

RIVISTA GIURIDICA DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

*Fondata da Aurelio Becca e Ugo Natoli
Diretta da Umberto Carabelli*

Q
2/2017

Il lavoro nelle piattaforme digitali

*nuove opportunità,
nuove forme di sfruttamento,
nuovi bisogni di tutela*

RIVISTA GIURIDICA DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

Fondata da Aurelio Becca e Ugo Natoli

Quaderno
2/2017

Il lavoro nelle piattaforme digitali

Nuove opportunità,
nuove forme di sfruttamento,
nuovi bisogni di tutela



EDIESSE

Il volume raccoglie gli Atti del Convegno «Il lavoro nelle piattaforme digitali: nuove opportunità, nuove forme di sfruttamento, nuovi bisogni di tutela» svoltosi a Roma il 20 ottobre 2017.

© Copyright by Ediesse, 2017

Ediesse s.r.l.

Via delle Quattro Fontane, 109 – 00184 Roma

Tel. 06/448701 - Fax 06/44870335

www.ediesseonline.it

ediesse@cgil.it

Copertina e progetto grafico: Antonella Lupi

Indice

<i>Umberto Carabelli</i> Presentazione del Convegno e introduzione dei lavori	11
<i>Piera Loi</i> Un'introduzione al tema del lavoro nella <i>gig economy</i>	23
<i>Angelo Salento</i> Industria 4.0 ed economia delle piattaforme: spazi di azione e spazi di decisione	29
<i>Dario Guarascio</i> Mansioni, competenze e rapporti di produzione nell'economia delle piattaforme	41
<i>Maurizio Franzini</i> Occupazione e disuguaglianza nel capitalismo digitale	49
<i>Andrea Lassandari</i> Problemi di rappresentanza e tutela collettiva dei lavoratori che utilizzano le tecnologie digitali	59
<i>Roberto Voza</i> Il lavoro reso mediante piattaforme digitali tra qualificazione e regolazione	71
<i>Madia D'Onghia</i> Lavori in rete e nuove precarietà: come riformare il <i>welfare state</i> ?	83

DISCUSSIONE

Valerio Speciale

Introduzione al dibattito 97

Amos Andreoni

Il sindacato nell'economia digitale 101

Rosa Casillo

Sui rischi specifici e sul rischio di pensione
del lavoratore digitale 105

Michele Faioli

La *gig economy* è un processo di *matchmaking*
nel mercato del lavoro 111

Antonio Loffredo

Il lavoro su piattaforma digitale: il curioso caso
del settore dei trasporti 117

Paolo Terranova

Il lavoro nelle piattaforme digitali: nuove e vecchie sfide
per la contrattazione 123

Simone Auriemma

Subordinazione nell'epoca dell'economia digitale 129

RELAZIONE DI SINTESI

Olivia Bonardi

Sintesi del dibattito 137

Josepha Dirringer

Progetti e sviluppi normativi per la tutela del lavoro
nelle piattaforme digitali in alcuni Paesi europei
e nell'Unione Europea 147

TAVOLA ROTONDA

Innovazioni tecnologiche e nuovi lavori:
quali tutele per i lavoratori?

<i>Alessandro Bellavista</i>	165
<i>Tiziana Ciprini</i>	170
<i>Stefano Fassina</i>	175
<i>Francesco Laforgia</i>	179
<i>Renata Polverini</i>	183
<i>Chiara Gribaudo</i>	186
<i>Conclusioni</i> <i>di Susanna Camusso</i>	193

Il lavoro
nelle piattaforme digitali

*Umberto Carabelli**
Presentazione del Convegno
e introduzione dei lavori

Partiamo subito, perché il programma della giornata è molto impegnativo e pertanto occorre evitare slittamenti che potrebbero far saltare la cadenza con cui sono previsti i vari interventi. Al sottoscritto, in qualità di direttore della *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, che ha organizzato insieme alla CGIL l'incontro odierno, compete di aprire i lavori della giornata, cercando di spiegare in modo sintetico da dove nasce l'idea di svolgere questa iniziativa scientifica e quali sono i tratti salienti del progetto che ha guidato la definizione del programma.

Per prima cosa voglio sottolineare che questo convegno nasce con il preciso obiettivo, deciso dal Collegio dei direttori della *Rivista*, di presentare il fascicolo n. 2 del 2017, il cui tema dominante della Parte I è dedicato alle nuove forme di lavoro mediante le piattaforme digitali. Proprio per questo motivo mi sembra doveroso rivolgere preliminarmente un sincero ringraziamento ai due amici e colleghi che hanno fornito la loro preziosa collaborazione alla *Rivista*, assumendo la curatela scientifica del Tema, progettandone la struttura e coordinandone gli sviluppi: Piera Loi e Valerio Speciale. Alla prima, che ovviamente parlerà anche a nome del collega, spetterà di introdurre i lavori di questa giornata, presentando il lavoro svolto e delineando brevemente i risultati conclusivi della ricerca. Al secondo ho chiesto, invece, aiuto per guidare, più tardi, la discussione libera, raccordando i vari interventi, programmati e no.

Ciò premesso, desidero introdurre brevemente sin d'ora anche le altre sei Relazioni previste nel programma della mattinata, al fine

* Direttore della *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*.

sia di semplificare il mio compito di coordinare i lavori che seguiranno, sia di offrire già in partenza ai presenti un complessivo e sistematico quadro di riferimento del progetto che abbiamo voluto mettere in campo. A tal fine, preciso che l'idea di presentare i risultati scientifici del fascicolo n. 2 della *Rivista* si è sposata immediatamente con il desiderio di approfondire ulteriormente la tematica del lavoro nelle piattaforme digitali. Infatti, proprio dalla lettura dei saggi riprodotti nel fascicolo – i quali, a loro volta, rappresentano un eccellente condensato del dibattito scientifico in corso –, è apparso subito evidente come questa tematica sia strettamente collegata a problemi di carattere più generale che interessano tutto il mondo del lavoro, in ragione delle profonde trasformazioni del tessuto economico-produttivo indotte, negli anni più recenti, dai vertiginosi sviluppi dell'innovazione tecnologica.

Più concretamente, l'impressione derivata dalla lettura di questi e di tanti altri contributi, anche di taglio socio-economico ed organizzativo-ingegneristico, sul tema delle piattaforme digitali e della loro funzione strategica nel mondo della produzione di beni e servizi, è che le varie esperienze di lavoro in piattaforma balzate in questi mesi all'attenzione del grande pubblico, in ragione di alcune controversie esplose all'estero e in Italia, ma pure di alcune, ben strutturate, indagini giornalistiche, anche televisive (*Uber*, *Foodora*, *Deliveroo* ecc.), rappresentino, in realtà, solo una delle facce del poliedro della digitalizzazione globale dei processi di produzione, posto che ve ne sono molte altre che meritano di essere portate in piena luce. Non si tratta, cioè, soltanto di sviluppare una maggiore conoscenza, anche tipologica, delle ulteriori forme di lavoro precario ed economicamente depresso che si determina (in una sorta di continuità perversa con il passato; *nihil novi sub sole...*) nell'ambito delle predette piattaforme, le quali pretendono solitamente di presentarsi 'asetticamente' al pubblico dei potenziali utilizzatori come soggetti svolgenti funzioni meramente intermedie e/o di fornitura di servizi a privati e ad imprese. Si tratta, invece, di acquisire piena coscienza del fatto che le piattaforme digitali costituiscono, in realtà, *in quanto tali*, un modello tipico ed essenziale di organizzazione dell'impresa contemporanea, per l'assolvimento, in modi moderni e, fino ad oggi, inusitati, della tradizionale funzione di produzione tanto di beni materiali che di servizi: attraverso di esse viene, infatti, gestita la sua intera complessità organizzativa. Di quest'ultima, poi,

può essere specificamente parte – in misura variabile ma, in prospettiva, potenzialmente crescente – *l'organizzazione ed erogazione di attività lavorativa*.

Senza pretendere di muovermi in territori molto tecnici e a me non familiari, ma concentrando l'attenzione soltanto sullo specifico profilo lavoristico, credo che si possa affermare, scontando una certa genericità, che, già nella realtà in atto, vi sono piattaforme – fondate su sistemi informatici talora elementari, tal altra complessi – strutturalmente integrate nell'organizzazione dell'impresa nonché 'interne' ad essa, le quali fungono da strumento essenziale (anche, o solo) per l'organizzazione/erogazione di attività lavorativa di tipo subordinato (si pensi, in particolare, a piattaforme volte a gestire il telelavoro e il cosiddetto lavoro agile) oppure parasubordinato (col-laboratori coordinati). Così come vi sono, invece, piattaforme egualmente integrate strutturalmente nell'organizzazione dell'impresa, ma del tutto 'esterne' rispetto ad essa – in quanto gestite da soggetti giuridicamente differenti che collaborano con l'impresa stessa per il tramite di contratti commerciali – le quali sono in grado di procacciare all'impresa, alla bisogna, forza lavoro subordinato (si pensi a piattaforme gestite dalle agenzie di somministrazione, ovvero alla stessa piattaforma per il lavoro occasionale gestita dall'INPS) o prestazioni di servizi (tramite fornitura di lavoro autonomo, anche occasionale, ovvero, ancora una volta, all'occorrenza, di lavoro parasubordinato: si pensi, ad esempio, a piattaforme che sono in grado di fornire prestazioni elementari – quali quelle della consegna di prodotti – ovvero anche di figure professionali più sofisticate e tipiche – come idraulici, falegnami, elettricisti, disegnatori, o ancora esperti in diritto, architettura, contabilità, ecc.).

Sotto alcuni profili, in quest'ultimo caso di piattaforma 'esterna' si potrebbe dire che si è in presenza di una modalità di *esternalizzazione* (strutturata, ovvero, altre volte, solo occasionale: su questo aspetto tornerò tra breve) di parti o fasi dell'attività produttiva (si pensi, ad esempio, per riavvicinarci al tema del convegno odierno, al servizio di consegna di alimenti o merci di un'impresa effettuato dai lavoratori selezionati da un'altra impresa tramite piattaforma digitale) che avviene in forme parzialmente nuove rispetto al passato. E d'altro canto resterebbe da comprendere quanto, nel concreto caso di specie, la piattaforma stessa sia mera intermediaria del *contatto* tra l'impresa committente ed il lavoratore, ovvero funga da

fornitrice diretta del servizio di consegna per l'impresa committente, effettuato da lavoratori che devono essere considerati, in effetti, organizzati e diretti (e quindi dipendenti) dall'impresa che gestisce la piattaforma.

Se quanto ho appena accennato è vero, credo che, con la crescente flessibilizzazione dei processi produttivi dovuta all'utilizzazione sempre più avanzata e diffusa delle tecnologie digitali (robotica, realtà aumentata, *big data*, Internet delle cose, ecc.) e la tendenza all'alleggerimento dei carichi organizzativi e produttivi (secondo l'ormai consolidato modello della *lean production*), non vi sarebbe da meravigliarsi se si verificasse, in un futuro non troppo lontano, una significativa sostituzione delle piattaforme 'interne' con quelle 'esterne', alimentandosi così un ulteriore passaggio dal *make* al *buy*, ma secondo modalità del tutto nuove rispetto al passato, che sfruttano appieno le enormi potenzialità dell'innovazione tecnologica digitale.

Detto questo al fine di *inquadrare in termini generali* il tema del lavoro mediante piattaforme digitali, consentitemi a questo punto, onde circoscrivere meglio il più specifico campo di indagine di questo convegno, di soffermarmi ancora su quelle piattaforme che ho definito 'esterne', la cui attività può ben prescindere dalla 'integrazione strutturata' con altre imprese di produzione di beni o servizi, che ho appena descritto, potendo operare nel mercato (e quindi anche nei confronti di queste ultime) nel segno della sostanziale occasionalità dei contatti. A prima vista, e salvo differenziazioni ulteriori, di rilievo prevalentemente descrittivo (quale, ad esempio, quella tra piattaforme che consentono di effettuare direttamente *on-line* prestazioni di servizi, cioè lavoro *sulla* piattaforma, e altre che assicurano, invece, prestazioni di servizi che si materializzano nel mondo reale, cioè lavoro *per mezzo* della piattaforma), a me pare utile distinguere essenzialmente tra piattaforme che svolgono una funzione meramente *intermediaria* del contatto; piattaforme che, oltre a quella intermediaria, svolgono una funzione selettiva sull'uno o l'altro fronte; piattaforme, infine, che, oltre a queste due funzioni, fissano regole per modalità e contenuti dell'attività (che può essere una prestazione di lavoro o una fornitura di beni o servizi). In quest'ultimo caso, si è in presenza di piattaforme 'dominanti', rispetto alle quali si pone in modo eclatante il problema della natura del lavoro svolto, considerando il rapporto giuridico intercorrente non con il destinatario ultimo dell'attività, bensì con l'impresa stessa che gestisce la piattaforma.

Non si tratta, com'è evidente, di meri giochi concettuali o di costruzioni puramente teoriche, in quanto, com'è sicuramente noto a chi mi ascolta, ciascuna delle ipotesi cui ho appena accennato è già rinvenibile *nella multiforme, variabile, realtà fattuale*. Appare quindi chiaro quanto sia importante mettere bene a fuoco i fenomeni di cui stiamo parlando, perché se si vuole dare un messaggio chiaro al legislatore al fine di aiutarlo a fissare norme efficaci e ben calibrate, è necessario che siano chiari non soltanto quali sono le trasformazioni tecnico-organizzative in atto, ma anche quali gli interessi in gioco e quali le partite economiche sul tappeto, a livello nazionale, europeo e globale.

In questa prospettiva, mi sembra risultino evidenti le ragioni delle scelte di fondo effettuate nell'organizzare questo convegno.

In primo luogo quella della *interdisciplinarietà* con cui analizzare la realtà con cui abbiamo ed avremo a che fare, in modo da avvicinarci con maggiore competenza al tema delle regole giuridiche che devono essere fissate per garantire che le grandi trasformazioni che sono davanti a noi siano accompagnate dalla costruzione e dal rafforzamento di una rete di tutele dei lavoratori diffuse e robuste, adeguate alle nuove forme di lavoro in cui saranno coinvolti i lavoratori, specialmente quelli delle future generazioni.

In secondo luogo quella di effettuare un'apertura sul fronte comparativo, prevedendo, in fase conclusiva, un contributo dedicato all'analisi di quanto sta avvenendo in generale negli altri Paesi dell'Unione Europea, nonché nei meandri politici di quest'ultima (relatrice Josepha Dirringer).

