano di produrre esiti modesti. Il pericolo di una burocratizzazione del sistema è annidato in una omogeneizzazione talvolta perseguita più attraverso la procedimentalizzazione e la strumentazione piuttosto che attraverso il cambio di cultura di tutti gli attori coinvolti. Tutto questo può aumentare il rischio di un uso del modello esclusivamente in termini di mero adempimento.

Oggi l'Sncc (Sistema nazionale di certificazione delle competenze) è formalmente considerato operativo col rilascio dell'ultimo decreto di definizione delle linee guida delle specifiche tecniche di interoperatività degli enti pubblici titolari e delle relative funzioni³³⁶. Ma in effetti, per completare l'ultimo miglio come nella telefonia, occorre che siano effettivamente operanti due tasselli essenziali per la connessione dell'intero sistema.

Il primo riguarda il completamento dell'interoperatività e della dorsale informativa unitaria, preconizzate già nel lontano 2012 ed essenziali per l'integrazione efficace ed efficiente tra tutti gli attori e di tutti i dati.

Il secondo riguarda l'avvio del processo di monitoraggio e miglioramento continuo che per essere operativamente efficace richiede non solo che la lunga fase di configurazione sia effettivamente conclusa, ma soprattutto che le pratiche di tutti gli attori coinvolti siano coerenti col sistema.

Dalle considerazioni svolte sopra si può affermare che nei prossimi decenni a fronte di un sistema di formazione continua stagnante e caratterizzato da scarse sinergie, confusioni e debolezze strutturali, le forze di lavoro del nostro paese si troveranno in una situazione che in parte è paragonabile agli anni Settanta e alla stagione delle 150 ore, ma che in parte è ancora più critica a

³³⁶ Decreto del 5 gennaio 2021, «*Disposizioni per l'adozione delle linee guida per l'interoperatività degli enti pubblici titolari del sistema nazionale di certificazione delle competenze*».

causa di gap di conoscenze più profondi e molto più diffusi in ampiezza e dello stato critico in cui si trova il sistema oggi³³⁷.

Negli anni Settanta, l'industria fordista del Centro-Nord aveva portato nelle fabbriche e sulle linee di assemblaggio una ampia fascia di giovani del Sud e delle aree periferiche con cultura contadina, con una bassa scolarizzazione e con scarsa alfabetizzazione. Il loro gap di competenza principale era soprattutto di tipo linguistico, nell'uso dell'italiano standard per lavoro, e non invece di destrezza e abilità manuali. Infatti le abilità di lavoro manuale, nell'organizzazione taylorista del lavoro dell'epoca si apprendevano in fabbrica nella pratica. Invece le competenze linguistiche di base, leggere, scrivere e parlare l'italiano standard, e quelle aritmetiche erano a un livello molto inferiore alla necessità. Gli accordi sindacali a favore di permessi di formazione sino a 150 ore ciascuno, consentirono a milioni di lavoratori a bassa qualifica e di addetti alle linee di montaggio (il cosiddetto operaio-massa) di fare un salto nelle competenze linguistiche e aritmetiche di base e di conseguire la licenza della scuola media.

Anche oggi ci troviamo in una situazione simile con ampio divario di competenze fra le forze di lavoro e lo sviluppo dei sistemi produttivi. Il gap attuale, tuttavia, è molto più complesso perché da un lato riguarda due tipi diversi di competenze, quelle delle tecnologie digitali e quelle cosiddette «soft» e cioè organizzative e relazionali e dall'altro coinvolge molte e diverse fasce di lavoratori, compresi quelli più professionalizzati, come anche piccoli imprenditori, artigiani, quadri e capi reparto operativi, cioè il cuore delle Pmi italiane. In particolare il divario nelle competenze digitali tra Italia e altri paesi europei è stimato molto elevato non solo per quelle di base e per la popolazione anziana, ma anche per quelle più elevate e per i giovani soprattutto nelle regioni meridionali e nelle isole. Per le competenze digitali elevate, diffuse in Italia per un valore che è la metà di quello della Germania, inoltre, il divario con l'Europa è crescente³³⁸.

Come si è accennato, ad oggi solo un numero ristretto di imprese ha affrontato in qualche modo il salto di competenze delle forze di lavoro oggi necessarie. La parte restante e maggioritaria delle

³³⁷ Per dati più precisi si rinvia al *XIX Rapporto sulla formazione continua. Annualità 2017-2018*, Roma 2019, a cura di Anpal e Inapp.

³³⁸ Cfr. la lectio magistralis *Economia, innovazione, conoscenza*, tenuta dal governatore della Banca d'Italia, I. Visco, 16 dicembre 2020).

imprese deve ancora affrontare questo gap e per certi aspetti non ne ha ancora una piena consapevolezza: il fabbisogno non è ancora emerso in pieno e spesso non viene ammesso.

Vi è dunque la necessità di una nuova stagione della formazione continua che sia allo stesso tempo più ampia, e più approfondita della stagione delle 150 ore. Infatti da un lato il lavoratori da coinvolgere sono molti di più, e dall'altro i temi sono più vasti e complessi e richiedono vari approfondimenti. Sarà quindi necessario progettare un sistema con orizzonte pluriennale e capace di coinvolgere decine di migliaia di persone, con una forte capacità di adattamento e di sperimentazione. Anche la formula contrattuale delle 150 ore, in parte pagate dall'impresa e in parte volontarie dei lavoratori, ed effettuate fuori orario potrebbe essere una soluzione da considerare nei rinnovi contrattuali e nella legislazione. Senza una nuova stagione di questo tipo l'Italia non potrà fare il salto di produttività atteso.

Alcune prime idee approssimate per costruire un tale modello formativo potrebbero essere le seguenti:

- a. la «finalità» dovrebbe essere centrata sul superamento dei divari di competenze rispetto sia alle nuove tecnologie digitali e green, sia alle nuove modalità di organizzazione dell'azienda e dei ruoli lavorativi. Questi, come detto sopra, si orientano verso sistemi basati su un coordinamento meno gerarchico e più trasversale, su più responsabilità, più orientamento al dialogo e all'innovazione, più partecipazione;
- b. i «costi» dovrebbero essere sostenuti da più attori. Infatti, dato il notevole sforzo richiesto in termini di ore necessarie alla formazione di aula e sul campo, e dato che la riqualificazione professionale va a vantaggio sia dell'impresa sia del singolo lavoratore, potrebbe essere necessario ed equo trovare una formula mista per cui il costo delle ore dedicate venga posto a carico di entrambi gli attori, come nel caso delle 150 ore. Invece il costo della didattica e della docenza potrebbe essere a carico dei fondi europei e interprofessionali, oppure anche in certi casi dei progetti aziendali di innovazione che, quando chiedono contributi pubblici o vantaggi fiscali, dovrebbero prevedere non solo i costi degli investimenti tecnici ma anche i costi di formazione e di avviamento;
- c. l'analisi dei «fabbisogni» deve essere centrale e demandata in parte agli stessi attori diretti. La rilevazione dei fabbisogni specifici di filiera, settore, azienda o ruolo deve essere effettuata

adeguatamente: essa è necessaria per differenziare e progettare l'offerta per i principali gruppi di lavoratori dei vari ambienti. Tenuto conto che uno dei limiti attuali del sistema è proprio la difficoltà a fare analisi dei fabbisogni e di progettare soluzioni adatte e agibili da imprese e lavoratori, queste attività dovrebbero coinvolgere da vicino gli utenti e i protagonisti: aziende, lavoratori e rappresentanze. Tuttavia, dal momento che oggi gli attori sociali sono carenti di queste competenze sarebbe opportuno prevedere a questo scopo un supporto da parte di esperti, università o di enti appositamente dedicati;

- d. la «progettazione» dell'offerta formativa deve essere più mirata e differenziata a partire dalla rilevazione dei fabbisogni, centrata sia sugli ambienti di lavoro sia sui ruoli come detto sopra. Per dare una idea, molto generica, dei grandi temi da affrontare si possono utilizzare le macrofasce descritte sopra. Ad esempio per le fasce dei lavoratori stabili e già occupati, i temi possono riguardare principalmente i basic digitali e quelli più avanzati delle tecnologie diffuse nel settore, e inoltre le competenze cosiddette trasversali o soft (ascolto, comunicazioni lavoro di gruppo). In particolare, a questi lavoratori non mancano tanto le capacità di usare gli strumenti digitali attraverso le App, la rete e i touch screen, quanto di comprendere limiti e potenzialità dei sistemi digitali. La formazione per questa fascia dovrebbe quindi centrare il concetto di algoritmo, come procedura di calcolo logico-matematico e i vantaggi/svantaggi della rete e delle informazioni che veicola. Queste conoscenze consentirebbero di far comprendere meglio il comportamento delle macchine e il senso di Internet. Per la fascia dei lavoratori tecnici e specializzati i temi potrebbero riguardare sia le stesse competenze soft di comunicazione e ascolto, sia la comprensione del funzionamento delle nuove tecnologie in base ai vantaggi e limiti del sistema di razionalità e di calcolabilità delle macchine. La focalizzazione sui concetti di razionalità e di calcolabilità attraverso algoritmi digitali potrebbe infatti favorire il contributo del mondo tecnico specialistico alla applicazione delle nuove tecnologie e allo sviluppo del processo innovativo. Infine per la fascia dei manager e dei gestori delle piccole e medie imprese, i temi si concentrano da un lato sullo stesso punto della razionalità delle nuove tecnologie e dall'altro sulle competenze gestionali e manageriali che devono essere molto più elevate di quelle attuali. Infatti si attende questa fascia l'attivazione e il governo dei processi innovativi e di miglioramento;

- e. un'altra caratteristica essenziale di un nuovo modello dovrebbe consistere nel puntare su una formazione come supporto diretto alla sperimentazione pratica e allo sviluppo dei progetti di innovazioni tecnologica e organizzativa o di miglioramento continuo. L'idea è che per l'apprendimento dei lavoratori e la «valutazione degli outcome» sia molto più efficace sviluppare le nuove conoscenze tecniche, scientifiche e gestionali nel corso di progetti innovativi o campagne di miglioramento. Essi infatti consentono di provare meglio sul campo applicazione delle nuove competenze, soprattutto quelle collegate alla soluzione di problemi, a nuove applicazioni o a nuove relazioni nel lavoro. A questo principio dovrebbe collegarsi anche lo sforzo di innovazione didattica e di metodo pedagogico necessario per superare i modelli tradizionali e cattedratici ad oggi ancora prevalenti o mitigare alcune derive tecnologiche tipiche di certa Fad;
- f. infine c'è la necessità di assicurare al sistema «contributi esterni» di alto valore tecnico, scientifico e pedagogico e accumulare know how. Infatti la stagione innovativa che si prospetta nei prossimi anni richiederà sia un salto di tipo scientifico, organizzativo e tecnologico, sia l'adozione di metodi e modelli didattici e pedagogici innovativi. Sarà necessario non solo un approccio di open innovation, ma soprattutto la previsione del contributo convergente di scienziati, ricercatori, centri universitari, ed enti tecnici per sperimentare le novità. La formazione continua potrà essere allo stesso tempo trainata e trainante di questi progetti. Bisognerà escogitare metodologie e contenuti adeguati: più laboratori e meno aule, più sperimentazioni e meno lezioni frontali, nuove discipline più inter-funzionalità.

4. La crescita e la libertà della persona nel lavoro e nella comunità

Il concetto di “lavoro della conoscenza” che si afferma tra gli anni Novanta del Novecento e l’inizio del nuovo millennio colma il vuoto che la fine del lavoro fordista aveva determinato in termini di concezione del lavoro ³³⁹. Per comprendere e approfondire il tipo di autorealizzazione del lavoratore che caratterizza il lavoro in ambiente 4.0 è utile svolgere una comparazione col lavoro della conoscenza, di cui quello 4.0 rappresenta uno sviluppo, seppure segnato da discontinuità.

È utile a questo proposito considerare gli elementi essenziali del lavoro della conoscenza – responsabilità, libertà, autonomia, creatività, e, come effetto complessivo della loro attuazione, autorealizzazione – alla luce di un’attività lavorativa intesa sia come condivisione e socializzazione dei contenuti di tali elementi sia quale attività direttamente produttiva.

a) sulla *responsabilità* occorre notare come la responsabilità del lavoratore nei confronti dell’oggetto del proprio lavoro è pressoché coincidente con una responsabilità nei confronti del complesso delle attività, se non in certi casi nei confronti del successo stesso dell’impresa. La responsabilità non può non avere un tratto individuale e nel lavoro 4.0 è immediatamente sociale, pertanto si ha *maggiore responsabilità*, nel senso di una responsabilità più vasta e più importante, sistemica e alla lunga decisiva, rispetto al lavoro della conoscenza, che non era incardinato in flussi oggettivi di informazione.

³³⁹ Secondo F. Butera, E. Donati e R. Cesaria (a cura di), *I lavoratori della conoscenza*, Milano, Franco Angeli, 1997, p. 19) “*l’emergere di nuovi sistemi di lavoro non è riconducibile a un semplice incremento di competenze richiesto ai tradizionali soggetti che operano nelle imprese e nelle amministrazioni pubbliche, ma è invece parte di un nuovo sistema di produzione che sta progressivamente soppiantando il modello taylor-fordista. Il nuovo sistema di produzione centrato sulla conoscenza sta portando sulla scena un nuovo soggetto – il lavoratore della conoscenza [...] che, come nel caso dell’operaio massa dell’inizio del Novecento, introduce un radicale mutamento nella struttura del lavoro*”; si legge in F. Butera, S. Bagnara, R. Cesaria e S. Di Guardo (a cura di), *Knowledge Working*, Milano, Mondadori, 2008, pp. XI-XII) «*I lavoratori della conoscenza sono quelli che operano sui processi materiali e per i quali la conoscenza è il principale input e output di processi di lavori, e che impiegano diversi tipi di conoscenza per svolgere il lavoro e producono diverse forme e gradi di conoscenza nuova. Il processo di lavoro dei lavoratori della conoscenza, cioè, non riguarda materiali e informazione, ma conoscenze [...] I lavoratori della conoscenza, in sintesi, sono quelli la cui funzione è produrre conoscenza a mezzo conoscenza, accrescendone il valore d’uso (offrendo un servizio), il valore economico (creare reddito e patrimonio) e il valore in sé (che è diffusivo, non è appropriabile, non è una merce)*».

b) Per quanto riguarda la *libertà* e l'*autonomia*: algoritmi, piattaforme e flusso di informazioni sono in grado di controllare (anche a distanza) e valutare in tempo reale le attività, togliendo oggettivamente spazio alla libertà individuale e collettiva dei lavoratori, in assoluto e rispetto al «lavoro della conoscenza». Il lavoro 4.0 è un lavoro in cui niente (o quasi) è lasciato al caso. Questo vale per tutte le attività coinvolte, a qualsiasi grado di responsabilità. Ciò significa che la libertà è sempre anche un fatto *sociale* e un'interiorizzazione della necessità del rispetto delle regole e, soprattutto, che la libertà dipende pressoché dai gradi di conoscenza posseduta e di partecipazione attiva e creativa che si riesce a realizzare³⁴⁰ e, in questo senso, è finalizzata comunque al *miglioramento* dei risultati d'impresa.

Anche nel lavoro della conoscenza la libertà aveva un tasso alto di socialità e relazione. Ma nel 4.0 le «porosità», a ogni livello, sono sempre più rare. I tempi di esecuzione sempre più controllati, e la definizione e la qualità dei prodotti rispondono a criteri oggettivamente imposti, alla cui definizione e conoscenza occorre partecipare (anche mediante rappresentanze) per poter realizzare la libertà necessaria. Tutto questo rende complessa la rivendicazione di libertà nel lavoro 4.0, che oltre la forma della partecipazione al miglioramento di impresa può avere solo la forma della codeterminazione e del miglioramento delle condizioni di lavoro (orario, ergonomia, salute, *smart working* ecc.) e, più in generale, la forma di un'informazione e partecipazione finalizzate alla conoscenza dei processi complessivi (produttivi e organizzativi) che si è chiamati a implementare e realizzare.

c) Anche la *creatività* assume forme più astratte e socializzate, ma, rispetto a quella del lavoro della conoscenza, di valore non inferiore. In ambiente 4.0 sono ammissibili solo forme di creatività codificate, altrimenti non avrebbero alcun effetto. Ma questo nulla toglie alla produttività dell'immaginazione creativa, che anzi in ambiente di Internet può essere aumentata e, soprattutto, esercitata senza limiti (almeno in linea di principio). Ogni atto potenzialmente creativo, però, deve essere condiviso, al punto da tendere a cancellare l'individualità della creazione. Come nella libertà, la dimensione sociale e collettiva acquista un valore e un peso sconosciuti in altre forme di

³⁴⁰ Cfr. A. Cipriani (a cura di), *Partecipazione creativa dei lavoratori nella «fabbrica intelligente»*, Firenze, Firenze University Press, 2018.

lavoro, in questo caso, però, con il pericolo dell'anonimato. Appare quindi necessaria l'abitudine al riconoscimento e al rispetto dell'apporto individuale oggettivamente incorporato nella produzione, perché non esiste creatività vera senza un sufficiente riconoscimento: quindi l'autorealizzazione creativa dipende sia dal riconoscimento, il quale a sua volta fa parte della comunicazione, sia dalla realizzazione dei necessari requisiti etici di quest'ultima, sia dal rispetto dei «differenti» apporti personali. Nel lavoro 4.0, rispetto a quello della conoscenza, i risultati delle attività sono più lontani dall'autorealizzazione creativa del lavoro delle «arti meccaniche», non tanto perché la concezione del prodotto si è allontanata dalla sua produzione, ma perché la creazione del modello coinvolge innumerevoli firme individuali.

d) Per quanto riguarda infine l'*autorealizzazione*, nel lavoro 4.0 la trasformazione del modello digitale in oggetto fisico (o servizio) è un mero atto che viene sussunto dalla macchina. In questo caso, tra la creazione e il prodotto non si determina semplicemente una maggiore distanza (già l'automazione aveva allontanato l'operaio dall'oggetto reale prodotto), ma si crea una nuova relazione, precisamente una relazione sia virtuale sia collaborativa. Dalla prospettiva del lavoratore si passa da una realizzazione reale a una realizzazione virtuale, una dimensione che dal processo produttivo si diffonde per tutta la *smart factory*, e da questa all'intera società. In altre parole, nel lavoro 4.0 l'autorealizzazione è assai più astratta, virtuale che nel lavoro della conoscenza³⁴¹.

Da questa sintetica analisi dell'impatto del lavoro 4.0 con i caratteri essenziali del lavoro della conoscenza, risulta sufficientemente chiaro come la *socializzazione* rappresenti l'esito principale del loro mutamento, e dunque costituisca il piano su cui cercare le relazioni di continuità e frattura tra le due forme di lavoro. In questo quadro è possibile notare che il lavoro come atto performativo sviluppi la socialità del lavoro della conoscenza, e quindi promuova un'autorealizzazione della

³⁴¹ Cfr. F. Butera, *Industria 4.0 come progettazione partecipata di sistemi socio-tecnici in rete*, in A. Cipriani, A. Gramolati e G. Mari (a cura di), *Il lavoro 4.0. La Quarta Rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze, Firenze University Press, 2018; Id., *I tre pilastri della quarta rivoluzione industriale*, in *Harvard Business Review Italia*, gennaio/febbraio 2018, pp. 92-98; Id., *Note sulla storia dell'automazione. Dall'impatto sociale dell'automazione alla progettazione congiunta di tecnologia, organizzazione e sviluppo delle persone*, in *Studi organizzativi*, n. 1, 2014.

persona come fatto *sociale*. Nella *smart factory* la socialità presenta finalità produttive, e quindi creative, oltretutto altamente collaborative (team) e proattive, permettendo, in linea di principio, un nesso tra produzione e partecipazione in cui l'autorealizzazione può assumere forme altamente soddisfacenti.

Competenze, autonomia e creatività possono trovare un qualificato intreccio, anche se tutto appare condizionato dal grado di partecipazione attiva, senza la quale la stessa socialità diviene passivo lavoro di squadra, anziché valorizzazione delle differenti capacità personali. In questo ultimo caso si riprodurrebbe, in forma più grave, l'alienazione del fordismo: il flusso, forte della sua efficienza virtuale, si affermerebbe in totale autonomia, riducendo ogni atto a esso connesso a un gesto largamente preordinato e comunque richiesto e valutato nei tempi di esecuzione e nella performance di qualità³⁴².

Per questo motivo risulta decisiva, insieme a una capacità di iniziativa dei dipendenti volta a conquistare gli spazi di libertà indispensabili, una cultura imprenditoriale e manageriale capace di mettere in atto un'organizzazione di impresa che punti sulla partecipazione e sul coinvolgimento attivo dei dipendenti, fattori ormai indispensabili per l'implementazione dell'innovazione e il raggiungimento dell'efficienza necessaria – quindi della produttività – della *smart factory*. Una simile impostazione consentirebbe di dare vita a una socialità di qualità, e di conseguenza di conquistare, insieme, produttività e autorealizzazione delle persone (tutte).

Nel lavoro 4.0. la comunicazione non è più semplicemente un mezzo per produrre in quanto il lavoro conquista, insieme all'autorealizzazione, anche una nuova socialità, mentre abbandona la ripetitività in favore della creatività, espressione della sua maggiore libertà. Questa nuova forma di socialità non annulla, bensì presuppone, valorizza e realizza la diversità di ciascuno, anche nel lavoro (creatività, autonomia, formazione ecc.), anzi meglio: sin dal lavoro. Da un lato essa dà forza alla richiesta di partecipazione, strumento per superare la contraddizione tra carattere privato delle finalità d'impresa e carattere sempre più sociale (anche in termini di conoscenza impiegata) del

³⁴² S. Head, *Mindless: Why Smarter Machines Are Making Dumber Humans*, New York, Basic Books, 2014.

lavoro che le deve realizzare; dall'altro, pone le premesse di una socialità di individui composta di persone diverse ma solidali.

In secondo luogo, è necessario rilevare che nel lavoro 4.0 si realizza una forma di socialità che si può definire «aumentata», poiché in essa rientra, sempre più di regola, la collaborazione con la macchina, a sua volta «soggetto» (robot) sempre più capace di collaborazione. Come scrive Maria Chiara Carrozza, «abbiamo descritto casi di robot che operano con noi, sotto lo stesso tetto o al posto nostro [...] Tendo a enfatizzare il termine “socializzazione” perché si tratta di un processo di ingresso del robot nella società civile»³⁴³.

L'idea di autorealizzazione nel lavoro sopra esposta permette di sottolineare che il lavoro della conoscenza e quello 4.0 offrono la possibilità di un'autorealizzazione nel lavoro ignota – per qualità e quantità di persone coinvolgibili – alle società che hanno preceduto l'attuale. Si tratta solo di una possibilità, e quindi di una sfida aperta, ma concreta, perché le forme di controllo e di valutazione digitali, che spesso vengono citate a sostegno dell'impossibilità di ogni incremento della libertà nel lavoro, non possono spingersi oltre certi limiti, se non vogliono annullare la fonte principale del profitto, cioè la creatività e la responsabilità del lavoro. Tali limiti non sono uguali per ogni processo produttivo, né fissati una volta per tutte.

Affinché l'autorealizzazione nel lavoro dipendente non diventi un'occasione persa, occorre però un'iniziativa di progetto e di organizzazione da parte del lavoro, rivolta, tra l'altro, a combattere la segmentazione dei processi e delle condizioni di lavoro, cui corrispondono differenti forme di riconoscimento dei diritti. In assenza di una tale iniziativa, le trasformazioni non potranno che essere l'occasione di una «rivoluzione passiva» volta a conservare i rapporti sociali tradizionali.

³⁴³ in *Robot e noi*, Bologna, AREL-Il Mulino, 2017, p. 64.

La fine del fordismo e l'avvento del lavoro della conoscenza³⁴⁴ e del lavoro 4.0 trasformano i termini del conflitto sociale: mettono in crisi il patto sociale fordista³⁴⁵ e ne richiedono uno diverso. Dal punto di vista del lavoro dipendente, al centro delle nuove forme del conflitto viene nuovamente collocata l'autorealizzazione nel lavoro, e dunque la costruzione di nuove forme di identità. Se neppure il lavoro più subordinato e alienato riesce a spegnere la volontà di libertà e di identità del lavoratore, ora l'attenzione va rivolta alla rinnovata richiesta di autorealizzazione nel lavoro, che si riallaccia idealmente al processo plurisecolare di costruzione e scoperta di soddisfazione e crescita personali nelle attività lavorative portato avanti dalle arti meccaniche e interrotto dalla prima e dalla seconda rivoluzione industriale. La ripresa di questa esigenza pone anche la questione (del superamento della contrapposizione tra lavoro manuale e lavoro come conoscenza).

Il fatto nuovo, rispetto alla prima rivoluzione industriale e al fordismo, è che l'identità nelle forme di lavoro della conoscenza e 4.0 non può essere negata o distrutta in nome del comando, pena la caduta della produttività. Anche se il comando d'impresa non può ammettere l'autonomia del lavoro oltre un certo grado (la responsabilità della decisione finale spetta alla proprietà o al *management*), e può accettarla solo in determinate forme e precisi momenti da contrattare (che non rischino di minare l'efficienza dell'organizzazione), l'impresa innovativa ha bisogno di dipendenti autonomi e capaci di iniziativa creativa, e non solo per implementare l'innovazione: ha bisogno di *partecipazione*³⁴⁶. È in questo nodo di contraddizioni che si determina la nuova forma

³⁴⁴ Nel 2018 i knowledge workers «sono arrivati a rappresentare il 60-70 per cento della forza lavoro» (F. Butera, Bruno Trentin e l'utopia di un nuovo modello di lavoro basato su conoscenza e libertà: eredità e attualità, in «Iride», a. XXXI, n. 3, 2018, p. 512).

³⁴⁵ Accornero A. definisce con precisione i termini del patto fordista che egli chiama anche «compromesso keynesiano»: «perché la mano d'opera fosse assidua, disciplinata e leale occorre qualcosa di più, e quel qualcosa fu quella specie di patto fra capitale e lavoro, detto “compromesso keynesiano”, che andava incontro alle esigenze delle grandi imprese industriali e della massa dei loro dipendenti attraverso uno scambio tra subordinazione del lavoro e stabilità del posto [...] un vincolo più stretto, che realizzava uno scambio risarcitorio fra subordinazione e stabilità» (A. Accornero, *San Precario lavora per noi*, Milano, Rizzoli, 2006, pp. 155-156).

³⁴⁶ Nota a proposito E. Bartezzaghi, *Partecipazione e modelli organizzativi*, in A. Cipriani (a cura di), *Partecipazione creativa dei lavoratori nella «fabbrica intelligente»*, Firenze, Firenze University Press, 2018, p. 72: «con alcuni colleghi abbiamo avuto modo di analizzare un numero ampio di esperienze di progetti di digitalizzazione; nella maggior parte dei casi è emerso che l'utilizzo appropriato delle nuove tecnologie sostiene ed è sostenuto da un cambiamento organizzativo che precede e/o accompagna l'innovazione tecnologica, un cambiamento basato su una migliore qualità del lavoro, un diffuso *team*

del conflitto, così come si delinea l'esigenza di un nuovo patto sociale: quello fissato dal fordismo tra sicurezza e subordinazione, con la certezza del salario in cambio e in compensazione di un lavoro, è infatti ormai saltato. Un patto nuovo, quindi, in grado di conciliare la crescita della persona che lavora con lo sviluppo dell'impresa. Una crescita che implica la *formazione*. Questa è la sfida posta dalla fine del fordismo e dalle nuove forme di lavoro in cui la persona è nuovamente al centro.

La fine del patto fordista può essere interpretata in diversi modi. Il patto è saltato quando sono venuti meno gli elementi che lo costituivano, sia dalla parte del capitale, sia da quella del lavoro³⁴⁷. Sotto la spinta della globalizzazione e della competizione internazionale, la valorizzazione del capitale ha richiesto maggiore produttività, i salari sono scesi o si sono fermati (crescenti disuguaglianze), l'occupazione si è bloccata o è diminuita, la società ha prodotto insicurezza e precarietà sotto la richiesta di una flessibilità senza regole, il welfare si è indebolito, facendo venir meno la certezza sull'erogazione dei servizi (pensioni, sanità, formazione ecc.) che erano i contenuti dello scambio fordista, e la struttura del mercato del lavoro si è polarizzata e frantumata tra *gig economy* e lavori di alta professionalità. In una parola è venuta meno la «società del lavoro» del Novecento. In questa situazione il patto fordista ha perso credibilità nei confronti del lavoro, comunque costretto a difendere le conquiste essenziali novecentesche (servizi e salario), ma in difficoltà a sostenere gli obiettivi più avanzati connessi alla riproposizione della persona –

working e forme avanzate di partecipazione diretta (suggerimenti, comunità professionali e condivisione parziale di spazio e tempi)». Interessante la notizia comparsa sul «New York Times», e riportata dalla «Repubblica» del 23 aprile 2019, che la Boeing, accusata di aver installato parti difettose a bordo dei velivoli drammaticamente precipitati tra il 2018 e il 2019, aveva sistematicamente ignorato le segnalazioni di difetti nella costruzione provenienti dai dipendenti di alcune fabbriche.

