



Associazione Studi e Ricerche
Interdisciplinari sul Lavoro

Working Paper n° 36/2018

**LE NUOVE QUESTIONI DI REGOLAZIONE DEL LAVORO
NELL'INDUSTRIA 4.0 E NELLA GIG ECONOMY: UN *PROBLEM
FRAMEWORK* PER LA RIFLESSIONE**

Silvia Ciucciovino

Anno 2018

ISSN 2280 – 6229 -Working Papers - on line

ASTRIL (Associazione Studi e Ricerche Interdisciplinari sul Lavoro)

I Working Papers di ASTRIL svolgono la funzione di divulgare tempestivamente, in forma definitiva o provvisoria, i risultati di ricerche scientifiche originali. La loro pubblicazione è soggetta all'approvazione del Comitato Scientifico.

esemplare fuori commercio
ai sensi della legge 14 aprile 2004 n.106

Per ciascuna pubblicazione vengono soddisfatti gli obblighi previsti dall'art. I del D.L.L. 31.8.1945, n. 660 e successive modifiche.

Comitato Scientifico

Sebastiano Fadda
Franco Liso
Arturo Maresca
Paolo Piacentini

REDAZIONE:

ASTRIL
Università degli Studi Roma Tre
Via Silvio D'Amico, 77 - 00145 Roma
Tel. 0039-06-57335751; 06-57335723
E-mail: astril@uniroma3.it
<http://host.uniroma3.it/associazioni/astril>

SILVIA CIUCCIOVINO

LE NUOVE QUESTIONI DI REGOLAZIONE DEL LAVORO NELL'INDUSTRIA 4.0 E NELLA GIG ECONOMY: UN *PROBLEM FRAMEWORK* PER LA RIFLESSIONE

SOMMARIO: 1. *Introduzione: trasformazioni del lavoro indotte dalle nuove tecnologie e problemi regolativi.*- 2. *Modelli e tecniche di tutela dei lavoratori tra passato e futuro.*- 2.1. *Metodi e istanze di tutela dei lavoratori della gig economy.* – 2.2. *Quali tutele universali di base per i lavoratori della gig economy.*- 3. *La trasformazione delle relazioni di potere nel contratto di lavoro e nelle relazioni industriali nel contesto di Industria 4.0.*- 4. *Le sfide per il sindacato.* – 5. *Debolezza dei lavoratori e nuove debolezze dell'impresa nella competizione globale.* – 6. *I nuovi bisogni di protezione sociale del lavoratore nell'economia che cambia.* – 6.1. *Formazione e apprendimento permanente come nuova forma di ricchezza dei lavoratori.* - 6.2. *Privacy dei lavoratori e big data.*- 6.3. *La mobilità professionale nel lavoro e la mobilità tra impieghi.*

1. *Introduzione: trasformazioni del lavoro indotte dalle nuove tecnologie e problemi regolativi.*

Nel dibattito giuslavoristico relativo alle trasformazioni indotte dalle nuove tecnologie sono molto diffuse riflessioni pessimistiche che mettono in rilievo gli effetti negativi che ne possono scaturire in termini di disoccupazione *tecnologica*. Questa visione catastrofica dell'innovazione non è condivisibile in quanto tende ad esaltare le forze distruttrici prodotta dal progresso tecnico sull'occupazione, mentre il tema da affrontare è come regolare l'avanzamento tecnologico per correggere eventualmente le dinamiche distorsive in termini di protezione del lavoro. Senza peraltro dimenticare che, grazie all'innovazione tecnologica e ai profondi cambiamenti da questa indotti sui modi di produrre e di lavorare, possono scaturire grandi opportunità di crescita e di avanzamento sociale.

La questione che ci si propone di affrontare in questo scritto è quella del compito cui è chiamato il giuslavorista di fronte alla trasformazione dei lavori e dei modi di lavorare nella quarta rivoluzione industriale, che deve essere quello di interrogarsi sull'adeguatezza delle protezioni del lavoratore predisposte dall'ordinamento giuridico a fronte dei nuovi scenari. Interrogarsi, cioè, sulla capacità del diritto del lavoro a realizzare ancora una tutela efficace ed equa nel contesto indotto dalle nuove frontiere tecnologiche.

Senza pretesa di esaustività, in questa sede si intende focalizzare l'attenzione su quelle che appaiono le principali sfide poste sul fronte della regolazione del lavoro dal cambiamento epocale solitamente denominato "Industria 4.0" (Fadda, 2018; Cervelli, Pira, Trivelli, 2017) e che sono riconducibili, in una ideale tavola di lavoro, ad almeno tre ambiti:

- A. l'idoneità delle tecniche di tutela classiche del diritto del lavoro a realizzare una protezione efficace ed equa delle nuove forme di lavoro rese possibili dalla tecnologia e dalla digitalizzazione (soprattutto dei lavoratori della c.d. gig economy che lavorano tramite piattaforma);
- B. il diverso atteggiarsi delle relazioni di forza negoziale e di potere nel contratto di lavoro e nelle relazioni industriali indotto dalle trasformazioni epocali che stanno interessando il mercato del lavoro;
- C. l'emersione di nuovi bisogni di protezione sociale del lavoratore, tanto nel contratto di lavoro quanto nel mercato del lavoro.

2. Modelli e tecniche di tutela dei lavoratori tra passato e futuro.

Procedendo con ordine, per quanto riguarda le tecniche di tutela, è ormai sempre più evidente come le trasformazioni rapide e incessanti del mondo del lavoro mettano a nudo tutti i limiti e l'anacronismo del criterio classico di imputazione delle tutele lavoristiche basato sulla storica dicotomia subordinazione/autonomia. La complessità e la continua evoluzione dei nuovi modi di lavorare e delle sofisticate forme organizzative del lavoro rese possibili dalle nuove tecnologie mette in risalto come sia vano, in quanto destinato ad essere rapidamente superato dalla realtà, il tentativo di imbrigliare i fenomeni entro schemi giuridici precostituiti. Una tecnica, questa, che se poteva essere adeguata nel secolo scorso, quando le forme organizzative del lavoro erano note ed era conseguentemente piuttosto stabile anche il *social-tipo* cui il legislatore doveva apprestare tutele, si dimostra oggi del tutto insufficiente a catturare tutte le possibili forme di lavoro, di vecchia e di nuova generazione, che necessitano di protezione adeguata.