In terzo luogo, infine, quella di coinvolgere utilmente nella nostra riflessione anche i soggetti politici che possono avere a cuore la definizione, nella prossima legislatura, di regole volte a garantire forme di tutela efficace ed effettiva per i lavoratori che operino per il tramite delle piattaforme. Mi riferisco, ovviamente, alla tavola rotonda (guidata da Alessandro Bellavista e preceduta da una relazione riassuntiva del dibattito della mattinata di Olivia Bonardi) con la quale termineranno i lavori del convegno, con la partecipazione di autorevoli esponenti del mondo politico e del segretario generale della CGIL. A lei abbiamo chiesto di concludere la discussione non solo in quanto in qualche misura 'corresponsabile' dell'organizzazione del convegno odierno, ma anche, e soprattutto, in quanto rappresentante della Confederazione sindacale cui si deve la redazione

della *Carta dei diritti universali del lavoro*, la proposta di legge popolare presentata lo scorso anno, in cui è racchiuso un progetto di tutele generali destinate ai lavoratori del prossimo futuro. Un progetto di cui va sostenuta la discussione da parte del mondo politico e scientifico, anche al fine di misurarne – per quanto qui oggi più ci interessa – la tenuta di fronte alle sfide che le predette trasformazioni della cosiddetta quarta rivoluzione industriale propongono sul piano giuridico, oltre che su quello politico.

Dicevo dell'interdisciplinarietà con la quale si è deciso di connotare il nostro convegno. In verità la nostra *Rivista* è stata tradizionalmente attenta allo studio dei profili non soltanto giuridici del mondo del lavoro. Anche in questo caso, l'esigenza dell'interdisciplinarietà deriva dall'insopprimibile necessità di individuare con maggiore chiarezza le coordinate socio-organizzative ed economiche delle mutazioni in atto – prodotte, appunto, dall'innesto delle tecnologie digitali sulla produzione di beni e servizi – entro cui collocare il discorso giuridico. Da questo punto di vista, le relazioni di Angelo Salento, Dario Guarascio e Maurizio Franzini, che seguiranno quella introduttiva di Piera Loi, potranno esserci di grande aiuto nel definire le predette coordinate, in particolare tenendo conto di *tre aspetti problematici* che ritengo determinanti rispetto allo sviluppo delle società ad economia capitalistica nella fase storica attuale, esaminati con riferimento al lavoro prestato nella nuova dimensione dell'innovazione tecnologica informatica, in particolare per il tramite delle piattaforme digitali.

Il primo aspetto problematico (su cui si soffermerà Angelo Salento) riguarda la questione del quanto le nuove tecnologie digitali possano essere considerate auto-determinatesi nei loro sviluppi, con effetti a cascata impossibili da fermare, o comunque indirizzare, secondo la vulgata della inarrestabilità dei progressi della scienza; ovvero, in alternativa – una volta resa evidente la non-neutralità degli sviluppi tecnologici –, quanto, rispetto ad essi, possano essere contrapposti interventi di controllo/contrasto da parte della politica e delle forze sindacali, specialmente in relazione alla loro capacità di incidenza sul piano della precarizzazione delle condizioni di lavoro e, più in generale, dell'occupazione *tout court*. Non si tratta, ovviamente, soltanto di affrontare il problema – che, allo stato dei fatti, appare alquanto nebuloso, quantunque molto preoccupante e provocatorio – del 'furto di lavoro' da parte dei robot e dell'intelligenza

artificiale, ma piuttosto di discernere, nel complesso, la possibilità di controllare, con consapevoli e misurate scelte politiche e sindacali da effettuarsi a tutti i livelli, le potenziali conseguenze dell'innovazione di derivazione tecnologico-digitale, in modo da renderla coerente con i bisogni delle società in cui essa si produce.

Il secondo aspetto problematico (cui dedicherà la sua attenzione Dario Guarascio) riguarda gli sconvolgimenti del tradizionale sistema delle competenze dei lavoratori che saranno causati dalle modificazioni derivanti dall'applicazione delle nuove tecnologie – e quindi anche, e in particolare, dall'impiego delle piattaforme digitali – all'organizzazione e all'esercizio dell'attività di produzione di beni e servizi (mi riferisco ai *contenuti*, alle *modalità*, e ai *profili professionali del lavoro*). Ne derivano, conseguentemente, gli ulteriori importanti interrogativi di quale ruolo dobbiamo attribuire alla formazione di base, avanzata e specialistica, iniziale e continua, mirata all'acquisizione delle conoscenze e competenze necessarie per affrontare le dette trasformazioni. Questioni di grande rilievo, queste, a loro volta egualmente connesse, come le precedenti, al più generale problema della possibilità di assicurare *chances* estese di occupazione alle future generazioni.

Infine, il terzo aspetto problematico (che sarà affrontato da Maurizio Franzini) è quello che affiora in molti studi socio-economici di questi ultimi anni, ed è relativo agli effetti che gli sviluppi delle tecnologie digitali sono in grado di determinare sulle società capitalistiche contemporanee, dal punto di vista dell'equa distribuzione di ricchezza tra capitale e lavoro. Esso, in altre parole, concerne il se e in che misura la digitalizzazione in sé (anche delle relazioni interpersonali: sul questo aspetto tornerò in chiusura della mia presentazione), e specificamente la sua traduzione in reti informatiche (di cui sono ovviamente parte le piattaforme digitali) dedicate alla produzione di beni e servizi, possano davvero essere fautrici di maggiore eguaglianza, secondo un'ottimistica visione che vorrebbe, in un futuro non lontano, fruitori dei valori classici 'rivoluzionari' della libertà, dell'eguaglianza e finanche della solidarietà, tutti coloro che si relazionano socialmente ed economicamente all'interno dei sistemi a rete. Ovvero se, al contrario, nulla cambierà rispetto al presente nelle dinamiche che si sviluppano nella rete, in quanto i faticosi 'poteri forti', identificantisi nella finanza internazionale e nelle tradizionali potenze politiche globali, non rinunceranno a garantire

la continuità del processo di accumulazione in atto, giungendo ad approfondire, anche grazie all'assuefazione derivante dalla manipolazione del consenso, l'abisso delle grandi disegualianze tra capitale e lavoro prodotte da trent'anni di neoliberalismo totale. La risposta a questi dubbi non attiene, evidentemente, soltanto al piano della riflessione filosofico-politica, ma serve a determinare, prospetticamente, le decisioni che dovranno essere assunte sul piano delle politiche regolative del lavoro, nonché di quelle sociali di sostegno (quelle, per intenderci, inerenti al 'nuovo *welfare*').

Ebbene, è all'interno del quadro di riferimento derivante dalle analisi condotte nelle prime tre relazioni, che si collocheranno le successive relazioni giuridiche, a ciascuna delle quali è affidato il compito di esaminare i principali aspetti del problema giuslavoristico a fronte delle grandi trasformazioni prodotte dalla rivoluzione digitale: quelli delle tutele collettive, individuali e sociali. Detto in altre parole, ai nostri relatori giuslavoristi è stato chiesto di interrogarsi su quale dovrà essere il ruolo delle organizzazioni sindacali nella difesa degli interessi dei lavoratori; su quali tutele giuridiche, legali e contrattuali, occorrerà mettere in campo perché non si perpetui ed aggravi lo sfruttamento del lavoro anche nella nuova dimensione digitale; infine, su quali nuove regole occorrerà inventarsi per il *welfare* del futuro di fronte alle nuove forme del lavoro digitalizzato, anche in termini di definizione dei relativi sistemi di finanziamento.

Entrando più approfonditamente nei contenuti del progetto, la prima relazione, affidata ad Andrea Lassandari, tratterà, appunto, della dimensione collettiva, e cioè dell'effettiva possibilità per il sindacato di recuperare un rapporto più stretto con i lavoratori digitali dispersi nel territorio e nella rete – lavoratori solitamente chiusi in casa perché oramai il mezzo tecnologico informatico consente nuove forme e modalità di lavoro a domicilio – e specificamente delle modalità con le quali potrà rispondere alle nuove esigenze di rappresentanza e tutela. È prevedibile che dalla sua analisi possano emergere i grandi rischi connessi alla cosiddetta 'disintermediazione sindacale' – caldamente auspicata da chi vede nei sindacati una potenziale causa di disturbo rispetto alle dinamiche dell'incontro di domanda e offerta di lavoro nel libero mercato, anche quello della rete – e le ragioni per cui occorre, invece, sostenere i loro sforzi di recuperare un positivo rapporto fiduciario con le nuove figure di la-

voratori digitali, consolidando la capacità di rappresentare, anche attraverso la contrattazione collettiva, i nuovi interessi, individuali e collettivi, da loro espressi, specialmente in termini di tutela contro la precarietà e discontinuità del lavoro. Con espressione colorita ed efficace, il segretario generale della CGIL, nei giorni scorsi, ha detto, a questo riguardo, che il sindacato deve conquistare il tavolo negoziale per 'contrattare gli algoritmi' che fanno funzionare le piattaforme... Occorrerà ascoltare attentamente il nostro relatore, al fine di trarre valutazioni in merito alla concreta praticabilità di questa idea, e alle modalità (tempi, luoghi, soggetti ecc.) con cui essa potrebbe essere posta in essere.

A Roberto Voza, cui è stata affidata la seconda relazione, è stato posto, poi, l'interrogativo se sia possibile evitare, in qualche misura almeno, di lasciarsi irretire dal complesso e tradizionale problema della qualificazione giuridica dei rapporti di lavoro che si sviluppano nelle piattaforme, al fine di assicurare forme di tutela ai nuovi lavoratori precari e diseredati della rete. Si tratta di un problema sul quale già dottrina e giurisprudenza si stanno confrontando con toni molto accesi; rispetto ad esso, tuttavia, sono molte le preoccupazioni di una dispersione di energie, dannosa per l'effettività delle tutele di cui quei soggetti avrebbero bisogno: appare evidente come, a fronte del realistico pericolo della prevalenza di forme di lavoro occasionali, le incertezze della qualificazione del rapporto come presupposto dell'applicazione delle tutele si tradurrebbero solitamente, di fatto, in una rinuncia ad esse da parte dei lavoratori. L'idea di fondo, che ispira una parte della dottrina, è che occorrerebbe, soprattutto in termini prospettici, guardare al superamento di quella che si potrebbe definire 'barriera qualificatoria', per approdare a soluzioni volte ad assicurare tutele *diffuse* che prescindono dalla natura dei rapporti di lavoro e sono legate soltanto alla *persona* del lavoratore e all'*attività materiale* da lui svolta. Esistono già, d'altronde, proposte di legge volte a garantire *tutele universali e generali* indifferentemente rispetto alla potenziale qualificazione giuridica del rapporto di lavoro, pur definendo *tutele ulteriori*, poi, in base alle specifiche caratteristiche del rapporto: mi riferisco, ovviamente, alla Carta dei diritti universali della CGIL, cui ho accennato in precedenza. Sempre sul fronte delle tutele individuali, inoltre, si pone indubbiamente anche il problema dell'individuazione dei soggetti destinatari dei vincoli e delle responsabilità derivanti dall'applica-

zione delle normative di tutela, una volta che esse siano state definite; si tratta di un problema di cui tener conto con la massima attenzione, onde evitare, questa volta sotto il profilo del ‘debitore’, il paradosso dell’impossibilità ‘di fatto’ di far valere nei confronti di un interlocutore visibile e certo diritti faticosamente conquistati sul piano legale e contrattuale. Sarà interessante sentire le riflessioni del relatore su tutti questi aspetti.

Infine, la terza relazione giuridica, che è stata affidata a Madia D’Onghia, riguarda la dimensione delle protezioni sociali. La durata limitata, o se si preferisce la dominante occasionalità, dei rapporti di lavoro che normalmente si sviluppano e si svilupperanno in futuro sulle piattaforme – non solo quelle ‘esterne’, ma anche quelle ‘interne’, secondo la ripartizione cui ho accennato in apertura, visto che anche queste ultime potrebbero subire mutazioni funzionali del lavoro richiesto aprendo la strada a forme di ulteriore ‘temporizzazione’ delle prestazioni, e quindi, potenzialmente, di ulteriore ‘precarizzazione’ dei rapporti di lavoro in uso – produrrà, proprio in ragione delle potenzialità specifiche offerte dalle tecnologie digitali alle dinamiche organizzative e produttive dell’impresa, l’esigenza di ripensare profondamente tutte le tematiche del *welfare*, da quelle tipicamente previdenziali a quelle legate all’assistenza dei più derelitti e soli nel mercato del lavoro. Per quanto ho detto più sopra, non sembra, tuttavia, possibile fermarsi ad un semplice ripensamento delle regole che disciplinano le prestazioni previdenziali e assistenziali: l’idea che appare ormai ampiamente diffusa è che occorra sviluppare, in modo sempre più strutturato e includente, la cura di altri aspetti oggi frequentemente ricondotti alla riforma del *welfare* sul piano teorico, ma in realtà marginalizzati nell’ambito del nostro sistema giuridico positivo. Si pensi, in particolare, ai classici problemi della formazione continua dei lavoratori e della costruzione di un efficiente supporto pubblico nella ricerca e nella ripartizione (equa) delle occasioni di lavoro, nonché al problema spinoso del reddito di cittadinanza, ovvero di altre figure più o meno similari. Al di sotto di tutto, a mo’ di basamento teorico-pratico, v’è poi il problema di come debbano essere coperti i costi, prevedibilmente assai elevati – per il nostro Paese, come in generale per tutti gli altri Paesi interessati dai processi di modernizzazione degli apparati produttivi – necessari per (ri)costruire l’intero sistema di *welfare*. Anche in questo caso sarà molto interessante ascoltare il pensiero

della nostra relatrice rispetto alle proposte avanzate da varie parti, tra cui quella di attingere risorse (con obiettivi redistributivi) non soltanto dalla fiscalità generale, ma anche dal plusvalore assicurato alle società – spesso operanti in condizioni quasi monopolistiche – che gestiscono, tramite sistemi digitali, funzioni relazionali e di mercato sempre più essenziali nella nostra vita di tutti i giorni, fino ad oggi gratificate in modo silente e informale dal ‘lavoro nascosto’ prodotto attraverso i tanti *crowd*-meccanismi di partecipazione e coinvolgimento operativo dei singoli nelle attività delle varie piattaforme (giudizi, valutazioni, scambi di informazioni, arricchimenti progettuali, ecc.).

Io mi fermo qui: ho detto forse troppo, ma spero, in tal modo, di aver fornito un quadro di riferimento che possa servire a seguire meglio i lavori della giornata. Ringrazio ancora tutti i presenti e passo subito la parola a Piera Loi, alla quale chiedo dunque di presentare il lavoro da lei svolto con Valerio Speziale, anche riassumendo i risultati di questa ricerca, che mi sembra presentino interessanti tratti di originalità rispetto alla discussione scientifica sviluppata fino a oggi sul tema.

Piera Loi*

Un'introduzione al tema del lavoro
nella *gig economy*

1. Il lavoro nella *gig economy*, la digitalizzazione dell'industria e la diffusione sempre più rapida del lavoro svolto attraverso le piattaforme digitali, questioni esaminate nel n. 2/2017 di *RGL*, ha portato i curatori della *Rivista* a indirizzare le riflessioni su alcuni dei temi fondamentali che sono attualmente oggetto di analisi, sia da parte della dottrina che da parte della giurisprudenza, nei diversi ordinamenti giuridici.