³⁴⁷ Per una lucida e per molti versi anticipatrice analisi della crisi del fordismo cfr. F. Butera, *I frantumi ricomposti. Struttura e ideologia del declino del «taylorismo» in America*, Milano, Marsilio, 1972; quanto alle conseguenze della globalizzazione, Ralf Dahrendorf, negli anni Ottanta, è stato tra i primi a coglierne le conseguenze dirimpenti per la «società del lavoro» novecentesca, fino all'esigenza di un «nuovo liberalismo» e alla proposta di un concetto di «attività» in grado di subentrare gradualmente a quello di lavoro: «Noi possiamo organizzare la nostra vita secondo i principi del lavoro e della società del lavoro, come pure possiamo organizzare la nostra vita secondo i principi della libera attività e della società dell'attività» (R. Dahrendorf, *Per un nuovo liberalismo*, Roma-Bari, Laterza, 1988).

autorealizzazione e partecipazione – sostenuti dalla maggioranza delle imprese attraverso dichiarazioni di principio e impegni solo o soprattutto formali.

La costruzione di un nuovo patto sociale è quindi all'ordine del giorno. Appare difficile pensare che esso non preveda il riconoscimento di un diritto all'autorealizzazione della persona nel lavoro in linea con le nuove esigenze dell'economia dettate dall'innovazione nel contesto internazionale, che richiedono la valorizzazione della persona nelle attività lavorative. In linea di principio, tale diritto è realizzabile per le attività che rientrano nel lavoro della conoscenza e 4.0.

Rimane il *gap*, rispetto alle forme di *poor work*. In particolare per quanto riguarda i «lavoretti» della *gig* e della *sharing economy*, che in certi paesi, pur costituendo un segmento minoritario del mercato del lavoro, raccolgono un numero significativo di unità lavorative. Si tratta di attività lavorative molto differenziate che non possono essere escluse dall'economia digitale perché non sarebbero realizzabili senza un'organizzazione del business basata su piattaforme, algoritmi e database. Né possono, evidentemente, neppure essere escluse dal diritto all'autorealizzazione, anche se la conoscenza che realizzano nell'attività (sia autonoma sia subordinata di fatto) non ha sempre i caratteri di creatività e professionalità che sono richiesti dalle nuove forme di lavoro della conoscenza e 4.0. D'altra parte, il gruppo cospicuo dei freelance, che in molti casi si è anche organizzato, aspira con determinazione a forme di autonomia e autorealizzazione attraverso attività di elevata professionalità e creatività che possono sia costituire una soluzione nuova e soddisfacente alle esigenze e ai problemi di un'economia flessibile in cui esistono sempre più figure professionali che le aziende non intendono più assumere stabilmente, sia rappresentare una forma di rifiuto del tradizionale lavoro subordinato in nome di una forte esigenza di libertà nel lavoro.

Cercando di individuare e approfondire le forme e i contenuti essenziali dello *scambio* che occorre attuare e che dovrebbe sostituire quello fordista, è bene ribadire che i contenuti di questo patto non vanno rimossi: occorre invece rimodellarli e rivederne i meccanismi. Poi aggiungere la sicurezza, e soprattutto la formazione, un tema presente in maniera sempre più significativa nei contratti collettivi e aziendali di lavoro. Infatti la formazione del dipendente, intesa come formazione continua e non solo scolastica o iniziale, e soprattutto svolta con contenuti, metodi e finalità rinnovate, è il punto su cui coincidono, strategicamente, l'interesse dell'impresa ad avere

personale all'altezza della costante innovazione e l'interesse del dipendente a crescere culturalmente e cognitivamente nel lavoro, e quindi a promuovere la propria autorealizzazione in esso. Nel contesto lavorativo, non si tratta solo di studiare, ma di mettere in atto pratiche che traggono senso e ricchezza dalla conoscenza personale che viene *realizzata nella produzione stessa*.

A sua volta, che cosa può offrire il lavoro in cambio del riconoscimento del diritto all'autorealizzazione? Il coinvolgimento (attivo) che rappresenta la cosa più difficile da realizzare (in maniera non transitoria) nei rapporti di produzione, fondati sulla subordinazione e sul profitto. Ma nella fase in cui il «capitale umano» è il fattore decisivo del successo imprenditoriale, il coinvolgimento dei dipendenti diventa la vera carta vincente: un obiettivo difficile, ma decisivo e insostituibile.

Tra gli elementi del coinvolgimento prima di tutto viene la responsabilità, nei confronti dell'oggetto e dell'ambiente di lavoro, e quindi delle relazioni (tutte) di lavoro. Poi la responsabilità e la condivisione della strategia aziendale, non semplicemente dal punto di vista economico, ma anche sociale e relativamente al significato della sua *mission*. Il coinvolgimento richiede anche una capacità creativa, non occasionale, cioè una costante attenzione al miglioramento dei metodi e dei risultati del lavoro. E quindi un impegno sul lato della propria formazione e del suo trasferimento nelle attività lavorative: in altre parole, l'impegno a creare nuova conoscenza aziendale, oltre a riconoscere quella accumulata nella tradizione d'impresa, perché non c'è innovazione e implementazione senza coinvolgimento. Infine, le relazioni, finalizzate alla creazione, a partire dal team, di un ambiente favorevole al coinvolgimento perché questo non può essere semplicemente individuale.

Si precisa che il coinvolgimento *attivo* deve tradursi in forme costanti di *partecipazione*. Attivo perché tutti gli elementi che lo compongono sono basati su conoscenza e partecipazione, cioè dissenso, discussione, conflitto, diritto di informazione e di parola su tutto e a tutti i livelli. Presuppone una motivazione e un convincimento che non possono essere conquistati senza conoscenza e codeterminazione, cioè senza discussione e riconoscimento delle diversità. Quindi, una *democrazia e una dialettica del coinvolgimento*, che conosca solo il limite, motivato e trasparente, dell'efficienza aziendale.

Quando si passa dal conflitto e dallo scambio culturale (coinvolgimento contro formazione) in generale – in cui sono presenti, oltre al lavoro, la scuola, la ricerca, le diverse agenzie di educazione e di informazione, il sistema delle imprese – all’impresa come luogo e, soprattutto, come soggetto formativo, le questioni di cui stiamo discorrendo acquistano un contorno determinato. Anche in questo caso la scuola e la ricerca sono presenti, ma a partire da un’iniziativa imprenditoriale. La formazione d’impresa, con l’ausilio o meno di agenzie specializzate, è sempre esistita, in particolare da quando la scienza si è fortemente intrecciata con la produzione e l’apprendistato integrato con la formazione per tutto l’arco della vita. Nell’economia della conoscenza e della trasformazione digitale, la formazione d’impresa ha assunto un’importanza inedita, come impegno e complessità. Ma, soprattutto, ha assunto forme e finalità del tutto nuove, legate al fatto che l’impresa non è più solo il luogo in cui la formazione, finalizzata alla costituzione del «capitale intellettuale», viene impiegata, ma anche il luogo di *produzione di conoscenza*.

In questo quadro, la *formazione* costituisce l’oggetto essenziale, la principale posta in gioco del patto sociale in cui avviene lo scambio tra coinvolgimento e crescita personale, fino al punto da costituire il contenuto principale del conflitto culturale, cioè della forma del conflitto sociale che vede la libertà «venir prima» degli altri elementi, perché non vi è formazione, avanzamento culturale, conoscenza senza autonomia e libertà. Ciò significa che nell’economia e nell’innovazione digitali il dipendente non può essere attivamente coinvolto, partecipare, senza una costante formazione che lo metta all’altezza dei processi innovativi e dei continui miglioramenti che la valorizzazione richiede. Quindi che non c’è scambio, aumento qualitativo e quantitativo della produttività, senza formazione continua. E significa che i contenuti di questa formazione, che deve essere contemporaneamente funzionale alla crescita individuale e alla produttività, all’autorealizzazione e alla valorizzazione, determinano un conflitto perché tali funzioni, tali finalità, sono oggettivamente in contraddizione.

Una formazione, peraltro, a cui l’impresa anch’essa è interessata. Più precisamente:

- per quanto riguarda i *contenuti* specifici, se la formazione ha per fine la costituzione di competenze *professionali*, siccome la formazione professionale non coincide con la crescita della persona, nella misura in cui l’impresa è interessata solo alla formazione e all’aggiornamento

delle *skills*, allora si determina una *contraddizione* rispetto ai termini del patto; - per quanto riguarda la *forma* e il tipo di contenuti, se il lavoro richiesto dalla rivoluzione digitale può essere svolto solo con un'adeguata formazione, queste finalità dell'istruzione non possono non essere oggetto di *codeterminazione* tra il dipendente e l'impresa perché in esse è in gioco l'educazione personale; l'impresa in certi casi può essere interessata alla formazione di un certo tipo, in altri casi a un altro, e questa non può essere una decisione unilaterale in cui il dipendente svolge il ruolo passivo dello scolaro.

L'impresa è innanzitutto interessata a una formazione che abbia come fine la valorizzazione del capitale. Ma che questa finalità venga identificata semplicemente con la formazione e l'aggiornamento delle *skills*, che la tecnologia e l'innovazione dei processi rendono obsoleti, è *contraddittorio*. I costi della formazione possono essere rilevanti e non possono non costituire un investimento finalizzato a un'*education* che si traduca in maggiore produttività. Da questo punto di vista, il lato «generale» di tale formazione, quello relativo alla crescita complessiva della persona, può apparire solo fine a sé stesso e non produttivo sul piano economico.

Tuttavia ritenere la formazione generale della persona *separata* e *inutile* rispetto a quella professionale è un'idea che appartiene interamente a una cultura fordista, impegnata a separare dalla persona, di cui non si «vede» la presenza nel lavoro, le sue capacità produttive (fisiche o intellettuali). Ma il coinvolgimento è *un'esperienza della persona, non delle sue «skills»*. Quindi, se si ricerca il coinvolgimento, come si scrive in ogni documento di *management*, si deve trattare in ogni momento e in ogni aspetto il dipendente come una persona, di cui è aspetto integrante l'interesse per una crescita personale.

Parlando in questi termini, s'intravede una *distinzione* (non separazione) tra la persona e le sue abilità. L'obsolescenza delle *skills* non è un semplice fatto di competenze, ma anche di ruoli³⁴⁸, cioè

³⁴⁸ Cfr. Accenture, *It's Learning. Just Not As We Know It. How to Accelerate Skills Acquisition in the Age of Intelligent Technologies*, 2018, <http://www.g20yea.com/images/reports/Its-Learning---Just-Not-As-We-Know-It.pdf>, pp. 9-13, e F. Butera, *Lavoro e organizzazione nella quarta rivoluzione industriale: la nuova progettazione socio-tecnica*, in Fondazione IRSO (a cura di), *New jobs e new skills. Gli ITS come «laboratorio» per sviluppare insieme nuovi lavori e nuove competenze*, Quaderno Assolombarda n. 1,

di complessive attività personali. Non si tratta semplicemente di aumentare o ridisegnare le abilità, ma anche i ruoli che le persone svolgono, cioè i modi in cui le persone si pongono nel lavoro di fronte alle proprie *skills* e le impiegano. Occorrono persone che gestiscano le abilità, secondo le finalità e le flessibilità richieste, *con iniziativa e creatività*, cioè *con cultura generale*. La formazione e l'educazione integrale della persona, in altre parole, sono anche interesse primario dell'impresa che non voglia avere come dipendenti tecnici ristretti culturalmente e inchiodati sulle loro sempre più transitorie competenze e abilità. La battaglia del lavoro per una crescita della persona è anche un reale e strategico interesse dell'impresa che intenda fare innovazione, mettendo definitivamente da parte la cultura fordista. Naturalmente nessuno può stabilire in astratto a quale livello è interesse dell'impresa innalzare questa crescita, mentre per il dipendente non c'è un limite all'elevazione personale in termini di "capabilities"³⁴⁹.

2019, <https://www.assolombarda.it/servizi/formazione/informazione/dispensa-new-job-e-new-skills-gennaio-2019>.

³⁴⁹ La teoria delle «capacità» (*capabilities*) e dei «funzionamenti» (*functionings*) di Amartya Sen e Martha C. Nussbaum – che pure ha il merito di porre in primo piano il conflitto culturale anziché quello economico mettendo al primo posto la questione della libertà come «capacità» di scelta dei propri «funzionamenti» – trascura il fatto dell'illibertà nei «funzionamenti» subordinati, in cui le «capacità» non sono a disposizione delle persone ma delle organizzazioni di cui esse fanno parte; cioè quei casi, come nel lavoro dipendente, in cui la libertà di decidere sulla «capacità» è sottratta alle persone che pure svolgono i «funzionamenti» adeguati. Nella teoria di Sen (e Nussbaum) il conflitto è concentrato nella traduzione delle «capacità» in «funzionamenti» (come in Aristotele); invece, per le questioni affrontate nel presente volume, appare interessante il conflitto che si verifica per l'acquisizione (attraverso la formazione) delle «capacità» di quei «funzionamenti» (in atto) che sono privi di libere e autonome «capacità» personali (caso concreto e frequente non approfondito dai due filosofi). Si tratta quindi di capire come, a partire dalla subordinazione dei «funzionamenti» (cui corrisponde un'alienazione delle «capacità»), si possa pervenire alle forme corrispondenti di «capacità» (la cultura generale di contesto della persona rispetto alla professione) che possono rendere libere anche le «funzioni», ad esempio quelle lavorative, ed essere la base di ulteriori e più ampie «capacità», fino alla crescita della persona (che lavora in modo subordinato, nel caso). In altre parole, è necessario tenere presente l'itinerario che va dai «funzionamenti» alle «capacità» e non solo quello, inverso, che ricorda l'itinerario che andava, nell'ordine sociale di sempre, dalle arti liberali a quelle meccaniche. Per questi temi nei due filosofi ricordati, cfr., in particolare, A. Sen, *La diseguaglianza* (1992), Bologna, Il Mulino, 1994, e M.C. Nussbaum, *Creare capacità. Liberarsi dalla dittatura del PIL* (2011), Bologna, Il Mulino, 2012. Per un'interessante interpretazione della dottrina delle «capacità» per i problemi, anche giuslavoristi, del lavoro, ancorché su di un piano diverso da quello avanzato in questa nota, cfr. R. Del Punta, *Labour Law and the Capability Approach*, in «*International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*», vol. 32, n. 4, 2016, pp. 383-405.

I contenuti della formazione e dell'aggiornamento tecnico delle *skills*, una volta stabilite le diverse competenze, non costituiscono un problema. Ci sono moduli formativi e didattiche relative che si possono reperire e impiegare con una certa facilità. Occorreranno sempre delle conoscenze *coadiuvanti e complementari*, a cominciare da quelle linguistiche e aritmetico-algebriche, ma stabilita la funzione, il percorso formativo è sempre ideabile. Diverso è il caso della formazione della persona, non solo quella richiesta dall'aggiornamento e dalla gestione delle competenze tecniche: qui entrano in gioco contenuti «generali», sia in sé, sia relativamente a quelli (specifici) connessi alle *skills*.

In questo tipo di ragionamenti si è soliti introdurre una separazione tra istruzione e formazione, tra cultura generale (in sé) e cultura professionale, che in genere rispecchia anche l'organizzazione scolastica e degli studi. A questo dualismo si può contrapporre un'ulteriore distinzione tra «cultura generale (in sé)» e «cultura generale di contesto», che, insieme alla specifica formazione professionale (le *skills*), porta a *tre* gli elementi su cui costruire l'idea di formazione che stiamo ricercando. La *dimensione generale di contesto* è in genere ignorata o non esplicitata; nel nostro caso il contesto è ovviamente quello dell'impresa e del lavoro della conoscenza e 4.0. La *cultura generale di contesto* riguarda, come già detto, la formazione della persona che deve impiegare le proprie competenze e abilità. In particolare, la persona mette in atto le competenze professionali per cui è stata formata e migliora la propria crescita personale attraverso la conoscenza generale del contesto in cui tali competenze vengono impiegate. Cioè attraverso la conoscenza e l'informazione complessiva delle strategie e dei valori generali dell'impresa in cui lavora, che rappresentano il contesto culturale di cui stiamo parlando. Una conoscenza che va ben oltre la competenza professionale da impiegare in un punto (per volta) di tale contesto. La crescita personale altro non è che la capacità progressiva di esprimere le proprie capacità, vocazioni e responsabilità, in maniera libera e creativa, critica e autonoma rispetto ai fini prefigurabili in tale contesto. Le *skills* opereranno in un contesto conosciuto e condiviso, cui la persona è chiamata a partecipare in maniera attiva e intelligente. A quel patrimonio di cultura generale (in sé), la persona attinge normalmente e prioritariamente attraverso la scuola e l'università. Questo tipo di cultura è indispensabile per la comprensione della cultura generale di contesto che non si impara a scuola e che valorizzerà e selezionerà la cultura scolastica. In altre parole, le due culture generali, *insieme*,

daranno senso e ricchezza, anche comparativa, alla partecipazione aziendale, dal cui orizzonte determinato, grazie a esse, la persona che lavora potrà uscire, aprendosi, più colta, al mondo esterno all'impresa. Le due culture generali non hanno la stessa origine: scolastica una, di impresa l'altra. Ma di *un'impresa che crea conoscenza*. Oltrech  costituire occasione di applicazione, arricchimento e aggiornamento delle competenze professionali, gestite sulla base delle due culture. La cultura generale di contesto, che prevede la conoscenza e la partecipazione alla conoscenza (anche storica) dell'azienda (che produce conoscenza),   parte della dialettica aziendale. Si tratta di una conoscenza che deve essere conquistata e che deve essere oggetto di un diritto all'informazione generale delle condizioni di lavoro. D'altra parte, gi  nei contratti di lavoro attuali sono previste ore pagate di «studio» autonomo («diritto soggettivo») e indipendente dalla formazione professionale d'azienda. Si tratta di piegare questo «diritto soggettivo» alla conoscenza e alla formazione dell'azienda, senza staccarlo dalla formazione generale in s  per la quale   stato originariamente pensato. Una finalit  formativa che   interesse dell'azienda sviluppare perch  in linea con una gestione pi  efficiente delle *skills* da parte della cultura di contesto, supportata da quella generale in s , finalmente fuori e oltre ogni schema e gerarchia ereditati dalla tradizione delle arti liberali.

L'universit  aziendale, la *corporate university*, come struttura fisica o come paradigma e programma formativo³⁵⁰, realizza ed esplicita sia la distinzione tra le due conoscenze generali, sia l'analisi concreta di come quella di contesto si formi, possa intersecare con la seconda e articolarsi nelle *skills*. Se non ci fosse una *corporate university*, o un programma formativo aziendale che ne rispecchi il paradigma, non ci sarebbe una cultura generale di contesto esplicita, o comunque non

³⁵⁰ Nel 1927 General Motors (a Detroit) e nel 1955 General Electric (a Crotonville, NY) istituiscono le prime universit  aziendali, che, per finalit  e metodi, ricalcano i programmi delle scuole e dei corsi delle risorse umane, ancorch  in forme organizzative assai pi  impegnative ed efficienti. In Italia la prima *academy* viene istituita da ENI nel 2001, in piena rivoluzione informatica. Oggi le accademie aziendali rappresentano un soggetto importante nelle trasformazioni e innovazioni aziendali in corso. Nel mondo ce ne sono pi  di 4.000; in Europa sono circa 220, mentre in Italia al 2015 se ne contavano 40 (Assoknowledge, *Corporate University 2015. Rapporto sul mercato delle Corporate University in Italia*, Sapienza Universit  di Roma, Dipartimento di Management, 2015, p. 102).

sarebbe altrettanto visibile e funzionale per le strategie formative aziendali (dei dipendenti e dei manager), e quindi non potrebbe costituire l'oggetto di un'analisi e di una codificazione specifica. Ma in che cosa consiste tale paradigma? Sinteticamente: nella formazione dei profili professionali aziendali attraverso un'*originale* conoscenza aziendale. Una formazione che non avviene solo attraverso moduli formativi prestabiliti, ma attraverso una conoscenza nuova prodotta (di continuo) in azienda (e nella *university* stessa). Perché l'impresa, come già ricordato, non è semplicemente il luogo della produzione di beni, della valorizzazione, ma anche quello della produzione di nuova conoscenza³⁵¹. La quale, prodotta dalle stesse persone che lavorano e devono essere formate e aggiornate, diviene, opportunamente codificata dalla struttura o programma formativo (l'università aziendale), il *contenuto più prezioso* della formazione. Una formazione e una produzione di conoscenze che hanno lo stesso oggetto, l'impresa, intesa come complesso di strategie economiche, *mission*, organizzazione, produzione, esperienze lavorative, miglioramenti aziendali e produttivi ecc., e relazioni tra persone. Intese anche diacronicamente, come il patrimonio conoscitivo di una tradizione aziendale. Elementi costitutivi delle finalità e dell'identità aziendale che divengono oggetto di analisi e conoscenza, di discussione partecipata finalizzata all'identificazione, codificazione e insegnamento delle *best practices*, scoperte nello stesso corpo dell'azienda, in un confronto e dialettica culturale che dovrebbero essere aperti a tutte le figure.

Questo nuovo sapere, composto di *best practices*, informazioni interne ed esterne all'impresa, di capitale umano e capitale sociale e dell'impresa stessa ecc., è il risultato dell'incontro e della dialettica tra la conoscenza della componente apicale dell'azienda, del *management* di linea, dei dipendenti a vario livello e dei loro rappresentanti che si confrontano sulle strategie dell'impresa, creando un ambiente dialettico, coordinato dalle risorse umane impiegate nell'*university* e alimentato dall'interno e dall'esterno in un confronto diretto.

Pertanto è importante sottolineare che:

³⁵¹ Bruno Trentin, nella sua *Lectio doctoralis* del 2002 (in Id., *La libertà viene prima*, Roma, Editori Riuniti, 2004, p. 66), sottolinea che nell'epoca del lavoro della conoscenza i luoghi di lavoro sono «organizzazioni che creano conoscenza». Sul tema cfr. anche G. Mari, *Il «grande cambiamento»*, in A. Casellato (a cura di), *«Lavoro e conoscenza» dieci anni dopo. Attualità della Lectio doctoralis di Bruno Trentin a Ca' Foscari*, Firenze, Firenze University Press, 2014.

- l'università aziendale non può assolvere alle proprie finalità (quelle «di servire il *business*») senza rispondere positivamente e non occasionalmente alle esigenze di *crescita culturale* delle *persone* che lavorano;
- questo può accadere perché l'impresa è anche un'organizzazione che *produce conoscenza*;
- produrre conoscenza e formare (contemporaneamente) attraverso questa produzione è impossibile senza mettere in gioco, cioè *rendere trasparenti*, le strategie complessive dell'impresa;
- l'informazione e la conoscenza delle strategie complessive dell'azienda hanno sempre costituito uno degli obiettivi centrali della partecipazione e della *codeterminazione* dell'organizzazione del lavoro;
- il paradigma della *corporate university* è il luogo e il mezzo in cui arrivano a sintesi formazione, crescita personale, partecipazione, nella forma del *conflitto culturale* finalizzato all'ottenimento dell'informazione-conoscenza delle strategie e alla definizione concordata dei contenuti e delle pratiche per il successo delle finalità aziendali compatibile con la crescita personale dei dipendenti;
- gli elementi di conoscenza generale implicati in questo processo centrato sulle strategie generali aziendali rappresentano il contenuto e la realtà di una conoscenza *generale di contesto*, oggetto anch'essa di produzione e di trasmissione formativa.

Per cogliere meglio il valore di questo tipo di formazione d'impresa è utile richiamare brevemente il problema educativo che sorge con la prima rivoluzione industriale e che in seguito, con il welfare, è stato in parte risolto, ma senza superare il segno dell'esclusione che invece un welfare riformato, e capace di includere nel suo sistema la formazione d'impresa, potrebbe superare. Il lavoro 4.0 solleva infatti anche un nuovo problema educativo, irrisolvibile col solo sistema dell'alternanza scuola/lavoro, cioè con una migliore e più efficiente educazione professionale, di cui pure occorre richiamare l'esigenza.

Nella *Ricchezza delle nazioni* Adam Smith, di fronte alla «stupidità» cui appare condannato l'operaio che per tutta la vita ripete gli stessi atti lavorativi, ritiene indispensabile un intervento dello Stato per controbilanciare tale decadenza con un'adeguata educazione scolastica. Viene quindi evidenziata la necessità di combattere le conseguenze della distruzione del mestiere, e quindi della fine delle capacità formative del lavoro, ma non può che ricercare nella *scuola* primaria l'educazione che ritiene indispensabile.

Il progetto di un'«istruzione pubblica» universale di Condorcet, più sistematico, democratico e moderno di quello di Smith, anche se può superarne solo parzialmente l'astrattezza educativa, pone la questione dell'istruzione del lavoro non separata da quella del cittadino, e fissa i termini del problema che saranno ereditati dalla moderna società industriale. Condorcet si sofferma soprattutto sull'istruzione da fornire agli «apprendisti» delle «arti meccaniche», la quale non deve «insegnare la pratica» del mestiere, ma «dare soltanto quelle conoscenze utili» che non possono far parte del « tirocinio » delle professioni. I «vantaggi» di questa istruzione sono di due tipi: preparare «operai più abili» e cittadini «più istruiti», quindi capaci di difendere e far rispettare i propri diritti, salvaguardando la Repubblica dal ritorno della «tirannia». In questo modo Condorcet stabilisce anche un *nesso tra lavoro e politica* sulla base dei «lumi»: un lavoro migliore (in senso economico e culturale) grazie all'istruzione, per una società migliore, cioè con stabili e uguali diritti per tutti. Egli identifica i contenuti dell'istruzione per le professioni (arti meccaniche) in una determinata conoscenza generale, composta di nozioni tratte da un elenco (in cui vi sono disegno e conoscenze scientifiche e altre materie), da selezionare secondo il mestiere cui è destinato il giovane apprendista. Quindi Condorcet avverte con precisione l'esigenza di distinguere tra formazione delle *skills* e istruzione per una cultura generale. Non solo, ma distingue e seleziona la formazione generale a seconda delle professioni, realizzando un passo oltre la contrapposizione tra educazione generale e formazione professionale. Tuttavia non arriva alla formazione generale di contesto come qui delineata, perché il luogo di lavoro della prima rivoluzione industriale è professionalmente diseducativo e non interessato alla formazione generale del lavoratore. Quindi la conoscenza generale ausiliaria della professione identificata da Condorcet deve essere un sapere trasmesso in un luogo e in un tempo completamente *esterni* a quelli di lavoro, come avviene anche oggi nei

nostri istituti tecnici e professionali, senza un coinvolgimento attivo della cultura di contesto, come accade nella *corporate university*.

La conoscenza scolastica di Condorcet è pensata a formare non solo buoni operai ma *soprattutto buoni cittadini*. Infatti, a ben vedere, si tratta di un'istruzione comunque secondaria rispetto alla formazione professionale, pensata piuttosto per connettere lavoro e cittadinanza, e quindi per formare cittadini che lavorano. Un nesso che appare di notevole significato. Infatti l'operaio istruito ai fini e in occasione del lavoro cresce anche come cittadino perché sa esercitare e difendere meglio i propri diritti democratici alla luce dei «lumi» ricevuti nella scuola.

In questo modo anche la scuola e l'istruzione pubbliche sono diventate piani su cui si è sviluppato il conflitto sociale. La formazione permanente del dipendente cittadino 4.0 arricchisce questo conflitto di un nuovo soggetto. Quasi che il lavoro 4.0 rappresentasse, dal punto di vista della formazione, il compimento del programma di Condorcet.