Lo stesso criterio classico di imputazione delle tutele lavoristiche incentrato sulla subordinazione (a prescindere da quanto inclusiva ed estesa possa essere la sua accezione), intesa come sottoposizione ai poteri direttivi e organizzativi del datore di lavoro soprattutto per ciò che riguarda le modalità esecutive, il tempo e il luogo della prestazione, mostra tutte le sue insufficienze nel momento in cui le nuove tecnologie permettono di liberare il lavoro da coordinate spazio-temporali predeterminate ed il contenuto stesso della prestazione richiesta ai lavoratori è caratterizzata da gradi crescenti di responsabilità e autonoma determinazione.

Si tratta allora di riconsiderare in un'ottica più moderna i fattori che, nei nuovi scenari, determinano quella condizione di effettiva debolezza del prestatore di lavoro che costituisce, non va dimenticato, la ragion d'essere del diritto del lavoro. Dall'utilizzo estensivo delle nuove tecnologie digitali, cibernetiche e dai sistemi di *machine learning* applicati alla produzione può derivare, è vero, per un verso un'accentuazione della subordinazione tecnica del prestatore di lavoro se intesa in senso tradizionale, ma per un altro verso può derivare anche una minore cogenza dei parametri spaziali e temporali con cui può essere resa la prestazione lavorativa e, con essi, una attenuazione progressiva del potere direttivo del datore di lavoro, almeno nella sua accezione classica.

Il progresso tecnologico può permettere la conquista di più ampi margini di autonomia per i prestatori subordinati, la liberazione di spazi di tempo in precedenza occupati da adempimenti e lavori esecutivi e, più in generale, una più efficiente integrazione del lavoro umano nei processi produttivi.

Allo stesso tempo la tecnologia può comportare nuove forme di dipendenza per lavoratori che sono, in base ai criteri qualificatori previsti dalla legge e adottati dalla giurisprudenza, riconducibili all'area del lavoro autonomo personale continuato e coordinato. Non bisogna dimenticare che un sostanziale aggiornamento delle tecniche di protezione dei collaboratori autonomi sottoposti al potere di eteronoma organizzazione delle modalità di esecuzione della prestazione da parte del committente si è avuto con l'art. 2, d. lgs. n. 81 del 2015 che, di fatto, ha esteso lo statuto protettivo del lavoro subordinato anche a quest'area di lavoro caratterizzato da una sostanziale dipendenza organizzativa. Si è proceduto, quindi, ad una sorta di annessione del lavoro caratterizzato dall'autonomia attenuata del collaboratore all'area di tutela propria del lavoro subordinato (Ciucciovino 2017).

Forse sono maturi i tempi, soprattutto oggi che le nuove tecnologie incidono così profondamente sulle modalità organizzative ed esecutive del lavoro, per riconsiderare in un'ottica più generale, aggiornata e sistematica i criteri di imputazione e distribuzione delle discipline lavoristiche per tener conto dei profondi cambiamenti già intervenuti e quelli che si profilano all'orizzonte.

2.1. *Metodi e istanze di tutela dei lavoratori della gig economy.*

Su questo versante l'attenzione si sta polarizzando soprattutto sulla condizione dei lavoratori della c.d. gig economy (European Parliament, 2017) ovvero coloro che svolgono lavori marginali e discontinui (il termine "gig" sta a significare "lavoretti") attraverso le piattaforme.

In verità quando si parla di lavoro su piattaforma ci si riferisce ad un fenomeno molto variegato che comprende al suo interno almeno quattro distinti ambiti di attività (Faioli, 2018). Tra le diverse tipologie esistenti, le piattaforme che organizzano consegne e distribuzione di beni mediante lavoratori c.d. riders richiedono particolare attenzione, in quanto l'opinione maggioritaria, sull'onda di recenti pronunciamenti della giurisprudenza che hanno negato la natura subordinata dei rapporti di lavoro intrattenuti dai riders (v. Tribunale Torino sul caso Foodora e Tribunale di Milano sul caso Foodinho), ritiene che i lavoratori così impiegati non potrebbero ottenere adeguata tutela dal quadro giuridico vigente e dovrebbero perciò essere destinatari di un apposito intervento regolativo per l'apprestamento di idonee garanzie.

Prima ancora di interrogarsi sui contenuti delle tutele, occorrerebbe affrontare - sul piano del metodo - il nodo centrale della tecnica normativa più appropriata da adottare. Soprattutto ci si deve interrogare sulla attualità dei modelli classici di accesso alle tutele lavoristiche, da sempre basati sulla tecnica selettiva della qualificazione del tipo contrattuale. Una tecnica che, però, come si sa, è includente o escludente, basata come è sulla logica del *tutto o niente* a seconda che vengano o meno ravvisati in concreto gli indici sintomatici della fattispecie legale astratta. Una tecnica, questa, in definitiva priva di certezze e governata in ultima analisi dal soggettivismo interpretativo della magistratura, soprattutto quando la fattispecie concreta presenta caratteristiche mutevoli e sempre meno approssimabili alla fattispecie legale astratta e quando gli indici sintomatici classici (ad esempio l'eterodirezione con riferimento al luogo e al tempo della prestazione) non sono più esclusivi di un tipo contrattuale e, dunque, atti a caratterizzarlo in modo univoco.