Il quadro di contesto è ben definito nel saggio di Salento che esamina il processo di digitalizzazione delle attività industriali, la quarta rivoluzione industriale o industria 4.0, e le sue implicazioni relativamente alla ristrutturazione della forza lavoro e all'impatto sui volumi occupazionali. Sul punto si registrano da un lato le posizioni ottimistiche sul circolo virtuoso tra automazione e occupazione e dall'altro lato le posizioni pessimistiche di chi immagina masse di disoccupati tecnologici; tuttavia, come si rileva correttamente, «le tecnologie di per sé non creano disoccupazione né diseguaglianze [...] quel che conta è il quadro regolativo, cioè le politiche salariali, la tutela delle condizioni di lavoro, le politiche universalistiche di *welfare* e [...] i vincoli alle attività finanziarie (Salento, 191).

2. *Il quadro regolativo*

Ed è proprio il quadro regolativo, richiamato dal saggio sociologico di Salento, ad essere il centro dell'interesse nei saggi dei giusla-

* Università degli Studi di Cagliari.

voristi che sono intervenuti in questo numero di *RGL*. Partendo dalla domanda su chi siano i lavoratori della quarta rivoluzione industriale e delle piattaforme digitali, come qualificarli, come riconoscere loro delle tutele, come garantire loro la rappresentanza collettiva, si tocca il tema della regolazione.

Il punto di partenza è chiaramente la richiesta di tutela da parte, in particolare, dei lavoratori che svolgono la loro prestazione tramite l'ausilio delle piattaforme digitali, sia quando la loro attività sia resa con servizi effettuati nell'economia reale (*Uber*, *Foodora*), sia quando sia resa totalmente attraverso la piattaforma (il riferimento è al *crowdworking* nel modello di *Amazon Mechanical Turk*) ecc. È la tutela richiesta dagli autisti di *Uber* che, riconosciuti come *workers* da un Tribunale inglese (con la recentissima conferma anche da parte della Court of Appeal), reclamano il salario minimo e le ferie; o dai lavoratori di *Foodora* che hanno esercitato un'azione in giudizio davanti al Tribunale di Torino per impugnare quello che essi definiscono un licenziamento illegittimo. È la giurisprudenza, dunque, in assenza di una disciplina legislativa specifica, a doversi pronunciare sulle tutele da riconoscere ai lavoratori delle piattaforme. Il ruolo centrale svolto dalla giurisprudenza nei diversi ordinamenti sollecita la domanda se sia necessario l'intervento del legislatore o se, in questa fase, la giurisprudenza possa svolgere la sua funzione interpretativa adattando gli istituti già esistenti ad una realtà in rapidissimo cambiamento.

3. Le tutele nell'alternativa tra lavoro autonomo o subordinato

La domanda di protezione proveniente dai lavoratori delle piattaforme in tutti gli ordinamenti giuridici è esaminata attraverso gli schemi dell'autonomia e della subordinazione, schemi intorno ai quali si è costruito il diritto del lavoro come autonoma branca del diritto.

Nel saggio di Perulli si parte dalla constatazione della radicale novità del fenomeno dell'economia digitale e dall'incomparabilità del lavoro subordinato dell'impresa taylorista-fordista con il lavoro svolto nel modello produttivo della *sharing economy*. Si opta, pertanto, per una decisa scelta di campo, confortata da opzioni dei legislatori oltre confine, che, pur partendo dal corretto presupposto che i lavo-

ratori delle piattaforme costituiscono un insieme eterogeneo, esclude l'impiego di nozioni aggressive ed espansionistiche di subordinazione, ma altresì il riferimento di *default* alla nozione di prestazione etero-organizzata di cui all'art. 2, comma 2 del d.lgs. 81/2015. La prospettiva preferita sarebbe quella del lavoro autonomo economicamente dipendente con il riconoscimento ai lavoratori delle piattaforme digitali di un più corposo regime di tutele rispetto ai lavoratori autonomi *tout court*.

La risposta alla domanda su quali tutele devono essere riconosciute ai lavoratori delle piattaforme, data dalle istituzioni internazionali come l'OIL, è esaminata nel saggio di De Stefano, nel quale si sottolinea prima di tutto l'importanza dell'attività dell'OIL nel riportare le attività svolte attraverso piattaforme nella nozione di 'lavoro', a fronte di un linguaggio che tenta di nascondere la natura di 'lavoro' (lo stesso termine *gig* ne è la prova), con la finalità di escludere la necessità di applicare la disciplina di protezione del diritto del lavoro. L'analisi internazionale condotta da De Stefano consente, inoltre, di ricordare che il lavoro dell'OIL, svolto sul campo e riassunto in due rapporti fondamentali, ha portato all'acquisizione di una conoscenza effettiva del fenomeno, non semplicemente analizzabile attraverso anonime statistiche. La riconduzione delle prestazioni rese nell'ambito della *gig economy* al concetto di 'lavoro' consente di garantire ai lavoratori i principi e diritti fondamentali elaborati dall'OIL, in particolare quelli di natura collettiva dal riconoscimento dei quali deriva l'effettività di tutti gli altri diritti.

Nell'ottica della definizione di un nucleo di diritti sociali ai lavoratori che svolgono la loro attività tramite piattaforme digitali si pone il saggio di Loi, la quale parte dall'assunto che il rischio è categoria fondante nel diritto del lavoro e i diritti sociali, inclusi nel contratto di lavoro, sono meccanismi assicurativi e di protezione contro l'evenienza dei rischi sociali. In quest'ottica si propone di andare oltre la qualificazione come lavoro autonomo o subordinato e di riconoscere ai lavoratori della *gig economy* alcuni diritti sociali minimi, sulla base dei rischi sociali ai quali sono esposti tali lavoratori (come il rischio del reddito, della continuità dell'occupazione, della formazione ecc.).

Che il tema qualificatorio sia il tema centrale è confermato anche nel saggio di Auriemma, il quale esamina la giurisprudenza americana ed europea sul caso *Uber* che, sulla base dei dati normativi in

vigore in ciascun ordinamento, effettua scelte non sempre omogenee. L'autore, tuttavia, ritiene che non sia opportuno un intervento legislativo e che debba, in questa fase, essere lasciato alla giurisprudenza il compito di adattare gli istituti esistenti ai rapidi mutamenti nell'organizzazione dell'impresa.

4. *Chi è il datore di lavoro?*

I cambiamenti del modello produttivo della *on demand economy* riguardano prima di tutto l'impresa e la sua struttura organizzativa, nonché le modalità di esercizio del poteri datoriali affidati agli algoritmi. Si è ritenuto fondamentale, pertanto, ospitare in questo numero della *Rivista* un saggio di Jeremias Prassl e Mark Rizak. Sulla base della teoria elaborata da Prassl in una nota monografia sulla figura del datore di lavoro, che è definito in modo funzionale, gli autori concludono che i diritti dei lavoratori possono essere reclamati nei confronti di chiunque eserciti una delle funzioni del datore di lavoro. Nelle imprese della *gig economy* la teoria implica che le stesse piattaforme digitali svolgano alcune di queste funzioni e possano, dunque, essere definite 'datori di lavoro'. Quando le diverse funzioni datoriali sono esercitate da una pluralità di soggetti, come evitare che i lavoratori sopportino il rischio dell'individuazione del soggetto responsabile? La *joint liability* di questi datori di lavoro plurimi, teoria in verità meglio articolata nella monografia, è la soluzione individuata da Prassl ed è quanto di più prossimo vi sia alla teoria della codatorialità, ma non si può negare che una teoria elaborata in un contesto giuridico diverso dal nostro potrebbe comportare qualche problema applicativo.

Le difficoltà nell'identificazione del datore di lavoro e dei confini dell'impresa nella *gig economy* sono alla base del tema della definizione dei diritti collettivi. Verso chi i lavoratori esercitano i loro diritti collettivi? Il saggio di Faioli propende per una soluzione facilitatrice ai fini dell'esercizio delle prerogative sindacali che consiste nella riconduzione del lavoro tramite applicazione alla somministrazione o, in alternativa, al lavoro eterorganizzato. Oltre alla questione della definizione di strutture di rappresentanza collettiva e di scelta del contratto collettivo applicabile (*Foodora* e *Uber* possono fare riferimento allo stesso contratto collettivo?) si evidenziano in par-

ticolare i problemi, legati al tema della qualificazione, relativi agli eventuali conflitti tra disciplina della concorrenza e azioni collettive o contrattazione collettiva e si auspica una diversa prospettiva che punti maggiormente ai rimedi in caso di conflitti.

Bibliografia

- Aloisi A., Cherry M.A. (2017), *Dependent Contractors' in the Gig Economy: A Comparative Approach*, in *American Univ. Law Rev.*, vol. 66, pp. 635 e ss.
- Berg J. (2016), *Income Security in the on Demand Economy: Findings and Policy Lessons from a Survey of Crowdworkers*, ILO.
- Cherry M.A. (2016), *Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work*, in *Comparative Labour Law & Policy Journal*, n. 37, pp. 577 e ss.
- De Stefano V. (2015), *The Rise of the «Just in Time Workforce»: On Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the «Gig Economy»*, in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, n. 37, pp. 471 ss.
- Degrise C. (2016), *Digitalisation of the Economy and Its Impact on Labour Markets*, ETUI WP n. 2016.02.
- Loi P. (2013), *Rischio e sicurezza nel rapporto di lavoro*, in *RGL*, n. 3, I, pp. 569 ss.
- Prassl J., Risak M. (2016), *Uber, Taskrabbit, & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork*, in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2016, vol. 37, n. 3.
- Tullini P. (2016), *Economia digitale e lavoro non standard*, in *Labour & Law Issues*, scaricabile in <https://labourlaw.unibo.it/article/view/6489>.

*Angelo Salento**

Industria 4.0 ed economia delle piattaforme: spazi di azione e spazi di decisione

Quest'intervento è dedicato a un frammento specifico del vasto processo di digitalizzazione delle attività economiche. Si tratta della cosiddetta 'quarta rivoluzione industriale', o 'Industria 4.0', ovvero la ristrutturazione tecnologica, in chiave digitale, delle imprese del settore manifatturiero. Il tema non può essere sovrapposto *sic et simpliciter* a quello dell'"economia delle piattaforme"; tuttavia, accostare i due temi può aiutare a comprendere il filo rosso che lega queste trasformazioni: un nesso che – come si preciserà nel seguito – non riposa sulla tecnologia in quanto tale.

Mettere a tema l'innovazione tecnologica è chiaramente una necessità non procrastinabile, ma è anche un'operazione difficile. Come accade in ogni epoca di crisi, la tecnologia torna a presentarsi oggi in forme mitologiche. «La forza del mito – ricordava Peter Berger – erompe con efficacia storica soprattutto in situazioni di rapido mutamento, specialmente quando questo mutamento mette in questione ciò che prima era dato per scontato, e porta con sé o minaccia di portare con sé un deterioramento delle condizioni di vita». Non sorprende dunque che oggi, nel discorso sociale, il settore dell'*advanced manufacturing* – che occupa il 4% della forza lavoro dell'Unione Europea – faccia ombra a settori che pure meriterebbero di essere concepiti come spazi di innovazione e di investimento, come ad esempio quello della sanità e quello dell'istruzione (che occupano rispettivamente l'11% e l'8% della forza lavoro).

In queste circostanze, prende piede un atteggiamento determinista e si afferma l'idea che ci si debba occupare di come prepararsi,

* Università del Salento.

adattandosi, a una trasformazione che arriva, piuttosto che occuparsi di come si possa intervenire sulla trasformazione stessa. Sul piano della regolazione, il rischio principale della logica determinista dell'adattamento è l'idea che le regole, lungi dall'essere parte delle trasformazioni, debbano semplicemente assecondarle.

A fronte di questo rischio, è bene ricordare il monito di David Noble, storiografo dell'automazione che invitava a liberarsi dell'idea che le macchine facciano la storia al posto delle persone: «questa è solo una spiegazione criptica, mistificante, evasiva e tranquillizzante di una realtà forse troppo sgradevole (e familiare) per affrontarla direttamente». La trasformazione tecnologica non è un processo automatico, e non impone scelte ineluttabili: essa è un complesso di scelte.

Un approccio non determinista può essere sviluppato, nell'analisi dei processi di digitalizzazione, sotto almeno due profili:

- a. evitare il determinismo tecnologico significa, in primo luogo, osservare non solo le discontinuità, ma anche le continuità nel mutamento (cioè darsi conto della *path dependence* delle trasformazioni);
- b. in secondo luogo, significa interpretare la trasformazione tecnologica come l'esito, sempre in divenire, di decisioni. In questa prospettiva, la questione rilevante per l'analisi non è tanto «quali implicazioni comporti la tecnologia», ma quali siano le decisioni rilevanti in ordine agli artefatti tecnologici, chi le assume e perché.

Questi due profili saranno sviluppati nei due paragrafi che seguono.

1. *Continuità e discontinuità nei processi di digitalizzazione*

In via di prima approssimazione, si può definire *Industria 4.0* come la fase più recente del processo di digitalizzazione delle attività industriali, caratterizzata, idealtipicamente, dalla costruzione di *sistemi cyber-fisici*, ovvero composizioni di macchine, di oggetti fisici e di oggetti virtuali, di dispositivi di comunicazione, tendenzialmente integrati. Questa articolata composizione – sempre in chiave idealtipica – è gestita da un sistema che controlla la raccolta e l'elaborazione della massa di dati in ogni fase del processo di produzione.

Secondo le versioni più ambiziose, questa composizione includerebbe l'intero processo di valorizzazione (dall'ideazione alla produzione, alla distribuzione, al consumo, retroagendo ancora sull'ideazione); includerebbe quindi anche la cosiddetta *Internet of Things* e le *piattaforme*.

In tutta evidenza, il nucleo del cambiamento rispetto ai cicli di automazione e di digitalizzazione precedenti è nel fatto che questo nuovo corso propone non soltanto un presidio di segmenti critici, ma un'integrazione organica, senza soluzioni di continuità: un flusso di informazione e comunicazione che attraversa tutte le fasi del processo di valorizzazione, dalla «produzione dei bisogni» ai comportamenti di consumo, ai processi di ideazione, a quelli di sviluppo, produzione e commercializzazione di beni e servizi.

Benché queste novità solo occasionalmente (o forse mai) si registrino in forma pura, non possono essere sottovalutate. Tuttavia, non si può fare a meno di constatare che esse nascono nel solco di tecnologie e di soluzioni organizzative sperimentate già dagli anni Settanta (in settori di nicchia già dagli anni Sessanta). Né le macchine (individualmente considerate) né gli algoritmi né le soluzioni organizzative presentano differenze radicali rispetto a quelle in uso dieci o venti anni fa. Il maggior elemento di novità è invece la capacità del sistema di gestire un flusso di dati molto grande, anche imponente: ciò consente di portare informazioni dalle macchine (e quindi dalle singole situazioni di lavoro) a memorie digitali in grado di elaborarle – nelle versioni più evolute anche attraverso processi di autoapprendimento – e di metterle a valore nel processo di produzione.