Il lavoro 4.0 e la *corporate university* ci pongono sull'altra faccia della medaglia che condividiamo con Condorcet. Se per questi il lavoro (per le sue deficienze culturali) era l'occasione per formare nella società (a scuola) dei buoni cittadini, per noi è possibile delineare un itinerario di elevazione personale nel lavoro (partendo dalla conoscenza professionale) che si rifletta positivamente nella società. La quantità e qualità di conoscenze necessarie al lavoro (almeno per le forme cognitive e digitali di cui stiamo parlando)³⁵² sono a tal punto cresciute, il linguaggio e la conoscenza sono così largamente divenuti gli strumenti principali con cui lavorare, da porre il problema opposto a quello affrontato da Condorcet e successivamente determinato dalla società fordista, che era di superare l'asimmetria tra le libertà formali in società e le attività lavorative: la salvaguardia di tali libertà attraverso l'istruzione per Condorcet e la loro estensione nei luoghi di lavoro per la fabbrica della società industriale.

³⁵² Si sta prefigurando l'esigenza di introdurre nella scuola primaria un'educazione al *coding*, cioè alle basi della programmazione (cfr. G. Immordino, *Nell'era delle nuove macchine il lavoro cerca un futuro*, in «lavoce.info», 30 ottobre 2018). Sul tema della formazione cfr. anche M. Costa, *Capacitare l'innovazione. La formazione dell'agire generativo*, in Cipriani, Gramolati e Mari, *Il lavoro 4.0*, cit., pp. 213 ss.

Oggi si prefigura la questione opposta: riuscire a vivere in una società all'altezza della libertà, della partecipazione e del sapere che la persona può sperimentare, se sa ottenerlo, nei luoghi di lavoro. La partecipazione nei luoghi di lavoro può prefigurare comportamenti da affermare *anche* in società, rendendo la partecipazione in «fabbrica», in quanto educazione alla partecipazione attiva della persona che lavora, un volano per lo sviluppo della democrazia in società. Un'educazione, in altre parole, ricevuta nel lavoro cui nessuno può impedire di richiedere analoghe forme di autorealizzazione, di partecipazione, critica e democratica, nella «città». Una condizione avanzata e inedita da riconnettere, anche praticamente, con quelle meno avanzate (*poor works*) che richiedono una rivendicazione dell'estensione dei diritti formali nei luoghi di lavoro. Di modo che all'attuale complessa e polarizzata realtà sociale corrispondano forme di conflittualità finalizzate a solidali ricomposizioni culturali e sociali.

Da ciò che si è detto, il conflitto sociale ha dunque *sempre* avuto un carattere culturale, che è stato la cifra e la posta in gioco reale delle forme del conflitto. Nella prima rivoluzione industriale il conflitto, da cui sorge il proletariato, anche se si presenta come lotta per il posto di lavoro contro le macchine o per condizioni di lavoro e di salario migliori, ha l'identità del *mestiere* come fondamentale posta in gioco. Anche nella seconda rivoluzione industriale il conflitto ha un carattere culturale. In questa la posta in gioco del conflitto si presenta come il possesso e la piena disponibilità, da parte della direzione di fabbrica, del *corpo* dell'operaio, i cui movimenti, nei tempi e nella forma, devono corrispondere esattamente al modello stabilito dal taylorismo, in *cambio* della certezza del lavoro, del salario e del «tempo libero».

Con la terza (informatizzazione) e la quarta (digitalizzazione) rivoluzione industriale, l'avvento del lavoro della conoscenza e 4.0, della società globale, dell'economia e della società dell'informazione e della conoscenza, i termini della questione cambiano profondamente. La conoscenza non è più qualcosa che la persona che lavora deve acquisire solo nella scuola o nel «tempo libero», ma un sapere che si acquisisce anche nei luoghi di lavoro che lo producono, che serve per lavorare in un grado mai accaduto, che quindi si intreccia in maniera inedita col lavoro, sia nella produzione, sia nella formazione. A questo punto il conflitto acquista una nuova dimensione culturale perché ora in gioco c'è la *qualità* del lavoro stesso, la professionalità e la formazione della persona che lavora, cioè il coinvolgimento attivo di quest'ultima e non semplicemente le condizioni del comando su

di essa. La posta in gioco del conflitto non è la riproduzione del proletariato, né l'accrescimento unilaterale del sapere del *management*, ma la gestione della conoscenza e della formazione: tutto il resto, anche se essenziale (salario, salute, orario ecc.) «viene dopo», perché dalla conoscenza dipende tutto (o quasi).

Con la terza e quarta rivoluzione viene meno la possibilità dell'ignoranza della centralità della cultura (lavoro), anche nella sua dimensione sociale. Inizia il conflitto per la conoscenza e l'informazione, una nuova forma della «lotta di classe», nonché della «guerra» tra Stati. Dal punto di vista *sociale*, come è noto, il possesso della conoscenza scolastica, della conoscenza generale o di quella professionale, non dipende solo dalle capacità e dalla volontà dei singoli, ma dalle condizioni (disuguaglianza delle opportunità) in cui ciascuno si trova per poterle acquisire, e, soprattutto, per poterle realizzare con la *qualità* (scientifica e originale) migliore. Dal punto di vista dell'*impresa* questo tipo di disuguaglianza sociale non vale (o vale solo di riflesso, quindi assai meno), perché l'impresa deve mettere ugualmente *tutti* i dipendenti, secondo criteri auspicabilmente contrattati (anche conflittualmente), in condizione di formarsi e aggiornarsi di continuo.

Quindi, diversamente dal Novecento, la realizzazione di certi diritti formali, in questo caso quello all'istruzione, è più avanzata in «fabbrica» che nella società.

Questo è un fatto di importanza decisiva, perché il rapporto tra «fabbrica» e «città», almeno su certi piani, non ha più il segno della necessità di aprire la «fabbrica» ai diritti dei cittadini, come diceva Norberto Bobbio, ma, all'opposto, di fare della società una «città del lavoro». Precisamente, un luogo in cui si verifichino il dispiegamento e il completamento dell'autorealizzazione e della crescita che la persona ha conquistato (col conflitto e la partecipazione) *nel* lavoro.

5. L'integrazione necessaria delle politiche macroeconomiche e industriali con le politiche attive del lavoro

Dopo la crisi iniziata nel 2008, la crisi inaspettata causata dalla pandemia di Covid-19 in alcuni Paesi - come noto - ha creato una situazione drammatica. Il 30 aprile del 2021, il governo italiano ha presentato a Bruxelles un programma di stabilizzazione che stimava il deficit al 10,4% del PIL su base annua e il rapporto debito/PIL al 155,7%, elencando i costi delle misure per affrontare la crisi pandemica. Nel contesto dei programmi di stabilizzazione presentati da altri Stati membri, l'Italia è stato uno dei principali beneficiari di SURE. Pertanto fondamentale risulta affiancare con politiche dedicate tale programma, affinché questi sforzi finanziari siano forieri di guadagni di efficienza nel nostro mercato del lavoro.

Nelle sue raccomandazioni specifiche per il coordinamento delle politiche del lavoro, la Commissione ha ricordato che l'Italia è entrata nella crisi globale con salari medi inferiori agli standard di vita, elevate disuguaglianze tra regioni e tra aree rurali e urbane e una serie di carenze nella lotta alla povertà e all'esclusione sociale.

Inoltre, ha sottolineato che il tasso di partecipazione al mercato del lavoro è il più basso dell'Unione e la disoccupazione è eccessivamente elevata, stimata all'11,8% alla fine del 2020. Pertanto, secondo la Commissione, il nostro Paese dovrebbe:

(a) prestare particolare attenzione a coloro che sono esclusi dai regimi di protezione sociale (lavoratori informali) e sviluppare reti di sicurezza sociale in grado di fornire un reddito adeguato, indipendentemente dallo status occupazionale (ad esempio, coloro che lavorano in modo irregolare³⁵³;

(b) estendere i servizi per l'occupazione e l'inclusione sociale, cercando così di migliorare la transizione verso contratti stabili e, in particolare, incoraggiare la partecipazione delle donne e dei

³⁵³ Si cita la «regolarizzazione dei lavoratori stranieri in settori dove l'economia informale è ritenuta più importante»

giovani al mercato del lavoro. Ciò è dovuto al fatto che le recenti riforme non hanno incrementato la capacità dei servizi per l'impiego di far incontrare domanda e offerta di lavoro;

(c) adottare misure per ridurre le carenze nell'integrazione tra i servizi per l'impiego e gli altri servizi sociali (ad esempio, consentendo una migliore riconciliazione dei tempi del lavoro e della famiglia) e la formazione professionale;

(d) migliorare l'accesso all'istruzione degli adulti e alla formazione professionale (considerata un'alta priorità), compresi gli investimenti nell'apprendimento a distanza e nelle competenze digitali per i lavoratori;

(e) colmare il divario tra territori e gruppi sociali e prestare maggiore attenzione alla situazione dei figli di stranieri extracomunitari;

(f) sviluppare un nuovo programma di riforme del mercato del lavoro che dia priorità agli investimenti per la transizione verso un'economia più sostenibile e tecnologicamente avanzata.

Inoltre, alla luce della crisi economica, la Commissione ha raccomandato all'Italia di adottare misure per mitigare gli effetti della crisi sull'occupazione, adottando modalità di orario di lavoro flessibili e potenziando il sostegno attivo all'occupazione. È quindi anche per questo motivo che il nostro Paese ha indirizzato con decisione le risorse disponibili verso questi obiettivi, per cogliere tutte le opportunità offerte dalle risorse europee (Fondo Sociale Europeo, Fondi Strutturali, SURE e Next Generation EU).

Tuttavia, tali strumenti comunitari perderebbero il loro valore aggiunto se dovessero operare senza un obiettivo comune e senza l'assunzione di ulteriori responsabilità da parte dei governi nazionali. Le raccomandazioni pubblicate preludono riforme di ampio respiro la cui efficacia dipende da un uso sensato e coordinato delle risorse proprie e comunitarie e dalla capacità di azione dei governi nazionali, rafforzata da un rapporto costruttivo e dialettico con le istituzioni e i partner europei. Solo così sarà possibile creare le condizioni di fiducia reciproca che consentiranno all'Europa di

utilizzare in modo sostenibile tutti gli strumenti di sostegno e rilancio dell'economia³⁵⁴.

Sebbene oltrepassi lo scopo della presente analisi, vale la pena sottolineare la necessità di collegare le misure di politica del lavoro con le scelte da compiere in materia fiscale e di bilancio, di politica industriale, di politica ambientale e di politica istituzionale, tutte ormai indissolubilmente legate.

Appare quindi fondamentale elaborare piani d'azione precisi che possano essere attuati immediatamente e successivamente valutati per la loro efficacia, monitorati sui progressi compiuti nel raggiungimento degli obiettivi³⁵⁵, cercando, da un lato, di facilitare l'uso di accordi di lavoro flessibili per coloro che hanno contratti a tempo indeterminato e, dall'altro, di sviluppare misure proattive di sostegno all'occupazione per i soggetti non in costanza di rapporto.

Il sistema deve essere preparato in tempo per accogliere il numero (molto importante) di persone idonee che saranno sfrattate dalle filiere produttive che non sono sopravvissute alla crisi e che stanno avendo grosse difficoltà in questa fase. Solo un sistema che combini efficacemente elementi passivi e attivi di politica del lavoro per prepararsi a tali shock sarà in grado di resistere e di proteggere il modello economico e soprattutto sociale.

³⁵⁴ Come detto, la clausola di sospensione del patto di stabilità e crescita non sospende i processi della governane economica ed in particolare la sorveglianza multilaterale all'interno del semestre europeo continua. Questo attribuisce alle istituzioni europee un coordinamento rafforzato delle politiche nazionali che hanno ora uno strumento in più che è il SURE. È bene tener presente che tale livello di controllo sovranazionale non può essere qualificato come condizionalità in quanto l'assistenza finanziaria del SURE non è condizionata all'introduzione di riforme.

³⁵⁵ Ovviamente, per valutare l'efficacia delle politiche del lavoro, è necessario fare riferimento non solo al disegno del regolatore, ma anche alle politiche effettivamente attuate. Il monitoraggio del processo di politica del lavoro è parte integrante del lavoro dei legislatori e dei governi. Più l'azione di monitoraggio si estende ai risultati, più diventa utile. Ciò ha a che fare non solo con la verifica statica del successo o del fallimento (o delle conseguenze specifiche) di una misura, ma anche con la valutazione dinamica del monitoraggio. In altre parole, il monitoraggio è un input per la successiva e (logicamente parlando) inevitabile fase di riscrittura di una data politica (o di una data misura), e quindi per la stessa riformulazione. Se il monitoraggio viene utilizzato per supportare l'ulteriore progettazione, e quindi la tecnologia e il linguaggio, contribuisce a rispondere pienamente alla domanda centrale se la politica in questione sia stata efficace o meno. Allo stesso tempo, però, fornisce una risposta critica che va oltre le singole misure e si estende alle politiche legislative e/o normative in una determinata fase storica. Pertanto, gli insegnamenti tratti dall'attuazione di una serie di misure o politiche (buone o cattive) offrono l'opportunità di "imparare a legiferare meglio" in senso più ampio.

5.1. Esperienze italiane e proposte del PNRR italiano

Una prima misura³⁵⁶ volta all'accrescimento e alla valorizzazione delle competenze nel mercato del lavoro italiano è rappresentata dal Fondo Nuovo Competenze. Secondo i dati raccolti dall'ANPAL, da maggio 2021, sono state ricevute 2.751 domande di accesso al Fondo, per un totale di 243.000 lavoratori partecipanti alla formazione e 24 milioni di ore di formazione previste. Un esame degli accordi aziendali esaminati mostra che la maggior parte dei lavoratori coinvolti è impiegata in grandi e grandissime imprese nei settori delle telecomunicazioni, della meccanica e della grande distribuzione. Esiste anche una serie di accordi relativi alle piccole e medie imprese, in particolare nel settore del commercio al dettaglio. I contenuti formativi comprendono sia soft skills (gestione dell'autonomia lavorativa, autoresponsabilità, equilibrio vita-lavoro, capacità di comunicazione, cultura del feedback, ecc.) che hard skills (gestione degli strumenti elettronici, utilizzo degli strumenti cloud, cybersecurity), aggiornamento digitale e transizione verso le produzioni da remoto. In generale, sono coinvolti tutti i tipi di lavoratori.

Le modalità di erogazione della formazione variano notevolmente: molte aziende privilegiano la formazione a distanza, ma spesso alcune attività sono svolte in presenza, *on the job* e anche secondo la metodologia del *role play*. Alcuni accordi specifici per le imprese prevedono la certificazione delle competenze acquisite dai lavoratori a completamento della loro formazione, come previsto dalla legge istitutiva del Fondo.

Le negoziazioni tra le parti sociali possono essere limitate alle modifiche dell'orario di lavoro, mentre il contenuto della formazione e gli obiettivi di apprendimento possono essere specificati unilateralmente dall'impresa (forse a causa dei vincoli di tempo per partecipare a questa misura). Tuttavia in altri casi dagli accordi aziendali emerge l'impegno profuso dalle parti nella analisi dei fabbisogni di competenze e nei quali sono previste anche cabine di regia e di monitoraggio con il coinvolgimento delle rappresentanze sindacali.

³⁵⁶ VII Rapporto ADAPT sulla contrattazione collettiva in Italia nel 2020, ADAPT University Press, 2021.

Un'altra esperienza da citare³⁵⁷ è stata avviata nel 2010 quando Assolombarda, CGIL, CISL e UIL, con l'approvazione della Regione Lombardia, hanno sottoscritto un accordo finalizzato alla certificazione delle competenze acquisite nei corsi di formazione finanziati da Fondimpresa. L'iniziativa prevede il rilascio di un certificato di competenza riconosciuto dal sistema regionale di istruzione e formazione professionale al termine del corso di formazione finanziato, purché sia correlato alle competenze previste dal quadro regionale degli standard occupazionali (QRSP) in relazione alle diverse professioni.

Ulteriore iniziativa³⁵⁸ intrapresa in seguito ai cambiamenti strutturali della situazione economica di riferimento, è rappresentata dal Protocollo di Intesa per le Politiche attive del Lavoro siglato tra la Regione Lazio e le Parti sociali. Si tratta di un caso esemplare in cui la contrattazione collettiva contribuisce a interventi formativi mirati e alla tutela dei soggetti del mercato del lavoro nella transizione verso l'occupazione nel quadro della riorganizzazione produttiva. La promozione dell'attivazione dei lavoratori (nell'ottica del Fondo Nuove Competenze) si riferisce principalmente a giovani, donne, persone con disabilità, adulti disoccupati e beneficiari di ammortizzatori sociali. Nello specifico, oltre a sostenere i giovani nella ricerca di un'occupazione e a supportare il ricambio generazionale, l'accento è posto sulla cosiddetta formazione permanente, compresa la formazione di base per gli adulti senza formazione, in particolare la riqualificazione dei disoccupati e di coloro hanno percepito il trattamento di cassa integrazione, e l'erogazione di indennità per incoraggiarli a partecipare a corsi di formazione. Inoltre, la legge prevede progetti di ricollocamento per gli over 30, incentivi all'assunzione dei destinatari di misure di politica attiva e delle donne, l'integrazione delle persone con disabilità e l'attuazione di progetti specifici per i disoccupati adulti.

Per questi scopi, la regione ha creato l'agenzia regionale Spazio Lavoro in materia di politiche attive e la struttura Porta Futuro, che forniscono servizi personalizzati alle imprese e ai lavoratori. In

³⁵⁷ Assolombarda, CGIL, CISL, UIL, Il lavoro a Milano, Edizione 2018.

³⁵⁸ Protocollo di Intesa per le Politiche attive del Lavoro tra la Regione Lazio e le Parti Sociali, 4.03.2021.

questo modo, le parti lavorano in un rapporto dinamico, sostenendo l'occupabilità nello sviluppo delle competenze e promuovendo la formazione come risposta alla crisi socio-economica.

Nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) è opportuno dar conto delle misure in materia di lavoro: le politiche per l'occupazione, come noto, rappresentano un intervento pubblico volto a migliorare le prestazioni del mercato del lavoro, comprendendo la riduzione della disoccupazione e la promozione dell'occupazione nei Paesi di riferimento. In questo senso, la disoccupazione è una delle patologie più importanti del sistema italiano, che da un lato riduce il PIL potenziale del Paese³⁵⁹ e dall'altro riduce il capitale umano. In seguito alla crisi economica associata alla pandemia da Covid-19, la situazione di “doom loop”³⁶⁰ di periodica riduzione della domanda e dell'offerta aggregata dovuta alle politiche di contenimento del virus ha esacerbato le dinamiche del mercato del lavoro italiano. Il Fondo Monetario Internazionale (FMI), nel suo rapporto 2021 sull'Italia, ha segnalato un aumento del tasso di disoccupazione dal 9,7% al 10,7%, sottolineando l'aumento della popolazione inattiva, cioè di coloro che in età lavorativa hanno rinunciato a cercare lavoro, dato che non trova riscontro negli indicatori che mostrano sintomi allarmanti della situazione economica italiana³⁶¹. Il numero di persone inattive è importante per comprendere la situazione economica di un Paese, poiché il tasso di partecipazione, indicatore relativo alla popolazione inattiva, influisce indirettamente sul tasso di disoccupazione e su altri indicatori di salute economica. Infatti, a parità di occupazione, una maggiore popolazione inattiva, che è un sintomo patologico del quadro economico, porta a un tasso di disoccupazione numericamente inferiore, creando un'immagine apparente di prosperità economica diversa dall'effettiva realtà.

La risposta dell'Unione Europea alla pandemia è stata pronta ed è stata formalizzata dal Regolamento (CE) 2021/241 che istituisce il dispositivo per la ripresa e la resilienza. Il documento

³⁵⁹ Detto anche PIL a pieno impiego, consiste nella produzione massima che l'economia può sostenere senza generare inflazione al di sopra di una certa soglia.

³⁶⁰ L. Fornaro e M. Wolf, *Coronavirus and Macroeconomic Policy*, «VOX» – CEPR Policy Portal, 10 marzo 2020, (<https://voxeu.org>).

³⁶¹ International Monetary Fund, Article IV Consultation – Press Release; Staff Report; and statement by the executive director for Italy, in IMF Country Report No. 21/101 (2021), pp. 1-83.

stabilisce i requisiti per l'accesso ai Fondi del Next Generation EU (NGEU) e prevede che ogni Stato membro europeo debba sviluppare un "Piano di ripresa e resilienza", che tracci un'azione decisiva a livello nazionale per le riforme sistemiche di ogni Paese membro. Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNR) dell'Italia è stato sviluppato da una task force istituita dalla Commissione Europea nel rispetto di undici condizioni: un sistema dei fattori più importanti alla base dello squilibrio macroeconomico del Paese, l'allocazione del 37% della spesa agli investimenti legati alla transizione energetica e del 20% alla transizione digitale, controlli interni per dimostrare la validità della curva di previsione dei costi. Sulla base di queste linee guida, il 13 luglio 2021 è stato approvato il PNRR italiano.

La valutazione finale della Commissione ha rilevato *ex multis* che "Il Piano include investimenti e riforme che rafforzano politiche attive del lavoro, con una particolare concentrazione sui gruppi vulnerabili alle inefficienze del mercato del lavoro"³⁶². Nonostante tale riconoscimento da parte della Commissione, i dati discussi di seguito (ad esempio gli importi degli investimenti) suggeriscono che la politica del lavoro sembra essere un obiettivo strategico e di bilancio meno importante rispetto ad altre missioni chiave del PNRR, come l'ambiente e la transizione digitale. Se questo fenomeno è in parte dovuto al rispetto da parte del governo italiano delle condizioni poste dalla Commissione europea, uno dei nodi più critici alla base della stagnazione economica italiana, potrebbe essere affrontato in modo più adeguato.

Per analizzare meglio gli investimenti relativi alla politica del lavoro, è necessario iniziare a considerare il quadro strutturale generale della distribuzione degli investimenti NGUE e riconoscere i diversi fondi tra loro complementari. Il RRF (Recovery and Resilience Facility) è il fondo principale per l'assegnazione delle risorse, integrato dai fondi alternativi React-EU, Rural Development e RescEU. Passando dalla panoramica europea alla specificità delle istituzioni italiane, le risorse destinate alle politiche del lavoro nell'ambito della Missione 5 "Inclusione e

³⁶² European Commission, Question and Answers: European Commission endorses Italy's € 191.5 Billion recovery and resilience plan. Press Release – European Commission – Questions and answers, 2021.

coesione”³⁶³ sono così composte: Le risorse delle prime ammontano a 6,66 miliardi di euro allocati dal PNRR, ovvero il 3,4% delle risorse dello stesso, contro i 24,3 miliardi allocati alla Digitalizzazione, Innovazione e Competitività del sistema produttivo che costituiscono il 12,3% del PNRR, e ancora contro i 23,78 miliardi allocati all’Efficienza Energetica e Mobilità Sostenibile, ovvero il 12,4%. Inoltre, ai 6,66 miliardi di euro si aggiungono 5,97 miliardi di euro proveniente da React-EU, per un totale di 12,63 miliardi di euro. Una misura utile per comprendere l'importanza di questi investimenti è dividerli per l'investimento totale di 235,14 miliardi di euro apportato dal PNRR nel suo complesso³⁶⁴: solo il 5% del totale è quindi destinato alle politiche del lavoro, mentre il 13,17% alla digitalizzazione, all'innovazione e alla competitività dei sistemi produttivi e il 10,7% alla transizione energetica e alla mobilità sostenibile. Sebbene questo confronto sia utile per comprendere la priorità degli stanziamenti ai singoli settori, è importante sottolineare che maggiori investimenti nei settori citati aumentano la domanda aggregata di manodopera qualificata, che a sua volta ha un impatto positivo sulla performance del mercato del lavoro. Pertanto, la funzione generale del programma NGEU è che gli investimenti in un settore portano a esternalità positive in altri settori.

Va inoltre sottolineata la complementarità tra il programma europeo SURE, che fornisce un sostegno temporaneo per contrastare i rischi di disoccupazione insiti in uno shock pandemico, e il finanziamento della politica del lavoro del NGEU. In questo contesto, sono stati stanziati 27,43 miliardi di euro per l'Italia in risposta alla crisi del mercato del lavoro, oltre a 12,63 miliardi di euro dal PNRR.

³⁶³ Quinta sezione del PNRR, tale missione persegue obiettivi trasversali che comprendono l’inclusione e la coesione di particolari gruppi svantaggiati, raggruppati in tre missioni. I gruppi vulnerabili nel mercato del lavoro quali disoccupati, inattivi, infortunati, giovani vengono analizzati nella sezione M5C1, oggetto di questa analisi. La dimensione sociale delle politiche pubbliche sui gruppi e individui svantaggiati quali le donne, gli anziani, i giovani, i disabili, i disoccupati le famiglie con basso tenore di vita, le minoranze è trattata dalla sezione M5C2 sulle Infrastrutture Sociali, Famiglie, Comunità e Terzo Settore. Infine, gli interventi speciali per la coesione territoriale vengono enucleati nella sezione M5C3, e concernono lo sviluppo economico di aree particolarmente svantaggiati per accrescerne la competitività e l’attrattività degli investimenti.

³⁶⁴ Governo Italiano, *Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza*, 2021, p. 22.

Per avere un'idea più precisa del valore relativo dei 12,63 miliardi di euro stanziati per le politiche del lavoro, occorre considerare due fattori. In primo luogo, questo importo è distribuito su un periodo di riferimento di tre anni, dal 2021 al 2023, e deve essere standardizzato per produrre medie annuali al fine di confrontarlo con i dati più standard della spesa pubblica. Pertanto, una media annuale di 4,21 miliardi di euro può essere indicata come esempio di finanziamento della politica del lavoro. Il dato standardizzato può essere fatto in relazione al PIL italiano ed è pari allo 0,2% annuo. Le misure in questa fase possono essere confrontate con la spesa annuale per gli stabilizzatori automatici, che fanno parte della spesa pubblica per la politica attiva del lavoro. Ne sono un esempio i sussidi di disoccupazione, il congedo parentale e i bonus aggiuntivi per i mesi di marzo e aprile 2020 erogati dal governo come indennità compensative degli effetti economici derivanti dall'epidemia di Covid-19. La spesa totale per le prestazioni e gli stabilizzatori automatici, che sono considerati un sottoinsieme delle politiche attive del lavoro, ammontava a più di 27 miliardi di euro nel 2020³⁶⁵. Di questo importo, due terzi sono stati utilizzati per finanziare il trattamento di cassa integrazione. Così, se si parla della somma di oltre 18 miliardi di euro stanziata per la cassa Integrazione, i 4,21 miliardi annui erogati dal fondo istituzionalizzato ammonterebbero a circa 1/5 di tale somma. Sebbene la spesa complessiva al 2020 si discosti dalla media nazionale degli ultimi 20 anni, gli studiosi mostrano che, a causa del permanere della situazione di emergenza di breve e medio periodo legata alla pandemia e delle conseguenze di medio e lungo periodo della recessione in atto, i costi complessivi della politica del lavoro tenderanno al rialzo.

Con riferimento alla concezione delle politiche del lavoro all'interno del PNRR, è bene ricordare che il predetto piano stanziava 6,66 miliardi di euro per la sezione delle politiche per il lavoro, inclusa a sua volta nella macro-sezione Politiche dell'Inclusione: allocazione adeguata tenuto conto che nel 2021 l'Italia avrà infatti oltre 13 milioni di persone inattive, pari al 37,1% della popolazione tra i 15 e i 65 anni, contro i 2,8 milioni, pari al 21% della media europea, raggiungendo il triste primato di popolazione più inattiva dell'UE³⁶⁶. La maggior parte delle risorse, pari a 6,01 miliardi, è destinata all'area di intervento 1 "Politiche attive del Lavoro". Il programma e gli obiettivi strategici di

³⁶⁵ Istituto Nazionale di Statistica, *Il Mercato del Lavoro: Una lettura integrata*, 2020, p. 206.

³⁶⁶ I dati degli inattivi sono stati estratti dal documento Inactive del database Eurostat. La media europea è stata calcolata dividendo il totale di inattivi dell'EU per i 27 Paesi membri.

politica del lavoro nel PNRR italiano mirano ad aumentare la flessibilità del mercato alla luce delle riforme attuate in Italia a partire dagli anni '90, caratterizzate dalla trasformazione della tutela contrattuale, che non è ancora stata pienamente incorporata nella strategia strutturale di politica industriale. Tra questi, l'aumento dei tassi di occupazione, stimolando le transazioni a cambiare lavoro, l'offerta di programmi di riqualificazione adeguati, la risoluzione del problema del mismatch di competenze acquisite a scuola e richieste sul lavoro e l'aumento del numero e della qualità dei programmi di formazione per i disoccupati e i giovani.