Allora è chiaro che, prima di ragionare su *quali* tutele estendere ai lavoratori della gig economy, bisogna riflettere su *come* articolare le tutele, domandandosi se le nuove frontiere del diritto del lavoro debbano essere conquistate con i vecchi arnesi del mestiere oppure ipotizzando innovativi, più avanzati e più equi criteri di accesso e distribuzione delle tutele del lavoro nel mondo che cambia.

La realtà sempre più complessa e lo sfumare crescente dei confini tra autonomia e subordinazione generata inevitabilmente dalle nuove modalità con cui viene resa la prestazione lavorativa rende l'operazione qualificatoria ancora più difficile del passato. Abbiamo lavoratori subordinati che diventano progressivamente sempre più autonomi (basti pensare ai lavoratori agili di cui al d. lgs. n. 81/2017) e lavoratori autonomi che diventano progressivamente più subordinati (si v. i collaboratori autonomi etero organizzati dal committente di cui all'art. 2, d. lgs. 81/2015). Come incasellare i *riders* una volta per tutte nello schema tipico della subordinazione o dell'autonomia?

Per di più qualsiasi intervento legislativo che volesse agire sui presupposti qualificatori, fornendo una volta per tutte una qualificazione per legge di simili lavori incorrerebbe nell'evidente forzatura di incasellare in uno schema dato un rapporto lavorativo che effettivamente può assumere nella realtà tante diverse fogge, con il conseguente noto problema di costituzionalità più volte affrontato dalla Consulta connesso alla *disponibilità del tipo contrattuale*, preclusa allo stesso legislatore (Romei, 2009).

Ma anche a voler superare i dubbi di costituzionalità di un simile approccio, rimarrebbero tutti i limiti di un sistema *indiretto* di attribuzione di tutele basato su un criterio qualificatorio incentrato sulla (ri)definizione della subordinazione, salvi i correttivi poi da apportare con il sistema delle deroghe alle norme generali per adeguarne lo statuto alle obiettive specificità, e in definitiva rimesso alla mediazione giudiziale.

Ci si deve allora domandare se non siano maturi i tempi per una revisione olistica dei criteri di accesso alle tutele lavoristiche e, anziché coniare per legge ennesimi e nuovi tipi contrattuali, predisporre piuttosto a rivedere radicalmente le tecniche generali di protezione del lavoro, prevedendo uno zoccolo comune di tutele di base, invariante ed indipendente dalla forma giuridica con cui è resa la prestazione di lavoro e sistemi di accrescimento progressivo delle tutele, a scalare, basate su referenziazioni aggiornate delle condizioni di effettiva debolezza in grado di identificare i lavoratori a cui applicare protezioni commisurate ai bisogni di tutela. Siamo infatti giunti al paradosso di un diritto del lavoro che prevede tutele rigide e, in alcuni casi, eccessive per lavoratori che ne hanno meno bisogno, a fronte di lavoratori che, invece, sono più bisognosi di protezione e ne sono completamente sprovvisti.

In tale contesto bisogna anche dire che appare ormai del tutto anacronistico il sistema di accrescimento delle tutele attualmente vigente nell'area del lavoro subordinato, basato sulle c.d. soglie occupazionali (cioè sul numero dei dipendenti impiegati), utilizzato come scriminante dell'intensità delle tutele da riconoscere ai lavoratori dipendenti da piccole o da medio-grandi imprese. Tali soglie, oltre a costituire un paradossale deterrente per le nuove assunzioni da parte delle piccole imprese e per lo sviluppo di attività produttive *labour intensive*, appare invero un criterio ormai del tutto inadatto a segnalare in modo credibile l'effettiva *forza* dell'impresa, ossia la sua capacità di farsi carico delle maggiori tutele stabilite dal diritto del lavoro per i lavoratori da essa dipendenti.

Se è vero che lo schema distintivo lavoro autonomo/subordinato presenta ormai confini sempre più permeabili e mostra con progressiva evidenza la fallacia del tentativo, forse storicamente anacronistico, di catturare entro modelli e tutele predefiniti la multiforme realtà del lavoro nel suo

divenire, allora si può fare un passo in avanti nella riconsiderazione dei criteri generali di protezione del lavoro.

A tale fine si potrebbe proseguire ad esempio sulla strada già imboccata dal legislatore con la riforma del lavoro occasionale (art. 54 *bis* del d.l. 24.4.2017, n. 50 convertito dalla l. 21.6.2017 n. 96) dove lo statuto protettivo applicabile al lavoratore non dipende dalla qualificazione della *natura giuridica* della prestazione lavorativa. Le prestazioni di lavoro occasionale sono volutamente non qualificate dal legislatore né come autonome né come subordinate. Ad esse si applica senza distinzioni un singolare *mix* di norme, alcune proprie del lavoro subordinato (pause e riposi), altre del lavoro autonomo coordinato (gestione separata INPS), rimaneggiate e combinate con altre del tutto speciali predisposte ad hoc (salute e sicurezza; compenso minimo legale).

In tale disposizione si può intravedere sottotraccia quella traiettoria evolutiva della normativa lavoristica, ancora allo stato embrionale, che potrebbe essere utilmente sviluppata per i lavoratori della gig economy appunto per superare, soprattutto per prestazioni marginali e discontinue, la dicotomia subordinazione/autonomia, passando da un modello rigido di protezione per grandi blocchi ancorati ai tipi legali (peraltro sempre più scollati dai social-tipi), ad un modello olistico e maggiormente articolato di protezione sociale, organizzata per gradazioni crescenti.