Oltre alle continuità strettamente tecnologiche, è essenziale constatare che queste trasformazioni si producono entro un solco normativo-istituzionale relativamente precostituito. I mercati non sono un mero esito della competizione fra attori economici. Sono innanzitutto insieme di regole, molte delle quali elaborate in sede politica. Così, ad esempio, se l'impresa-guida di una *catena del valore* segmentata può utilizzare macchine interconnesse per il coordinamento dei flussi di lavoro dei cosiddetti partner, è soltanto a condizione che le norme consentano di farlo senza assumere una responsabilità datoriale. Alla stessa stregua – sul versante dell'economia delle piattaforme – un'azienda come *Uber* può ridisegnare i mercati della mobilità urbana soltanto a condizione che sia ammesso il trasporto

pubblico senza una specifica licenza e che si possa considerare come legittimo profitto da prestazione di servizi ciò che in altra prospettiva appare come lucro che i titolari della piattaforma traggono dall'intermediazione del lavoro di terzi.

Insomma, perché possa prodursi quella che oggi viene presentata come una rivoluzione – per la quale si utilizza spesso il termine *disruption* – occorre che sia stato preconstituito un ambiente politico-culturale, e anche normativo, disposto ad accoglierla, nel quale l'estrazione di rendita e l'arricchimento sono attestati come forme *normali* dell'azione economica.

È utile ricordare, per converso, che in passato si è assistito a transizioni tecnologiche certamente non meno rilevanti di quella corrente. Se il tessuto sociale non ha subito conseguenze drammatiche è in virtù della cornice istituzionale e regolativa ampia e complessa nella quale quelle trasformazioni si sono dipanate: politiche salariali, norme di tutela delle condizioni di lavoro, istituti di *welfare* universalistico, limiti all'estrazione di rendita, ancoraggio della moneta, vincoli alle attività finanziarie. È questa cornice regolativa, spesso definita 'compromesso fordista' o del 'capitalismo democratico', quel che ha reso quelle trasformazioni relativamente compatibili con le esigenze del mondo sociale.

2. Spazi e livelli di decisione

Se prendere in conto le continuità è un primo passo per dismettere l'approccio determinista, altrettanto utile è osservare i processi come esiti, sempre parziali, di decisioni. Secondo un approccio codificato negli studi di organizzazione, l'analisi delle decisioni che riguardano gli artefatti tecnologici può essere condotta su tre livelli analitici:

- A) *decisioni di concezione/progettazione*: sono quelle che riguardano gli obiettivi cui l'artefatto dovrebbe rispondere, le specifiche funzioni che svolge, le modalità di interfacciamento con gli operatori;
- B) *decisioni di adozione*: riguardano le scelte relative a fasi, settori di attività e processi nei quali l'artefatto sarà utilizzato. Si tratta di decisioni che solitamente appartengono alle direzioni d'impresa e hanno un rilievo notevole rispetto alle condizioni e alle modalità di lavoro;

C) *decisioni di utilizzo*: sono quelle che spettano agli operatori, che possono anche essere diverse da quelle previste dai progettisti e da quelle richieste dal management. Possono cambiare nel corso del tempo e possono anche generare trasformazioni ricorsive.

A) Per ciò che riguarda le *decisioni di concezione e progettazione*, in linea di principio sarebbe lecito attendersi che i ricercatori abbiano un ruolo protagonista: dovrebbero sviluppare nuove tecnologie, raccolte poi dagli attori economici. La storia dell'innovazione tecnologica insegna tuttavia che la selezione operata dagli attori economici è forte, quindi di fatto incide sullo stabilire quali tecnologie vengono sviluppate. Nel caso di *Industria 4.0* il ruolo dei grandi attori economici sembra particolarmente penetrante. Si può affermare che il processo faccia capo a decisioni assunte da attori economici e politici, con il contributo della ricerca accademica e con investimenti economici che sono alla portata soltanto di esecutivi nazionali e di imprese ad altissima capitalizzazione. Probabilmente questa nuova fase della digitalizzazione non può essere compresa se non come un processo di ristrutturazione della redditività del capitale industriale, che negli ultimi vent'anni è stata superata dagli investimenti finanziari. La crescita dei settori industriali in Europa dal 16% al 20% del PIL complessivo entro il 2020 è un obiettivo espresso dalla Commissione europea nel documento *Un'industria europea più forte per la crescita e la ripresa economica*, del 2012. Tuttavia, questa «ricostruzione dell'industria su nuove basi» non implica di per sé crescita occupazionale. È ragionevole attendersi che le nuove soluzioni tecnologiche, per conseguire il recupero di redditività del capitale, saranno orientate non soltanto a innovazioni di prodotto, ma anche alla riduzione dei costi fissi (e dei costi del lavoro in particolare) e alla ricerca di posizioni di potere monopolistico.

Il contributo dei governi nazionali, per la nuova dotazione tecnologica, è decisivo. Il governo tedesco – in cerca di un'egemonia politico-economica in Europa al fianco delle grandi imprese – è stato il primo a investire risorse ingenti per la digitalizzazione dell'industria. Il piano *Industrie 4.0*, inaugurato nel 2010, sembra perseguire tre obiettivi: 1) assicurare alle imprese tedesche strumenti di coordinamento e controllo di catene del valore di scala globale; 2) fare della Germania il principale esportatore di apparati tecnologici

per l'*advanced manufacturing*; 3) assicurare alla Germania un ruolo-guida nella definizione delle norme e degli *standard* tecnici.

Gli altri Paesi inseguono, con programmi analoghi ma con dotazioni economiche più ridotte. In Francia opera il programma *Industrie du Futur*, nel Regno Unito il piano *High Value Manufacturing* con i *Catapult Centres*, *Made in Sweden 2030* in Svezia, in Italia il *Cluster Fabbrica Intelligente*. Dal 2017, in Italia ha preso corso il «Piano nazionale Industria 4.0» (cosiddetto «Piano Calenda»), con un ingente flusso di risorse dedicate.

L'Unione Europea finanzia progetti di ricerca attraverso il programma Horizon 2020. Qui il ruolo centrale dei grandi attori economici è evidente. La *roadmap* della ricerca è definita da un organismo a composizione mista pubblico-privata, la *European Factories of the Future Research Association (EFFRA)*, che raccoglie centri di ricerca, università e associazioni imprenditoriali, ma sotto la guida di grandi imprese industriali (come Siemens, Airbus, Daimler, Bosch, Philips, Comau).

Lo spazio sociale entro il quale si delineano le scelte di concezione delle tecnologie nei prossimi anni sarà un oggetto interessante per la ricerca socio-economica. Si può comunque escludere sin d'ora che il percorso di trasformazione tecnologica abbia alcunché di automatico. Di certo non è un processo acefalo; e anzi appare un processo sostanzialmente oligarchico.

B) Le scelte di *adozione* degli artefatti sono un piano d'analisi ancora poco esplorato. Si tratta peraltro di un campo molto complesso: benché si tenda a pensare al mondo delle imprese come a una sorta di totalità organica, nella quale ciascuna parte esprime un unico principio di autosviluppo della tecnologia, ogni impresa ha sue specificità, legate alla sua storia, quindi ha traiettorie peculiari anche sul piano della trasformazione tecnologica. Anche su questo piano, tuttavia, non ci si può affidare alla vulgata economicista-determinista, secondo la quale le nuove tecnologie si impongono da sé sulla base dell'evidenza della loro convenienza. Si riscontra invece, anche sotto questo profilo, una forte incidenza dell'intervento «dal-l'alto». I diversi piani di sviluppo di *Industria 4.0* includono un ingente ammontare di incentivi. Quella che dovrebbe essere la «naturale» espansione del cosiddetto progresso tecnologico viene in realtà sospinta. Il cosiddetto «Piano Calenda», in Italia, prevede l'uso di

13 miliardi di risorse pubbliche a sostegno degli investimenti in tecnologia: i quali diventano con ciò stesso investimenti nei quali *si deve* credere. Il Piano Calenda, come tutti i piani analoghi, prevede un menù di opzioni che è, sì, piuttosto ampio, ma è comunque un menù predefinito, entro il quale le imprese devono scegliere, qualora intendano accedere ai benefici economici.

Anche le scelte di adozione degli artefatti tecnologici saranno, nei prossimi anni, un oggetto di estremo interesse per la ricerca sociale. Non sarà un'analisi semplice, anche perché si tratta di arene nelle quali la partecipazione di istituzioni pubbliche e di enti di ricerca procede in coordinamento con attori economici, e questo solitamente non agevola l'apertura all'osservazione. Ad ogni modo, si deve constatare che, sinora, né le decisioni di concezione/progettazione, né le decisioni di adozione coinvolgono una qualche rappresentanza di lavoratori. Le decisioni vengono assunte in un'arena prettamente tecnico-politica e legittimate sulla base di criteri tecnico-economici.

C) Le decisioni *di utilizzo* sono l'unico livello di potenziale *non-eteronomia* per chi utilizza gli artefatti tecnologici: lo spazio in cui avviene l'«appropriazione» dell'artefatto da parte dell'operatore, l'interpretazione delle sue possibilità di uso, l'eventuale elaborazione di possibilità non previste dalle scelte di progettazione e di adozione.

Quali siano in concreto l'ampiezza e le modalità di fruizione di questo spazio di *non-eteronomia* non si può affermare *a priori*. In linea di principio, bisogna considerare che gli strumenti digitali evoluti non soltanto sostituiscono lavoro manuale con lavoro automatizzato, ma rimpiazzano gli umani anche nella capacità di trattamento dell'informazione. Il sistema cyber-fisico innanzitutto *prescrive*: esso è pur sempre l'evoluzione del controllo numerico, ovvero di un approccio alla tecnologia nato negli anni Sessanta in seno all'industria militare, basato sul «miraggio» della prestazione a comando. Nelle sue configurazioni più evolute, inoltre, il sistema cyber-fisico *apprende*: non si limita a prescrivere, ma – ammesso che all'esecutore resti uno spazio di discrezionalità – registra e rielabora le varianze, e all'occorrenza le usa per razionalizzare i flussi di produzione. La negoziazione fra l'esercizio di autonomia dell'utilizzatore e i vincoli eteronomi integrati nell'artefatto – una negoziazione che in passato restava conoscenza *tacita* – viene resa tendenzialmente *esplicita*, viene acquisita ed eventualmente introdotta nella regola-

zione, diventando supporto (o vincolo) per le successive decisioni di utilizzo.

Le concrete configurazioni, tuttavia, variano di contesto in contesto, e per ciascuna situazione di lavoro. Le analisi empiriche testimoniano che talvolta le macchine sembrano sottrarre alle persone spazi di discrezionalità e neutralizzare l'affermazione di autonomia; altre volte sembrano marginalmente ridurre la routinarietà del lavoro. Una stessa ricerca – curata da Magone e Mazali nel 2016 – giunge a conclusioni differenti rispetto a stabilimenti diversi per storia e per settore di attività. Nello stabilimento Avio Aero di Cameri, che produce componenti per aerei, i (pochi) operatori svolgono essenzialmente mansioni di controllo (benché tutt'altro che tradizionali), scontando un appiattimento delle competenze e una proceduralizzazione esasperata. Per contro, nello stabilimento Alstom di Savigliano, che produce treni, resta l'*imprinting* della produzione artigianale; ma per ridurre il *time-to-market* il processo è stato iperdigitalizzato, così da «estrarre» la conoscenza tacita, codificarla e introdurla nella regolazione (fin dalla formazione dei neo-assunti); restano dunque tracce di artigianalità, ma ricondotte in un processo di «standardizzazione flessibile», nel quale le competenze richieste agli operatori sono, tendenzialmente, quelle sviluppate nelle interazioni tecnologiche della vita quotidiana.

In conclusione, se all'intelligenza delle «nuove» macchine corrisponda un'elevazione dell'autonomia e delle competenze degli operatori, è una questione a cui è davvero improbabile poter rispondere positivamente. Naturalmente, è lecito domandarsi se le nuove tecnologie amplino gli spazi delle professioni ideative, ma è una questione ulteriore e diversa. Sulla base degli elementi disponibili – rivenienti da resoconti di prime ricerche – sembra di poter affermare che il nuovo ciclo di innovazioni tecnologiche, in continuità con i precedenti, incrementa soprattutto le potenzialità di coordinamento e controllo verticale dei processi di produzione.

Al di là delle continuità osservabili sul piano strettamente tecnico, quindi, anche sul piano organizzativo le soluzioni sembrano in linea con quelle che si sperimentano da più di trent'anni: snellimento dei processi, flusso di produzione «teso», possibilità di riconfigurazioni veloci, accentramento del coordinamento e del controllo anche su contesti remoti. Quanto alle competenze richieste agli operatori – lasciando da parte la questione di nuove e futuribili professionalità

ideative – si assiste prevalentemente a una semplificazione: si tratta di competenze in linea con gli *habitus* dei «nativi digitali». Questa tendenza alla semplificazione – che implica fungibilità degli operatori, almeno quando non si tratta dei profili più elevati – è, per così dire, nella «filosofia» dell’Industria 4.0. Lo stesso Piano Calenda richiede testualmente, fra le condizioni per accedere all’«iperammortamento» degli investimenti, che le nuove macchine siano «dotate di un’interfaccia tra uomo e macchina semplice e intuitiva».

3. Conclusioni

All’esito di una prima ricognizione sullo spazio delle decisioni – naturalmente del tutto provvisoria, considerato lo stato iniziale della ricerca – si possono porre due punti fermi. Il primo è che, sollevato il velo determinista, non si riscontra nulla di automatico nell’automazione: la trasformazione tecnologica è affidata a decisioni, a scelte. In linea di principio, anche lavoratori e sindacati potrebbero partecipare ai processi decisionali che governano la trasformazione tecnologica, e quindi potrebbero almeno contribuire a orientare la ricerca in direzioni le più costruttive possibile per il benessere dei lavoratori (e dei non lavoratori). La seconda constatazione, meno rassicurante, è che, ad oggi, nei processi decisionali che governano la trasformazione tecnologica, lavoratori e sindacati sono sostanzialmente assenti, a dispetto delle implicazioni del tutto evidenti di questa transizione sul piano delle situazioni di lavoro.