In coerenza a tali obiettivi, sono stati stanziati 4,4 miliardi di euro nell'ambito del PNRR per creare un unico programma nazionale per il reimpiego e la riqualificazione dei beneficiari di prestazioni pubbliche (Garanzia di occupabilità dei lavoratori, o GOL), oltre a 600 milioni di euro da fondi nazionali per rafforzare i centri per l'impiego e 500 milioni di euro dal fondo REACT-UE. Il GOL prevede diversi schemi di ricollocamento a seconda del profilo dei beneficiari: disoccupati, titolari del reddito di cittadinanza, lavoratori in esubero, lavoratori autonomi con partita IVA, in CIGS per accordo di ricollocazione e altri gruppi vulnerabili del mercato del lavoro. Esistono cinque schemi di reinserimento: ritorno al lavoro attraverso misure di formazione leggera, il percorso di aggiornamento (upskilling), di riqualificazione (reskilling), di lavoro e inclusione per i beneficiari del reddito di cittadinanza e di ricollocazione collettiva specifico per i fruitori della cassa integrazione. Per questo programma, il governo italiano intende includere più di 3 milioni di beneficiari appartenenti a gruppi vulnerabili entro il 2025.

Inoltre, è stato adottato un Piano nazionale per le nuove competenze, che fornisce le linee guida per la formazione e la riqualificazione dei disoccupati censiti dai Centri per l'impiego; React-EU ha stanziato 5,97 miliardi di euro in sinergia con i fondi del PNRR per attuare politiche dal lato dell'offerta e, attraverso il Fondo per le nuove competenze, favorire contrattazioni sindacali sui costi di formazione dei disoccupati nel processo di inserimento in azienda. Le politiche attive del lavoro e di sostegno all'occupazione sono integrate inoltre da un piano nazionale di lotta al lavoro sommerso. La dimensione impressionante dell'economia sommersa è una caratteristica ben nota dell'economia italiana, che la maggior parte dei modelli macroeconomici attribuisce all'effetto disincentivante di una tassazione eccessiva e di un ampio cuneo fiscale che esclude l'iniziativa privata e incoraggia l'evasione fiscale. Alla luce di questo quadro, il PNRR riprende lo stesso

approccio del Piano triennale di contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e al caporalato, migliorando l'interoperabilità dei dati sull'economia sommersa, prevedendo incentivi verso la conversione del lavoro non dichiarato in lavoro regolare e lanciando campagne di informazione.

Altri punti programmatici del PNRR includono la formazione di imprese guidate da donne, l'avvio di un sistema di certificazione dell'uguaglianza di genere per le imprese, un piano per colmare il divario tra le competenze richieste dal mercato del lavoro e i programmi di istruzione e formazione, e il rafforzamento del Servizio civile universale. Per quanto riguarda il primo punto, il PNRR afferma di voler aumentare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro incoraggiando l'imprenditoria femminile, sostenendo progetti aziendali innovativi nelle imprese guidate da donne e creando un sistema di leadership manageriale e di supporto tecnico attraverso l'istituzione di un Fondo per l'imprenditoria femminile. Sinergico a queste iniziative risulta lo sviluppo di un sistema di certificazione dell'uguaglianza di genere volto a ridurre il gender gap, che sarà gestito dal Dipartimento per le Pari Opportunità. Il Dipartimento finanzierà un programma di raccolta dati sulle differenze di genere, da mettere a disposizione di tutte le aziende italiane. Al contempo, la creazione del Servizio Civile Universale mira a diventare un catalizzatore per l'acquisizione di competenze ed esperienze lavorative da parte dei giovani, che porteranno allo sviluppo della loro carriera professionale³⁶⁷.

Con riferimento al quadro strategico del PNRR, sebbene questo piano abbia ricevuto una valutazione positiva da parte della Commissione europea, sorgono importanti interrogativi sulle basi teoriche e strategiche delle politiche attive del lavoro che attua. Da un punto di vista strategico, le politiche del lavoro proposte dal PNRR mirano a un processo di riqualificazione più efficiente e rapido che permetta di ridurre la disoccupazione frizionale, ossia (1) quando un nuovo lavoratore entra nel mercato del lavoro e (2) quando un disoccupato temporaneo passa da un precedente lavoro a un altro. Nonostante l'inevitabile impatto del sistema italiano sull'economia, il quadro strategico e concettuale delle politiche del lavoro del PNRR si è mostrato incentrato

³⁶⁷ Per approfondire sugli investimenti per il raggiungimento della parità di genere e sull'inclusione giovanile nel mercato del lavoro, si veda il contributo di G. Freschi e F. R. Partipilo nel presente volume.

esclusivamente sulla definizione di tali politiche come politiche di inclusione nel mercato del lavoro. Questo significativo restringimento del quadro strategico porta, da un lato, a una visione limitata dei problemi dell'economia italiana così come sono stati esposti nel PNRR e, dall'altro, ad una visione complessiva limitata e accompagnata da una valutazione inadeguata dell'importanza della disoccupazione come questione da affrontare all'interno del quadro strategico.

Per quanto riguarda il contesto teorico delle questioni specificamente affrontate, il PNRR fa riferimento ai problemi strutturali dell'economia italiana con riferimento alla procedura di squilibrio macroeconomico della Commissione Europea³⁶⁸: ad esempio, l'elevato rapporto debito/PIL³⁶⁹ e la forte disoccupazione giovanile in Italia³⁷⁰. Per correggere questi squilibri economici, la Commissione ha raccomandato di migliorare i saldi di bilancio strutturali per raggiungere l'obiettivo di avanzo strutturale a medio termine dello 0,5% del PIL. Un'eccezione temporanea a questa raccomandazione è stata l'attivazione della clausola di deroga generale del Patto di Stabilità e Crescita, che ha permesso di derogare alla maggior parte degli impegni del Patto in materia di restrizioni fiscali. Sebbene il documento parta da alcuni dei problemi più importanti che permeano la situazione economica italiana, il programma avrebbe potuto collegare più strettamente i primi alle implicazioni teoriche della disoccupazione e al suo impatto sugli altri indicatori di performance macroeconomica. In primo luogo, se uno degli obiettivi principali del PNRR è quello di aumentare il tasso di occupazione, sarebbe stato importante sottolineare che il tasso di disoccupazione non è necessariamente correlato al tasso di occupazione, a beneficio di una maggior comprensione da parte di un pubblico non esperto: mentre il tasso di occupazione è il rapporto tra il numero di occupati e la popolazione in età lavorativa, il tasso di disoccupazione è il rapporto tra il numero di disoccupati e la forza lavoro [16]. Pertanto, ridurre il tasso di disoccupazione non è condizione sufficiente per aumentare il tasso di occupazione.

³⁶⁸ Governo Italiano, *Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza*, 2021, p. 27.

³⁶⁹ Esso ammontava 155,6% nel 2020 a causa della forte contrazione del PIL dovuto principalmente alla contrazione dei consumi e investimenti a causa delle politiche di restrizione del movimento. Si veda L. Fornaro e M. Wolf, *Coronavirus and Macroeconomic Policy*, op. cit.

³⁷⁰ Governo Italiano, *Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza*, 2021 p. 25.

Un'altra questione teorica rilevante alla base delle politiche attive del lavoro è la chiara relazione tra disoccupazione e tasso di crescita economica, rappresentata dalla legge di Okun³⁷¹. Ciò segue la ricerca empirica condotta dall'economista americano Arthur Melvin Okun negli anni '60, che ha dimostrato che esiste un tasso di crescita minimo tra l'aumento del PIL e la diminuzione della disoccupazione per mantenere un livello costante di disoccupazione, e che ciò è dovuto a cause strutturali come la migrazione, i cambiamenti demografici, i cambiamenti nelle istituzioni socio-culturali e i cambiamenti nella produttività del lavoro. Il rapporto è determinato dalla variazione della popolazione attiva di età compresa tra 15 e 64 anni in base alla causa. Questa relazione lega due variabili cruciali per la salute dell'economia italiana, ed è quindi opportuno ricordarla per evidenziare la sinergia tra la riduzione della disoccupazione e la ripresa della crescita economica. Sebbene la relazione studiata da Okun derivi da uno studio empirico del mondo reale, molto diverso dall'Italia post-covid, la letteratura contemporanea³⁷² stima l'esistenza di questa relazione empirica in molti Paesi, tra cui Luca Zanin per Italia, utilizzando dati ISTAT dal 2005 al 2014³⁷³. La persistenza di una relazione inversa tra disoccupazione e crescita economica suggerisce che anche le politiche del lavoro, dell'occupazione e dell'inclusione favoriscono la giusta crescita del prodotto.

Infine, per chiarire meglio il contesto in cui vengono attuate le politiche del lavoro, si sarebbero potute approfondire nel Piano alcuni elementi caratteristici dello stato patologico del sistema italiano; i più importanti sono il divario dei tassi di disoccupazione tra Nord e Sud, la segmentazione del mercato del lavoro tra contratti con livelli di protezione più bassi e contratti di lavoro più vecchi con livelli di protezione più alti, il problema dell'ampio cuneo fiscale in Italia³⁷⁴. Sebbene queste omissioni siano in gran parte dovute all'aspetto programmatico del documento e

³⁷¹ Okun (1962) riporta una relazione empirica stabile tra aumento della produzione e diminuzione della disoccupazione. La formula $y - y^* = \theta(u - u^*)$ descrive un tasso di disoccupazione che aumenta ($u - u^* > 0$) o che diminuisce ($u - u^* < 0$) a seconda che il tasso di crescita del prodotto Y ecceda il PIL potenziale Y^* . Suddetta legge è importante per definire delle politiche pubbliche dirette alla crescita economica e che al contempo contrastino patologie come la disoccupazione.

³⁷² Zanin e Marra, *Rolling regression versus time-varying coefficient modelling: an empirical investigation of the Okun's law in some euro area*, Bulletin of Economic Research, 2012, vol. 64, issue 1, 91-108.

³⁷³ L. Zanin, *The Pyramid of Okun's Coefficient for Italy*, «Empirica», 04/2016, 26 aprile 2016.

³⁷⁴ O. Blanchard e L. Summers, *Hysteresis in Unemployment*, «European Economic Review», Vol. 31, issue 1-2 (1987), pp. 288-295.

al suo adattamento alle direttive sul bilancio dettate dalla Commissione Europea, il quadro strategico e teorico del PNRR avrebbe potuto essere più esplicito sull'importanza della disoccupazione come esempio di grave patologia del nostro Paese.

Alla luce delle considerazioni svolte nel presente paragrafo, l'analisi delle politiche del lavoro promosse dal PNRR e dai suoi fondi complementari, svolta su tre livelli - distributivo, strategico e teorico - mostra luci e ombre delle scelte politiche ed economiche del nostro Paese. L'analisi distributiva mostra che l'impatto del finanziamento del NGEU, pur essendo positivo per il moltiplicatore economico, rende quasi impossibile la trasformazione strutturale auspicata nella prima parte del documento. L'analisi strategica che corre parallelamente al sistema di distribuzione ha dato nuova vita a questioni delicate come la disoccupazione giovanile, la disuguaglianza di genere e l'inclusione dei gruppi vulnerabili. Tuttavia, si evidenzia la mancanza di rilevanza strategica delle questioni legate alla disoccupazione all'interno del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Conclusioni

Il mondo del lavoro e, più in generale, la società civile nel suo complesso, stanno attraversando una fase di profondo cambiamento, solitamente indicata con il termine generico di "crisi".

Una crisi economica, una crisi del lavoro, una crisi istituzionale, una crisi morale. In realtà, il vero problema risiede nei profondi cambiamenti che il sistema sociale sta subendo. Infatti, un aspetto centrale della ricerca svolta è la "crisi del welfare", ovvero le difficoltà incontrate dallo Stato sociale nel mantenere le sue promesse e nell'attuare i principi affermati nella carta costituzionale.

Gli economisti e gli scienziati sociali tendono a pensare alle realtà attuali in termini di categorie esistenti come mercati, lavoro, precarietà, disoccupazione, aiuti e welfare. A ben vedere, non si tratta tanto di categorie economiche quanto di istituti giuridici, che conservano una capacità descrittiva non più in grado di regolare efficacemente i (nuovi) bisogni emersi nella società post-industriale.

L'approccio sociale su cui si basa la Costituzione sembra essersi diluito per opera del libero mercato, mentre occorre riaffermare la portata pretensiva dei diritti sociali sanciti dalla Costituzione stessa.

È difficile continuare a pensare che siano le leggi del mercato a risolvere i problemi sociali, ed anzi, è proprio in queste situazioni che le disuguaglianze sociali si acuiscono. È in questo contesto che è stata sollevata la questione del finanziamento della disoccupazione piuttosto che del lavoro, nonché dell'attuazione di misure di reddito minimo, piuttosto che intervenire sui livelli salariali.

L'analisi di singole questioni nel corso del presente lavoro ha portato allo sviluppo di alcune proposte. Ad esempio, il finanziamento della previdenza sociale dovrebbe tenere conto dell'automazione, non sembrando più giusto che le aziende con più dipendenti e spesso con una redditività inferiore debbano sostenere un onere contributivo maggiore. Anche in questo caso, è necessaria una revisione generale dei regimi pensionistici. I regimi pensionistici dipendono troppo dalla storia reddituale degli individui e, visti da questa prospettiva, non possono fornire risultati adeguati a soddisfare le esigenze future dei lavoratori precari.

Nell'era post-industriale, tenuto conto che i posti di lavoro scarseggiano, il lavoro non può più essere la principale fonte di reddito. Il reddito personale deve quindi essere costituito da una combinazione di salari e reddito sociale. Poiché non è più possibile erogare ingenti somme di aiuti alle imprese senza incorrere nella violazione delle norme europee in materia di concorrenza, è sorta la necessità di fornire assistenza ai privati i cui stipendi sono insufficienti e spetta allo Stato garantire un reddito adeguato, come previsto dall'articolo 36 della Costituzione. Ecco perché finanziarie il lavoro può essere una soluzione, attuando una politica che coinvolga i sindacati.

Se, da un lato, i sindacati possono essere costretti a ridurre drasticamente i salari per mantenere l'occupazione in un settore manifatturiero soggetto a dumping internazionale, dall'altro lo Stato può, per lo stesso motivo, fornire integrazioni salariali attraverso la fiscalità generale. In altre parole, invece di fornire prestazioni sociali ai disoccupati, la stessa spesa potrebbe essere utilizzata per garantire l'occupazione a questi lavoratori. Di conseguenza, è possibile evitare i trasferimenti dichiarati, data la riduzione del costo del lavoro complessivo dell'azienda. Pertanto, è necessario mettere a disposizione dei lavoratori dipendenti di aziende esposte al dumping sociale le risorse attualmente utilizzate per sostenere i disoccupati e garantire loro i posti di lavoro che sarebbero persi nella logica del mercato globale.

In altri termini, per attuare il principio del finanziamento del lavoro e non della disoccupazione, occorre innanzitutto risolvere il problema del dumping sociale garantendo ai lavoratori un reddito, integrato dalla fiscalità generale. I profondi cambiamenti nel sistema di produzione, al di là delle previsioni dei teorici post-industriali, la fine dell'economia mista e, più in generale, la ridefinizione del ruolo dell'intervento statale nell'economia, impongono anche ai giuristi ripensamento in termini sistematici. Gli stessi principi generali utilizzati nell'interpretazione delle norme costituzionali, soprattutto nel collegare i "principi fondamentali" alle "relazioni economiche", devono essere riconsiderati alla luce delle mutate realtà.

Oggi non siamo di fronte a una semplice crisi ciclica del sistema, ma ai segni di una transizione verso una nuova fase storica. Finora le conseguenze economiche di questi cambiamenti sono state enfatizzate solo dal loro impatto più rapido sull'analisi socioeconomica. È ormai opinione diffusa

che l'attuale fase di deindustrializzazione non possa essere risolta con i soliti mezzi di intervento statale volti a creare più posti di lavoro attraverso opere pubbliche e l'affidamento ad altri ammortizzatori sociali, poiché occorre tenere conto dell'internazionalizzazione dei mercati. D'altro canto, la visione corporativistica, nel senso di una divisione funzionale ordinata tra Stato, capitale e lavoro, non è più praticabile di fronte alla globalizzazione del mercato e quindi l'intera discussione tradizionale sulla funzionalizzazione dell'economia alla sfera sociale non può più concentrarsi sullo Stato. Lo Stato non è più centrale.

La contraddizione tra l'internazionalità del mercato e la nazionalità del diritto, che caratterizza l'intera società post-industriale e che attende di essere costituita, richiede un fondamentale cambio di prospettiva sulla logica istituzionale, che nella materia del diritto de lavoro rimane di natura corporativa. Se l'adattamento del diritto privato ai cambiamenti della realtà economica non richiede una profonda riforma legislativa, è perché le trasformazioni economiche possono, per così dire, essere regolate dagli ordinari strumenti codificati del diritto civile, già non può accadere per il diritto del lavoro che è intrinsecamente soggetto ai vincoli esterni del mercato, per cui è necessaria la riforma legislativa. In altre parole, è necessario costruire diritti sociali autonomi in relazione alle questioni economiche. Si tratta di prevedere un sistema di protezione individuale da attuare attraverso diritti *ex ante*, che sono variabili in termini di portata della protezione ma non in termini di stabilità, cioè di disponibilità di tale protezione nel caso particolare. Pertanto, le libere fluttuazioni economiche possono essere paragonate a un sistema di sicurezza sociale basato sulla solidarietà.

A ben vedere, l'approccio tradizionale alla protezione degli individui dal potere economico deriva direttamente dai principi dello Stato liberale. Infatti, riconoscendo il diritto alla libertà, la protezione dell'individuo dal potere politico si estende al potere economico nello Stato sociale. Questa tecnica di protezione era in un certo senso originariamente basata sul potere economico dello Stato, che doveva utilizzare misure costitutive e legittimanti all'interno dell'ordinamento giuridico e le limitazioni imposte al potere economico dovevano essere intese come alla portata del parlamento.

Oggi viviamo in un periodo di transizione, una realtà in cui siamo costretti a utilizzare mezzi vecchi e inadeguati per risolvere i problemi sulla base di un quadro culturale e istituzionale non ancora definito e in evoluzione. Non possiamo più anticipare e dobbiamo essere consapevoli del cambiamento delle prospettive economiche e del loro impatto sul ruolo stesso delle istituzioni. In questo senso, anche a livello di politica legislativa, i giuristi devono creare una situazione giuridica in linea con il sistema di sicurezza sociale nazionale, che abbia uno spazio di autonomia rispetto alle dinamiche dell'economia internazionale, che inevitabilmente porta a ridurre il ruolo dello Stato nella gestione dei processi economici.

I principi del nostro sistema attuale (e gli stessi rapporti di lavoro) si intersecano orizzontalmente con le questioni istituzionali della libertà economica e della protezione individuale, in particolare con la questione dell'intervento dello Stato nell'economia e nella politica di sicurezza sociale e di assistenza sanitaria. I diritti sociali, per essere garantiti a prescindere dal contesto economico, devono essere concepiti intrinsecamente come una tutela diretta degli individui, piuttosto che mediata dall'intreccio di diverse politiche economiche, fiscali e monetarie alla base di interventi normativi nell'ambito del mercato.

La tutela della persona, nella sua dimensione esistenziale e biologica, è stata evocata per la prima volta con la rivoluzione industriale. Lo sfruttamento del lavoro e le condizioni disumane in cui veniva prestato, rivelano la finzione alla base della nozione di lavoratore come mero possessore di forza lavoro, che esige di essere visto come un "uomo che lavora". E se il lavoratore è stato il modello antropologico a cui si è rivolto il diritto moderno nel suo evolversi lungo la graduale de-patrimonializzazione del diritto³⁷⁵, il lavoro, soprattutto quello prestato al mercato in condizione di dipendenza, rappresenta il fondamento su cui è stato costruito lo Stato sociale. Il lavoro, come è noto, rappresenta il principio "centrale e l'archetipo" dei diritti sociali che ha dato allo Stato democratico il suo carattere generale di "Welfare State"³⁷⁶.

³⁷⁵ L'espressione è di P. PERLINGIERI, *Depatrimonializzazione e diritto civile*, in *Rass. dir. civ.*, 1983, p. 1 ss.

³⁷⁶ Tale definizione è di J. ISENSEE riportata da A. BALDASSARRE, *Diritti sociali*, in *Enc. Giur.*, Roma, 1989, XI vol., p. 14.

Infatti, la garanzia dei diritti, il cosiddetto diritto sociale, è inclusa tra gli obiettivi dello Stato sociale accanto ai diritti e alle libertà che possono essere goduti non attivamente, cioè con l'astensione e la non interferenza delle autorità pubbliche. Questo diritto trova il suo fondamento e la sua giustificazione teorica nel concetto di liberazione da determinate forme di privazione" (liberazione dai bisogni materiali), che in alcuni casi implica efficienza e azione attiva da parte delle autorità pubbliche.

Nello Stato liberale, le prestazioni alle quali si riconducono alcuni degli attuali diritti sociali erano fornite da istituzioni private (caritatevoli e benefiche), e ciò che mancava era l'accettazione di queste stesse prestazioni come valori di base e fondamentali dell'organizzazione costituzionale.

D'altro canto, il welfare state presupponeva come obiettivo la libertà dal bisogno che, rispetto al pensiero liberale, era resa possibile solo da un cambiamento nel rapporto tra società e Stato. Di fatti, lo Stato democratico moderno ha come obiettivo primario la distribuzione, allo scopo di raggiungere una giustizia sociale, in grado di includere anche i membri più vulnerabili della società nel godimento dei diritti di libertà civile, politica ed economica.

Il fondamento dei diritti sociali è in dottrina collegato nella nostra Costituzione, sia al principio dell'uguaglianza sostanziale nell'articolo 3, sia al principio dei diritti inviolabili della persona umana (cioè la dignità umana) nell'articolo 2. La persona umana, alla base dei valori costituzionali, è vista anche nella sua dimensione "materiale", e in questa prospettiva la tutela giuridica dei bisogni vitali dell'individuo è prevista come presupposto e condizione ineludibile per il suo pieno sviluppo, che è essenzialmente un diritto civile e politico da promuovere per tutelare l'effettiva uguaglianza sostanziale, necessaria per l'esercizio dei diritti.

La realizzazione storica dello Stato sociale nel nostro Paese ha espresso un meccanismo di protezione dal bisogno, che può essere riferito a quello che la letteratura in materia definisce come "modello occupazionale" di welfare³⁷⁷. Questo sottolinea il fatto che il criterio per raggiungere l'obiettivo dell'inclusione/esclusione della protezione sociale è stato quello dello *status* lavorativo

³⁷⁷ Cfr. per tutti M. FERRERA, *Modelli di solidarietà. Politica e riforme sociali nella democrazia*, Bologna, 1993.

Da un punto di vista giuridico, il cosiddetto modello di welfare occupazionale ha le sue disposizioni fondanti nella Costituzione. A questo proposito, le disposizioni costituzionali sul lavoro hanno acquisito una lettura dualistica nella dottrina³⁷⁸.

La nostra Costituzione, infatti, da un lato sottolinea l'importanza del lavoro, inteso in senso lato come attività socialmente utile e strumento di affermazione e sviluppo della persona (art. 1, comma 4) e, dall'altro, sancisce la specificità del lavoro subordinato che richiede una tutela specifica (artt. 2, 35, 36, 38, 39, 40 e 46). Tuttavia, data la centralità del lavoro nel nostro sistema giuridico, va notato che questa centralità è stata storicamente un fattore di discriminazione nella società nella misura in cui ha determinato l'esclusione dalla tutela per tutti quei soggetti che, per varie ragioni economiche, sociali, fisiche rimangono esclusi dal mondo del lavoro, conducendo in tal modo alla polarizzazione della tutela dei bisogni vitali in capo all'individuo produttore.

In realtà, non è di grande interesse stabilire se ci sia posto per un sistema di sicurezza sociale monistico o se questo sia legato a un sistema dualistico di "sicurezza sociale" e "assistenza". Le garanzie previste dall'articolo 38 della Costituzione in relazione ai bisogni vitali sono state storicamente concepite come diritti del tutto paralleli al diritto al lavoro, e il significato generale del tipo di tutela ivi prevista può essere espresso con le seguenti parole: il diritto sociale alla tutela dei bisogni vitali garantisce il "cittadino-produttore" nella qualità di lavoratore potenziale o lavoratore effettivo". Infatti, è la capacità lavorativa, secondo le norme costituzionali, l'elemento che giustifica, anche se indirettamente, la protezione sociale dei cittadini che non hanno una "adeguata capacità lavorativa" e dei lavoratori nei periodi in cui il loro lavoro è di fatti impedito (infortunio, malattia, invalidità, vecchiaia) o assente (disoccupazione). Ma non solo: all'interno della stessa tutela previdenziale, il lavoro acquisisce l'ulteriore funzione di determinare in modo specifico il diritto alla tutela. Ad esempio, per poter beneficiare dell'indennità di mobilità, il lavoratore deve aver effettivamente lavorato per almeno sei mesi (articolo 7, comma 1, e articolo 16, comma 1, della legge 223/91). La stessa tutela della disoccupazione ordinaria è soggetta a determinati requisiti assicurativi e contributivi soggettivi e segue la medesima logica. In altre

³⁷⁸ Cfr., per tutti, i commenti agli artt. 1, 3, comma 2, 4 e 35 Cost., rispettivamente di MORTATI, ROMAGNOLI, MANCINI e TREU, in G. BRANCA (a cura di) *Commentario della Costituzione*, Bologna-Roma, 1975.

parole, la permanenza della base assicurativa nel sistema di sicurezza sociale finisce per rendere ancora più labile la distinzione tra situazioni protette e non protette. Questo perché l'ampliamento dei casi di intervento sfuma i confini della tutela e rende paradossale il sempre più debole riferimento al quadro occupazionale, che deve essere formalmente invocato per garantire una "complicata" coerenza astratta del sistema (per tutelare anche situazioni che, a posteriori, non hanno alcuna relazione con lo status lavorativo).

È quindi evidente che è in crisi lo Stato sociale, e per questo i giuristi approfondiscono questioni che non possono essere lasciate interamente alla contingente politica economica. Infatti, ipostatizzare alcuni principi di welfare a livello costituzionale sembra risolvere solo apparentemente il problema, perché qualsiasi cambiamento nel contesto di riferimento, cioè il caso particolare a cui i principi devono essere applicati, porterebbe necessariamente a una revisione della portata e del significato del singolo principio costituzionale e quindi a una reinterpretazione di specifiche norme della Costituzione.

I principi del diritto sociale devono essere riconsiderati alla luce dei cambiamenti irreversibili descritti nella prima parte della presente ricerca, ma poiché vediamo nel lavoro la chiave dello scambio formale di tutte le tutele e l'accesso alle prestazioni sociali, i rapporti di lavoro e, più in generale, lo status lavorativo hanno acquisito un peso e un significato che vanno ben oltre la mera regolamentazione dello scambio.

I rapporti di lavoro possono essere definiti come la forma fondamentale di sicurezza sociale tutelata dal nostro ordinamento giuridico. La tutela dell'occupazione dà sostanza allo Stato democratico, consentendo che la "liberazione dal bisogno" sia sancita dalla disciplina positiva della sicurezza sociale. Le disposizioni in materia di placement volte a dare a tutti i cittadini pari opportunità di lavoro; la previdenza sociale a tutela di chi non è più in grado di lavorare; l'assistenza in caso di disoccupazione involontaria; la protezione contro gli infortuni, ecc. costituiscono la realizzazione di principi destinati a essere superati e possono essere riassunti nel modo seguente: il lavoro (inteso come lavoro di scambio) è la normale fonte di reddito per i cittadini (mentre prima della rivoluzione industriale questo ruolo era svolto dalla proprietà) e l'accesso al lavoro, in quanto condizione necessaria per l'esercizio del diritto alla libertà civile e politica, consente la piena tutela

dell'individuo. Come già detto, solo chi non è in grado di lavorare a causa di vecchiaia, invalidità, malattia o disoccupazione involontaria ha diritto a prestazioni di sicurezza sociale erogate attraverso un meccanismo di tipo assicurativo. Questo meccanismo interviene in situazioni considerate patologiche perché in contrasto con il modello teorico di lavoro sociale per tutti.