Allora, qualora si volesse optare per un intervento legislativo volto a predisporre tutele specifiche per i lavoratori della gig economy, si potrebbe opportunamente proseguire sulla strada già intrapresa dal legislatore con il suddetto art. 54 bis d.l. 50/2017. Nei limiti quantitativi fissati dalla legge, si potrebbe ipotizzare che i lavoratori in esame siano garantiti mediante il sistema INPS dei voucher, con conseguente applicazione delle connesse tutele legali minime già previste dalla legislazione vigente: retribuzione oraria minima legale non frazionabile per porzioni di ora (9 euro), riposi minimi (diritto al riposo giornaliero, alle pause e ai riposi settimanali), salute e sicurezza, tutela INAIL, previdenza in proporzione al tempo di lavoro svolto (gestione separata INPS con onere a totale carico della piattaforma utilizzatrice), tetti minimi e massimi di durata della prestazione lavorativa.

Il legislatore potrebbe individuare la soglia reddituale annua che identifica la marginalità/occasionalità della prestazione, identificando una soglia massima di retribuzione annua con stesso committente, come già previsto per i lavoratori occasionali. Superata la quale si avrebbe accesso allo statuto protettivo più articolato previsto per il lavoro subordinato (eventualmente nelle forme a orario ridotto, modulato o intermittente) ovvero svolto in somministrazione o, ancora, previsto per il lavoro autonomo

coordinato ai sensi dell'art. 2, d. lgs. n. 81/2015, ovviamente a condizione del ricorrere dei rispettivi presupposti.

Non si deve dimenticare, però, che la strada dell'intervento legislativo non è affatto obbligata ed, anzi, appare di gran lunga preferibile, nella migliore tradizione del diritto del lavoro, che l'adattamento delle regole alle esigenze ed ai bisogni settoriali, sia realizzato dalle parti sociali attraverso la contrattazione collettiva. A questo proposito, nel contesto attuale in cui la prevalenza dei lavoratori che svolgono prestazioni mediante piattaforme sono inquadrati come collaboratori autonomi che prestano attività personale nel quadro di un rapporto di collaborazione continuativo, andrebbe adeguatamente valorizzata la possibilità di dotare di apposito statuto protettivo economico e normativo i lavoratori in esame in base a quanto previsto dall'art. 2, comma 2, d. lgs. n. 81 del 2015, mediante accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore.

2.2. ***Quali tutele universali di base per i lavoratori della gig economy.***

Affrontato il *come* selezionare le tutele, si può poi ragionare in ordine a *quali* siano le tutele di base da prevedere per i lavoratori della gig economy, ammesso che ad essi sia pacificamente applicabile la legislazione italiana, cosa da valutare caso per caso, in base ai criteri del diritto internazionale privato, stante l'ampia mobilità delle imprese consentita dalla globalizzazione dei mercati e di quelle che operano mediante piattaforme informatiche in particolare.

Senza dimenticare che un minimo comun denominatore di protezione per i prestatori di lavoro anche autonomi sono ormai acquisite nell'ordinamento e potrebbero essere ulteriormente sistematizzate con riferimento a: sicurezza del lavoro, assicurazione contro gli infortuni, contribuzione e tutela previdenziale (malattia, maternità e vecchiaia), limiti ai tempi di lavoro e pause minime, politiche attive del lavoro e ammortizzatori sociali, soprattutto per predisporre una protezione effettiva della discontinuità occupazionale e misure di sostegno alle transizioni tra lavori, con annesso diritto soggettivo all'investimento formativo, imprescindibile risorsa dei lavoratori del futuro.

Quanto alla tutela di una retribuzione minima fissata per legge in realtà, come già sopra detto, si potrebbe mutuare quanto già previsto come compenso minimo infrazionabile dall'art. 54 bis per le prestazioni occasionali accessorie (pari ad un minimo orario di 9 euro).

In aggiunta alle tutele già previste dalla normativa sulle prestazioni occasionali accessorie e a quelle costituzionali della libertà di organizzazione

sindacale, non discriminazione e tutela della maternità, si potrebbe pensare all'introduzione di tutele ad hoc specifiche per il lavoro su piattaforma: ad esempio la fissazione di un importo massimo del margine di guadagno della piattaforma sulla prestazione resa dal lavoratore; la trasparenza dei sistemi di valutazione della prestazione (rating reputazionale) e connesso diritto al contraddittorio del lavoratore valutato negativamente; il diritto alla disconnessione; il divieto di "clausole e condotte abusive" sul modello di quelle già previste per il lavoro autonomo dalla l. 81/2017 che impediscono la modifica unilaterale delle condizioni contrattuali ed il recesso unilaterale senza preavviso (eventualmente da tipizzare per i lavoratori delle piattaforme) e, infine, specifiche garanzie procedurali per l'"esclusione" del lavoratore dalla piattaforma.

3. La trasformazione delle relazioni di potere nel contratto di lavoro e nelle relazioni industriali nel contesto di Industria 4.0.

Le nuove tecnologie inducono e/o accelerano alcuni processi di sostanziale ridefinizione delle relazioni di forza negoziale tra parte datoriale e parte lavoratrice tanto nel contratto di lavoro quanto, più in generale, nel sistema di relazioni industriali.

Questi cambiamenti sono strettamente connessi con il declino delle forme tradizionali di organizzazione gerarchica del lavoro, basata sul comando umano e incentrata sulla relazione capo-sottoposto. Ed infatti, per un verso, l'esercizio del potere direttivo ed organizzativo sul lavoratore è sempre più realizzato attraverso sistemi tecnologici ed informatici (fenomeno del lavoro *gestito* da algoritmi), per un altro verso il lavoro umano è sempre meno contenuto e misurabile entro i consueti ambiti spazio/temporali. I problemi che da ciò emergono sono relativamente nuovi per il diritto del lavoro e riguardano, solo per limitarsi ad alcuni temi:

- a) la potenziale *disumanizzazione* dei ritmi di lavoro organizzati e diretti dalle macchine, spesso attraverso algoritmi e calcoli oggettivi volti al massimo efficientamento della resa lavorativa e, quindi, in modo impersonale;
- b) la difficoltà di individuare e gestire i tempi di recupero delle energie psico-fisiche ed i riposi minimi in mancanza di forme organizzative del lavoro basate sulla osservanza di un orario di lavoro e sulla stessa misurazione del tempo di lavoro e sulla tendenziale connettività pervasiva dei mezzi e dispositivi informatici utilizzati per rendere la prestazione (da qui l'emersione del nuovo diritto alla disconnessione previsto ad esempio per i lavoratori agili dalla l. n. 81 del 2017);
- c) la difficoltà di individuare chiaramente il soggetto titolare e il soggetto esercente il potere direttivo ed organizzativo e, più in generale, di

- individuare lo stesso datore di lavoro schermato dalle piattaforme informatiche. Difficoltà, questa, acuita anche dalle molteplici modalità di impostazione e funzionamento della piattaforma che, di volta in volta e a seconda dei casi, può comportarsi *come* un datore di lavoro, come un intermediario, come un interposto, ecc.;
- d) la relativa facilità di delocalizzazione all'estero del datore di lavoro, fenomeno che si aggiunge al più conosciuto fenomeno della delocalizzazione dei lavoratori; con conseguente necessità di affrontare la questione del limite territoriale di applicazione delle tutele lavoristiche e previdenziali (*lex loci laboris*).

In controluce e trasversalmente ai temi appena messi rapidamente in evidenza si staglia una questione sostanziale di fondo, cioè quella della necessità della parte lavoratrice di fronteggiare forme di esercizio del potere datoriale inedite e rispetto alle quali possono verificarsi fenomeni di spiazzamento, atteso che sembrano ancora da maturate compiute forme di bilanciamento o di riequilibrio dei suddetti poteri ad opera dell'autonomia privata collettiva e/o a livello legislativo.

4. Le sfide per il sindacato.

Sul fronte dell'azione sindacale certamente la progressiva allocazione del lavoro fuori dallo spazio fisico della fabbrica tradizionale conseguente all'impiego delle nuove tecnologie costituisce una sfida epocale. Il sindacato che voglia far affidamento sugli strumenti tradizionali di aggregazione del consenso e di coalizione si trova inevitabilmente in difficoltà poiché questi strumenti hanno fatto agio tradizionalmente sulla contiguità fisica dei lavoratori e sulla condivisione degli interessi da parte di ampie categorie di lavoratori.

Tali presupposti però vengono progressivamente meno, innanzitutto con il venir meno della condivisione fisica delle coordinate spazio/temporali con cui viene resa la prestazione che, oggettivamente, depotenzia notevolmente la capacità aggregativa del sindacato nei luoghi di lavoro.

In secondo luogo non va trascurato l'effetto dirompente prodotto dalla spinta progressiva alla frammentazione e all'individualizzazione degli interessi nelle economie moderne. Fenomeno che scaturisce dal declino dei presupposti storico, sociali e antropologici su cui l'organizzazione sindacale ha costruito le proprie basi: il senso di appartenenza alla categoria, la coalizione e la lotta di classe. Gli interessi individuali si prestano sempre meno ad essere sintetizzati e accorpati in una dimensione "collettiva" e, dall'altra parte, assistiamo alla

difficoltà dei sindacati di stare al passo con il cambiamento d'epoca e di farsi tempestivamente interpreti dei nuovi bisogni dei lavoratori più deboli.

Ma la frammentazione degli interessi si registra anche sul versante datoriale, dove si assiste ad un'inarrestabile frantumazione della categoria merceologica tradizionale e la conseguente crisi del contratto collettivo nazionale di categoria, ossia della fonte da cui storicamente sono promanate le principali tutele acquisite dai lavoratori.

Da tutto ciò consegue l'inesorabile indebolimento del sindacato quale principale corpo sociale intermedio rappresentativo degli interessi collettivi dei lavoratori. Serve su questo fronte uno sforzo epocale di ripensamento del ruolo e degli strumenti dell'organizzazione sindacale, perché se si smorza l'azione sindacale, viene meno il principale *motore* del diritto del lavoro in termini di promozione delle condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori.

La crisi del sindacato significa declino della solidarietà tra lavoratori, apre il terreno alla rinascita di spinte individualistiche che sembrano costituire ormai una cifra identificativa, a tutti i livelli, della società moderna. Se non adeguatamente controbilanciate da una sapiente rigenerazione dell'idea di agire comune, di condivisione, le spinte individualistiche mettono a dura prova i valori solidaristici cui è ispirata la nostra convivenza civile, indeboliscono i singoli, aumentano le disuguaglianze.

Se non riesce più l'ordinamento intersindacale a svolgere autonomamente la sua storica funzione propulsiva dei diritti dei lavoratori, deve necessariamente attivarsi il legislatore. Sia con norme promozionali della contrattazione collettiva e del sindacato (le previsioni recenti in tema di welfare contrattuale e premi di produttività puntano decisamente in tale direzione), sia con la predisposizione di tutele minime legali, come è stato fatto ad esempio con salario minimo legale per il lavoro occasionale, ma sempre con interventi di ultima istanza, dando sempre precedenza ove possibile alla fonte autonoma collettiva.

5. *Debolezza dei lavoratori e nuove debolezze dell'impresa nella competizione globale.*

Le nuove tecnologie accrescono non soltanto la potenziale concorrenza tra lavoratori ma anche quella tra imprese. Nelle relazioni di lavoro, alla condizione di debolezza che ha storicamente connotato la posizione del lavoratore nel suo rapporto con il datore di lavoro, si affiancano oggi nuove debolezze, che non risparmiano neppure l'impresa, tradizionalmente concepita come la parte *forte* del rapporto.

Nell'economia attuale anche l'impresa può essere debole, esposta spesso senza difese alle minacce di una globalizzazione dei mercati non

governabile dallo Stato nazionale; alla tirannia del consumatore globale che grazie alle nuove tecnologie ha la possibilità di confrontare e acquistare beni e servizi in un mercato virtuale a livello mondiale; a fenomeni di dumping sociale e concorrenza sleale.