Alle implicazioni che abbiamo sin qui considerato va aggiunta la questione – estremamente rilevante quanto controversa – degli effetti occupazionali delle nuove tecnologie. In questa sede il tema non può essere affrontato per esteso, ma occorre annotare che il rischio di un impatto macroscopico, nel breve-medio termine, è comunque molto alto. Il tradizionale assunto per cui la tecnologia, aumentando la produttività, permette di aumentare la produzione e quindi anche l’occupazione, oggi non può essere dato per scontato. Una serie di circostanze, inerenti sia al mercato in quanto tale sia al suo assetto istituzionale, interrompe quel circolo virtuoso: una crescita della produttività non comporta necessariamente un aumento dei volumi di produzione, e non è affatto scontato che maggiori volumi di produzione implicino una maggiore domanda di lavoro.

Anche economisti non eterodossi insistono sul rischio di un saldo fortemente negativo: benché gli avanzamenti tecnologici possano aprire nuove frontiere occupazionali, ciò accade assai più limitatamente e lentamente rispetto all'ingente perdita di posti di lavoro nell'immediato. A ciò va aggiunta l'ampia evidenza – anche in ricerche italiane – di effetti di sperequazione dei redditi legati all'introduzione di innovazioni tecnologiche.

In conclusione, si può svolgere qualche considerazione sul nesso fra i processi di digitalizzazione della manifattura (*Industria 4.0*) e lo sviluppo della cosiddetta *economia delle piattaforme*. È evidente e persino ovvio che la base tecnologica – o almeno una parte di essa – è comune ai due processi: se non ci fossero la Rete, la banda larga, protocolli e strumenti di elaborazione e trasmissione di dati, non si parlerebbe oggi né di piattaforme né di industria digitalizzata. Del resto, i grandi attori economici dell'«epoca digitale» operano spesso a cavallo di settori diversi: industriali e no.

Ma il profilo comune più rilevante per la regolazione del lavoro è quello che riguarda il potere sociale, cioè *gli usi* delle tecnologie come strumenti di azione organizzativa. A questo proposito, valgono le seguenti considerazioni:

1. Le piattaforme, come i robot e i sistemi cyber-fisici dell'industria, sono macchine. Alcuni attori le concepiscono, le progettano, le costruiscono e le adottano; altri si limitano a farne uso, e non in vista di obiettivi autodeterminati. La polarizzazione fra chi sta su un versante e chi sull'altro di questa relazione, a dispetto della promessa di autonomia del lavoro propria dell'epoca cosiddetta postfordista, sembra aumentare.
2. Nessuno di questi strumenti è uno strumento chiaro e trasparente per i suoi utenti. Naturalmente, la cosiddetta *user-friendliness*, ovvero la facilità d'uso, non va confusa con la trasparenza. Paradossalmente, quando si tratta di artefatti ad alta tecnologia, i due connotati sono presenti in misura tendenzialmente inversa.
3. Sia nel contesto industriale che nel contesto *platform* e *sharing economy* (almeno nelle situazioni nelle quali l'idea della condivisione è puramente nominalistica), gli strumenti tecnologici accorciano la catena di coordinamento e controllo. La distanza fra il progetto e l'esecutore tende ad azzerarsi. Quando il progetto è riferito a beni materiali di cui si richiede una realizzazione esatta e priva di scarti, la tecnologia che si adotta è prossima a quella tradizional-

mente propria del controllo numerico. Quando il progetto ha a che fare con la realizzazione di un servizio, nella quale è decisiva l'interazione dell'operatore e l'esercizio di discrezionalità, le forme e gli strumenti cambiano, ma non cambia l'aspetto principale, ovvero il potenziamento del coordinamento e del controllo.

Esula da questo contributo qualsiasi considerazione in merito a quella che è ancora, indiscutibilmente, la questione più rilevante per il diritto del lavoro, ovvero la questione della qualificazione giuridica del rapporto di lavoro, e quindi la questione della subordinazione. Di certo però va escluso che si possa salutare l'*Industria 4.0* come una stagione di crescita dell'autonomia del lavoro e dei lavoratori.

Bibliografia minima

- Magone A., Mazali T. (2016), *Industria 4.0. Uomini e macchine nella fabbrica digitale*, Guerini e Associati, Milano.
- Masino G., Zamarian M. (2000), *La mediazione degli artefatti nella regolazione organizzativa*, in B. Maggi (a cura di), *Le sfide organizzative di fine e inizio secolo. Tra post-fordismo e deregolazione*, Etas, Torino, pp. 151-164.
- Noble D. (1993), *La questione tecnologica*, Bollati Boringhieri, Torino.

Dario Guarascio*

Mansioni, competenze e rapporti di produzione nell'economia delle piattaforme

L'«economia delle piattaforme» è una delle manifestazioni – concettuale, fisica ed organizzativa – di un più generale processo di trasformazione delle relazioni capitalistiche, non circa la loro natura profonda ma circa il *modello di business* prevalente. Quello che va consolidandosi è un modello di business che ha: i) nella cattura e nel monopolio dei dati la principale fonte di potere di mercato; ii) nella partecipazione (sorveglianza) continua di una massa crescente di soggetti al processo produttivo (tramite la fornitura di dati personali, materia prima attraverso cui le imprese che adottano tale modello consolidano la loro posizione nei mercati) la fonte di accrescimento e consolidamento di tale potere; iii) nella società polarizzata e diseguale il suo contesto d'elezione. L'avvento dell'economia delle piattaforme, tralasciando per un istante la pluralità di sub-articolazioni/definizioni che la stessa va acquisendo nel dibattito pubblico e in letteratura, potrebbe costituire il preludio di una trasformazione delle relazioni socio-economiche ben più radicale di quanto è dato percepire in questa fase transitoria. L'analisi dell'impatto dell'economia delle piattaforme su mansioni, competenze e rapporti di produzione richiede, dunque, che sia fatta adeguata luce sugli elementi alla base di suddetta radicalità.

In primo luogo, il materializzarsi dell'economia delle piattaforme coincide con l'intensificarsi del processo di *privatizzazione* del bene oggi più rilevante nei processi di accumulazione: *l'informazione*. L'assorbimento di una parte crescente dei flussi informativi tra esseri umani nel dominio delle relazioni economiche di tipo capitalistico è

* Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche - INAPP.

destinato a produrre (almeno) tre conseguenze. La prima riguarda l'acuirsi della mercificazione di prassi vitali quali la comunicazione, l'esercizio della memoria o la manifestazione di gusti e preferenze – prassi sin qui espletate in modo parzialmente autonomo dagli individui o coinvolte in maniera esclusivamente indiretta nelle relazioni di potere tese all'accumulazione. Tale processo di mercificazione è amplificato, nei suoi effetti di ordine economico, sociale e culturale, dalla sua «invisibilità». Un'invisibilità favorita dalle seguenti condizioni: i) la naturalezza con cui vengono oggi utilizzati i dispositivi atti alla cattura e all'elaborazione delle informazioni – i.e. gli Smartphone; ii) la rapidità d'azione e la complessità delle tecnologie deputate all'estrazione dei dati che rende oscure, per la maggioranza dei soggetti che vi si interfacciano, modalità operative e finalità delle stesse tecnologie; iii) la generalizzata attitudine acritica nei confronti dell'azione delle grandi *corporation* dell'ICT. L'agire combinato di questi tre fattori accelera e facilita il processo di mercificazione già menzionato e, con esso, l'acquisizione di potere (di mercato e di primazia tecnologica, politica e culturale) da parte delle imprese che hanno nell'informazione il loro *asset* chiave.

Utilizzando le lenti della teoria economica contemporanea, l'avvento dell'economia delle piattaforme – e, più in generale, la possibilità di trasformare in dati archiviabili ed elaborabili i dettagli più reconditi di una transazione economica o di una relazione lavorativa – potrebbe essere inteso come la premessa per la realizzazione concreta di ciò che a livello teorico è definito il *contratto perfetto* (o completo). La spiegazione di patologie economiche quali la sottoutilizzazione delle risorse o il mancato perfezionamento di contratti mutuamente vantaggiosi è teoricamente ascritta, dai modelli neoclassici fondati sull'agente rappresentativo, ad elementi di rigidità tendenti a non garantire una distribuzione simmetrica delle opportunità ai potenziali contraenti. Una delle cause chiave di tale «incapacità dei meccanismi di mercato di condurre la società verso la massimizzazione del benessere sociale» è legata alla presenza di «costi di transazione». Ovvero alla presenza di costi associati all'incertezza con cui si confronta l'agente economico nelle interazioni di mercato. Ad accrescere tali costi è l'*asimmetria informativa* (l'asimmetrica distribuzione delle informazioni rilevanti per una determinata interazione economica). Le piattaforme e le tecnologie su cui si fondano rendono accessibili flussi informativi in perenne aggiornamento capaci di

abbattere l'incertezza legata a tale carenza (ed asimmetria) di informazioni. In potenza, questo dovrebbe consentire di eliminare le rendite conducendo ad una riduzione generalizzata dei costi di transazione e, per questa via, ad un incremento del benessere sociale complessivo. Qui, tuttavia, emerge un primo elemento paradossale connesso all'avvento delle piattaforme digitali. Da un punto di vista tecnico, l'uso di *big data* e di dispositivi quali gli Smartphone per la gestione di relazioni economiche crea le condizioni per un abbattimento radicale dell'asimmetria informativa e, dunque, per un miglioramento potenzialmente generalizzato delle condizioni contrattuali ed economiche. Tuttavia, la divergenza degli interessi, il disequilibrio dei rapporti di forza tra capitale (piattaforme) e lavoro e, non ultima, la proprietà privata delle tecnologie preposte ad archiviare ed elaborare le informazioni – in particolare, le informazioni connesse alle modalità di espletamento della prestazione lavorativa ed alle caratteristiche del lavoratore – aprono la strada ad uno squilibrio ancor più accentuato dei rapporti di forza a sfavore del lavoro. In termini concreti, ciò si riflette nelle condizioni di precarietà vissute dai lavoratori delle piattaforme nonché nella capacità delle piattaforme stesse di esercitare forme pervasive di controllo ed eterodirezione delle prestazioni.

In secondo luogo, e in connessione a quanto già asserito, il diffondersi di modelli di business basati sull'archiviazione di enormi masse di informazioni coincide con l'approfondirsi di un processo già in atto: il ridursi della rilevanza dei limiti spazio-temporali nelle relazioni economiche. Questo elemento può considerarsi un tratto distintivo delle piattaforme digitali rendendole soggetti capaci di creare, rompere, plasmare e perennemente modificare i mercati. Nulla di completamente nuovo, si potrebbe aggiungere. Già Joseph Schumpeter, infatti, solleva mettere in guardia circa la duplice natura, insieme distruttrice e creatrice, della tecnologia rispetto all'equilibrio dei poteri nel mercato. Tuttavia, il potere monopolistico che le piattaforme digitali sembrano acquisire – nei confronti dei miliardi di acquirenti che trovano i «negozi *on-line*» incomparabilmente più variegati e convenienti di quelli «fisici», nei confronti dei soggetti che trovano nella piattaforma il luogo ove cedere in parte o integralmente la loro forza lavoro ma anche nei confronti delle istituzioni pubbliche che dovrebbero disegnare impianti etici, costituzionali, normativi e regolamentari all'altezza della distruzione creatrice

implicita nell'avvento di *big data* e piattaforme – non è comparabile, se non altro in termini prospettici, con quello esercitato da precedenti *domini* dei mercati quali le grandi imprese manifatturiere e dei servizi. Un potere che si riflette, da un punto di vista concreto, nella capacità che le piattaforme digitali hanno di incidere sulle tariffe imposte ai clienti e sui compensi elargiti a chi fornisce beni e servizi alla piattaforma; di espellere dai mercati ove operano soggetti storicamente radicati (e, come nel caso di *Uber* e dei tassisti tradizionali, protetti da normative e regolamentazioni) negli stessi; e di agire con successo nei confronti di istituzioni nazionali e sovranazionali per ottenere l'accesso ai mercati, il disegno di regolamentazioni confacenti al loro modello di business e l'ottenimento di trattamenti fiscali di favore.

In terzo luogo, le piattaforme digitali rappresentano un'estremizzazione del processo, in corso da circa un trentennio, di frammentazione, individualizzazione e precarizzazione delle relazioni lavorative. In questo senso, prosegue la dinamica di trasferimento dell'incertezza caratterizzante le relazioni lavorative dall'impresa al lavoratore. Un'incertezza *pervasiva*, resa ancor più pressante dal fatto che lo *status* giuridico di chi offre le proprie prestazioni alle piattaforme non consente di godere di tutele pubbliche (almeno ad oggi) relativamente al rischio economico/occupazionale. La caratteristica saliente delle piattaforme che organizzano e forniscono lavoro è quella di instaurare, grazie all'uso di *app* e *big data*, relazioni di subordinazione configurandole però, dal punto di vista contrattuale, come rapporti tra agenzie di intermediazione e liberi professionisti. Inoltre, la gestione delle relazioni lavorative attraverso dispositivi perennemente connessi all'individuo (sia fisicamente che da un punto di vista cognitivo) e il relativo abbattimento delle barriere spaziotemporali aprono la strada ad un approfondimento della frammentazione/individualizzazione del lavoro. In questo quadro, la possibilità di esercitare controllo ed eterodirezione delle azioni aumenta esponenzialmente. La mediazione digitale delle relazioni lavorative propria delle piattaforme, inoltre, ha effetti sulla modalità di espletamento delle mansioni e sul processo di generazione ed accumulazione delle competenze. In primo luogo, la frammentazione delle operazioni richieste ai soggetti che operano sulla piattaforma (si pensi all'estrema frammentazioni delle operazioni svolte su *Amazon Mechanical Turk*) può: i) accrescere i livelli di sfruttamento; ii)

rendere difficilmente conciliabili tempi di vita e di lavoro; iii) aumentare il grado di alienazione a causa della solitudine vissuta da chi offre i propri servizi e della scarsa consapevolezza della finalità ultima delle proprie azioni. Circa il legame tra piattaforme e competenze, è possibile effettuare alcune riflessioni ulteriori. Come messo in luce, tra gli altri, da Hannah Arendt e Richard Sennett, la capacità di costruire delle *competenze autonome* – assumenti le forme di un patrimonio informativo ed esperienziale autonomo che consenta all'individuo di avere consapevolezza di sé come soggetto sociale ma anche di padroneggiare gli aspetti tecnici della propria attività lavorativa – è strettamente connesso alla dimensione spaziale e temporale delle relazioni lavorative stesse nonché alla qualità delle interazioni sociali che caratterizzano il luogo di lavoro. La costruzione di competenze (in ambito lavorativo) capaci di garantire all'individuo «coscienza e protagonismo» richiede la possibilità di condurre una *carriera*: un perimetro spaziale sufficientemente circoscritto e dei tempi sufficientemente lunghi da consentire la cumulazione di esperienze, conoscenze e abilità specifiche. Questi ultimi sono gli elementi costitutivi di ciò che potremmo definire competenza. Al contrario, gli elementi costitutivi delle relazioni gestite tramite le piattaforme sono la frammentarietà, l'intermittenza, la logica prestazionale, l'intensità di eterodirezione e controllo e la disponibilità di «memoria elettronica» a ridurre la necessità per l'individuo di usare la propria memoria e di fondare il suo agire sulle esperienze pregresse. A ciò si associa il ridursi degli spazi per l'interazione tra i lavoratori, altro elemento chiave per l'accumulazione delle competenze. L'odierna condizione di lavoro nell'economia delle piattaforme, dunque, sembra restringere lo spazio per la costruzione e l'arricchimento delle competenze. E ciò diventa particolarmente preoccupante se le piattaforme continuassero a diffondersi, come già accade negli USA, anche in ambiti lavorativi caratterizzati dallo svolgimento di prestazioni complesse e ad elevato contenuto di conoscenza (si pensi alle piattaforme come *Upwork* dove architetti o ingegneri possono svolgere frazioni di attività progettuali complesse per conto di clienti con cui potrebbero non venire mai in contatto). Infine, la frammentazione del lavoro indotta dalle piattaforme riduce sensibilmente gli spazi per l'organizzazione dei lavoratori finalizzata al miglioramento delle condizioni reddituali e lavorative. A questo contribuiscono due elementi ulteriori: i) l'ambiguità dello *status* giuridi-

co, che sottrae ai lavoratori delle piattaforme la possibilità formale di adire forme di rappresentanza collettiva dei propri interessi; ii) il *marketing* che ammantava l'avvento di questi soggetti economici (e dei nuovi mercati che essi generano) in virtù del quale chi offre la propria forza lavoro è da considerarsi libero professionista o imprenditore di se stesso eliminando la possibilità di configurare lo stesso quale *lavoratore*.