In questa prospettiva, non solo il diritto alla libertà, ma anche i diritti sociali in senso *ex ante* sono sempre finalizzati al raggiungimento del livello di salvaguardia della regola della coesistenza. In altre parole, servono a garantire l'ordine, la libertà, la democrazia e l'uguaglianza dei cittadini, tutti obiettivi dell'ordinamento giuridico che si riducono alla realizzazione della convivenza pacifica. Nell'attuale assetto istituzionale i diritti sociali, volti a tutelare i bisogni vitali degli individui, sono, per così dire, "occasionalmente protetti", nel senso che la tutela di coloro che pure li perseguono non è una proiezione diretta del fine dello Stato, ma solo una relazione strumentale al fine della coesistenza.

In altre parole, il fine sociale dello Stato rimane in gran parte a livello di formula politica e non è formalmente considerato come un principio dell'ordinamento giuridico. In termini giuridici, quindi, lo Stato sociale è una forma di Stato democratico, una fase condizionale della sua evoluzione in cui la socialità svolge il ruolo di incarnare le libertà civili e politiche che rappresentano la sua stessa essenza.

In questo senso, è necessaria una sorta di rivoluzione culturale che possa far ripartire un sistema di protezione basato sulla tutela diretta della persona, piuttosto che sulla tutela fondata sui rapporti di lavoro. Mortati riteneva che i sussidi di disoccupazione proteggessero le necessità di base della vita. Tuttavia, c'è da chiedersi perché questi benefici vengano concessi solo a chi ha perso il lavoro e non a chi non l'ha mai avuto. Questo è un esempio di come il meccanismo di assicurazione sociale abbia coperto i bisogni fondamentali e l'assenza di una generalizzazione a tutti i membri della società era giustificata dalla teorica piena occupazione perseguita dall'ordinamento.

Tutte le situazioni tutelate dallo Stato sociale ruotano attorno allo status del lavoratore, e il principio della sicurezza sociale si correla alla logica del sillogismo corrispondente al contratto di lavoro. La sicurezza sociale si svolge quindi all'interno dello scambio di lavoro che, secondo la

logica del sistema (intesa formalmente), rimane la vera fonte di giustificazione di tutte le prestazioni previdenziali e assistenziali.

Come descritto in precedenza, l'obiettivo attuale è quello di ottenere una protezione diretta dei bisogni vitali dei cittadini. Nella struttura normativa del diritto civile, i concetti volti a valorizzare la soggettività e l'individualità dell'individuo si sovrappongono a considerazioni speciali per i cittadini integrati nel sistema produttivo come dipendenti di imprenditori e, come abbiamo visto, la Costituzione afferma il ruolo centrale dell'individuo e allo stesso tempo riserva una protezione particolare a seconda dell'attività lavorativa, riproponendo questo dualismo. Il passaggio dalla protezione dei lavoratori fornita da norme codificate a un sistema di garanzie fornite da norme speciali, per così dire, impone una protezione di tipo atomistico e giuridico-positivo alla protezione derivata da principi giuridici. È possibile spiegare (in senso logico più che storico) la sequenza di eventi per cui il passaggio dal mutuo soccorso privato all'assicurazione sociale, in alcuni casi a favore dei datori di lavoro, ha contribuito in modo decisivo alla creazione di uno specifico sistema di protezione pubblica per le persone parte di un rapporto di lavoro.

Inoltre, l'evoluzione dei sistemi di reciprocità nell'ambito delle norme di solidarietà intersettoriale (ad esempio, le prestazioni dei lavoratori, compresi quelli autonomi, sono garantite dai contributi versati in altri settori) ha reso i meccanismi di protezione sociale in qualche modo autonomi dagli stretti legami con il rapporto di lavoro. Così, il sistema assicurativo è stato sostituito dal sistema di sicurezza sociale che, pur coprendo solo i lavoratori subordinati, è diventato un modello di un sistema di sicurezza sociale tendenzialmente generalizzato³⁷⁹.

I problemi attualmente derivanti da questa evoluzione possono essere riassunti dalla seguente dicotomia. Da un lato c'è un sistema di sicurezza sociale che continua a funzionare sulle stesse basi e con la stessa solidarietà di un sistema corporativo. Dall'altro lato, c'è un sistema produttivo che, come già detto, è irreversibilmente internazionalizzato e deve quindi essere visto al di fuori di qualsiasi logica legata al sistema statale.

³⁷⁹ Cfr. M. PERSIANI, *Recenti sviluppi del sistema previdenziale in Italia*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1979, p. 111 ss.

Il sistema previdenziale e assicurativo tradizionale, pur evolvendo verso un sistema di assicurazioni sociali, non è ancora stato ridefinito secondo principi generali volti a universalizzare la tutela dell'individuo, il cui avvio dovrebbe far decisamente superare il problema del collegamento delle prestazioni previdenziali allo status lavorativo, da attribuire a una matrice corporativa. Se il principio di uguaglianza, come è noto, è ampiamente applicato dalla Corte Costituzionale in materia di sicurezza sociale, la tutela dei diritti fondamentali si realizza ancora attraverso un metodo di comparazione che denuncia la disuguaglianza reciproca, mentre la violazione dei diritti fondamentali postulerebbe una diretta giustiziabilità di merito.

Così, mentre i diritti individuali sono in qualche misura destinati a sostituire (o almeno a sovrapporsi) i diritti dei lavoratori, il problema più generale può risiedere nella costruzione di nuovi titoli che legittimano la percezione di un reddito, non solo al di fuori dello scambio, ma anche al di fuori del concetto di sicurezza sociale, legato alle forme di occupazione. La retribuzione, come ora codificata e sancita dalla Costituzione, è un esempio di commistione tra i valori dello scambio e dell'assistenza reale (si pensi alle indennità di malattia, al principio di sufficienza, ecc.). Come sostenuto da F. Santoro Passarelli “*Un completo sistema di sicurezza sociale dovrebbe garantire ai lavoratori, in assenza di retribuzione, prestazioni previdenziali fiscalizzate e non già prestazioni a carico dell'imprenditore*”³⁸⁰.

Ugualmente, il principio della retribuzione sufficiente ha una valenza assistenziale, nella misura in cui corregge il sinallagma, e i diritti fondamentali che garantisce non sono visti come obblighi dei singoli datori di lavoro, ma possono essere garantiti attraverso misure di sicurezza sociale.

In altre parole, l'applicazione storicamente realizzata e la successiva interpretazione della tutela costituzionale dei diritti dei lavoratori non può che essere intesa come una regolamentazione volta a creare una situazione pretensiva nel contratto di lavoro, e questo secondo un metodo che rivela sinergie tra gli obiettivi sanciti dai principi costituzionali e l'impianto codicistico. Ad esempio, l'articolo 36 della Costituzione avrebbe potuto teoricamente essere attuato attraverso sussidi pubblici per i lavoratori che non sono adeguatamente retribuiti dal mercato, ma a causa della

³⁸⁰ *Nozioni di diritto del lavoro*, Napoli, 1966, p. 198.

cultura “pan-lavoristica”, per così dire, il principio costituzionale della retribuzione sufficiente è stato attuato invocando lo strumento normativo dell'articolo 2099 del Codice Civile.

L'aspetto corporativistico della Costituzione lavoristica ha svolto un ruolo transitorio nel bilanciare il principio della tutela universale dell'individuo e della libertà economica, ma può considerarsi in via di superamento, in quanto determinate tutele di derivazione lavoristica tendono sempre più ad essere riassorbite da tutele generalizzate.

Del resto, lo sviluppo del diritto del lavoro ha seguito lo stesso approccio, presupponendo sempre una tendenza alla piena occupazione (nel senso di prendersi cura della disoccupazione patologica e, per così dire, antisistemica) e spostando i costi del sistema di sicurezza sociale, che all'epoca era al di fuori della logica liberale originaria dell'assicurazione, direttamente sul rapporto di lavoro.

La rivoluzione tecnologica e la destabilizzazione del lavoro suggeriscono un diverso sistema di distribuzione degli oneri sociali. Il numero di dipendenti di una determinata impresa non è più un indicatore della sua forza economica e della sua redditività, poiché non può più basarsi sulla compensazione tra il sistema fiscale e contributivo. Una piena fiscalizzazione dei contributi previdenziali sarebbe senza dubbio più equa e incentivante rispetto a una strategia volta a massimizzare l'occupazione.

È ben noto che l'intervento pubblico a sostegno delle imprese ha promosso l'automazione tecnologica, spesso accompagnata da una riduzione degli organici, che a sua volta ha ridotto l'onere dei contributi previdenziali per le imprese coinvolte nel processo di automazione. Se i contributi previdenziali sono ora considerati un beneficio quasi fiscale, dovrebbe essere chiaro che la tassazione commisurata alla forza lavoro impiegata è meno logica rispetto a un prelievo basato su altri parametri puramente fiscali.

Lo scenario in cui si è svolta la ricerca non è più la disoccupazione patologica episodica, ma la disoccupazione strutturale e in qualche misura fisiologica. In questo modello, la forza lavoro tende a essere notevolmente dispersa tra un nucleo iper-specializzato attorno al quale si raccoglie di volta

in volta un'occupazione instabile, costantemente trasformata ai fini di un particolare programma produttivo.

Da questo punto di vista, la protezione sostanziale del lavoro, cioè i diritti derivanti dall'esercizio delle tutele lavoristiche, può essere vanificata indipendentemente dalle politiche di deregolamentazione.

Infatti, a ben vedere, tutte le garanzie lavorative, soprattutto quelle volte a tutelare la stabilità del rapporto, possono essere ricondotte al principio di tutela antidiscriminatoria. La protezione del posto di lavoro, come la possibilità di rivedere le decisioni di licenziamento, non limita di per sé la libertà economica degli imprenditori, ma è una funzione procedurale del principio generale di non discriminazione, che diventa più pronunciato nell'ambito dei licenziamenti collettivi.

Il ruolo che lo status lavorativo e i suoi derivati hanno finora occupato nel meccanismo di legittimazione del reddito assistenziale può essere in qualche modo sostituito da un'estensione dei diritti associati alla cittadinanza e al principio di solidarietà che questa cittadinanza descrive. Bisogna servirsi della nozione di lavoro come “diritto-dovere”, anche al di là delle possibilità del mercato, e come contributo dell'individuo alla solidarietà nazionale, riconosciuta in alcuni casi di lavori socialmente utili, anch'essi al di là delle possibilità del mercato. È da questa solidarietà generale che possiamo trarre i metodi per promuovere il lavoro sociale, inteso come contributo. Il volontariato è già un esempio di una forma di lavoro che corrisponde all'obiettivo costituzionale della realizzazione personale e allo stesso tempo non è legato a relazioni economiche. I giovani che svolgono compiti di servizio militare o di volontariato nella cooperazione internazionale ricevono benefici significativi che non dipendono dal sinallagma occupazionale e sono commisurati ai parametri di necessità di mantenersi in diversi contesti.

Una domanda alla base del presente studio è l'esame quelle evoluzioni insite nella struttura della nostra Costituzione, che sono, per così dire, anche interne al dettato costituzionale e, allo stesso tempo, ci permettono oggi di prefigurare la tutela diretta e immediata dell'individuo.

Il diritto al lavoro può ora essere visto in una prospettiva diversa da quella del "lavoro nel mercato", collegando il concetto di lavoro al volontariato o, comunque, al lavoro alternativo rispetto al lavoro di scambio.

Il dibattito sull'istituzione di un salario sociale non si concentra sulla questione delle risorse, ma piuttosto sull'appiattimento del diritto di accesso alle prestazioni sociali. Il lavoro e lo status che ne deriva sono destinati a rimanere la norma giuridica di base per l'attribuzione delle provvidenze nel nostro ordinamento, giustificando così l'accesso degli individui a un certo reddito e alle prestazioni statali. Pertanto, il concetto giuridico di lavoro non può essere limitato al tradizionale scambio di lavoro dipendente.

In altre parole, se il "lavoro" è visto come un valore sociale, come canone che legittima la partecipazione dei cittadini al sistema, è necessario utilizzare un concetto di lavoro che abbracci tutti i modi e le forme di attività utile.

Nelle parole di G. Prosperetti *“Accogliendo, quindi, una nozione di prestazione di lavoro così ampia, possiamo superare il problema posto dalla scarsità delle occasioni di lavoro, giacché solo al lavoro produttivo e di scambio, in quanto collegato al mercato, è riferibile tale dato di istituzionale limitatezza”*³⁸¹.

Nell'ambito di una riflessione sul ripensamento complessivo del sistema di welfare, è da chiedersi in particolare se, nella materia in esame, la specifica posizione giuridica soggettiva del beneficiario di prestazioni previdenziali, definita in senso tradizionale come un diritto soggettivo perfetto, compiuto e intangibile, subisca un mutamento recessivo e diventi un diritto condizionato da un insieme di fattori esogeni che cambiano nel tempo, a seconda delle caratteristiche del rapporto previdenziale.

Per quanto riguarda il profilo di razionalità del quadro normativo, si tratta di capire come i principi costituzionali possano evolversi e adattarsi al mutare delle circostanze, mantenendo la loro

³⁸¹ In *Ripensiamo lo Stato Sociale*, Milano, 2019, p. 20

funzione di tutela del benessere e della dignità delle persone che non trovano più nella loro condizione lavorativa un punto di ingresso per qualsiasi protezione.

È difficile costruire un sistema di sicurezza sociale solido, ma non possiamo abbandonare l'essenza stessa della sicurezza sociale (non è sicurezza sociale se non si propone di proteggere in qualche modo i redditi delle persone). Sarà quindi indubbiamente necessario trovare nuovi strumenti giuridici di tutela per far fronte alla mutata situazione socio-economica.

Ora che le grandi ideologie che hanno caratterizzato la dialettica della politica e delle istituzioni nel XX secolo sono scomparse, forse gli esperti dovrebbero cercare di ripristinare un quadro di riferimento per trovare un equilibrio tra globalizzazione e localismo, tra dirigismo economico e mercato, tra situazioni soggettive dell'individuo, principi di solidarietà di equità e tra universalità e oggettività particolari.

A valle delle riflessioni sin qui svolte, una certezza emerge: la digitalizzazione ha determinato la necessità di un cambio di paradigma del diritto del lavoro e della previdenza sociale.

Infatti, il diritto del lavoro nel secolo scorso era strutturato all'interno di un tessuto produttivo, mercato del lavoro e relazioni industriali molto diverso da quello attuale. L'impatto della digitalizzazione sul lavoro e sui mercati del lavoro è illustrato al meglio dall'*"l'incapacità di un diritto del lavoro tradizionale di adeguare le proprie strutture normative e cognitive a un nuovo contesto economico, sociale e culturale in profondo cambiamento"*³⁸².

La riduzione dei costi di contrattazione, la dissoluzione delle distanze fisiche e geografiche, la connettività simultanea, l'esodo di massa dei lavoratori dalla sfera della subordinazione, la crescita dei contratti atipici, l'intensa competizione tra lavoratori che vivono in paesi lontani, la comparsa di nuovi concetti di spazio e di tempo, la maggiore autonomia concessa ai lavoratori subordinati (da sempre considerati vulnerabili nei contratti di lavoro) - sono solo alcuni esempi della spinta

³⁸² R. Del Punta, *Epistemologia breve del diritto del lavoro*, in *Risistemare il diritto del lavoro. Liber amicorum Marcello Pedrazzoli*, a cura di L. Nogler e L. Corazza, Milano, 2012, p. 330.

della digitalizzazione, tutti basati sul concetto di "flessibilità": flessibilità nella scelta del luogo di produzione, flessibilità nella determinazione dell'orario e del luogo di lavoro, flessibilità nel qualificare il rapporto di lavoro attraverso contratti atipici, flessibilità nel concordare il contenuto dei contratti di lavoro, flessibilità nell'evitare la responsabilità dei datori di lavoro prevedendo contratti contenenti obbligazioni reciproche in accordo tra l'utente, committente e piattaforma.

Se il verbo della flessibilità rappresenta un codice di transizione dal diritto del lavoro dell'era industriale al diritto del lavoro dell'era digitale, è opportuno riequilibrare l'attuale evoluzione normativa, riscoprirne i valori fondamentali e recuperare la legittimità perduta attraverso un cambio di paradigma che consenta una rilettura della disciplina del diritto del lavoro.

Un cambio di paradigma permetterà al legislatore, ai giudici e, più in generali, agli interpreti di mettere a fuoco con una nuova lente che permetti da un lato di arrestare il processo di deregolamentazione della materia, e dall'altro fornire una chiave di lettura per una rilegittimazione della materia. E in questo senso lo "sviluppo sostenibile" si rivela il paradigma più appropriato.

Tale paradigma si fonda su due concetti principali: i) lo sviluppo economico, lo sviluppo sociale e la protezione dell'ambiente (cioè le basi dello sviluppo sostenibile) sono ugualmente importanti, interdipendenti e si rafforzano reciprocamente; ii) lo sviluppo si basa sulla solidarietà tra le generazioni presenti e tra quelle presenti e future, rappresentando lo sviluppo sostenibile quello che *"soddisfa i bisogni del presente senza compromettere la capacità delle generazioni future di soddisfare i propri"*³⁸³.

L'adozione di un simile paradigma come stella polare del diritto del lavoro comporterebbe il pieno avanzamento dei diritti sociali, considerati in ultima analisi necessari per lo sviluppo complessivo e non limitativi degli interessi economici. Tali considerazioni possono quindi portare a una maggiore considerazione dei diritti sociali, anche al di là del tipico schema contrattuale di subordinazione in cui spesso sono racchiusi.

³⁸³ United Nations, *Report of the World Commission on Environment and Development*, 1987.

Allo stesso tempo, lo sviluppo sostenibile potrebbe ripristinare alcuni dei valori fondamentali del diritto del lavoro, come l'equità e la solidarietà, allo scopo di ridurre le disuguaglianze tra lavoratori autonomi e dipendenti, lavoratori delle piattaforme e lavoratori dell'economia reale, lavoratori agili e lavoratori in presenza, iscritti al sindacato e non iscritti al sindacato, lavoratori distanti geograficamente o lavoratori di generazioni diverse.

In effetti, queste raccomandazioni potrebbero da un lato, spingere i legislatori a sviluppare nuove norme "sostenibili", più adatte al contesto digitale, dall'altro interpretare in modo equo le norme esistenti e, in generale, riconsiderare l'importanza dei diritti sociali come diritti umani, piuttosto che come beni sociali sussidiari da sacrificare se ostacolano la crescita economica.

Un altro passo necessario per rimodulare il diritto del lavoro in linea con l'universalità dei diritti e l'applicazione della solidarietà tra lavoratori proposta dallo Sviluppo Sostenibile è quello di abbandonare il "tropisme travailliste" che riduce il diritto del lavoro a diritto del lavoro subordinato, e richiamando l'idea di un "diritto di azione" (un droit de l'activité), ad esempio ricordando la proposta di Alain Supiot, secondo cui si dovrebbe parlare di un "diritto del lavoro" tout-court, basato sulla dimensione personale di ogni attività di lavoro e senza aggettivi che ne limitino l'applicazione.

Al contempo, a livello internazionale, si dovrebbero includere i lavoratori non standard nei processi di contrattazione collettiva, ad esempio riconoscendo il loro diritto a organizzarsi o a contrattare collettivamente, promuovendo la capacità dei sindacati di essere considerati rappresentativi nei settori con un'alta percentuale di lavoratori atipici e promuovendo azioni per organizzare e rappresentare collettivamente i lavoratori nei luoghi di lavoro non standard.

L'adozione di un paradigma di sviluppo sostenibile porterebbe a una rivalutazione delle condizioni di accesso e della condizionalità della protezione sociale. Ciò che serve ai lavoratori digitali è una protezione di base, libera da qualsiasi diritto contrattuale. In questo senso, vanno evidenziati gli standard di trattamento di base, corrispondenti al concetto di "lavoro dignitoso" dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL): la necessità del lavoro dignitoso non è solo una questione di diritto al lavoro, ma anche di diritto al lavoro. Poiché l'evoluzione del lavoro e lo sviluppo del mercato del lavoro diversificano le forme di lavoro, è importante tutelare la dignità di

chiunque svolga un lavoro, indipendentemente dal suo status giuridico, e definire alcune regole e diritti fondamentali per i lavoratori. Il lavoro dignitoso è essenzialmente "*produttivo, in condizioni di libertà, uguaglianza, sicurezza e dignità umana*"³⁸⁴ ed è considerato uno degli strumenti utili per raggiungere lo sviluppo sostenibile.

L'adozione dello sviluppo sostenibile come nuovo paradigma va quindi vista come un passo fondamentale nell'era postmoderna, che adatta il diritto del lavoro al nuovo contesto sociale, economico e digitale, restituendogli la tanto discussa legittimità e dimostrando la resilienza della materia ai processi di digitalizzazione.

Infine, la crescente mobilità e diversità sia nell'occupazione che nell'organizzazione della produzione richiedono nuovi strumenti giuridici e gestionali alla materia del diritto del lavoro, allo scopo di gestire le transizioni tra lavori diversi occupazioni che caratterizzano sempre più i percorsi di carriera.

In questo senso, il diritto del lavoro agisce come un'istituzione in grado di rendere il mercato del lavoro economicamente e socialmente efficiente. Anche su questo aspetto, la materia è chiamata a svolgere un nuovo compito: ottimizzare tutte le opportunità di lavoro, dai subordinati ai lavoratori autonomi e associativi, ai servizi che sono svantaggiati perché il mercato non può valorizzarli ma che sono socialmente rilevanti. Su un altro versante non meno importante, c'è anche la sfida di migliorare la qualità del capitale umano sostenendo la continuità professionale nella mobilità lavorativa e fra diverse occupazioni.

Le migliori pratiche internazionali dimostrano che il sostegno alla transizione lavorativa non è rivolto solo ai disoccupati, ma viene attuato già nel rapporto di lavoro, anticipando i cambiamenti e le crisi delle imprese e coinvolgendo le imprese stesse in una politica di sviluppo professionale e di riconversione e aggiornamento dei dipendenti.

³⁸⁴ Organizzazione Internazionale del Lavoro, *Dichiarazione dell'ILO sulla giustizia sociale per una globalizzazione giusta*, Ginevra, 2008.

In questo modo, la regolazione dei rapporti di lavoro si integra con il compito di promuovere l'occupazione sul mercato e garantire continuità e opportunità di lavoro.

In questa visione, il diritto del lavoro, da parte sua, può essere uno strumento che può contribuire all'efficienza e allo sviluppo economico delle imprese e dei mercati.

In particolare, il coinvolgimento delle imprese sembra inevitabile in termini di maggiore responsabilità. Le aziende, anche per uno scopo economico, potranno rendersi promotrici di obiettivi etici e sociali, assumendosi i rischi che sorgono nel rapporto di lavoro per effetto di norme che incrementano il profitto e la flessibilità a scapito della sicurezza sociale.

In questo orientamento, istituzioni come i già citati retribuzioni incentivanti e il welfare integrativo sono importanti, soprattutto se inseriti in un contesto di relazioni industriali partecipative. Se prevale questo orientamento, il compito del diritto del lavoro, che è sempre stato quello di bilanciare gli interessi e i valori contrastanti (o divergenti) del lavoro e dell'impresa, sarà assolto con un obiettivo principale: impegnarsi in entrambe le direzioni dello sviluppo comune, orientato alla crescita qualitativa e alla equità distributiva.

Nelle parole di Treu “*Le incertezze e la volatilità dei mercati danno nuova centralità alle politiche di welfare e della sicurezza sociale e ne postulano più stretti legami con le politiche del lavoro*”³⁸⁵; entrambe le politiche rispondono alla soddisfazione delle esigenze di sicurezza dei lavoratori subordinati e autonomi, occupati e disoccupati. Questi bisogni sono diversi e più ampi rispetto ai rischi coperti dalle assicurazioni sociali tradizionali, e richiedono quindi una forma di protezione in grado di adattarsi alla volatilità del mercato e di fornire una copertura attiva in condizioni economiche instabili.

Le relazioni industriali sono inoltre più direttamente influenzate dai cambiamenti delle condizioni economiche e dei rapporti di forza tra le parti rispetto al diritto individuale del lavoro. Infatti, quando il baricentro della contrattazione collettiva si sposta a livello aziendale, le parti, principalmente i sindacati, sono costrette a confrontarsi con nuove problematiche del lavoro e

³⁸⁵ in *Trasformazioni del lavoro: sfide per i sistemi nazionali di diritto del lavoro e di sicurezza sociale*, Biblioteca 20 Maggio 2/2018, p. 156.

dell'impresa, spesso senza uno schermo di regolazione nazionale, legale e contrattuale, e molte volte in competizione con iniziative innovative del management. Il coordinamento regolato tra contrattazione di impresa e contrattazione nazionale garantisce la stabilità del sistema e contribuisce a evitare il rischio di "decollettivizzazione".

Gli ambiziosi obiettivi che si prefiggono gli studiosi di questo tema saranno perseguiti in contesti nazionali diversi e spesso in ambienti diversi, poiché i diversi settori produttivi sono soggetti a diversi shock competitivi. Pertanto, la ricerca di nuove soluzioni non avviene solo in tempi diversi, ma anche secondo linee diverse. Divergenze simili si osservano anche tra Paesi vicini, ad esempio in Europa. Nonostante la creazione di organismi normativi comuni, gli Stati si rafforzano sempre di più e spesso non sono in grado di resistere al nazionalismo.

La diversità dei sistemi normativi coesiste con il trend contrario verso una globalizzazione che secondo alcuni porterà alla convergenza attraverso la deregolamentazione dei sistemi di lavoro tradizionali. Poiché le questioni relative al lavoro e alle imprese trascendono sempre più i confini, sono necessarie ricerche e azioni per comprendere appieno le implicazioni della crescente interdipendenza tra i sistemi nazionali.

La regolazione di tali attività si è finora affidata a una rete di strumenti tradizionali che si sono evoluti nel tempo ma che rimangono fragili, in parte a causa della mancanza di un sostegno adeguato da parte dei governi nazionali. Mentre tutti i settori del sistema nazionale affrontano un problema di territorialità, la crisi della regolazione del lavoro è aggravata dalle asimmetrie strutturali legate alla sempre maggiore mobilità delle imprese e alla limitata mobilità della forza lavoro.

Senza regole transnazionali efficaci sulle condizioni di lavoro, la competizione e la divaricazione tra gli Stati tenderanno ad aumentare e saranno rafforzate dalle crescenti diversità di condizioni economiche e sociali tra gli Stati e al loro interno.

Gli sviluppi degli ordinamenti di lavoro non hanno ancora determinato un esito già definito. Gli Stati nazionali, che nel secolo scorso hanno creato sistemi giuridici e sociali per migliorare le

condizioni di lavoro e di vita dei propri cittadini, si trovano ora di fronte alla necessità di estendere regole e istituzioni sovranazionali che possano contribuire a raggiungere gli stessi obiettivi di benessere e progresso sociale in modo efficace, a beneficio di tutti i cittadini del mondo.

Concentrando il potere statale sulla protezione dell'esistente e tollerare le disuguaglianze attuali nei rapporti di lavoro, significa aumentare gli squilibri e le ingiustizie, tradendo in questo modo la missione del diritto del lavoro di regolare in modo equo le condizioni di lavoro e di vita di tutti i lavoratori.

Bibliografia

ADAPT, *La contrattazione collettiva in Italia (I)*, ADAPT - University Press, 2015.

ADAPT, *La contrattazione collettiva in Italia (II)*, ADAPT - University Press, 2016.

ADAPT, *La contrattazione collettiva in Italia (V)*, ADAPT - University Press, 2019.

ADAPT, *La contrattazione collettiva in Italia (VII)*, ADAPT - University Press, 2021.

AGCM (2020), *Indagine conoscitiva sui big data*, <https://www.garanteprivacy.it/web/guest/home/docweb/-/docweb-display/docweb/9264204>.

ALAIMO A. - CARUSO B. (2014), *Dialogo sociale e negoziazione collettiva nell'ordinamento europeo*, in G. Proia (a cura di), *Organizzazione sindacale e contrattazione collettiva*, in *Trattato di Diritto del lavoro*, diretto da M. Persiani e F. Carinci, Cedam, vol. 2, 897- 980.

ALBI P. (2020), *La subordinazione algoritmica nell'impresa piattaforma*, in RIDL, II, p. 826 ss.

ALES E. (2013), *Diritti sociali e discrezionalità del legislatore nell'ordinamento multilivello: una prospettiva giuslavoristica*, in DLRI, 455 e ss.

ALES E. (2001), *Diritto del lavoro, diritto della previdenza sociale, diritti di cittadinanza sociale; per un sistema integrato di microsistemi*, in ADL, n. 3.

ALESSI C., BARBERA M., GUAGLIANONE L. (2019) (a cura di), *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, Cacucci, Bari, p. 683 ss.

ALLAMPRESE A., BORELLI S. (2021), *Prime note sulla proposta di direttiva della Commissione sul miglioramento delle condizioni del lavoro su piattaforma*, in RGL online n. 12/2021.