I fattori di debolezza dell'impresa si ripercuotono, amplificandola, sulla debolezza dei lavoratori. Nuovi conflitti emergono anche sul versante imprenditoriale: conflitti tra imprese di grandi e di piccole dimensioni, tra imprese di diversi paesi, tra imprese vincolate a *standards* di trattamento del lavoro più o meno rigidi, ecc. Assistiamo a inedite forme di soggezione, che vedono soggiogati insieme impresa e lavoratori a forme di potere esterno che sfuggono al controllo dei poteri nazionali. Gli interessi dei lavoratori si trovano a competere con quelli dei consumatori nei mercati interni e internazionali e con quelli degli investitori. Ne conseguono fenomeni di dumping sociale e trazione verso il basso di *standards* sociali che parevano ormai acquisiti e irreversibili.

La debolezza dell'impresa nel mercato globale può mettere a dura prova anche la capacità del mondo imprenditoriale di farsi carico di quelle obbligazioni sociali che, al di là della logica puramente commutativa dello scambio contrattuale, l'ordinamento giuridico ha posto loro in capo sul presupposto - assunto a presunzione legale assoluta - della forza e capacità di assumerne l'onere (si pensi ai pesi posti in capo all'impresa nel campo della contribuzione sociale, della tutela del lavoratore malato, delle quote di assunzione riservate ai disabili, della retribuzione che - oltrepassando i principi contrattuali della corrispettività delle obbligazioni - è piegata a funzioni sociali, dovendo essere sufficiente a garantire un'esistenza libera e dignitosa al lavoratore e alla sua famiglia). Si tratta forse di capire se la presunzione legale assoluta che fa da sfondo a questa imputazione delle obbligazioni sociali non possa o debba essere aggiornata per far spazio ad una verifica più puntuale della effettiva capacità dell'impresa di sopportarne i correlativi oneri e considerando eventualmente anche la possibilità della socializzazione parziale del costo di copertura di alcune tutele, in base ad un rinnovato principio di solidarietà che sia in maggiore sintonia anche con una visione più universale delle protezioni sociali del lavoro.

D'altro canto la competizione globale non può neppure essere impedita o scoraggiata per legge, si tratterebbe di sforzi vani ed anche controproducenti (come appaiono le norme punitive delle imprese che delocalizzano). Si tratta piuttosto di individuare forme di sostegno delle imprese virtuose, che passano non per norme sanzionatorie, quanto piuttosto facendo leva su norme promozionali della responsabilità sociale d'impresa che, ad esempio, potrebbe essere valutata anche in funzione degli *standards* di lavoro applicati o, ancora,

su norme premiali per le imprese che nella loro attività sostengono direttamente o indirettamente l'economia nazionale. Norme queste che potrebbero essere congegnate in modo tale da far opportunamente leva anche su scelte etiche dei consumatori dei beni e servizi prodotti.

6. I nuovi bisogni di protezione sociale del lavoratore nell'economia che cambia.

I cambiamenti in atto segnano l'emersione crescente di nuovi bisogni di protezione sociale, tanto nel rapporto di lavoro quanto nel mercato del lavoro, a cui occorre fornire adeguata risposta. Una risposta che deve accettare la sfida di trovare soluzioni innovative. Non è sempre possibile rispondere a esigenze nuove con strumenti del passato.

Innanzitutto appare ineludibile rimettere al centro delle politiche del lavoro la *persona* in quanto tale, a prescindere dal suo *status* nel mercato del lavoro. Bisogna legare le tutele alle persone e non soltanto ai contratti di lavoro di cui è parte. E declinare le tutele contrattuali in modo più uniforme per tutti lavoratori, a prescindere dalla tipologia contrattuale di impiego, per cerchi concentrici.

Tra i numerosi bisogni emergenti alcuni paiono di strategica importanza nei nuovi contesti produttivi e tecnologici e riguardano:

- il diritto soggettivo all'apprendimento permanente e allo sviluppo del proprio capitale di competenze;
- la sfera della riservatezza del lavoratore al cospetto dell'accumulazione continua ed esponenziale di big data che li riguardano da parte degli operatori economici;
- la mobilità professionale nel lavoro e la mobilità tra impieghi.

Di seguito ci si limiterà esclusivamente, senza alcuna pretesa di esaustività e con lo spirito di iniziare a ordire un *problem framework* delle principali questioni in giuoco, alla enunciazione di quelli che appaiono i prioritari bisogni emergenti.

6.1. Formazione e apprendimento permanente come nuova forma di ricchezza dei lavoratori.

Nei nuovi scenari dischiusi dall'innovazione continua gli studiosi dell'organizzazione segnalano lo sviluppo crescente del contenuto cognitivo del lavoro e delle competenze digitali. In tale contesto il bagaglio di competenze dei lavoratori diventa un bene di centrale importanza. Una vera e propria dote o ricchezza che costituisce la migliore forma di garanzia della continuità occupazionale e della crescita professionale e lavorativa. Un bene che bisogna iniziare a concepire come un vero e proprio patrimonio del lavoratore rispetto al quale sussiste un interesse giuridicamente rilevante alla conservazione e alla

progressiva elevazione. Un interesse, invero, condiviso da impresa e lavoratore e rispetto al quale non dovrebbe a rigore porsi un problema di contrapposizione di interessi, secondo le logiche tradizionali di competizione tra capitale e lavoro, appartenenti ad altre epoche delle relazioni di lavoro.