Il legame tra avvento delle piattaforme digitali e precarizzazione delle relazioni lavorative ci consente di effettuare un ultimo insieme di considerazioni. La crescita delle attività delle piattaforme può determinare e in alcuni casi sta già determinando un impatto sulla struttura produttiva, su quella occupazionale e sulla distribuzione del reddito. Circa gli effetti sulla struttura produttiva e occupazionale, è importante sottolineare come la crescita delle attività di acquisto di beni e servizi operate tramite le piattaforme può indurre lo spiazzamento e l'espulsione dal mercato di attività tradizionali (si pensi all'impatto che una diffusione ancor più intensa di quella odierna di piattaforme quali *Amazon* potrà determinare su attività come il commercio al dettaglio). La rapidità e il grado di tale spiazzamento sono strettamente correlati agli effetti che lo stesso potrà avere dal punto di vista della demografia di impresa e dell'ammontare di valore aggiunto generato nei vari territori, con ciò che questo comporta dal punto di vista fiscale. Inoltre, il consolidarsi delle attività delle piattaforme potrebbe stimolare la crescita di quelle svolte da imprese operanti in settori complementari quali la logistica (si pensi alle imprese della logistica che svolgono attività di consegna per conto di *Amazon*) e la finanza. Un simile processo può avere significativi effetti sulla struttura della produzione – i.e. espansione di settori caratterizzati da bassi tassi di investimento e innovazione e poco inclini a favorire dinamiche di irrobustimento del tessuto produttivo nel suo complesso –; su quella occupazionale – i.e. laddove l'aumento del numero di soggetti operanti per le piattaforme o l'incremento della base occupazionale di settori quali la logistica può coincidere con un aumento della platea di lavoratori operanti in condizioni di intenso sfruttamento, precarietà e basse retribuzioni –; e sulla distribuzione del reddito, aumentando il peso relativo della platea appena menzionata. Infine, la penalizzazione del lavoro nella dinamica distributiva è potenzialmente determinata anche dall'assenza di sindacalizzazione tra i lavoratori delle piatta-

forme e, in relazione a ciò, dall'effetto aggregato che un aumento dell'area di assenza di rappresentanza può determinare.

Riferimenti bibliografici

- Collier R.B., Dubal V.B., Carter C. (2017), *Labor Platforms and Gig Work: The Failure to Regulate*, in *IRLE WP*, pp. 106-117.
- De Stefano V. (2015) *The Rise of the «Just-in-Time Workforce»: On-demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the «Gig-Economy»*, ILO WP.
- Guarascio D. (2017a), *Mai fidarsi di Google. Estrarre, mercificare e sorvegliare: come funziona il capitalismo della sorveglianza*, in *L'indice dei libri del mese*, giugno.
- Guarascio D. (2017b), *Uber: non solo taxi. La forza destabilizzante di una piattaforma*, Menabò di *Etica ed Economia*, giugno.
- Marano A., D'Antoni M. (2008), *L'incertezza pervasiva. La tendenza al trasferimento dei rischi su individui e famiglie*, in F.R. Pizzuti (a cura di), *Rapporto sullo Stato Sociale 2008*, Utet, Torino.
- Pizzuti F.R., a cura di (2008), *Rapporto sullo Stato Sociale 2008*, Utet, Torino.
- Sennett R. (2008), *The Craftsman*, Yale University Press, New Haven.
- Zuboff S. (2015), *Big Other: Surveillance Capitalism and the Prospects of an Information Civilization*, in *Journal of Information Technology*, n. 30 (1), pp. 75-89.

*Maurizio Franzini**
Occupazione e disuguaglianza
nel capitalismo digitale

Due autorevoli studiosi delle nuove tecnologie, Brynjolfsson e McAfee, nel loro ultimo libro, *Machine, Platform, Crowd*, scrivono che sono in atto tre tendenze: la rapida crescita delle capacità delle macchine di apprendere; l'affermarsi delle piattaforme che stanno «spiazzando» le vecchie imprese; l'emergere del *crowd*, cioè la disponibilità *on-line* di un'enorme massa di informazioni e conoscenze sparse per il mondo (e utilizzabili anche dalle imprese) e sostengono che «a seconda di come sono usate, le macchine, le piattaforme e il *crowd* possono avere effetti molto diversi [...] Quando cresce il potere delle nostre tecnologie crescono anche le nostre possibilità. Questo potenziale rende più importante essere chiari nei nostri obiettivi e pensare più a fondo i nostri valori».

Quanto scrivono Brynjolfsson e McAfee è molto utile sia perché sintetizza tre tendenze di grande importanza collegate alle nuove tecnologie e all'Intelligenza Artificiale, sia perché, nella parte conclusiva, ribadisce un concetto che non è nuovo ma che è, anch'esso, di grande importanza (e che dovrebbe essere di senso comune): gli effetti delle tecnologie dipendono da «noi», non sono già iscritti in esse. Così formulata questa affermazione può apparire un po' vaga, ma c'è un modo di formularla che può servire a precisarla e a definire utili percorsi di approfondimento: il «noi» dovrebbe essere sostituito da «le nostre istituzioni e le nostre politiche».

Le istituzioni hanno un forte impatto sul funzionamento dell'economia; in un'accezione molto diffusa, esse sono essenzialmente i vincoli e le norme (formali e no) che contribuiscono spesso in modo

* Università degli Studi di Roma «La Sapienza».

decisivo a orientare i nostri comportamenti, a definire le nostre convenienze e talvolta anche a plasmare i nostri valori e la nostra cultura. Le istituzioni si intrecciano in molti modi con le innovazioni. Da tempo è riconosciuto, da parte di diversi studiosi (ad esempio da parte di Nelson) che esse possono incidere sul ritmo e sulla direzione del progresso tecnologico. Meno riconosciuta, ma io credo che sia almeno altrettanto importante, è la loro incidenza sugli effetti delle innovazioni. In particolare dalle istituzioni dipende l'ampiezza e l'entità degli effetti negativi che esse possono avere in vari ambiti e che, naturalmente, possono coesistere con altri loro effetti positivi. Peraltro, la compresenza di effetti di segno opposto fa sì che i benefici sociali netti dipendano anche dalla capacità delle istituzioni di contenere gli effetti negativi.

È frequente che gli effetti delle innovazioni vengano esaminati con lo sguardo rivolto al futuro. La domanda ricorrente è: cosa accadrà? Le risposte si collocano quasi tutte nei due opposti campi dell'ottimismo e del pessimismo, con poche sfumature, e le ragioni della loro collocazione spesso sono taciute o appena accennate. Ma se quanto si è appena detto sulle istituzioni è fondato, l'ottimismo o il pessimismo dovrebbero essere il risultato del giudizio che si dà sulla capacità delle istituzioni – sia quelle in essere, sia quelle che potranno eventualmente essere introdotte – di contrastare gli effetti negativi delle innovazioni. Ma questo non avviene e di ciò risente, inevitabilmente, l'attendibilità delle valutazioni. Inoltre, e soprattutto, si manca di affrontare la questione forse più importante per gli studiosi, che dovrebbe essere quella di indicare le istituzioni che possono indurre effetti benefici, e non quella di esercitarsi a indovinare il futuro.

Peraltro, prima di lanciare lo sguardo sul futuro può essere utile interrogarsi su cosa è già accaduto o sta accadendo, così da comprendere se i risultati avrebbero potuto essere diversi ove le istituzioni fossero state diverse.

Dalla nostra prospettiva gli effetti negativi che più interessano sono quelli che riguardano il lavoro – e più specificamente il rischio di disoccupazione e di deterioramento della qualità del lavoro stesso – e la disuguaglianza. Quando si parla di quest'ultima si pensa quasi sempre e quasi soltanto agli effetti sui salari e in particolare alla possibilità che si riducano i salari già più bassi. Il punto è certamente rilevante, ma vi è anche un altro aspetto delle disuguaglianze che

non andrebbe trascurato: l'ulteriore concentrazione del reddito al top, la tendenza dei ricchi a diventare ancora più ricchi. Proprio da questo aspetto delle disuguaglianze vorrei iniziare le mie brevi riflessioni sul rapporto tra istituzioni ed effetti delle innovazioni.

Prima di procedere è però opportuna una precisazione. Le innovazioni basate sull'Intelligenza Artificiale si manifestano in modi diversi come emerge anche dalla citazione di Brynjolfsson e MacAfee riportata in apertura. Anche restando nel ristretto ambito delle piattaforme le differenze sono rilevanti e si tende a distinguere tra: *advertising, industrial, production, lean e cloud platforms*. Naturalmente sarebbe opportuno tenere conto di queste differenze, ma di certo non è possibile farlo in questa sede. Dunque devo limitarmi ad avvertire che quanto segue non ha sempre validità generale.

Per individuare un primo e molto rilevante effetto della combinazione tra innovazione tecnologica e istituzioni sulla disuguaglianza al top, un buon punto di partenza è l'analisi del valore di borsa e dei profitti di *Amazon*, nonché dei compensi percepiti dai suoi manager.

Nel terzo trimestre del 2017, grazie al forte aumento del fatturato rispetto al precedente anno, le azioni di *Amazon* hanno superato la soglia dei 1.000 dollari. Un anno prima il loro valore era 790, tre anni prima 305 e dieci anni prima 89. Si tratta di tassi medi annui di aumento dell'ordine del 30% nell'arco del decennio: come dire un raddoppio del capitale ogni due anni e otto mesi circa. Se considerassimo non dieci ma venti anni queste cifre sarebbero ancora più da capogiro.

L'aumento del valore di borsa di *Amazon* ha permesso ai compensi dei top manager di crescere enormemente, poiché essi dipendono quasi integralmente dalle *stock option*. Nel 2016 il manager più pagato è stato Andrew R. Jassy: ha incassato circa 36 milioni di dollari dei quali solo 175.000 come retribuzione in senso proprio, il resto è incasso di *stock option*. D'altro canto, con l'aumento del valore di borsa è enormemente cresciuta la ricchezza di Bezos, il CEO di *Amazon*, rendendolo l'uomo più ricco del mondo.

Mentre il fatturato e le azioni (nonché le retribuzioni dei manager) crescono vertiginosamente, i profitti ristagnano e appaiono del tutto sproporzionati rispetto a quelle due grandezze. Nell'ultimo trimestre, a fronte di un fatturato di 44 miliardi, i profitti sono stati di soli 256 milioni di dollari. E non si tratta di una novità: quasi mai

essi hanno superato questa soglia in passato. Per effetto di questi dati, il rapporto tra prezzo delle azioni e profitti operativi (la cosiddetta *price/earnings ratio*) ha raggiunto valori stratosferici: 240 contro un valore considerato «normale» di meno di 25.

Quindi il valore di borsa cresce senza che i profitti sembrino in grado di giustificarlo e questa situazione perdura da troppo tempo per pensare che sia l'attesa dei profitti che verranno a giustificare i guadagni in conto capitale che sono già stati realizzati. La spiegazione di quel che accade va forse ricercata nel concorso di tre elementi: a) il forte interesse del management al valore di borsa, perché da esso dipende il proprio reddito e la propria ricchezza; b) il funzionamento della borsa che sembra far dipendere le valutazioni più dalle dimensioni di *Amazon* che non dai suoi profitti; c) la possibilità – ampiamente sfruttata da Bezos – di considerare praticamente senza limiti la possibile crescita di *Amazon*.

È evidente che questi tre elementi riflettono precisi assetti istituzionali: le modalità di retribuzione dei manager, la facilità di influenzare le valutazioni di borsa oltre i «fondamentali» rappresentati dai profitti, l'assenza di politiche di tutela della concorrenza che pongano (anche) limiti alle quote di mercato di una singola impresa. In questo contesto maturano, dunque, redditi altissimi che rendono peculiare la disuguaglianza contemporanea, e non soltanto per l'altezza di questi redditi ma anche per il modo nel quale vengono conseguiti. E tutto ciò sembra avere, tra le altre, la caratteristica di non presupporre la creazione di profitti. Forse gli indizi sono sufficienti per prestare maggiore attenzione a questo fenomeno decisamente nuovo e che sembra essere il prodotto del combinarsi delle nuove tecnologie con istituzioni che ne assecondano alcune delle non più encomiabili tendenze.

Un'altra conseguenza rilevante per la disuguaglianza al top della distribuzione riguarda una questione forse meno evidente ma che è, almeno a mio parere, di grande rilevanza. Sintetizzando, si tratta di questo: al crescere delle connessioni di norma crescono i ricavi ma non i costi sopportati dai «proprietari» delle piattaforme. Ciò vuol dire che il reddito di questi ultimi cresce senza che vi sia alcuno «sforzo» aggiuntivo: per appropriarsene non occorrono né più lavoro né più capitale. Questo fa sì che forse sarebbe più opportuno parlare di rendita invece che di profitto per denotare questo reddito (o almeno una sua gran parte). Naturalmente sono i diritti di pro-

prietà sulle piattaforme a determinare la possibilità di questa forma di arricchimento. Che ciò avvenga senza che si sia discusso minimamente dell'adeguatezza dei preesistenti diritti di proprietà (quindi, di un essenziale aspetto istituzionale) nel nuovo contesto tecnologico forse sorprende un po'. Peraltro, se viene osservato dal lato delle ricchezze che si possono accumulare, il fenomeno diventa ancora più preoccupante quando si consideri la facilità con cui i percettori di questi redditi possono sottrarsi al fisco del Paese in cui vengono principalmente realizzati, grazie all'esistenza di una gamma piuttosto ampia di paradisi fiscali. Anche questo è un problema istituzionale. Inoltre questi diritti di proprietà sulle piattaforme determinano – assieme all'insussistenza di costi aggiuntivi per le connessioni aggiuntive – un incentivo molto forte a tenere basse le remunerazioni di coloro che utilizzano le piattaforme stesse per prestare servizi, cioè i prezzi dei servizi (ad esempio le corse di *Uber*). E questo incide anche sulla parte bassa della distribuzione del reddito.