ALLEGRI-G. BRONZINI (2015), *Libertà e lavoro dopo il Jobs Act. Per un garantismo sociale oltre la subordinazione*, Roma.

ALOISI A. (2016), *Commoditized workers: case study research on labour law issues arising from a set of "on demand gig economy" platforms*, in CLLPJ, vol. 37, n. 3.

ALOISI A. (2016), *Il lavoro «a chiamata» e le piattaforme online della collaborative economy: nozioni e tipi legali in cerca di tutele*, in LLI, n. 2, pp. 16 ss.

ALOISI A. (2021), *Platform Work in the European Union: Lessons Learned, Legal Developments and Challenges Ahead*, in *European Labour Law Journal*, 13(1), 4–29.

ALOISI A. (2022), *Automation, augmentation, autonomy. Labour regulation and the technological transformation of managerial prerogatives*, in GUYLAVARI T. MENEGATTI E. (a cura di) *Decent work in the digital age: European and Comparative Perspective*, Hart Publishing, Oxford.

ALOISI A., DE STEFANO V. (2020), *Il tuo capo è un algoritmo. Contro il lavoro disumano*, Laterza, Bari.

ALOISI S., GRAMANO E. (2019), *Artificial Intelligence is Watching You at Work: Digital Surveillance, Employee Monitoring, and Regulatory Issues in the EU Context*, in *CLLPJ*, vol. 41, n. 1, p. 95 ss.

ANDREOTTI A., PAIS I. (2020), *Automazione e digitalizzazione del lavoro: le 5C della dimensione relazionale*, in MINGIONE E. (a cura di), *Lavoro: la grande trasformazione*, Feltrinelli, Milano, p. 115 ss.

ANEESH A. (2009), *Global Labor, Algoratic Modes of Organization*, in *Sociological Theory*, n. 4, p. 347 ss.

ANGIOLINI V., CARABELLI U. (2016), *Le ragioni (di un nuovo Statuto) dei diritti dei lavoratori*, in *RGL*, I, pp. 217 ss.

ANPAL, INAPP (a cura di), *XIX Rapporto sulla formazione continua. Annualità 2017-2018*, Roma, 2019.

BALANDI E. (2002), *Dove va il diritto del lavoro? Le regole e il mercato*, in *LD*, 245.

BALANDI G.G. (1995), *Non lavoro e protezione sociale*, in *LD*, 9.

BALANDI G.G. (1997), *Lavoro e diritto alla protezione sociale*, in *LD*, 151.

BANO F. (2021), *Quando lo sfruttamento è smart*, in *LD*, p. 303 ss.

BARBERA M. (2002), *L'eguaglianza come scudo e l'eguaglianza come spada*, in *RGL*, 805.

BARBERA M. (2016), *L'idea di impresa. Un dialogo con la giovane dottrina giuslavorista*, in *WP CSDLE*, It. n. 293/2016.

BARBERA M. (2018), *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale, fra differenziazione e universalismo delle tutele*, in *DLRI*, p. 403 ss.

BARBERA M. (2021), *Relazione*, in *iniziativa web di Labour Law Community, Frank discriminava: riders, algoritmi e discriminazioni*, 2 febbraio 2021.

BARBERIO M., CAMURRI V. (2020), *L'amministrazione giudiziaria di Uber: un possibile cortocircuito tra il sistema giuslavoristico e le misure di prevenzione*, in *Giurisprudenza penale Web*, n. 7-8.

BARBIERI M. (2020), *La ragione di un commento a un accordo aziendale importante*, in *LLI*, vol. 7, n. 1.

BARBIERI M. (2020), *Il luminoso futuro di un concetto antico: la subordinazione nell'esemplare sentenza di Palermo sul riders*, in *LLI*, vol. 6, n. 2.

BARBIERI M. (2020), *Brevi note integrative: l'attesa sentenza della Cassazione sul caso del riders di Foodora*, in CARABELLI U., FASSINA L. (a cura di), *La nuova legge sui riders e sulle collaborazioni eteroorganizzate*, Ediesse, Roma, p. 95 ss.

BARBIERI M. (2021), *Prime osservazioni sulla proposta di direttiva per il miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro con piattaforma*, in *LLI*, vol. 7, n. 2.

BAYLOS GRAU A. (2021), *Una breve nota sulla legge spagnola in tema di lavoro dei riders*, in *LLI*, vol. 7, n. 1.

BAYLOS GRAU A. (2019), *El papel de la negociación colectiva en la ley de protección de datos personales y garantía de derechos digitales en España*, in *LLI*, 5, 1, C.1-14.

BEAUDONNET X. (2020), *Le droit de négociation collective des travailleurs con sidérés comme indépendants au regard des normes de l'Organisation internationale du travail*, in DUMONT D., LAMINE A., MAISIN J.B. (a cura di), *Le droit de négociation collective des travailleurs indépendants. Cadrages théoriques e études de cas*, Larcier, Bruxelles, p. 55 ss.

BECK U. (2002), *Il lavoro nell'epoca della fine del lavoro. Tramonto delle sicurezze e nuovo impegno civile*, Milano.

BENDNAROWICZ B. (2019), *Delivering on the European Pillar of Social Rights: The New Directive on Transparent and Predictable Working Conditions in the European Union*, in *ILJ*, n. 4, p. 604 ss.

BERGAMANTE F., DELLA RATTA F., DE MINICIS M., MANDRONE E. (2022), *Lavoro virtuale nel mondo reale: 1 dati dell'indagine INAPP-PLUS sui lavoratori delle piattaforme in Italia*, Roma, Inapp, Policy Brief, n. 25.

BERTON-RICHIARDI-SACCHI (2009), *Flex-insecurity. Perché in Italia la flessibilità diventa precarietà*, Bologna, p. 159 ss.

BIASI M. (2019), *Appunti sulla responsabilità vicaria delle piattaforme della on-demand economy*, in *ADL*, p. 40 ss.

- BIASI M. (2020), *Il "purposive approach" della Corte*, in *LDE*, fasc. 1, p. 1 ss.
- BINI S. (2019), *I social network: da logo a soggetto della rappresentanza sindacale digitale?*, in *LLI*, vol. 5, n. 2.
- BIRGILLITO G., BIRGILLITO M. (2018), *Algorithms and ratings: tools to manage labour relations. Proposals to renegotiate labour conditions for platform drivers*, in *LLI*, n. 2.
- BODEN M.A. (2019), *L'Intelligenza Artificiale*, Il Mulino, Bologna.
- BOLEGO G. (2019), *Intelligenza artificiale e regolazione delle relazioni di lavoro: prime riflessioni*, in *Labor*, n. 1, p. 51 ss.
- BORELLI S., ORLANDINI G. (2019), *Appunti sulla nuova legislazione sociale europea. La direttiva sul distacco transnazionale e la direttiva sulla trasparenza*, in *QG*, n. 4, p. 54 ss.
- BOSTROM N. (2018), *Superintelligenza. Tendenze, pericoli e strategie*, Bollati Boringhieri, Torino.
- BOZZAO P. (2003), *Dal lavoro alla laboriosità: nuovi ambiti di protezione sociale e discontinuità occupazionale*, in *RDSS*, 535 e ss.
- BOZZAO P. (2005), *La tutela previdenziale del lavoratore discontinuo. Problemi e prospettive del sistema di protezione sociale*, Torino, Giappichelli.
- BOZZAO P. (2012), *Reddito minimo e welfare multilivello: percorsi normativi e giurisprudenziali*, in *DLRI*, 589 e ss.
- BRABHAM D.C. (2011), *The myth of amateur crowds. A critical discourse analysis of crowdsourcing coverage*, in *IC&S*, vol. 15, n. 3, p. 394 ss.
- BRESCIANI I. (2020), *Il lavoro al tempo di Uber tra interventi normativi e orientamenti giurisprudenziali*, in *DRI*, p. 611 ss.
- BRESCIANI P.G., VARESI P.A. (2017) (a cura di), *Servizi per l'impiego e politiche attive del lavoro. Le buone pratiche locali, risorsa per il nuovo sistema nazionale*, Franco Angeli.
- BROLLO M. (2019), *Tecnologie digitali e nuove professionalità*, in *DRI*, p. 468 ss.
- BROLLO M. (2020), *Smart o Emergency Work? Il lavoro agile al tempo della pandemia*, in *IG*, 6, p. 553 ss.
- BROLLO M. (2017), *Il lavoro agile nell'era digitale tra lavoro privato e pubblico*, in *LPA*, 2, 119-128.

- BROLLO M. (2018), *Lavoro e mondo digitale*. Verso il lavoro anytime, anywhere”, in *Giurista della contemporaneità*, Giappichelli, 919-925.
- BRONZINI G.- P. CAMPANELLA (2016), *Introduzione al tema “Il lavoro tra bisogno e libertà: nuove povertà, reddito e attivazione, prospettive di inclusione sociale”*, in *RGL*, 687 e ss.
- BRONZINI G. (2014), *I contorni del reddito di cittadinanza tra aspetti definitori ed esperienze applicative*, in *RDSS*, 1 e ss.
- BRONZINI G. (2011), *Il reddito di cittadinanza. Una proposta per l'Italia e l'Europa*, Torino.
- BRYNJOLFSSON E., MCAFEE A. (2015), *La nuova rivoluzione delle macchine. Lavoro e prosperità nell'era della tecnologia trionfante*, Feltrinelli, Milano.
- BRYNJOLFSSON, E., MITCHELL T., ROCK D. (2018), *What Can Machines Learn and What Does It Mean for Occupations and the Economy?*, *AEA Papers and Proceedings*, vol. 108, p. 43 ss.
- BUGAMELLI M., LOTTI F. (2018) (a cura di), *La crescita della produttività in Italia: la storia di un cambiamento al rallentatore*, in «*Questioni di economia e finanza*», n. 422, Banca d'Italia.
- BURRELL J. (2018), *How the machine 'thinks': Understanding opacity in machine learning algorithms*, in *Big Data & Society*, n. 3, p. 1 ss.
- BUTERA F. (2020), *Le condizioni organizzative e professionali dello smart working dopo l'emergenza: progettare il lavoro ubiquo fatto di ruoli aperti e di professioni a larga banda*, in *SO*, n. 1, p. 141 ss.
- BUTERA F. (2020), *Organizzazione e società*, Marsilio, Venezia.
- CAMPAGNA L., ERLICHER L., PERO L., *Agire in piccolo pensare in grande*, in «*Mondoperaio*», n. 5.
- CAMPAGNA L., KANIZSA S., PERO L. (2020), *A distanza dal lavoro, in presenza della cattedra*, in «*Mondoperaio*», n. 11.
- CAMPAGNA L., PERO L., PONZELLINI A.M. (2017), *Le leve dell'innovazione*, Guerini Saggi.
- CAMPAGNA LA, MARSALA A., PERO L. (2020), *Se otto ore ci sembrano troppe*, in «*Mondoperaio*», n. 6.
- CAPONETTI B. (2019), *Social media e rappresentanza aziendale: quali scenari?*, in *LLI*, vol. 5, n. 2.
- CAPPELLI P., TAMBE P., YAKUBOVICH V. (2018), *Artificial Intelligence in Human Resources Management: Challenges and a Path Forward*, n. 1, <https://ssrn.com/abstract/3263878>.

- CAPPELLI, P. (2020), *The consequences of AI-based technologies for jobs*, R&I Paper Series, n. 4, European Commission, <http://dx.doi.org/10.2777/348580>.
- CARABELLI U., FASSINA L. (2021), *Smart working: tutele e condizioni di lavoro*, Ediesse, Roma.
- CARBONI C. (2016), *Lavoro ed evoluzione tecnologica*, Il Mulino, p. 346 ss.
- CARBUIO C. (2019), *Il contributo della Cour de Cassation francese alla qualificazione dei lavoratori digitali: se la piattaforma esercita i poteri tipici del datore sussiste un lien de subordination*, in *RIDL*, II, p. 181 ss.
- CARINCI F. (2020), *L'art. 2 d.lgs. n. 81/2015 ad un primo vaglio della Corte*, in *LDE*, fase. 1, p. 1 ss.
- CARINCI F. (1985), *Rivoluzione tecnologica e diritto del lavoro: il rapporto individuale*, in *DLRI*.
- CARINCI M.T. - HENKE A. (2019), *Rapporti di lavoro via web con elementi di internazionalità: quali sono la legge applicabile e il foro competente per il diritto UE?*, in *DRI*, 1041-1072.
- CARINCI M.T. (2017), *Il controllo a distanza sull' adempimento della prestazione di lavoro*, in TULLINI P. (a cura di), *Controlli a distanza e tutela dei dati personali del lavoratore*, Giappichelli, Torino, p. 45 ss.
- CARINCI M.T. (2020), *I contratti in cui è dedotta una attività di lavoro alla luce di Cass. 1663/2020*, in *RIDL*, II, p. 49 ss.
- CARINCI M.T. (2020b), *Il lavoro etero-organizzato secondo Cass. n. 1663/2020: verso un nuovo di sistema di contratti in cui è dedotta un 'attività di lavoro*, in *DRI*, p.488 ss.
- CARINCI M.T., INGRAO A. (2021), *Il lavoro agile: criticità emergenti e proposte per una riforma*, in *LLI*, vol. 7, n. 2.
- CARROZZA M.C. (2017), *I robot e noi*, Il Mulino, Bologna.
- CARUSO B. (2017), *La rappresentanza delle organizzazioni di interessi tra disintermediazione e reintermediazione*, in *WP C.S.D.LE. "Massimo D'Antona" IT- 326/2017*.
- CARUSO B. (2018), *Strategie di flessibilità funzionale e di tutela dopo il Jobs Act: fordismo, post fordismo e industria 4.0*, in *DLRI*, p. 81 ss.
- CARUSO B. (2019), *I lavoratori digitali nella prospettiva del Pilastro sociale europeo: tutele rimediali legali, giurisprudenziali, contrattuali*, in *DRI*, p. 1005 ss.
- CARUSO B. (2019). *Il sindacato tra funzioni e valori nella "grande trasformazione-L'innovazione sociale in sei tappe*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*, 394/2017.

- CARUSO B. (2020), *Tra lasciti e rovine della pandemia: più o meno smart working?*, in *RIDL*, I, p. 215 ss.
- CARUSO B.- M. CUTTONE (2016), *Verso il diritto del lavoro della responsabilità: il contratto di ricollocazione tra Europa, Stato e Regioni*, in *DRI*, 63 e ss.
- CARUSO B., DEL PUNTA R., TREU T. (2020), *Manifesto per un diritto del lavoro sostenibile*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" IT*, 20 maggio 2020
- CARUSO B. (2007), *Occupabilità, formazione e «capability» nei modelli giuridici di regolazione dei mercati del lavoro*, in *DLRI*, n. 113, pp. 1-134.
- CARUSO B. (2016), *The bright side of the moon: politiche del lavoro personalizzate e promozione del welfare*, in *RIDL*, 177 e ss.
- CARUSO B., ZAPPALA L. (2022), *Un diritto del lavoro "tridimensionale": valori e tecniche di fronte ai mutamenti dei luoghi di lavoro*, in DEL PUNTA R. (a cura di), *Valori e tecniche nel diritto del lavoro*, Firenze University Press, p. 23 ss., nonché WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT - 439/2021.
- CASANO L. (2016), *Il sistema della formazione continua nel decreto legislativo n. 150/2015*, in *DRI*, n. 2, pp. 455-470.
- CASANO L. (2017), *La riforma del mercato del lavoro nel contesto della "nuova geografia del lavoro"*, in *DRI*, p. 634 ss.
- CASANO L. (2020), *Contributo all'analisi giuridica dei mercati transizionali del lavoro*, ADAPT University Press.
- CASILLI A. (2020), *Schiavi del clic. Perché lavoriamo tutti per il nuovo capitalismo*, Feltrinelli, Milano.
- CASSANO G. (2020), *Uber e il caporalato digitale: lo "smascheramento" dell'algoritmo delle piattaforme*, in *Labor*, p. 655 ss.
- CASTEL R. (2004), *L'insicurezza sociale. Che cosa significa essere protetti*, Torino, Einaudi.
- CASTELLUCCI S. (2021), *Blockchain e misurazione dell'orario di lavoro*, in *Federalismi.it*, f. n. 2.
- CAVALLINI G. (2020), *Libertà apparente del rider vs. poteri datoriali della piattaforma: il Tribunale di Palermo riapre l'opzione subordinazione*, in *GC*, n. 12, p. I ss.
- CAZZOLA G. (1994), *Lo Stato sociale tra crisi e riforme: il caso Italia*, Bologna, Il Mulino.

CENTAMORE G., RATTI L. (2019), *Oltre il dilemma qualificatorio: potenzialità e limiti del diritto antidiscriminatorio nella protezione del lavoratore on-demand*, in ALESSI C., BARBERA M., GUAGLIANONE L. (a cura di), *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, Cacucci, Bari, p. 663 ss.

CHIAROMONTE W. (2021), *Lavoro (povero) tramite piattaforme digitali, rappresentanza e tutela collettiva fra sindacalismo informale e sindacalismo tradizionale*, in CHIES L., FERRARA M.D., PODRECCA E. (a cura di), *Le dimensioni della povertà*, Giappichelli, Torino, p. 263 ss.

CHIAROMONTE W., FERRARA M.D. (2020), *Integrazione e inclusione sociale dei lavoratori migranti: il ruolo del sindacato*, in CHIAROMONTE W., FERRARA M.D., RANIERI M. (a cura di), *Migranti e lavoro*, Il Mulino, Bologna, p. 213 ss.

CICCARELLI R. (2018), *Forza lavoro. Il lato oscuro della rivoluzione digitale*, Derive Approdi, Roma.

CINELLI M., S. GIUBBONI (2005), *Il diritto della sicurezza sociale in trasformazione*, Torino.

CINELLI M. (2016), *L'effettività delle tutele sociali tra utopia e prassi*, in RDSS, 1.

CIPRIANI A. (2016), *Wcm academy e relazioni industriali*, in ZILIO GRANDI G. (a cura di), *Verso relazioni industriali partecipative*, in *Note di Ricerca del Dipartimento di Management dell'Università Ca' Foscari di Venezia*, n. 4, p. 38 ss.

CIUCCIOVINO S. (2012), *Transizione lavorativa e inefficienza del mercato del lavoro italiano: problemi e prospettive*, in L. NOGLER-L. CORAZZA, *Risistemare il diritto del lavoro*, Milano, 543 e ss.

CIUCCIOVINO S. (2013), *Apprendimento e tutela del lavoro*, Giappichelli.

CIUCCIOVINO S. (2018), *Analisi e proposte sul diritto del lavoro nel tempo di Industria 4.0*, in *DRI*, p. 1043 ss.

CIUCCIOVINO S. (2018), *Le nuove questioni di regolazione del lavoro nell'industria 4.0 e nella gig economy: un problem framework per la riflessione*, in *DRI*, p. 1043 ss.

CIUCCIOVINO S. (2020) *I diritti di nuova generazione*, in *Rassegna sindacale - Idea Diffusa*, n. 4.

CIUCCIOVINO S., FAIOLI M. (2018), *Blockchain e politiche del lavoro*, in *Quaderni del Cnel*.

CIUCCIOVINO S., TOSCANO A., FAIOLI M. (2021), *Oltre il concetto di Blockchain; tecnica sociale di regolazione, fascicolo elettronico e nuovi diritti del lavoratore*, in *Federalismi.it*, f. n. 2.

CODAGNONE C., ABADIE F., BIAGI F. (2016), *The Future of Work in the 'Sharing Economy'*, Joint Research Centre, European Union.

- COMMISSIONE EUROPEA (2021a), *Background note. Dedicated meeting with social partners regarding the application of EU competition law on collective bargaining agreements by self-employed*, 26 marzo 2021.
- COMMISSIONE EUROPEA (2021b), *Approval of the content of a draft for a Communication from the Commission. Guidelines on the application of EU competition law to collective agreements regarding the working conditions of solo self-employed persons*, CT(2021)8838 del 9 dicembre 2021.
- CONSIGLIO A. (2018), *Il lavoro nella digital economy: prospettive su una subordinazione inedita*, in *LLI*, 4, n. 1.
- CORAZZA L. (2017), *Industria 4.0: lavoro e non lavoro di fronte alla quarta rivoluzione industriale*, in *EL*, I, p. 15 ss.
- CORAZZA L. (2018), *Note sul lavoro subordinato 4.0.*, in *DRI*, p. 1066 ss.
- CORAZZA L. (2013), *Il principio di condizionalità (al tempo della crisi)*, in *DLRI*, 489 e ss.
- CORTI M., SARTORI A. (2019), *L'eutanasia del contratto di solidarietà espansiva: il nuovo contratto di espansione*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 3, pp. 131 ss.
- COTTONE N. (2018), *Dai riders ai servizi di clouding, un milione gli addetti della gig economy*, *il Sole24ore*, 2 giugno 2018.
- COUNTOURIS N., DE STEFANO V., IOANNIS L. (2021), *The EU, Competition Law and Workers' Rights*, *CLES Research Paper Series n. 2/2021*
- CRAN M., POSTER W., CHERRY M. (2016), *Invisible Labor. Hidden Work in the Contemporary World*, University of California Press.
- CROUCH C. (2019), *Se il lavoro si fa gig*, il Mulino, Bologna.
- D'AGNINO E. (2017), *People Analytics: lavoro e tutele al tempo del management tramite big data*, in *LLI*, vol. 3, n. 1.
- D ALOIA A. (2002), *Eguaglianza sostanziale e diritto diseguale. Contributo allo studio delle azioni positive nella prospettiva costituzionale*, Padova, Cedam.
- D'ALOIA A. (2019), *Il diritto verso "il mondo nuovo". Le sfide dell'Intelligenza Artificiale*, in *Riv. Biodir.*, p. 8 ss.
- D'ANTONA M., *Il diritto del lavoro di fine secolo: una crisi d'identità*, in *Opere*, vol. I, Torino, 2000.

- D ONGHIA M. (2013), *Diritti previdenziali e compatibilità economiche nella giurisprudenza costituzionale*, Bari, Cacucci.
- D ONGHIA M., ZANIBONI E., a cura di (2017), *Tutela dei soggetti deboli e trasformazioni del lavoro tra libertà e diritti. Prospettive nazionali e internazionali*, Editoriale Scientifica, Napoli.
- DAGNINO E. (2015), *Il Rapport Mettling sulla trasformazione digitale del lavoro: spunti di riflessione e di metodo*, in *BA*, n. 32.
- DAGNINO E. (2016), *Tecnologie e controlli a distanza*, in TIRABOSCHI M. (a cura di) *Le nuove regole del lavoro dopo il Jobs Act*, Giuffrè, Milano, p. 109 ss.
- DAGNINO E., (2017), *Il diritto alla disconnessione nella legge n. 81/2017 e nell'esperienza comparata*, in *DRI*, p. 1024 ss.
- DAGNINO E. (2017), *People Analytics: lavoro e tutele al tempo del management tramite big data*, in *LLI*, vol. 3, n. 1.
- DAGNINO E. (2019), *Dalla fisica all' algoritmo: una prospettiva di analisi giuslavoristica*, Adapt University Press.
- DAHRENDORF R. (1988), *Per un nuovo liberalismo*, Roma-Bari, Laterza.
- DANAHER J. (2016), *The threat of algocracy: Reality, resistance and accommodation*, in *Philosophy & Technology*, vol. 29, n. 3, p. 245 ss.
- DAQUINO M. (2017), *Le professioni del lavoro digitale* in P. Tullini (a cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli, 107-121.
- DÄUBLER W., KLEBE T. (2016), *Crowdwork: datore di lavoro in fuga?*, in *DIRI*, p. 471 ss.
- DAUGHERTY P.R., WILSON H. (2018), *Human + Machine. Ripensare il Lavoro nell'età dell'intelligenza artificiale*, GueriniNext, Milano.
- DE MICHELIS (2017), *SMart, mutualismo del XXI secolo*, in *il Manifesto*, 2 settembre 2017.
- DE PETRIS P. (2020), *Le discriminazioni da algoritmo nella gig economy*, in *ADL*, p. 889 SS.
- DE SIMONE G. (1995), *Problemi d'identità: il "cittadino lavoratore" e l'evoluzione del diritto del lavoro*, in *LD*, 27.
- DE SIMONE G. (2019), *La dignità del lavoro e della persona che lavora*, in *DLRI*, p. 655 ss.
- DE SIMONE G. (2019), *Lavoro digitale e subordinazione. Prime riflessioni*, in *RGL*, I, p. 3 ss.

- DE STEFANO V. (2015), *Non-standard workers and freedom of association: a critic analysis of restrictions to collective rights from a human rights perspective*, in *W.C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" IT*- 123/2015.
- DE STEFANO V. (2016), *The rise of the "just-in-time workforce": On-demand work crowdwork and labour protection in the "gig-economy"*, *International Labour Organisation*, Ginevra.
- DE STEFANO V. (2017), *Lavoro «su piattaforma» e lavoro non standard in prospettiva internazionale e comparata*, in *RGL*, I, p. 241 ss.
- DE STEFANO V., ALOISI A. (2018), *European legal framework for "digital labour platforms"*. Eurofound.
- DE STEFANO V., DURRI I, STYLOGIANNIS C. WOUTERS M. (2021), *Platform work and the employment relationship*, *ILO Working Paper 27*, Ginevra.
- DEAKIN S. – WILKINSON F. (2000), *Capabilities”, ordine spontaneo del mercato e diritti sociali*, in *DML*, p. 317.
- DEGRYSE C. (2016), *Digitalisation of the economy and its impact on the labour markets*, ETUI, Working Paper.
- DEGRYSE C. (2016), *Impacts sociaux de la digitalisation de l'économie*, in *WP ETUI*, 2/2016.
- DEGRYSE C. (2017), *The relaunch of European social dialogue: what has been achieved up to now?*, in *Etui*, 115-132.
- DEL FEDERICO C. (2017), *Il trattamento dei dati personali e il regolamento 2016/679/UE. Implicazioni e prospettive*, in TULLINI P. (a cura di). *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli, Torino, p. 61 ss.
- DEL PUNTA R. (2018), *Un diritto per il lavoro 4.0*, in CIPRIANI A., GRAMOLATI A., MARI G. (a cura di), *Il lavoro 4.0. La Quarta Rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze University Press, Firenze, p. 225 ss.
- DEL PUNTA R. (2019), *Social Media and workers 'right: what it is at stake?*, in *IJCLLIR*, p. 79 ss.
- DEL PUNTA R. (2019), *Sui riders e non solo: il rebus delle collaborazioni organizzate dal committente*, in *RIDL*, II, p. 358 ss.
- DELFINO M. (2018), *Il lavoro mediante piattaforme: digitali tra tradizione e innovazione: il caso Uber*, in *DLM*, p. 310 ss.
- DESSÌ O. (2017), *Il controllo a distanza sui lavoratori. Il nuovo art. 4 St. lav.*, ESI, 2017.

- Di MEO R. (2017), *Il diritto alla disconnessione nella prospettiva italiana e comparata*, in *LLI*, 2.
- DI MEO R. (2019), *I diritti sindacali nell'era del caporalato digitale*, in *LLI*, vol. 5.
- DI MEO R. (2021), *I diritti sindacali (art. 22)*, in *LLI*, vol. 7, n. 1.
- DOMINGOS P. (2016), *L' algoritmo definitivo. La macchina che impara da sola e il futuro del nostro mondo*, Bollati Boringhieri, Torino.
- DONINI A. (2017), *Profilazione reputazionale e tutela del lavoratore: la parola al Garante della Privacy*, in *LLI*, vol. 3, n. 1.
- DONINI A. (2018), *Tecniche avanzate di analisi dei dati e protezione dei lavoratori*, in *DRI*, p. 222 ss.
- DONINI A. (2018). *La libertà del lavoro sulle piattaforme digitali*, in *RIDL*, I, p. 63 ss.
- DONINI A. (2019), *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, Bononia University Press, Bologna.
- DONINI A. (2019), *Il luogo per l'esercizio dei diritti sindacali: l'unità produttiva nell'impresa frammentata*, in *LLI*, vol. 5, n. 2.
- DONINI A. (2021), *Condotta antisindacale e collaborazioni autonome: tre decreti a confronto*, in *LLI*, vol. 7, n. 1.
- DONINI A. (2016), *Il lavoro su piattaforme digitale "prende forma" tra autonomia e subordinazione. Nuove regole per nuovi lavori?*, in *DRI*, 164 ss.
- DRAHOKOUPIL I., JEPSEN M. (2017), *The digital economy and its implications for labour. 1. The platform economy*, in *Transfer*, 23, p. 103 ss.
- DUGGAN J., SHERMAN U., CARBERY R., MCDONNELL A. (2020), *Algorithmic management and app-work in the gig economy: A research agenda for employment relations and HRM*, in *HRMJ*, vol. 30, p. 114 ss.
- DURANTE M. (2007), *Intelligenza artificiale. Applicazioni giuridiche*, Utet, Torino, vol. 2, p. 714 ss.
- DURANTE M. (2019), *Potere computazionale*, Meltemi, Milano.
- EICHHORST W. (2020), *Manoeuvring Through the Crisis: Labour Market and Social Policies During the Covid-19 Pandemic*, *Intereconomics, Review of European Economic Policy*, Volume 55, Number 6, pp. 375-380.