Se è vero che l'accrescimento delle competenze professionali costituisce una forma ineludibile di tutela del lavoro nelle società moderne, si comprende come tra le nuove questioni sociali sia da prendere seriamente in considerazione il rischio di segregazione dei lavoratori che non hanno opportunità di accesso al rinnovamento delle proprie competenze. Alcune soluzioni, a questo proposito e con le dovute graduazioni, sono già state fornite sia dalle parti sociali (basti pensare 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 Confindustria Cgil Cisl Uil "Patto della Fabbrica"), sia dal legislatore che, nel riscrivere l'art. 2103 c.c. sulla mobilità professionale del lavoratore, ha inserito l'obbligo del datore di fornire adeguata formazione al lavoratore nell'ambito di un'accezione rinnovata di professionalità, molto più polivalente e dinamica del passato. La professionalità del lavoratore si tutela meglio con la possibilità di applicarsi a mansioni anche nuove o diverse da quelle precedentemente svolte investendo nelle correlative competenze, anziché ingessando o limitando le mansioni esigibili. Ne traspare un'accezione nuova della tutela della professionalità che attribuisce alla capitalizzazione del patrimonio di competenze valore decisivo per il lavoratore e per l'impresa.

In quest'ottica potrebbe essere maggiormente valorizzato, soprattutto dalle parti sociali attraverso l'autonomia collettiva, quel diritto all'apprendimento permanente che il legislatore ha espressamente sancito con l'art. 4 della l. n. 92 del 2012 (Ciucciiovino, 2013). Ciò vuol dire, tra l'altro, prestare anche maggiore attenzione alla tematica della portabilità e messa in trasparenza delle competenze conseguite nei contesti informali e non formali, quale è anche il contesto lavorativo, dove la formazione costituisce spesso un investimento importante ma che rimane a livello implicito. Connessa a tale tema è la questione della attestazione/certificazione delle competenze secondo criteri semplici, ampiamente condivisi, rifuggendo da ogni logica di burocratizzazione dei processi di certificazione che sembra attualmente dominare la scena (si v. in proposito il d. lgs. n. 13 del 2013).

In tale contesto non v'è dubbio che la prima forma di protezione e sicurezza della persona nel mercato del lavoro sia costituita dall'effettiva spendibilità professionale del suo bagaglio di competenze. L'apprendimento continuo dei cittadini è un diritto della persona a valenza costituzionale (art. 4, 35 Cost.) ormai positivizzato nella legislazione ordinaria come diritto in tutte le fasi della

vita. Esso potrebbe essere maggiormente valorizzato, in termini effettivi, come strumento di “assicurazione sociale” in un’ottica prevenzionale e non meramente risarcitoria dello stato di inoccupazione o disoccupazione. L’investimento pubblico su questo versante infatti può a tutti gli effetti inquadarsi nell’ambito intervento previdenziale dello Stato sociale (art. 38 Cost., secondo comma) quale *servizio pubblico* di contrasto alla disoccupazione.

L’investimento pubblico e privato sul capitale cognitivo e sulle competenze dei lavoratori in ultima analisi appare quale indispensabile correttivo delle nuove debolezze sociali che scaturiscono dall’avanzamento tecnologico, capace di accrescere la forza contrattuale del lavoratore e così costituire un fattore di compensazione di quella perdita di potere negoziale dei lavoratori nelle economie moderne cui sopra si è già fatto accenno. Una importante sfida che il sindacato del futuro deve saper cogliere.

6.2. Privacy dei lavoratori e big data.

Le nuove tecnologie consentono l’accumulazione di una quantità immane di dati sia personali sia riferiti all’attività dei lavoratori, che mettono in grado il soggetto che li detiene e li tratta senza i dovuti accorgimenti di esercitare un controllo potenzialmente pervasivo e perpetuo sui lavoratori. Sul piano della tutela della persona che lavora la tematica tocca da vicino la sfera della dignità, della libertà di pensiero, del controllo a distanza. Tematiche non certo nuove per il diritto del lavoro ma che assumono contorni inediti a fronte dell’utilizzo delle nuove tecnologie che, da un lato, determinano una maggiore commistione tra vita privata e vita lavorativa dovuta alla perdita di agganci spazio-temporali della prestazione nelle nuove forme di lavoro (v. il lavoro agile) e, dall’altro lato, consentono una potenziale connettività totale e permanente dei lavoratori.

Il “diritto alla disconnessione” nel lavoro agile (art. 18, l. n. 81/2017), la riforma dell’art. 4 della legge 300 del 1970 sul contratto a distanza dei lavoratori e le nuove norme sul trattamento dei dati personali costituiscono un aggiornamento indispensabile delle tecniche di tutela della persona del lavoratore nei nuovi paradigmi tecnologici.

In questo ambito il Garante per la protezione dei dati personali si pone ormai come una autorità imprescindibile anche per il modo del lavoro. Una autorità che, in parte, ha sostituito il controllo sindacale sulle forme lecite di controllo tecnologico dei lavoratori e, in parte, si affianca all’autorità giudiziaria nella indicazione dei nuovi criteri di contemperamento del diritto alla privacy con i poteri tipici datoriali nel contratto di lavoro subordinato, il cui esercizio deve però pur sempre essere consentito in quanto prerogativa del datore di lavoro ai sensi dell’art. 2094 c.c.

6.1. La mobilità professionale nel lavoro e la mobilità tra impieghi.

Tra i cambiamenti indotti dalle trasformazioni dei modi di produzione e di organizzazione del lavoro la mobilità professionale e tra impieghi diventa una condizione destinata ad accentuarsi sempre più. Anche in questo caso la risposta dell'ordinamento giuridico non può essere quella di combattere il senso di marcia della realtà, quanto di aggiornare i sistemi di tutela dei lavoratori, per fornire risposte adeguate ai bisogni sociali emergenti.

Il tema della maggiore mobilità del lavoro si può declinare in almeno due dimensioni: a) un maggiore dinamismo nel passaggio tra mansioni e tra professioni durante il rapporto di impiego; b) una maggiore transizionalità tra occupazioni diverse e tra stati di occupazione e di disoccupazione. Dunque una mobilità nel contratto di lavoro e una mobilità nel mercato del lavoro.