Tenendo conto di questi elementi si può affermare che le istituzioni, in particolare quelle dei diritti di proprietà ma non solo, sono rimaste immobili mentre si sviluppavano forme di produzione in cui non vi è più un luogo della produzione (la fabbrica), il capitale prende altre forme e talvolta è assai leggero, si possono accumulare redditi enormi «semplicemente» connettendo. Di tutto questo soffre una discreta fetta di lavoro umano, laddove esso è ancora necessario.

Con le nuove tecnologie e le vecchie istituzioni si sono in realtà manifestati altri fenomeni inediti. Mi riferisco, anzitutto, alla questione dell'incerta (non per tutti) natura del lavoro (autonomo o subordinato?) nella *gig economy*, che ora attira una certa attenzione. Ma vi sono anche altri fenomeni che dovrebbero sollecitare una riflessione più estesa e approfondita di quella a cui abbiamo assistito finora. Penso all'incerto confine tra consumatore e produttore, cioè alle attività che il consumatore svolge in luogo del produttore e che permettono di ridurre i costi delle imprese senza che sia chiaro (ma forse lo è) se la riduzione di tali costi è maggiore o minore del beneficio che ne trae il consumatore e, dunque, se ne derivi un aumento opaco dei redditi delle imprese. Penso all'appropriazione di dati al di fuori di esplicite transazioni di mercato: non ti pago per i dati che mi dai ma ti faccio navigare gratuitamente. Anche in questo caso potrebbero esservi profitti nascosti (oltre che non meno seri problemi di privacy) se – come sembra assai probabile – il costo

sopportato per la navigazione gratuita è inferiore al profitto ottenuto disponendo dei dati così acquisiti. Penso, infine, al fatto che il confine tra proprio cliente e proprio concorrente talvolta si fa molto confuso. È, questo, il caso che si verifica quando un produttore utilizza *Amazon* per raggiungere i propri clienti o per effettuare servizi di consegna (e, dunque, in questa veste è lui stesso cliente di *Amazon*) e *Amazon* – dopo aver acquisito utili informazioni anche attraverso questo rapporto – inizia a produrre quello stesso bene. Il vantaggio di *Amazon* in questa anomala competizione è del tutto evidente.

Queste evoluzioni sono, a mio parere, molto importanti ma, anche comprensibilmente, hanno attirato meno attenzione di quella che si è indirizzata verso la questione della disoccupazione tecnologica e, sebbene in misura minore, verso quelle del livello dei salari e della qualità del lavoro. Si tratta naturalmente di questioni di cruciale importanza e, per affrontarle, è utile ragionare sulle istituzioni e sul modo nel quale quelle di cui disponiamo – ed eventualmente quelle di cui potremo disporre – incidono su di esse, evitando di schierarsi pregiudizialmente – o quasi – nel campo degli ottimisti o dei pessimisti.

Dal punto di vista che qui interessa, tra le istituzioni (e le politiche) oggi in essere in molti Paesi – pur ricordando che tra di essi vi sono significative differenze – mi sembrano degne di essere ricordate soprattutto le seguenti.

La prima è la sostanziale debolezza delle forme di controllo dei monopoli e delle politiche di tutela della concorrenza nei mercati dei prodotti. Tale debolezza dipende dall'adesione all'idea che il criterio essenziale da soddisfare per non incorrere nelle sanzioni delle autorità antitrust è quello di assicurare prezzi non crescenti per i consumatori, indipendentemente da ogni altra considerazione, in particolare dalle quote di mercato controllate da una singola impresa. Questa debolezza favorisce le tendenze della tecnologia, in particolare delle piattaforme, a generare monopoli o imprese superstar con un grande potere di mercato e anche con un grande potere contrattuale nei confronti dei lavoratori.

La seconda, che può interagire con la precedente sotto molti aspetti, è la sostanziale debolezza delle rappresentanze sindacali. In altre epoche storiche la forza dei sindacati ha contribuito in vario modo ad alleviare l'impatto negativo delle tecnologie sull'occupazio-

zione e sui salari, agendo anche sul ritmo di introduzione delle nuove tecnologie. Oggi è molto improbabile che tutto questo possa accadere.

La terza è l'insieme di regole (a diverso livello) e di politiche che condizionano la spesa pubblica e che fissano confini piuttosto stringenti per l'azione dell'intervento pubblico in ambito economico. In particolare, i vincoli sul debito e il deficit previsti dalle regole fiscali europee limitano in modo significativo la possibilità di effettuare investimenti pubblici.

Infine, è rilevante – anche se in modo meno evidente che per le precedenti regole e istituzioni – la forte protezione assicurata in generale ai diritti di proprietà intellettuale. Ciò ha, tra gli altri, due effetti: impedire investimenti basati sull'utilizzazione dell'innovazione protetta da parte di chi potrebbe apportare un incremento marginale a tale innovazione – così frenando gli investimenti privati –; rafforzare il potere di mercato di chi è titolare del diritto di proprietà intellettuale.

In un contesto istituzionale con queste caratteristiche è elevato il rischio che gli effetti negativi delle innovazioni siano gravi perché saranno piuttosto deboli i meccanismi che dovrebbero consentire di espandere la domanda di beni e servizi in misura sufficiente per riassorbire la disoccupazione che si crea laddove vengono introdotte le innovazioni risparmiatrici di lavoro. Il potere delle imprese e la debolezza (o assenza) dei sindacati rendono assai improbabile che i salari reali crescano e quindi che la domanda di consumo, che è sostenuta principalmente dal potere d'acquisto dei lavoratori, si espanda. Inoltre, la protezione dei diritti di proprietà intellettuale e, di nuovo, il potere di mercato delle imprese limitano la possibilità che gli investimenti privati crescano generando occupazione. Quanto alla spesa pubblica si è già detto degli ostacoli che incontra la sua espansione e ciò è rilevante sia per l'occupazione complessiva sia per la quota di essa destinata a lavoratori *skilled* – che un'ampia e ben disegnata spesa pubblica potrebbe fortemente sostenere.

È troppo presto per poter stimare in modo attendibile l'effetto che le innovazioni basate sull'Intelligenza Artificiale, e in particolare la robotizzazione, hanno avuto finora sull'occupazione e sui salari. Tuttavia, secondo uno studio recente condotto da Acemoglu e Restrepo sul settore manifatturiero statunitense nel periodo 1990-2007, per ogni robot introdotto per mille occupati, hanno perso il lavoro

fino a 6,2 lavoratori e i salari sono caduti dello 0,70%, con una riduzione complessiva di 670.000 posti di lavoro. Gli effetti a livello di complessiva economia nazionale sono minori perché, grazie alla diminuzione del prezzo dei beni prodotti con i robot, si è creata occupazione altrove: si sono persi nel complesso tre lavoratori e i salari sono diminuiti dello 0,25% per ogni robot introdotto per mille lavoratori. Ciò indica, tra l'altro, che i robot hanno, e avranno, effetti rilevanti nella localizzazione geografica dell'occupazione.

Inoltre, nel settore manifatturiero la produttività sembra essere cresciuta ben più che nel resto dell'economia (ad esempio del 4,7% annuo tra il 2000 e il 2007 contro il 2,6% del complesso dell'economia con esclusione dell'agricoltura) smentendo – o, comunque, ridimensionando – la tesi che i robot non abbiano effetti di rilievo sulla produttività.

Questi dati non sono di certo sufficienti per trarre conclusioni di ordine generale, ma essi possono interpretarsi come un serio invito a porsi il problema dell'adeguamento delle istituzioni di fronte alla sfida dell'Intelligenza Artificiale per limitare i rischi di effetti negativi sulla disoccupazione e sulla disuguaglianza. In assenza di tale adeguamento potremmo avere disoccupazione elevata; pochi posti di lavoro che richiedono alte competenze e molti posti di lavoro con remunerazioni basse. In questo scenario è probabile che proliferi l'occupazione nella *gig economy*, con i suoi lavori saltuari, poco protetti e poco retribuiti, nonché nelle attività dirette a persuadere e convincere i consumatori (e forse anche gli elettori). Tale previsione si basa sul fatto che possono convergere su queste attività sia una crescente domanda sia una maggiore offerta. Ad esempio la domanda di «lavoratori della persuasione» può essere sostenuta dall'attesa maggiore efficacia di queste attività grazie proprio alle nuove tecnologie e ai *big data*, nonché dalle risorse rese disponibili dal contenimento dei costi di produzione. D'altro canto, l'offerta può essere alimentata dai lavoratori sostituiti dai robot nella produzione, che posseggono le *skill* non troppo elevate richieste per questo tipo di attività. Forse non è difficile trovare ragioni per considerare non particolarmente attraente una società nella quale molto lavoro è destinato ai lavoretti e a cercare di persuadere, per il tornaconto di altri, consumatori e cittadini.

Se le istituzioni esistenti non mettono al riparo da questi rischi e, in particolare, da quello della disoccupazione generata dalla tecno-

logia, occorre procedere piuttosto rapidamente a riformarle, sempre che disoccupazione e disuguaglianza siano considerate problemi sociali ai quali cercare di porre rimedio. Le osservazioni precedenti dovrebbero essere sufficienti per definire gli obiettivi e la tabella di marcia di un progetto riformatore di questa natura. L'unica considerazione aggiuntiva è che le riforme richieste, soprattutto in alcuni casi, possono apparire davvero radicali in considerazione del punto di partenza. Ma si può anche dire che è stato molto radicale il cambiamento di segno opposto che è avvenuto negli scorsi decenni (tolleranza dei monopoli, indebolimento dei sindacati, ecc.) ed è questo il motivo per cui oggi il compito appare particolarmente arduo.

In assenza di sufficienti garanzie a questo riguardo – e sempre nell'ipotesi che si vogliano limitare i costi individuali e sociali che ne conseguono – non resta che prevedere misure di compensazione per coloro che restano senza redditi di lavoro o ne percepiscono di troppo bassi. Qui entra in campo la proposta formulata a più riprese del reddito di cittadinanza, che peraltro viene spesso invocato in modo improprio intendendo riferirsi più a un reddito minimo che non a un vero e proprio reddito di cittadinanza. Invocare questa misura, come molti non disinteressatamente fanno, intendendola come alternativa agli aggiustamenti istituzionali che potrebbero favorire il lavoro e contrastare le disuguaglianze, è un grave errore. Tuttavia prevedere forme di tutela del reddito più efficaci di quelle oggi esistenti non è certamente un errore. Non si tratterebbe di misure adottate per far fronte a un'inevitabile mancanza di lavoro né esse sarebbero incompatibili con le riforme dirette ad accrescere la creazione di posti di lavoro; la loro funzione potrebbe, anzi, essere quella di rafforzare il potere contrattuale dei lavoratori, mettendoli in condizione di rifiutare lavori troppo penosi o troppo poco remunerati, con probabili benefici per la disuguaglianza nella parte bassa della distribuzione.

Una possibile, e ben più radicale alternativa, è quella che consiste nel rendere i lavoratori proprietari dei robot che sottraggono loro il posto di lavoro. Questa proposta, avanzata per primo da Freeman, permetterebbe ai lavoratori di ottenere un reddito per la loro partecipazione al processo produttivo, ancorché indiretta, e non grazie a una redistribuzione che potrebbe essere presentata come una forma di dipendenza dal reddito altrui. Se misure di revisione dei diritti di proprietà di questo tipo fossero prese sul serio si potrebbero imma-

ginare anche altre soluzioni, come la socializzazione di una parte dei profitti delle imprese.

In conclusione, gli effetti che l'Intelligenza Artificiale avrà sull'occupazione e sulla disuguaglianza dipenderanno da come evolverà il contesto istituzionale nel quale operano diversi agenti economici. Oggi tale contesto presenta aspetti che rendono molto alto il rischio che si estenda la disoccupazione, che si diffondano lavori poco remunerati e poco protetti e che la disuguaglianza cresca per il verificarsi di movimenti divergenti nella parte bassa e nella parte alta della distribuzione. Per evitare questi sviluppi negativi sono necessarie numerose riforme, alcune delle quali, considerando il punto di partenza, appaiono decisamente radicali. Ma se si intende difendere il lavoro e contrastare le disuguaglianze questa è la sfida da raccogliere.

Riferimenti bibliografici

- Acemoglu D., Restrepo P. (2017), *Robots and Jobs: Evidence from Us Labor Markets*, NBER Working Paper 23825.
- Franzini M. (2017), *Amazon e il capitalismo senza profitti*, Menabò di *Etica e Economia*, n. 73, www.eticaeconomia.it/amazon-e-il-capitalismo-senza-profitti/.
- Freeman R.B. (2015), *Who Owns the Robots Rules the World*, *IZA World of Labour*, <https://wol.iza.org/articles/who-owns-the-robots-rules-the-world/long>.
- McAfee A., Brynjolfsson E. (2017), *Machine, Platform, Crowd: Harnessing Our Digital Future*, W.W. Norton & Co. New York.
- Nelson R. (2014), *Understanding Long Run Economic Development as an Evolutionary Process*, presentato alla Conferenza «Economic Change and Evolution», Accademia dei Lincei, Roma, 10-11 novembre.

Andrea Lassandari*

Problemi di rappresentanza e tutela collettiva dei lavoratori che utilizzano le tecnologie digitali

1. Le forme di lavoro che si avvalgono delle (o collegano alle) tecnologie digitali, per cercare di individuare un elemento comune caratterizzante, sono in verità estremamente eterogenee. Al punto da far ritenere problematica una considerazione di studio unitaria.

L'impatto delle novità da ultimo impostesi all'attenzione, quanto innanzitutto ai problemi sociali che molti sottolineano saranno generati, a partire dalla riduzione dell'occupazione, rende comprensibile questo approccio. Tuttavia è sufficiente oltrepassare anche di poco la superficie dell'oggetto investigato per rendersi conto delle profonde differenze esistenti.

In effetti il fenomeno denominato 'Industria 4.0' o quarta rivoluzione industriale, ove opera, in termini sintetici e semplificati (e probabilmente non del tutto corretti, alla luce delle conoscenze degli sviluppi tecnologici che possiede chi scrive), una progressiva e fortissima integrazione tra tecnologie digitali ed impiego della robotica (quest'ultimo peraltro già esistente da tempo), concerne il settore secondario. Pur con necessarie e crescenti connessioni anche con il terziario.