- ENGBLOM S. (2017), *Una prospettiva sindacale su digitalizzazione e Gig economy*, in *RGL*, I, 357 ss.
- ESPING ANDERSEN G. (1996), *Welfare States in transition*, London, Sage.
- ESPOSITO A. (2020), *I riders di Uber Italy s.r.l.*, in *RIDL*, II, p. 558 ss.
- EUROFOUND (2018). *Digital age. Employment and working conditions of selected types of platform work*, Luxembourg.
- EUROFOUND (2020), *Digital age. Back to the future: Policy pointers from platform work scenarios*, Luxembourg.
- EUROFOUND (2020), *Employee monitoring and surveillance: The challenges of digitalisation*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- FABOZZI R. (2016), *Misure di sostegno al reddito ed obblighi di attivazione dei beneficiari*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT* – 312/2016.
- FAINI F. (2020), *La dimensione giuridica dei big data*, in FARO S., FROSINI T., PERUGINELLI G. (a cura di) *Dati e algoritmi. Diritto e diritti nella società digitale*, Il Mulino, Bologna, p. 13 ss.
- FAIOLI M. (2017), *Jobs "App", Gig economy e sindacato*, in *RGL*, I, p. 291 ss.
- FAIOLI M. (2018), *Mansioni e macchina intelligente*, Giappichelli, Torino, 2018.
- FAIOLI M. (2018), *Sistemi di social blockchain previdenza pubblica e smart contracts*, in *RDSS*, p. 489 ss.
- FAIOLI M. (2021), *Unità produttiva digitale. Perché riformare lo Statuto dei lavoratori*, in *LDE*, n. 8.
- FARO S. (2020), *Prospettive di sviluppo dell'informativa giuridica fra big data e scienze sociali computazionali*, in FARO S., FROSINI T.E., PERUGINELLI G. (a cura di), *Dati e algoritmi*, Il Mulino, Bologna, p. 61 ss.
- FERRANTE V. (2022), *La nozione di lavoro subordinato nella dir 2019/1152 e nella proposta di direttiva europea rivolta a tutelare i lavoratori "delle piattaforme"*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT* - 158/2022.
- FERRANTE V. (2016), *A proposito del disegno di legge governativo sul contrasto della povertà*, in *RDSS*, 3.
- FERRANTE V. (2016), *Le politiche attive del lavoro fra decentramento e accentrato: un dolce girotondo*, *Lavoro e diritto*, 2, pp. 267-280

- FERRARA M.D. (2020), *Oltre l'emergenza: lavoro, conciliazione e agilità in condizione di fragilità*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" IT - 426/2020*.
- FERRARI P. (2020), *Remotizzazione del lavoro e nuove frontiere del conflitto collettivo*, in MARTONE M. (a cura di), *Il lavoro da remoto. Per una riforma dello smart working oltre l'emergenza*, LaTribuna, Piacenza, p. 183 ss.
- FERRARI V. (2020), Note socio-giuridiche introduttive per una discussione su diritto, intelligenza artificiale e big data, in *SD*, n. 3, p. 9 ss.
- FERRARO G. (2002), *La flessibilità previdenziale nell'evoluzione del lavoro e delle professioni*, in *DL*, 419 e ss.
- FIATA E. (2019), *Contrasto all'assenteismo dei pubblici dipendenti e utilizzo dei sistemi di verifica biometrica dell'identità*, in *ADL*, p. 95 ss.
- FIATA E. (2021), *L'iniziativa europea sul diritto alla disconnessione*, in *LDE*, n. 4.
- FIORILLO L. (2018), *Un diritto del lavoro per il lavoro che cambia: primi spunti di riflessione*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" .IT - 368/2018*.
- FIORILLO L., PERULLI A. (a cura di) (2018), *Il jobs act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Giappichelli, Torino.
- FIORITO J., JARLEY P., DELANEY J.T. (2000), *Unions and information technology: from luddites to cyberunions?*, in *ISJ*, p. 3 ss.
- FLORIDI L. (2009), *Infosfera. Etica e filosofia nell'età dell'informazione*, Giappichelli, Torino.
- FLORIDI L. (2015), *A proxy culture*, in *Philosophy and Technology*, vol. 28, n. 4, p. 487 ss.
- FLORIDI L. (2017), *La quarta rivoluzione industriale. Come l'infosfera sta trasformando il mondo*, Raffaello Cortina, Milano.
- FLORIDI L. (2020), *Pensare l'infosfera. La filosofia come design concettuale*, Raffaello Cortina, Milano.
- FLORIDI L. ED AL. (2018), *A14People - An Ethical Framework for a Good AI Society: Opportunities, Risks, Principles, and Recommendations*, in *Minds and Machines*, vol. 28, n. 4, p. 689 ss.
- FONDAZIONE DI VITTORIO, OSSERVATORIO CGIL/SPI CGIL, *Nota di sintesi contrattazione sociale territoriale*, 2019

- FORBICINI M. (2018), *La contrattazione aziendale e l'impatto sui Social Media*, in *LLI*, vol. 4, n. 2.
- FORD M. (2015), *The rise of the robots. Technology and the Threat of a Jobless Future*, Oneworld, London.
- FORLIVESI M. (2017), *Interessi collettivi e rappresentanza dei lavoratori del web*, in TULLINI P. (a cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli, Torino, p. 179 ss.
- FORLIVESI M. (2018), *Alla ricerca di tutele collettive per i lavoratori digitali: organizzazione, rappresentanza, contrattazione*, in *LLI*, vol. 4, n. 1.
- FRANCESCHETTI M., GUARASCIO D. (2018), *I valori del diritto e il diritto come valore. Economia e assiologia nel diritto del lavoro neomoderno*, in *RGL*, p. 681 ss.
- FRANCESCHETTI M., GUARASCIO D. (2018), *Il lavoro ai tempi del management algoritmico. Taylor è tornato?*, in *RGL*, I, p. 705 ss.
- FRENKEN K., DCHOR J. (2017), *Putting the sharing economy into perspective*, in *Environmental Innovation and Social Transitions*, vol. 23, n. 1.
- GABRIBLLI E., RUFFOLO U. (a cura di) (2019), *Intelligenza Artificiale e diritto*, in *Giur. It.*, p. 1657 ss.
- GALLINO L. (2014), *Vite rinviate. Lo scandalo del lavoro precario*, Bari.
- GALLUCCIO A. (2021), *Misure di prevenzione e "caporalato digitale": una prima lettura del caso Uber Eats*, in *DLRI*, p. 105 ss.
- GAROFALO D. (2017), *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, in *Frammentazione organizzativa e lavoro: rapporti individuali e collettivi. Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro Aidlass*, Giuffrè, Milano, p. 17 ss.
- GAROFALO D. (2019), *Rivoluzione digitale e occupazione: politiche attive e passive*, in *LG*, p. 329 ss.
- GAROFALO D. (2004), *Formazione e lavoro tra diritto e contratto. L'occupabilità*, Cacucci Editore.
- GAROFALO D. (2016), *Il contratto di solidarietà espansiva*, in E. BALLETTI, D. GAROFALO (a cura di), *La riforma della Cassa Integrazione nei Jobs Act*, Bari, pp. 243 ss.
- GAUDIO G. (2020), *Algorithmic management, poteri datoriali e oneri della prova: alla ricerca della verità materiale che si cela dietro l'algoritmo*, in *LLI*, vol. 6, n. 2.

GAUDIO G. (2021), *Algorithmic Bosses Can't Lie! How To Foster Transparency And Limit Abuses Of The New Algorithmic Managers*, in *CLLPJ*, p. 2 ss.

GERMANI E., FEROLA L. (2014), *Il wearable computing e gli orizzonti futuri della privacy*, in *Dir. inform.*, p. 75 ss.

GHERA E. (1982), *Mercato del lavoro: prospettive di riforma*, *RGDL*, 16, pp. 607-645.

GILLESPIE T. (2014), *The Relevance of Algorithms. Media Technologies: Essays on Communication, Materiality, And Society*, The Mit Press, Cambridge Massachusetts, p. 167 ss.

GINÉS I FABRELLAS A. (2018), *Crowdsourcing: una nuova modalità di esternalizzazione produttiva nel contesto digitale. Riflessioni circa la sua liceità*, in *DRI*, p. 754 ss.

GIORGIS A. (1999), *La costituzionalizzazione dei diritti all'uguaglianza sostanziale*, Napoli, Jovene.

GIUBBONI S. (2005a), *Diritto della sicurezza sociale e lotta all'esclusione: il caso italiano in prospettiva europea*, in *Il diritto della sicurezza sociale in trasformazione*, Torino, Giappichelli, 170.

GIUBBONI S. (2005b), *Flessibilità, mobilità, atipicità" dei lavori e sicurezza sociale*, in *Il diritto della sicurezza sociale in trasformazione*, Torino, Giappichelli, 13.

GIUBBONI S. (2012), *Diritti e solidarietà in Europa. I modelli sociali nazionali nello spazio giuridico europeo*, Bologna.

GIUBBONI S. (2014), *Il reddito minimo garantito nel sistema di sicurezza sociale*, in *RDSS*, p. 149 e ss.

GIUBBONI S. (2019), *L Unione europea e le relazioni sindacali: un bilancio critico*, *Studi integr. Eur.*, 1, 59 ss.

GOTTARDI D. (2018), *Da Frankenstein ad Asimov: letteratura predittiva', robotica e lavoro*, in *LLI*, vol. 4, n. 2.

GOTTARDI D. (2015), *Riforme strutturali e prospettiva europea di flexicurity: andata e ritorno*, in *LD*, 239 e ss.

GRANAGLIA E., BOLZONI M. (2016), *Il reddito di base*, Ediesse, Roma.

GRANAGLIA E. (2008), *Universalismo selettivo e contrasto della povertà: necessità, condizioni, criticità*, in L. GUERZONI, *La riforma del welfare. Dieci anni dopo la Commissione Onofri*, Bologna, 125 e ss.

- GRECO L., MANTELERO A. (2018), *Industria 4.0, robotica e privacy-by-design*, in *DI*, n. 6, p. 875 ss.
- GUARASCIO D., SACCHI S. (2017), *Digitalizzazione, automazione e futuro del lavoro*, INAPP, Roma.
- GUARASCIO D., SACCHI S. (2018), *Le piattaforme digitali in Italia, un'analisi della dinamica economica e occupazionale*, in *INAPP Policy Brief*, n. 8, p. 4 ss.
- GUARRIELLO F. (2020), *A cinquant'anni dallo Statuto: come è cambiato il lavoro e la sua tutela nell'ordinamento multilivello*, in *costituzionalismo.it.*, 2020, 1, 236-292.
- HEMERIJCK A. (2002), *Come cambia il modello sociale europeo*, in *Stato e mercato*, 193.
- HOTA J., GHOSH D. (2013), *Workforce Analytics Approach: An Emerging Trend of Workforce Management*, in *AIMS International Journal of Management*, vol. 7, n. 3, p. 167 ss.
- HUSBLID M.A. (2018), *The science and practice of workforce analytics: Introduction to the HRM special issue*, in *Human Resource Management*, n. 57, p. 679 ss.
- ICHINO P. (2017), *Le conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto del lavoro*, in *RIDL*, I, p. 525 ss.
- ICHINO P. (2020), *Contratto per i rider: è davvero "pirata"?*, in *Lavoce.info*, 21 settembre.
- ICHINO P. (2020), *L'intelligenza del lavoro. Quando sono i lavoratori a scegliersi l'imprenditore*, Rizzoli.
- ICHINO P. (2021). *Lo smart working e il tramonto della summa divisio tra lavoro subordinato e autonomo*, in *LDE*, p.I ss..
- ICHINO P., SARTORI A. (2012), *I servizi per l'impiego* in M. BROLLO (a cura di), *Il mercato del lavoro*, vol. VI, Cedam, Padova.
- IGARTUA MIRÒ M.T., *El derecho a la desconexión digital en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales: más forma que fondo en la configuración del derecho*, in *CEF-RTSS*, 2019, 432-450.
- ILO (2015), *International Labor Office, Governing Body 323rd Session*, Geneva, 12-27 March 2015.
- ILO Report (2021), *The role of digital labour platforms in transforming the world of work*, <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/lang--en/index.htm>.
- ILO (2020), *Covid-19: Public employment services and labour market policy responses*.

- ILO (2020), *Labour market policies and employment services are critical ingredients of the COVID-19 policy responses*.
- ILO (2020), *Unemployment protection in the Covid-19 crisis*, September.
- IMBERTI L. (2019), *La nuova "cassetta degli attrezzi" del sindacato tra spazi fisici e luoghi digitali: l'esperienza di Toolbox Cgil di Bergamo*, in *LLI*, vol. 5, n. 2.
- IMBERTI L. (2018), *Industria 4.0., contrattazione aziendale e lavoro: un caso di innovazione tecnologica e produttiva win-win*, in *DRI*, 2, 655 - 667.
- INGRAO A. (2018), *Il controllo a distanza sui lavoratori e la nuova disciplina privacy. Una lettura integrata*, Cacucci, Bari.
- INGRAO A. (2019), *Il braccialetto elettronico tra privacy e sicurezza del lavoratore*, in *DRI*, p. 895 ss.
- INGRAO A. (2021), *Il potere di controllo a distanza sull'attività lavorativa e la nuova disciplina della privacy nella sfida delle nuove tecnologie*, in LUDOVICO G., FITA ORTEGA F., NAHAS T. (a cura di), *Nuove tecnologie e diritto del lavoro*, Milano, University Press, Milano, p. 111 ss.
- INGRAO A. (2021), *Le parti e la natura dell'accordo di secondo livello che disciplina la "subordinazione adattata" dei ciclo-fattorini Just eat - Takeway.com Express Italy*, in *LLI*, vol. 7.
- INVERSI C. (2021), *Caporalato digitale: il caso Uber Italy Srl*, in *LD*, p. 335 ss.
- ISTAT (2020), *Censimento permanente delle imprese 2019: i primi risultati*.
- KELLOGG K.C., VALENTINE M., CHRISTIN A. (2020), *Algorithms at Work: The New Contested Terrain of Control*, in *Academy of Management Annals*, vol. 14, n. 1, p.366 ss.
- KEYNES J.M. (1930), *Economic Possibilities for our grandchildren*, in *Essays in Persuasion*, Harcourt Brace, New York, p. 358 ss.
- KING A.C., MRKONICH M. (2016), *"Big Data" and the Risk of Employment Discrimination*, in *Oklahoma Law Review*, n. 3, p. 555 ss.
- KOUL A., SAIN A., COELHO P. (2020), *Workforce analytics: Using HRM practices, methods and analytics to realise business goals*, in *Psychology and Education*, vol. 57, n. 9, p. 4420 ss.
- KULLMANN M. (2018), *Platform Work, Algorithmic Decision-Making, and EU Gender Equality Law*, in *ICLLIR*, vol. 34, n. 1, p. 1 ss.
- LABORATORIO CISL IMPRESA 4.0 (2019), *Le strade dell'innovazione e le sfide per il sindacato*, Edizioni Lavoro, Roma.

- LAMANNIS M. (2021), *Mapping exercise on collective bargaining initiatives in the gig and platform economy*, Rapporto presentato a ETUI l'8 novembre 2021.
- LAMBERTUCCI P. (2015), *Potere di controllo del datore di lavoro e tutela della riservatezza del lavoratore: i controlli "a distanza" tra attualità della disciplina statutaria, promozione della contrattazione di prossimità e legge delega del 2014 (c.d. Jobs Act)*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT* - 255/2015.
- LANE M., SAINT-MARTIN A. (2021), *The impact of Artificial Intelligence on the la-hour market: What do we know so far?*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, n. 256, p. 1 ss.
- LASSANDARI A. (2017), *Problemi di rappresentanza e tutela collettiva dei lavoratori che utilizzano le tecnologie digitali*, in *Il lavoro nelle piattaforme digitali. Nuove opportunità, nuove forme di sfruttamento, nuovi bisogni di tutela*, in *Quaderni di RGL*, p. 62 ss.
- LASSANDARI A. (2018), *La tutela collettiva del lavoro nelle piattaforme digitali: gli inizi di un percorso difficile*, in *LLI*, vol. 4, n. 1.
- LAZZERONI L. (2011), *Eguaglianza, lavoro, regole di parificazione. Linguaggi e percorsi normativi*, Giappichelli, Torino.
- LECCESE V. (2021), *Il part-time e il lavoro intermittente nell'accordo integrativo aziendale per i ciclo-fattorini di Takeaway.com Express Italy (gruppo Just Eat)*, in *LLI*, vol. 7, n. 1
- LO FARO A. (2014), *Compatibilità economiche, diritti del lavoro e istanze di tutela dei diritti fondamentali: qualche spunto di riflessione dal caso italiano*, in *DLRI*, 279 e ss.
- LOFFREDO A. (2012), *Diritto alla formazione e lavoro. Realtà e retorica*, Cacucci.
- LOFFREDO A., TUFO M. (2019), *Lavoro e impresa digitale tra norme nazionali ed economia transnazionale*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona". IT* - 405/2019.
- LOI P. (2017), *Il lavoro nella Gig economy nella prospettiva del rischio*, in *RGL*, I, pp. 270 ss.
- LUNARDON F. (2018), *Le relazioni collettive. Capitolo XIII. La contrattazione collettiva europea*, in *Diritto del lavoro dell'Unione europea*, (a cura di) F. Carinci - A. Pizzoferrato Giappichelli, 2018, 433-448.
- LUNGHINI G. (1995), *Lavori, disoccupazione e bisogni sociali*, in *Inchiesta*, Aprile-Giugno, 12.
- LYON CAEN G. (1994), *The Evolution of Labour Law in AA. VV., Labour Law in The Post-Industrial Era, Essays in Honour of Hugo Sinzheimer, Dartmouth, 93 ss.*

- MAGNANI M. (2019), *I tempi e i luoghi del lavoro. L'uniformità non si addice al post-fordismo*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" IT - 404/2019.
- MAGNANI M. (2019), *Nuove tecnologie e diritti sindacali*, in LLI, vol. 5, n. 2.
- MAINARDI S. (2020), *Intelligenze artificiali e diritto del lavoro*, in RUFFOLO U. (a cura di), *Intelligenza artificiale. Il diritto, i diritti, l'etica*, Giuffrè, Milano, p. 363 ss.
- MAINARDI S. (2020), *Rivoluzione digitale e diritto del lavoro*, in MGL, n. 2, p. 341 ss.
- MAIO V. (2016), *La nuova disciplina dei controlli a distanza sull'attività dei lavoratori e la modernità postpanottica*, in ADL, p. 90 ss.
- MAIO V. (2018), *Il diritto del lavoro e le nuove sfide della rivoluzione robotica*, in ADL, p. 1414 ss.
- MAIO V. (2020), *Diritto del lavoro e potenziamento umano, i dilemmi del lavoratore aumentato*, in DLRI, p. 513 ss.
- MAIO V. (2020), *Il lavoro da remoto tra diritti di connessione e disconnessione*, in MARTONE M. (a cura di), *Il lavoro da remoto. Per una riforma dello smart working oltre l'emergenza*, La Tribuna, p. 95 ss.
- MALGIERI G., COMANDE G. (2017), *Why a Right to Legibility of Automated Decision-Making Exists in the General Data Protection Regulation*, in IDPL, vol. 7, n. 4, p.246 ss.
- MALZANI F. (2016), *La qualità del lavoro nelle politiche per l'impiego e nella contrattazione decentrata*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 313/2016.
- MALZANI F. (2018), *Il lavoro agile tra opportunità e nuovi rischi per il lavoratore*, in DLM, p. 17 ss.
- MANTELERO A. (2018), *Industria 4.0, robotica e privacy-by-design*, in Dir. Informaz. Informatica, 6, p. 875.
- MARASCO F. (2019), *Nuove forme di contrattazione sindacale nelle relazioni industriali su piattaforma*, in LLI, vol. 5, n. 2.
- MARAZZA M. (2016), *Dei poteri (del datore di lavoro), dei controlli (a distanza) e del trattamento dei dati (del lavoratore)*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" IT- 300/2016.
- MARAZZA M. (2019a), *Social media e relazioni industriali. Repertorio di questioni*, in LLI, vol. 5, n. 2.

- MARAZZA M. (2019b), *Social, relazioni industriali e (nuovi percorsi di) formazione della volontà collettiva*, in *RIDL*, I, p. 57 ss.
- MARESCA A. (2017), Controlli tecnologici e tutele del lavoratore nel nuovo art. 4 S. lav., in TULLINI P. (a cura di), *Controlli a distanza e tutela dei dati personali del lavoratore*, Giappichelli, Torino, p. 1 ss.
- MARI G. (2018), *Il lavoro 4.0. come atto linguistico performativo. Per una svolta linguistica nell'analisi delle trasformazioni del lavoro*, in CIPRIANI A., GRAMOLATI A., MARI G. (a cura di), *Il lavoro 4.0. La quarta rivoluzione industriale e le trasformazioni della attività lavorative*, Firenze University Press, Firenze, p. 315 ss.
- MARIMPIETRI I. (1997), *Lavoro e Solidarietà Sociale*, Torino, 1997.
- MARINELLI F. (2019), *Attività sindacale e identità etnica: riflessioni sui possibili scenari futuri*, in *DLRI*, p. 674 ss.
- MARRONE M. (2019), *Rights against the machines! Food delivery, piattaforme digitali e sindacalismo informale*, in *LLI*, vol. 5, n. 1.
- MARTELLONI F. (2018), *Individuale e collettivo: quando i diritti dei lavoratori digitali corrono su due ruote*, in *LLI*, vol. 4, n. 1.
- MARTELLONI F. (2020), *CCNL Assodelivery -UGL: una buca sulla strada dei diritti dei rider*, in *Questione giustizia*, 22 ottobre 2020.
- MARTELLONI F. (2020), *Il ragazzo del secolo scorso. Quando il rider è lavoratore subordinato a tempo pieno e indeterminato*, in *9G*.
- MARTELLONI F. (2021), *Quali diritti sindacali per le Unions dei riders?*, in *LLI*, vol. 7, n. 1.
- MARTELLONI F. (2021), *Riders: la repressione della condotta antisindacale allarga il suo raggio*, in *LLI*, vol. 7, n. 2.
- MARTONE M. (2018), *Il lavoro agile nella l. 22 maggio 2017, n. 81: un inquadramento*, in ZILIO GRANDI G., BIASI M. (a cura di), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Cedam-Wolters Kluwer, Padova, p. 461 ss.
- MASTROGIUSEPPE P., LOVERGINE, S. (2017), *Modelli di rappresentazione delle professioni e relative competenze: ipotesi di lavoro per la PA*, Aran Funzione Pubblica, Roma.
- MAURO A. (2021), *Trattamento dei dati relativi alla salute del lavoratore. Una prospettiva evolutiva dei sistemi prevenzionistici*, *Working Paper Salus*, n. 6.

- MAYER-SCHÖMBERG V., CUKIER K. (2013), *Big Data. Una rivoluzione che trasformerà il nostro modo di vivere e già minaccia la nostra libertà*, Garzanti, Milano.
- MAYHEW P., ANAND P. (2020), *COVID-19 and the UK labour market*, *Oxford Review of Economic Policy*, Volume 36, Issue Supplement_1, pp. 215-224
- MCAFEE A., BRYNJOLFSSON E., DAVENPORT T.H., PATIL D.J., BARTON D. (2012), *Big data. The management revolution*, in *Harvard Business Review*, p. 10 ss.
- MENDEZ LOURDES M. (2018), *Industria 4.0 e la sfida decisiva della formazione 4.0 in Spagna*, in *DRI*, 2, 413-429.
- MENEGATTI E. (a cura di) (2022), *Decent work in the digital age: European and Comparative Perspective*, Hart Publishing, Oxford.
- L. MENGONI (1998), *I diritti sociali*, in *ADL*.
- MERLO A. (2020), *Sfruttamento dei riders: amministrazione giudiziaria ad Uber per contrastare il "caporalato digitale"*, in *Sistema penale*.
- MESSENGER J, - LLAVE O.V. - GOSCHWIND L. - BOEHMER S. - VERMEYLEN S. - WILKENS T. (2017), *Working in every time and every place*, OIL.
- MESSINETTI R. (2021), *La Privacy e il controllo dell'identità algoritmica*, in *CIE*, n. 1, p. 121 ss.
- MILITELLO M. (2019), *Il work-life blending nell'era della on demand economy*, in *RGL*, p. 47 ss.
- MINARRO YANINI M. (2019), *La desconexión digital en la práctica negocial: más forma que fondo en la configuración del derecho*, in *CEF-RTSS*, 440 ss.
- MIP Politecnico di Milano (2015) *Lo smart manufacturing: tecnologie, de minio applicativo e benefici nella manifattura*, Report, Ricerca.
- MISCIONE M. (2007), *Gli ammortizzatori sociali per l'occupabilità*, Intervento Convegno Aidlass, Venezia 25-26 maggio 2007.
- MONDA P. (2020), *Lo Statuto alla prova "Industria 4.0": brevi riflessioni sulla c.d. disintermediazione sindacale*, in RUSCIANO M., GAETA L., ZOPPOLI L. (a cura di), *Mezzo secolo dallo Statuto dei lavoratori, Quaderni di DLM*, p. 345 ss.
- MONTICELLI E. (2017), *Reddito di base: principali questioni per costruire una proposta*, Paper presentato al Convegno di Brescia (12-13 ottobre 2017) su «Lavoro e non lavoro nell'economia digitale».

- MOORE V. (2019), *OSH and the future of work: benefits and risks of artificial intelligence tools in workplaces*, European Agency for Safety and Health at Work, Discussion Paper.
- MOORKENS J. (2020), *"A tiny cog in a large machine": Digital Taylorism in the Translation Industry*, in *Translation Spaces*, vol. 9, n. 1, p. 12 ss.
- Morel L. (2017), *Le droit à la déconnexion en droit français. La question de l'effectivité du droit au repos à l'ère du numérique*, in *LLI*, 2.
- MORO VISCONTI R. (2016), *Valutazione dei Big data e impatto su innovazione e digital branding*, in *DI*, p. 46 ss.
- MORTATI C. (1975), *Art. 1, Commento sub art. 1 Costituzione*, in *Commentario Costituzione*, a cura di G. Branca, *Principi fondamentali, sub artt.1-12*, Bologna – Roma, Zanichelli – Il Foro Italiano.
- NAPOLEONI C. (1990), *Cercate ancora. Lettera sulla laicità e ultimi scritti*, Editori Riuniti, Roma.
- NATALE P. (2019), *I riders milanesi, ovvero gli sfruttati del post-capitalismo*, in *IDE*.
- NOGLER L. (2018), *Gli spazi di lavoro nelle città tra innovazioni tecnologiche e "regressioni" interpretative*, in OCCHINO A. (a cura di), *Il lavoro e i suoi luoghi*, Vita e Pensiero, Milano, p. 27 ss.
- NOVELLA M. (2021), *Poteri del datore di lavoro nell'impresa digitale: fenomenologia e limiti*, in *LD*, p. 451 ss.
- NUNIN R. (2017), *Il dialogo sociale europeo. Uno sguardo al passato ed uno al futuro*, in *VTDL*, 3, 589-601.
- NUZZO V. (2018), *La protezione del lavoratore dai controlli impersonali*, Editoriale Scientifica, Napoli.
- NUZZO V. (2020), *Customer satisfaction e contratto di lavoro subordinato*, in *DIRI*, p. 27 ss.
- NUZZO V. (2020), *Sulla subordinazione dei rider: un'innovativa pronuncia del Tribunale di Palermo*, in *RIDL*, II, p. 835 ss.
- OCCHINO A. (2019), *Nuove soggettività e nuove rappresentanze del lavoro nell'economia digitale*, in *Labor*, 1, p. 39 ss.
- OECD (2017), *Skills Strategy Diagnostic Report: Italy*.
- OECD (2019), *Adult Learning in Italy: What Role for Training Funds?*.