Riguardo al primo profilo diventa decisivo e ormai ineludibile un intervento dell'autonomia collettiva nell'aggiornamento degli inquadramenti e delle classificazioni del personale, ferme purtroppo ancora agli anni settanta del secolo scorso. Soprattutto a seguito della riforma dell'art. 2103 c.c. operata dal d. lgs. n. 81 del 2015, la contrattazione collettiva nazionale dovrebbe procedere senza indugio all'aggiornamento dei criteri di classificazione e inquadramento, attraverso un importante sforzo di ricognizione dei cambiamenti intervenuti nei contenuti e nei modi di lavorare.

Il ritardo accumulato su questo fronte fa sì che la mobilità professionale, a fronte dei cambiamenti epocali che si accompagnano a Industria 4.0, non trovi un'adeguata cornice regolativa, sia dal punto di vista dell'esercizio del potere direttivo del datore di lavoro di mutamento unilaterale delle mansioni (*ius variandi*), sia dal punto di vista del ripensamento dei trattamenti economici e normativi spettanti ai lavoratori in funzione dell'evoluzione dei contenuti professionali del lavoro prestato.

Ancora più importante appare poi la sistemazione delle forme di tutela dei lavoratori alle prese con la mobilità nel mercato del lavoro nel passaggio tra impieghi.

Compito dell'ordinamento è quello di tutelare non soltanto i posti di lavoro, ma l'occupabilità delle persone sostenendole nelle transizioni lavorative e creando opportunità occupazionali. Questo chiama in causa l'autonomia privata così come l'intervento pubblico in termini di investimento, progettazione di serie politiche di sviluppo economico e industriale, di interventi di welfare meno strettamente legati al presupposto assicurativo/occupazionale, di servizi e politiche attive per il migliore funzionamento del mercato del lavoro.

Lo sforzo da mettere in atto è soprattutto quello di rendere effettive molte delle misure già previste dall'ordinamento ma dotate, purtroppo, ancora di scarsa effettività: in primo luogo politiche attive del lavoro e servizi per l'impiego. Ambiti, questi, dove occorre innanzitutto un investimento importante in termini di aggiornamento e riqualificazione delle competenze dei lavoratori addetti ai relativi servizi pubblici. E, in secondo luogo, azioni decise

che permettano di creare una infrastruttura funzionante e trasparente, mettendo in atto l'interconnessione sistematica delle banche dati di tutti gli attori della rete nazionale delle politiche del lavoro e la conseguente istituzione del fascicolo elettronico del lavoratore.

In mancanza di questi passaggi preliminari è molto difficile immaginare un avanzamento reale del sistema in termini di utilizzo virtuoso delle risorse pubbliche investite e di monitoraggio e miglioramento continuo dell'efficienza ed efficacia della performance dei soggetti, pubblici e privati accreditati, deputati al buon funzionamento dei servizi per il lavoro e delle politiche attive del lavoro.

Una porzione importate della tutela della mobilità nel mercato del lavoro deve continuare ad essere assicurata con le misure di sostegno al reddito nel caso di discontinuità occupazionale. Purtroppo si può notare ancora una asimmetrica distribuzione delle tutele previdenziali e di sostegno del reddito sia per comparti economici sia per tipologia di lavoratori. In un contesto di mercati del lavoro sempre più transizionali, ci si aspetterebbe una nuova configurazione dello stato sociale su questo versante, adeguato ad apprestare forme di tutela universali ed equamente distribuite.

Purtroppo le riforme degli ammortizzatori sociali intervenute negli ultimi anni (con la riforma Fornero nel 2012 e con il Jobs Act nel 2015), per ragioni di sostenibilità e prevedibilità dei costi previdenziali, hanno imboccato una strada ben diversa, in quanto hanno accentuato il carattere assicurativo delle tutele per la disoccupazione, dando maggior peso alla storia contributiva del singolo. Ma ciò rischia di riconoscere, ancora una volta, maggior tutele a quei lavoratori che godono di condizioni più vantaggiose in termini di storia lavorativa e occupazionale, mentre persistono condizioni di minore protezione proprio per coloro che ne avrebbero maggior bisogno, ossia per i lavoratori discontinui, i lavoratori non subordinati e per i disoccupati di lunga durata.

Riferimenti bibliografici

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. – BASI M. (a cura di), Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile, Wolters Kluwer, Milano, 2018, 67 ss.

CIUCCIOVINO S., Apprendimento e tutela del lavoro, Giappichelli, 2013

CIUCCIOVINO S., Le "collaborazioni organizzate dal committente" nel confine tra autonomia e subordinazione, in RIDL, 2016, 3, p. 321 ss.

EUROFOUND, Platform work: Types and implications for work and employment – Literature review, 2018

EUROPEAN PARLIAMENT, *The Social Protection of Workers in the Platform Economy*, 2017

FADDA S., *Industria 4.0: prospettive e problemi per il mondo del lavoro*, in *Sindacalismo*, Rubbettino editore, n.35, 2018

FAIOLI M., *Jobs «App», Gig economy e sindacato*, RGL, 2017, 2, 291 ss.

FAIOLI M., *Mansioni e macchina intelligente*, Giappichelli, in corso di pubblicazione, 2018

PERULLI A., *Lavoro e tecnica al tempo di Uber*, RGL, 2017, 2, I, 195 ss.

ROMEI R., *Tra politica e diritto: rileggendo “Limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale nel diritto del lavoro”*, DLRI, 2002, 121, 77 ss.

TREU T., *Rimedi, tutele e fattispecie: riflessioni a partire dai lavori della Gig economy*, LD, 2017, 3/4, 367 ss.

TULLINI P., *Digitalizzazione dell'economia e frammentazione dell'occupazione. Il lavoro instabile, discontinuo, informale: tendenze in atto e prospettive di intervento*, RGL, 2016, 4, I, 748 ss.