- OECD, (2021a), *Scaling up policies that connect people with jobs in the recovery from Covid-19*, April 29.
- OECD (2021b), *Supporting jobs and companies: a bridge to the recovery phase*, 10 march
- OGRISEG C. (2017), *GDPR and Personal Data Protection in the Employment Context*, in *LLI*, vol. 3, no. 2.
- ORTIS S. (2020), *Biometria e videosorveglianza nella lotta all'assenteismo dei dipendenti pubblici: un sguardo alla legge concretezza n. 59/2019*, in *RIDL*, II, p. 429 ss.
- PACELLA G. (2019), *Le piattaforme di food delivery in Italia: un'indagine sulla nascita delle relazioni industriali nel settore*, in *LLI*, vol. 5, n. 2.
- PACI M. (2005), *Nuovi lavori, nuovo welfare*, Bologna, Il Mulino.
- PACI M., *Disoccupazione e strumenti di sostegno del reddito nel Jobs Act: quale rapporto tra bisogno e tutela, soprattutto dei lavoratori non standard?*, in *RGL*, 2016, 781 e ss.
- PALAZZANI L. (2015), *Il potenziamento umano. Tecnoscienza, etica e diritto*, Giappichelli, Torino.
- PALMIERI A. (2019), *Profili giuridici delle piattaforme digitali*, Giappichelli, Torino.
- PAPA V. (2018), *Post-industriale o pre-moderno? Economia digitale e lavoratori on-demand: nuovi paradigmi organizzativi e vecchie esigenze di tutela*, in *DRI*, p.729 ss.
- PAPA V., *Associazionismo datoriale e dialogo sociale: cronache di uno stallo annunciato?*, in *LLI*, 2018, 2.
- PARDOLESI R., DAVOLA A. (2020), *Algorithmic legal decision making: la fine del mondo (del diritto) o il paese delle meraviglie?*, in *QG*, n. 1.
- PASCUCCI P. (2012), *Servizi per l'impiego, politiche attive, stato di disoccupazione e condizionalità nella legge 92 del 2012*, in *RDSS*, 453.
- PASQUALE F. (2015), *The Black Box Society: The Secret Algorithms that Control Money and Information*, Harvard University Press, Cambridge Massachusetts.
- PASTORE F. (2017), *Modelli regionali alla luce della riforma dei centri per l'impiego. Un confronto fra Toscana e Lombardia*, in *Economia & Lavoro*, 3, pp. 189-198.
- PEETERS T., PAAUWE J., VAN DE VOORDE K. (2020), *People analytics effectiveness: developing a framework*, in *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, vol. 7, n. 2, p. 203 ss.

- PENA-CASAS R. (2017), *An ageing active population in Europe: challenges, policies and practices*, in B. VANHERCKE – S. SABATO – D. BOUGET (EDS.), *Social policy in the European Union: state of play*, XVIII Ann. Rep., ETUC, 181 - 200.
- PERSIANI M. (2001), *Diritto della previdenza sociale*, Padova, Cedam.
- PERSIANI M. (2016), *Ancora sull'esigenza di una solidarietà previdenziale*, in *ADL*, 552 e ss.
- PERSIANI M. (2013), *Crisi economica e crisi del welfare state*, in *DLRI*, 641 e ss.
- PERULLI A. (2017), *Lavoro e tecnica al tempo di Uber*, in *RGL*, I, p. 195 ss.
- PERULLI A. (2018), *Capitalismo delle piattaforme e diritto del lavoro: verso un nuovo sistema di tutele?* in PERULLI A. (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, Cedam, Padova, p. 115 ss.
- PERULLI A. (2020), *Brevi note integrative: l'attesa sentenza della Cassazione sul caso dei riders di Foodora*, in CARABELLI U., FASSINA L. (a cura di), *La nuova legge sui riders e sulle collaborazioni eteroorganizzate*, Ediesse, Roma, p. 61 ss.
- PERULLI A. (2021), *Intervento Webinar di Labour Law Community, Algorithm al work: machine learning and discrimination*, 23 aprile 2021.
- PERULLI A. (2021), *Oltre la subordinazione. La nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino.
- PERULLI A. (2017), *Lavoro e tecnica al tempo di Uber*, in *RGL*, 2, 195- 218.
- PERULLI P. (2018), *Dopo il capitalismo*, in PERULLI A. (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, Cedam, Padova, p. 147 ss.
- PERUZZI M. (2020), *Il dialogo sociale di fronte alle sfide della digitalizzazione*, in *DRI*, p. 1213 ss.
- PERUZZI M. (2021), *Il diritto antidiscriminatorio al test di intelligenza artificiale*, in *LLI*, vol. 7, n. 1.
- PERUZZI M. (2011), *L'autonomia nel dialogo sociale europeo*, Il Mulino.
- PESSI A. (2022), *I controlli dell'imprenditore nel lavoro agile e nel lavoro tramite piattaforma*, in PISANI C., PROIA G., TOPO A. (a cura di), *Privacy e lavoro. La circolazione dei dati personali e i controlli nel rapporto di lavoro*, Giuffrè, Milano, p. 531 ss.
- PESSI R. (2016), *Tornando su adeguatezza e solidarietà nel welfare*, in *RDSS*, 595 e ss.

- PEZZILLO IACONO M., DE NITO E., MARTINEZ M., MERCURIO R. (2017), *Exploring the Hidden Aspects of Organizational Change: The Constellation of Controls at a Fiat - Chrysler Automotive Plant*, in *Studi organizzativi*, n. 2, p. 69 ss.
- PHELPS E. (2006), *Premiare il lavoro. Come dare opportunità a chi rischia l'emarginazione*, Roma.
- PICCININI I., ISCERI M. (2021), *IA e datori di lavoro: verso una e-leadership?*, in *LDE*, n. 2, p. 1 ss.
- PIERSON P. (1994), *Dismantling the Welfare State? Reagan, Thatcher, and the politics of retrenchment*, Cambridge, Cambridge University Press.
- PIETROGIOVANNI V. (2021), *Presentazione, in iniziativa web di Labour Law Community, Frank discriminava: riders, algoritmi e discriminazioni*, 2 febbraio 2021.
- PIGNI G. (2020), *European Social Partners Framework Agreement on digitalisation: ottimizzare i benefici ed affrontare insieme le sfide della digitalizzazione*, in *BA*, n. 26.
- PINO G. (2010), *L'identità personale*, in RODOTÀ S., TALACCHINI M. (a cura di), *Ambito e fonti del biodiritto*, Giuffrè, Milano, p. 257 ss.
- PISANI C., PROIA G., TOPO A. (2022) (a cura di), *Privacy e lavoro. La circolazione dei dati personali e i controlli nel rapporto di lavoro*, Giuffrè, Milano.
- PISANI C. (2012), *Una ricetta della BCE per l'occupazione: regole specifiche aziendali*, in *DRI*, 67 e ss.
- PIZZETTI F. (2016), *Privacy e il diritto europeo alla protezione dei dati personali. Dalla Direttiva 95/46 al nuovo Regolamento europeo*, Giappichelli, Torino.
- PIZZETTI F. (2018), *La protezione dei dati personali e la sfida dell'Intelligenza Artificiale*, in PIZZETTI F. (a cura di), *Intelligenza Artificiale, protezione dei dati personali e regolazione*, Giappichelli, Torino, p. 61 ss.
- PIZZOFERRATO A. (2018), *Gli effetti del GDPR sulla disciplina del trattamento aziendale dei dati del lavoratore*, in *ADL*, p. 1034 ss.
- PRASSL J. (2015), *The Concept of the Employer*, Oxford University Press, Oxford.
- PRASSL J. (2018), *Human as a service*, Oxford University Press, Oxford.
- PRASSL J. (2019), *What if Your Boss was an Algorithm?* in *CLLPJ*, vol. 41, n. 1, p.131 ss.
- PRASSL J., RISAK M. (2016), *Uber, Taskrabbit, & Co: Platforms as Employers? Re. thinking the Legal Analysis of Crowdwork*, in *CLLPJ*, 37, 3, p. 619 ss.

- PRASSL J., RISAK M. (2017), *Sottosopra e al rovescio: le piattaforme di lavoro on-demand come datori*, in *RGL*, p. 219 ss.
- PROSPERETTI G. (1999), *Globalizzazione e solidarietà sociale*, in *Scritti in onore di Gino Giugni*, Bari.
- PROSPERETTI G. (2005), *Il problema di una nuova previdenza per la società post-industriale*, in *Scritti in onore di M. Persiani*, Padova.
- PROSPERETTI G. (2013), *Nuove politiche per il welfare state*, Torino.
- PROSPERETTI G. (2017), *Categorie giuridiche lavoro e welfare: l'evoluzione degli istituti giuridici*, in *ADL*, 301 e ss.
- PROSPERETTI G. (2019), *Ripensiamo lo stato sociale*, Padova.
- PUGLIESE E. (2015), *Introduzione. Quaranta anni di cambiamenti del lavoro in Italia*, in *Sociologia del lavoro*, 19 ss.
- QUADRI C. (2019), *Il lavoro tramite piattaforme digitali: problemi di qualificazione e tecniche di tutela*, in *DML*, p. 735 ss.
- QUONDAMATTEO N. (2021), *Eppur si muove. Il difficile cammino della contrattazione collettiva nel settore del food delivery*, in *LLI*, vol. 7, n. 1.
- RAINONE S., COUNTOURIS N. (2021), *Collective bargaining and self-employed workers. The need for a paradigm shift*, ETUI Policy Brief n. 11.
- RAPPORTO ILO (2016), *Non-standard employment around the world: understanding challenges, shaping prospects*.
- RAUSEI P. (2022), *Protocollo nazionale sul lavoro agile*, in *DPL*, n. 3, p. 135 ss.
- RAZZOLINI O. (2014), *La nozione di subordinazione alla prova delle nuove tecnologie*, in *DRI*, p. 974 ss.
- RAZZOLINI O. (2020), *I confini tra subordinazione, collaborazioni etero-organizzate e lavoro autonomo coordinato: una rilettura*, in *DRI*, p. 345 ss.
- RAZZOLINI O. (2021), *Azione di classe e legittimazione ad agire del sindacato a prescindere dall'iscrizione nel pubblico elenco: prime considerazioni*, in *LDE*, n. 4.
- RECCHIA G.A. (2018), *Alone in the crowd? La rappresentanza e l'azione collettiva ai tempi della sharing economy*, in *RGL*, I, p. 141 ss.

- REQUENA MONTES O. (2020), *Derecho a la desconexión digital: un estudio de la negociación colectiva in Lex Social*, Revista De Derechos Sociales, 10(2), 541-560.
- RICCI G. (2018), *Il lavoro a distanza di terza generazione: la nuova disciplina del "lavoro agile"*, in *NLCC*, 3, p. 632 ss.
- RICCI M. (2017), *I servizi per l'impiego dopo le modifiche legislative tra luci e ombre*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2, 1, pp. 326-365.
- RIFKIN J. (1995), *La fine del lavoro. Il declino della forza lavoro globale e l'avvento del post-mercato*, Milano, Baldini & Castoldi.
- RIFKIN J. (2005), *La fine del lavoro*, Milano, 2005.
- ROCELLA M. (2010), *La condizione del lavoro nel mondo globalizzato fra vecchie e nuove schiavitù*, in *RP*, n. 2, p. 419 ss.
- RODOTA' S. (2012), *Il diritto di avere diritti*, Roma-Bari.
- ROMAGNOLI U. (1995), *Il lavoro in Italia. Un giurista racconta*, Bologna.
- ROMEI R., L. CORAZZA (2014) (a cura di), *Diritto del lavoro in trasformazione*, Bologna.
- ROMEI R. (2020), *I riders in Cassazione: una sentenza ancora interlocutoria*, in *RIDL*, II, p. 89 ss.
- ROSEN S. (1981), *The economics of superstars*, in *American Economic Review*, 71, No. 5, 845-858.
- ROSOLEN G., SEGHEZZI F. (2016), *Garanzia Giovani due anni dopo. Analisi e proposte*, ADAPT Labour Studies e- Book series, n. 55, ADAPT - University Press.
- ROSSINO M., ZEPPEGNO G. (2018) (a cura di), *Il potenziamento umano. Prospettive bioetiche*, Effatà, Torino.
- ROTA A. (2017), *Rapporto di lavoro e big data analytics: profili critici e risposte possibili*, in *LLI*, vol. 3, n. 1.
- ROTA A. (2019), *La rilevazione biometrica della presenza in servizio al vaglio della giurisprudenza civile*, in *RIDL*, II, p. 89 ss.
- ROTA A. (2019), *Tutela della salute e sicurezza del lavoro nel web: una regolazione unitaria è possibile?*, in ALESSI C., BARBERA M., GUAGLIANONE L. (a cura di), *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, Cacucci, Bari, p. 387 ss.

- ROTA A. (2020), *Sull'Accordo quadro europeo in tema di digitalizzazione del lavoro*, in *LLI*, vol. 6, n. 2.
- ROTA A. (2021), *L'accordo integrativo aziendale Takeway.com: il profilo prevenzionistico*, in *LLI*, vol. 7, n. 1.
- Rota A., *El debate europeo sobre el derecho a la desconexión en las relaciones de trabajo*, in AA.VV., *Anuario internacional sobre prevención de Riesgos Psicosociales y calidad de vida en el trabajo 2016: Nuevas tecnologías de la Información y la Comunicación y Nuevos Riesgos en el Trabajo*, UGT, 2016.
- RUFFOLO U. (2019), *Intelligenza Artificiale, machine learning e responsabilità da algoritmo*, in *GI*, 7, p. 1689 ss.
- RUFFOLO U. (2020), *Il problema della "personalità elettronica"*, in *Journal of Eihies and Legal Technologies*, Volume 2(1), p.75 ss.
- RULLANI F., RULLANI E. (2018), *Dentro la rivoluzione digitale*, Giappichelli, Torino.
- RUSCIANO M. (2001), *Ripercussioni giuridiche delle "metamorfosi del lavoro"*, in *LD*, 250.
- RUSSO C. (2021), *Blockchain e smart contract nel rapporto di lavoro*, in *LDE*, n. 1.
- SABEL C.F. (1993), *Learning by Monitoring: The Institutions of Economic Development*, Center for Law and Economic Studies Working Paper, n. 102.
- SACCO R. (2015), *Il diritto muto*, Il Mulino, Bologna.
- SALENTO A. (2017), *Industria 4.0, imprese, lavoro. Problemi interpretativi e prospettive*, in *RGL*, I, p. 175 ss.
- SARACENO C. (2016), *Povertà ed esclusione sociale oggi in Italia: cause e possibili rimedi*, in *RGL*, 717 e ss.
- SARTORI A. (2020), *Il controllo tecnologico sui lavoratori. La nuova disciplina italiana tra vincoli sovranazionali e modelli comparati*, Giappichelli, Torino.
- SATERIALE G. (2017), *Ripensare la contrattazione*, in *Diritto delle Relazioni Industriali* n.3/2017, pp. 710-728.
- SCHIMID G. (2011), *Il lavoro non standard. Riflessioni nell'ottica dei mercati transzionali del lavoro*, *Diritto delle relazioni industriali*, 1, pp. 19-36.
- SCHMIDT F.A. (2017), *Digital Labour Market in the Platform Economy. Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work*, Friedrich Ebert Stiftung.

- SCHWAB K. (2016), *La quarta rivoluzione industriale*, Franco Angeli, Milano.
- SEGHEZZI F. (2016), *Lavoro e relazioni industriali nell'Industry 4.0*, in *DRI*, p. 178 SS.
- SEGHEZZI F., TIRABOSCHI M., (2016), *Il Piano nazionale Industria 4.0: una lettura lavoristica*, in *Labor & Law Issues*, 2, 2.
- SEN A. K. (1999), *Development as freedom*, Oxford, Oxford University Press.
- SIGNORINI E. (2018), *Il diritto del lavoro nell'economia digitale*, Giappichelli.
- SIMONCINI G.R. (2018), *L'incidenza della rivoluzione digitale nella formazione dei lavoratori*, in *LG*, p. 39 ss.
- SITZIA A. (2012), *Il trattamento dei dati biometrici dei lavoratori: condizioni d'uso*, in *LG*, p. 391 ss.
- SITZIA A. (2018), *Il decreto legislativo di attuazione del Regolamento Privacy (n. 101 del 2018): profili giuslavoristici*, in *LDE*, 2.
- SMORTO G. (2016), *Reputazione, fiducia e mercati*, in *EuDP*, n. 1, p. 199 ss.
- SOLOW M.L. (2001), *Lavoro e welfare*, Torino.
- SOLOW R. (2020), *Il mercato del lavoro come istituzione sociale*, Il Mulino, p.44.
- SOZIO M. (2020), *Il lato oscuro dell'infosfera identità e comunicazione digitale*, in *Quaderni del Dipartimento jonico*, p. 334 ss.
- SPATTINI S. (2005), *La disciplina del mercato del lavoro: regime autorizzatorio e accreditamenti*, in P. OLIVELLI, M. TIRABOSCHI (a cura di), *Il diritto del mercato del lavoro dopo la riforma Biagi*, Giuffrè Editore, Milano, pp. 492-499.
- SPATTINI S., TIRABOSCHI M. (2005), *Regimi particolari di autorizzazione e accreditamento regionali*, in P. OLIVELLI, M. TIRABOSCHI (a cura di), *Il diritto del mercato del lavoro dopo la riforma Biagi*, Giuffrè Editore, Milano, pp. 263-286.
- SPEROTTI F. (2014), *Le "tre" trasformazioni del luogo di lavoro*, in *Bollettino Adapt* 10 gennaio 2014.
- SPEZIALE V. (2016), *La trasformazione del diritto del lavoro*, in *LD*, 719 e ss.
- SPINELLI C. (2018), *Tecnologie digitali e lavoro agile*, Cacucci, Bari.

- SPINELLI C., (2020), *I riders secondo la Cassazione: collaboratori etero-organizzati regolati dalle norme sul lavoro subordinato*, in *DLM*, p. 172 ss.
- SUPIOT A. (2002), *Travail, droit et technique*, *Droit Social*, 1, 13 ss.
- TAGLIAVINI S. (2018), *Blockchain: un nuovo paradigma di democrazia (sindacale)*, in *Bollettino Adapt*, n. 30.
- TALAMO V. (2018), *Diversamente agile? Lo smart working nelle pubbliche amministrazioni*, in *Il jobs Act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, a cura di A. Perulli – L. Fiorillo, Giappichelli, 257 -270.
- TEBANO L. (2020), *Lavoro, potere direttivo e trasformazioni organizzative*, Editoriale Scientifica, Napoli.
- TEBANO L. (2020a), *Fabbrica 4.0 e potere di "controllo direttivo"*, in RUSCIANO M. GAETA L., ZOPPOLI L. (a cura di) *Mezzo secolo dallo statuto dei lavoratori, Quaderni di DLM*, p. 443 ss.
- TESELLI A. (2016), *Formazione professionale e politiche attive del lavoro. Misure, carriere, esiti in Italia*, Carocci.
- TEUBNER G. (2015), *Ibridi ed attanti. Attori collettivi ed enti non umani nella società e nel diritto*, Mimesis, Sesto San Giovanni.
- TEUBNER G. (2019), *Soggetti giuridici digitali? Sullo status privatistico degli agenti software autonomi*, ESI, Napoli.
- TINTI A.R. (2021), *Travestimenti. Potere e libertà nel lavoro agile*, in *LD*, n.I, p. 147 SS..
- TIRABOSCHI M. (2004), *Riforma del mercato del lavoro e modello di organizzativo tra vincoli costituzionali ed esigenze di unitarietà del sistema*, in P. OLIVELLI, M. TIRABOSCHI (a cura di), *Il diritto del mercato del lavoro dopo la riforma Biagi*, Giuffrè Editore, pp. 40-96.
- TODOLI SIGNES A. (2017), *The end of the Subordinate Worker? The On-Demand Economy, the Gig Economy, and the Need for Protection for Crowdworkers*, in *ICLLIR*, vol. 33, n. 2
- TODOLÌ SIGNES A. (2019), *En cumplimiento de la primera Ley de la robótica: Análisis de los riesgos laborales asociados a un algoritmo/inteligencia artificial dirigiendo el trabajo*, in *LLI*, 2.
- TOFFLER A. (1980) *The Third Wave*, Bantam, New York.
- TOMARK M. (2018), *Vita 3.0. Essere Umani nell'era dell'intelligenza Artificiale. Scienza e Idee*, Milano.

- TOMMASI S. (2020), *Algoritmi e nuove forme di discriminazione: uno sguardo al diritto europeo*, in *RDB*, vol. 27, n. 10, p. 112 ss.
- TOPO A. (2018), *Automatic management, reputazione del lavoratore e tutela della riservatezza*, in *LD*, p. 453 ss.
- TREU T. (2018), *Introduzione*, in OCCHINO A. (a cura di), *Il lavoro e i suoi luoghi*, Vita e Pensiero, Milano, p. XIII.
- TREU T., OCCHINO A. (2021), *Diritto del lavoro. Una conversazione*, Giappichelli, Torino.
- TREU T. (2013), *Un possibile nuovo Welfare State*, in *DML*, 247 e ss.
- TRIPODINA C. (2016), *Povert  e dignit  nella costituzione italiana: il reddito di cittadinanza come strumento costituzionalmente necessario*, in *RGL*, p. 734.
- TROJSI A. (2018), *Rapporti sovrapposizioni e interazioni tra Unione europea e sistema regionale italiano*, *Federalismi.it*, 5.
- TUFO M. (2021a), *Il lavoro digitale a distanza*, Editoriale Scientifica, Napoli.
- TUFO M. (2021b), *Lo Statuto dei lavoratori alla prova della Quarta Rivoluzione Industriale*, in *Labor*, 2, p. 211 ss.
- TULLINI P. (2015), *C'  lavoro sul web?*, in *LLI*, vol. 1, n. 1.
- TULLINI P. (2016), *Digitalizzazione dell'economia e frammentazione dell'occupazione. Il lavoro instabile, discontinuo, informale: tendenze in atto e proposte di intervento*, in *RGL*, I, p. 748 ss.
- TULLINI P. (2017), *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli, Torino.
- TULLINI P. (2018), *L'economia digitale alla prova dell'interesse collettivo*, in *LLI*, vol. 1, n. 4.
- TULLINI P. (2020), *Capo II. Lavoro agile. Art. 18, 19, 20, 21, 22, 23*, in DEL PUNTA R., SCARPELLI F. (a cura di), *Codice commentato del lavoro*, I ed., Wolter Kluwers, Milano, p. 3233 ss.
- TULLINI P. (2020), *La salvaguardia dei diritti fondamentali della persona che lavora nella gig-economy*, in *Costituzionalismo.it.*, 1, 39-59.
- TURING A.M. (1950), *Computing machinery and intelligence*, in *Mind*, vol. 59, p. 433 ss.: trad. it. in SOMENZI V., CORDESCHI R. (1986), *La filosofia degli automi. Origini dell'intelligenza artificiale*, Boringhieri, Torino.
- URBANO R., ORTON M. (2021), *No Voice, No Choice: Assessing Danish Active Labour Market Policies Using Sen s Capability Approach*, *WES*, 1/2021, pp. 178-188

- VALENDUC, G., & VENDRAMIN, P. (2017). *Digitalisation, between disruption and evolution*. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23(2), 121–134.
- VALENTE L. (2020), *Nuove competenze” soffocate dalla burocrazia*, *Lavoce.info*, 27 ottobre 2020.
- VALENTE L. (2017), *I ruoli del sindacato e delle istituzioni per la soluzione delle crisi occupazionali*, in *Diritto delle relazioni industriali*, n. 3/2017, pp. 729-770.
- VALENTE L. (2016), *La riforma dei servizi per il mercato del lavoro: il nuovo quadro della legislazione italiana dopo il d. lgs. 14 settembre 2015, n. 150*, Giuffrè Editore.
- VALENTI C. (2021), *La tutela della professionalità nel mercato del lavoro che cambia*, in *LD*, p. 131 ss.
- VALENTI C. (2021b), *La valorizzazione della professionalità nel post-pandemia: nuove opportunità per il dialogo sociale*, in *LDE*, n. 3.
- VALLEBONA A. (2012), *Vecchiaia e diritto tra amore e terrore*, in NOGLER-CORAZZA, *Risistemare il diritto del lavoro*, Milano.
- VANDEPLAS A., THUM-THYSE A. (2019), *Skill Mismatch & Productivity in the EU*, *European Commission*, Discussion Paper 100, July 2019.
- VARDARO G. (1986), *Tecnica, tecnologia e ideologia della tecnica nel diritto del lavoro*, in *PD*, p. 88.
- VARESI P.A. (2020), *Fondo nuove competenze: ottime le finalità, poco efficaci le scelte organizzative*, *IPSOA*, 31 ottobre 2020.
- VENEZIANI B. (2008), *Il ruolo delle parti sociali nella Costituzione europea*, in *Diritto e libertà. Studi in memoria di Matteo Dell Olio*, Giappichelli, 1816 ss.
- VERGARI S. (2017), *Verso il sistema unitario dei servizi per il lavoro*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 3, p. 477.
- VILLALÓN J.C. (2018), *Le trasformazioni delle relazioni industriali di fronte alla digitalizzazione dell'economia*, in *DLRI*, p. 463 ss.
- VISCO I. (2020), *Economia, innovazione, conoscenza, lectio magistralis*, *Gran Sasso Science Institute*, Inaugurazione anno accademico 2020-2021 Evento online, 16 dicembre 2020.
- VISCONTI R.M. (2020), *La valutazione delle piattaforme digitali*, in *Il diritto industriale*, n. 4, p. 371 ss.

- VOZA R. (2017), *Il lavoro e le piattaforme digitali: the same old story?*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" IT* - 336/2017.
- WACHTER S., MITTELSTADT B., FLORIDI L. (2017), *Why a Right to Explanation of Automated Decision-Making Does Not Exist in the General Data Protection Regulation*, in *IDPL*, vol. 7, n. 2, p. 82 ss.
- WACHTER S., MITTELSTADT B., RUSSELL C. (2018), *Counterfactual Explanations Without Opening the Black Box: Automated Decisions and the GDPR*, in *HJL&I*, vol. 31, n. 2, p. 841 ss.
- WEISS M. (2016), *Digitalizzazione: sfide e prospettive per il diritto del lavoro*, in *DRI*, p. 652 ss.
- WEISS M. (2018), *La platform economy e le principali sfide per il diritto del lavoro*, in *DRZ*, p. 715 ss.
- WOOD A.J., GRAHM M., LEHDONVIRTA V., HIORTH I. (2018), *Good Gig, Bad Gig: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy*, in *Work Employment and Society*, vol. 33, n. 1, p. 1 ss.
- WOOD J. (2021), *Algorithmic management consequences for work organisation and working conditions*, *JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology*, WP n. 7, p. 1 ss.
- ZAMPERINI N. (2020) *Lavorare (da casa) stanca. Rischi e opportunità dello smart working*, Castelvecchi, Roma.
- ZAPPALA L. (2020), *La colpa del lavoratore*, Giappichelli, Torino, 2020.
- ZAPPALÀ L. (2021), *Le condizioni di lavoro nelle piattaforme: quale strategia europea di tutela del lavoro digitale?* in *Professionalità studi*, vol. IV, n. 1, p. 4 ss.
- ZAPPALA L. (2021), *Rilevazione biometrica delle presenze nelle p.a.: senza il placet del Garante, questo controllo «non s'ha da fare, né domani né (forse) mai»*, in *RIDL*, II, p. 521 ss.
- ZENO-ZENCOVICH V. (2018), *Dati, grandi dati, dati granulari e la nuova epistemologia del giurista*, in *MediaLaws*, n. 2, p. 1 ss.
- ZENO-ZENCOVICH V. (2020), *Big data e epistemologia giuridica*, in FARO S., FROSINI T.E., PERUGINELLI G. (a cura di), *Dati e algoritmi*, Il Mulino, Bologna, p. 13 ss.
- ZOPPOLI L. (2020), *I riders tra fattispecie e disciplina: dopo la sentenza della Cassazione n. 1663/2020*, in *MGL*, p. 265 ss.
- ZOPPOLI L. (2022), *Tra linee guida, protocolli e circolari il lavoro agile resta un ircocervo*, in *RGLnews*.

ZUBOFF S. (2019), *Il capitalismo della sorveglianza. Il futuro dell'umanità nell'era dei nuovi poteri*, Luiss University Press, Roma.