Si tratta di un insieme di tendenze che, in attesa degli sviluppi concreti, suscitano riflessioni tutt'altro che univoche.

In particolare ad esempio non si comprende se queste dinamiche, volte a diffondere e rendere protagoniste le cosiddette *smart factories*, siano univoche e generalizzate. Alcuni infatti sostengono, potendo contare allo stato su significative evidenze empiriche, che nell'era della progressiva integrazione (anche) dei sistemi economi-

* «Alma Mater Studiorum» Università di Bologna.

ci, il profitto di tutti i partecipanti non sarebbe garantito dalla comune adozione dei sistemi più avanzati: piuttosto da una differenziazione e specializzazione delle strategie. Ciò comportando in particolare che scelte innovative o avveniristiche convivano con modelli organizzativi anche vetusti, secondo un'opzione comunque condivisa. Cosicché il 'vecchio' e il 'nuovo', lungi dal seguire meccanicamente uno all'altro, coesisterebbero – ed anzi, meglio, dovrebbero necessariamente coesistere – perché l'integrazione sia positiva e fruttuosa per tutti.

In questa ottica viene così ad esempio menzionata la vicenda concernente l'impresa multinazionale Foxconn, la più grande produttrice al mondo di componenti elettrici ed elettronici, poi utilizzati da tutti i principali soggetti dell'economia digitale (tra cui *Amazon, Apple, Dell, Hp, Microsoft, Motorola, Nintendo, Nokia, Sony, Blackberry, Xiaomi*). Ebbene gli stabilimenti cinesi della Foxconn, così importanti appunto per la diffusione di 'Industria 4.0', operano notoriamente secondo modalità appartenenti al più classico modello fordista-taylorista: nel mentre le condizioni di lavoro, salite alla ribalta mondiale alcuni anni orsono per una serie numerosa di suicidi dei prestatori, sembrano in buona parte paragonabili a quelle descritte da Engels nel celebre saggio sulla classe operaia inglese, quasi due secoli addietro.

Se si considera invece quanto emerge (innanzitutto) nel settore dei servizi, a proposito delle cosiddette 'piattaforme digitali', gli scenari risultano molto diversi. Questi d'altra parte sono a propria volta fortemente diversificati al proprio interno: occorre infatti senz'altro ed almeno distinguere tra attività svolte attraverso le piattaforme e nelle (o su) piattaforme.

Nel primo caso le piattaforme operano come organizzatrici e/o facilitatrici – secondo modelli a propria volta distinti: cui devono evidentemente corrispondere non identiche qualificazioni giuridiche – dell'erogazione di servizi, a beneficio del cliente/richiedente (attraverso, di nuovo, la piattaforma). Si tratti di un'attività di trasporto (*Uber*) o di consegna di beni (*Foodora, Deliveroo*) o di altro ancora.

Non è tuttavia ora possibile prescindere dalla materiale presenza dell'erogatore del servizio: tra l'altro operante necessariamente nel medesimo territorio del richiedente.

Nella seconda ipotesi invece tutta l'attività richiesta avviene all'interno della piattaforma: la prima potendo pertanto essere realizzata

pure ‘da remoto’; emergendo inoltre o meno un contatto tra prestatore ed utente finale, beneficiario del servizio richiesto: mai comunque di carattere fisico. In tal caso utilizzandosi l’espressione *crowd-work*: e parlandosi altresì talora, ad esempio a proposito dell’attività realizzata all’interno della piattaforma *Amazon Mechanical Turk*, di neo-taylorismo digitale (tornando sull’‘antico’ che fatica ad estinguersi).

Quelle indicate sono solo le principali diversificazioni: che si impongono già – si ripete – ad uno sguardo non approfondito. Mentre risulta del tutto probabile che all’interno di esse emergano situazioni a propria volta notevolmente variegate.

Si tratta tuttavia di distinzioni fondamentali per impostare ragionamenti sulla regolamentazione giuridica. Allo stesso modo per provare a formulare ipotesi, con tutte le incertezze del caso, sul ruolo che in tale ambito può svolgere il sindacato: sui problemi (e forse anche le opportunità?), per lo sviluppo della sua attività, che i nuovi scenari generano.

Riguardo a quest’ultimo aspetto un ulteriore elemento d’altra parte appare molto significativo: quello delle ricadute sull’occupazione, più o meno negative secondo le distinte analisi. Perché non è mai stata smentita – e si ritiene non lo sarà neanche in futuro – la ‘regola aurea’ secondo cui il sindacato è (più) forte quanto opera in un mercato con pochi disoccupati; debole invece quando accade l’inverso.

2. È ovvio che un primo tentativo di analisi, a fronte dei fenomeni descritti, transiti, nella riflessione dei giuristi, attraverso operazioni sulla qualificazione giuridica. Verificandosi in tal caso l’idoneità ma anche la razionalità (quanto ai risultati acquisiti ed acquisibili) dell’utilizzo di schemi e concetti già noti: a partire evidentemente dalla subordinazione.

È tuttavia pure vero che un approccio volto a cercare di affrontare i problemi emergenti esclusivamente attraverso la qualificazione rischia di risultare inadeguato: se non altro perché astratto, tale cioè da trascurare il dato della concreta fruizione della protezione, anche quando virtualmente esistente. Con formula più chiara, occorre in effetti domandarsi quanti lavoratori è plausibile che si rivolgano ad un giudice – ed a quale giudice; e contro quale datore – per cercare di ottenere la corretta qualificazione, ammesso che la medesima nel

caso specifico risulti diversa da quella formalmente prevista. Ciò imponendo allora di procedere oltre, nelle strategie di intervento.

In effetti, a ben considerare, anche il sistema del diritto sindacale risulta strettamente connesso al lavoro subordinato: tale aspetto potendo limitare considerevolmente le possibilità di tutela di prestatori rigorosamente qualificati come autonomi, nel caso del lavoro con le piattaforme (pur fittizio che ciò ipoteticamente sia). Mentre anche ulteriori profili innovativi, connessi alle modalità di prestare l'opera, potrebbero a propria volta rendere più complesso accedere agli istituti normalmente operanti.

Merita pertanto tener conto dei problemi, intanto formali, che con tali nuove attività potrebbero sorgere.

Con riferimento alle questioni che paiono maggiormente significative, viene allora segnalato come la costituzione di soggetti collettivi che rappresentino prestatori autonomi e soprattutto l'eventuale stipulazione di accordi collettivi, come anche l'organizzazione di azioni di autotutela da parte dei medesimi, possano risultare in contrasto con le stringenti norme dell'Unione Europea sulla concorrenza. Ciò imponendo un (non semplice) aggiornamento di ordine interpretativo.

Per la verità in Italia esistono già e da molti decenni organizzazioni di lavoratori autonomi che sottoscrivono accordi collettivi: si pensi agli agenti. Mentre fino ad oggi non sembra che per tali prestatori siano stati sottolineati problemi del genere segnalato. Tuttavia questo non impedisce certo che il tema della compatibilità eventualmente si ponga: in particolare a proposito di lavoratori, quelli operanti con le piattaforme, oggi al centro dell'attenzione.

Poi occorre considerare che la disciplina nazionale (ma analoghe considerazioni valgono per la generalità dei Paesi) sulla rappresentanza dei prestatori nei luoghi di lavoro, legale come contrattuale, opera in ambiti con un numero minimo di prestatori dipendenti; coinvolge inoltre, quanto all'iniziativa per la costituzione (nel caso della RSA) ovvero all'elettorato attivo e passivo (a proposito delle RSU), sempre e di nuovo esclusivamente lavoratori dipendenti.

Infine si ritiene che ipotetiche iniziative di autotutela, da parte di questi lavoratori, si avvicinerebbero forse di più, per le modalità imposte dall'organizzazione in cui sono inseriti (piuttosto che prescelte), al sabotaggio e al boicottaggio che allo sciopero. Ciò ponendo a sua volta inediti e delicati problemi giuridici.

Di cui peraltro si sono già avute (si ritiene non casualmente) avvisaglie. In effetti nella vicenda di qualche anno addietro – che vide la Fiat licenziare alcuni lavoratori, tra cui due delegati sindacali, operanti nello stabilimento di Melfi, nato negli anni Novanta come sede di applicazione del modello organizzativo toyotista – l'impresa aveva accusato i primi proprio di sabotaggio. Se la questione della legittimità dei licenziamenti si è risolta, come noto, a vantaggio dei prestatori, risulta invece ancora pendente, per quel che consta, un procedimento penale nei loro confronti, ai sensi dell'art. 508, comma 2, c.p.

3. Prima di confrontarsi tuttavia con i problemi evidenziati occorre verificare se risulta credibile immaginare uno sviluppo di iniziative di autotutela collettiva nell'ambito analizzato.

A parere di chi scrive l'evoluzione tecnologica con cui ci si confronta, finanziata dal capitale privato e pubblico, in una fase storica dominata dall'ideologia neo-liberale e nello scenario della competizione economica globale, difficilmente può sfuggire ad un utilizzo funzionale agli interessi – e quindi al rafforzamento della posizione – di chi l'ha introdotta e la sta già massivamente impiegando. Ciò apparendo per la verità inferenza del tutto elementare: che non si vede come possa sfuggire – anche se proprio questo in alcuni casi sta avvenendo – al dibattito.

Tale solo aspetto rende del tutto plausibile immaginare che bisogni ed esigenze di protezione dei lavoratori continuino a manifestarsi: divenendo anzi probabilmente più difficili da accogliere e soddisfare sotto molteplici profili.

Senza inoltre dimenticare quanto si diceva sulla possibile permanenza del 'vetusto', accanto ed anzi in stretto accordo con il 'nuovissimo', nelle forme di organizzazione del lavoro come nei sistemi economici.

D'altra parte le tecnologie digitali, una volta applicate, paiono in grado di introdurre un ulteriore squilibrio di poteri, accanto a quelli antichi e ben noti, connesso alla conoscenza.

Ciò viene comunemente rilevato per 'Industria 4.0'. Mentre i lavoratori che operano con le piattaforme trovano di fronte a sé un contesto totalmente opaco; governato nel contempo da processi apparentemente non riconducibili ad alcuno e quindi incondizionabili ed imm modificabili. Al cui centro si colloca, quale imprescindibile elemento di governo dell'organizzazione connessa alla piattaforma,

l'algoritmo matematico: strumento e simbolo della necessità delle decisioni.

Non a caso si teorizza e scrive che i lavoratori, beninteso su certi presupposti, sarebbero dipendenti della piattaforma ovvero addirittura dell'algoritmo. Non cioè di una persona o di un'impresa ma di una infrastruttura tecnologica o di un sistema di calcolo (come dire che si è rispettivamente dipendenti di una autostrada o linea ferroviaria nonché di un'addizione o moltiplicazione...).

Squarciando tuttavia il 'velo magico' che può confondere i lavoratori (nonché alcuni analisti) è possibile descrivere l'algoritmo come modalità occulta di esercizio dei poteri dell'imprenditore: il quale in tal caso avviene secondo un meccanismo e quindi nel pieno, anzi ferreo, rispetto di uno *standard* pre-configurato. In tale ottica, per inciso, giungendosi a modalità di gestione dei poteri del tutto uniformi: tali da non avere eguali in qualunque differente modello di organizzazione del lavoro, fordismo-taylorismo compreso. Perché l'algoritmo non prevede né consente considerazioni od eccezioni *ad personam*; ed anche se 'riprogrammato' alla bisogna concerne sempre e solo classi di situazioni: mai vicende individuali.

Al di là comunque di tali rilievi, è un fatto che si stia già assistendo a creazioni di organizzazioni e sviluppi di iniziative di autotutela: le quali per un verso richiamano esperienze ben note alla storia dei movimenti sindacali; per altro invece propongono novità.

Sotto il primo aspetto va allora evidenziato il sorgere di organizzazioni assimilate negli approfondimenti a sindacati di base, come ad esempio IWGB (Independent Workers Union of Great Britain): cui per inciso si deve l'organizzazione delle proteste degli autisti di *Uber*. Inoltre di associazioni ora ritenute più vicine a sindacati di mestiere, normalmente in connessione a prestatori con professionalità più elevata: tra cui ad esempio IWA (International Web Association) e l'italiana ACTA (Associazione Consulenti Terziario Avanzato). Ancora di forme organizzative impegnate a realizzare azioni di autotutela come di mutuo sostegno, anche per ciò che concerne le prestazioni previdenziali, come ad esempio SMart (*Société Mutuelle pour artistes*): ciò consentendo di richiamare le esperienze delle società di mutuo soccorso in Italia come in Francia.

A queste diverse organizzazioni si devono d'altra parte proclamazioni di scioperi nonché azioni di sostegno del contenzioso giudiziale individuale: come si diceva per gli autisti di *Uber*.

Costituisce invece una novità assoluta, strettamente connessa alle modalità di prestare l'opera, l'iniziativa assunta dai prestatori operanti nella 'piattaforma' *Amazon Mechanical Turk*, volta a realizzare una sorta di 'contro-piattaforma', denominata *Turkopticon*, attraverso la quale vengono formulati giudizi sull'operato dei committenti e clienti. Con processo simmetrico e contrario cioè rispetto a quanto normalmente avviene per quel che concerne i prestatori, il cui impiego, la cui remunerazione e la cui prosecuzione stessa dell'attività risultano appunto condizionate dai giudizi dei clienti della piattaforma: così formandosi la cosiddetta 'reputazione' professionale del lavoratore.

Le organizzazioni sindacali storiche invece per ora non hanno mostrato particolare attenzione a tali esigenze. Si segnalano, tra le esperienze più note, la costituzione realizzata in Germania, da parte del sindacato dell'industria IG Metal, di una piattaforma simile a *Turkopticon*, denominata *Fair CrowdWork*; da parte invece del sindacato dei servizi Ver.di., di altra piattaforma, denominata *Jovoto*, con carattere e funzione più tradizionale, di proselitismo ed organizzazione sindacale. In Svezia è stato d'altra parte sottoscritto un contratto collettivo tra il sindacato dei trasporti Svenska Transportarbetareförbundet e l'impresa Bzzt, la quale fornisce, sul modello di *Uber*, servizi di trasporto. Mentre in Austria è stato introdotto un *Betriebsrat*, organismo di rappresentanza in azienda, dei corrieri di *Foodora*, grazie al supporto del sindacato dei trasporti Vida.

In Italia invece l'esperienza più innovativa si deve alla UIL, che ha costituito la piattaforma denominata *Networker*: la quale eroga tuttavia soprattutto (o solamente) servizi, se si è ben compreso.

4. Il coinvolgimento del sindacato storico tuttavia, cioè di organizzazioni consolidate, spesso dotate di importanti risorse, risulterebbe fondamentale per provare ad assicurare livelli più elevati e diffusi di protezione.

Per altro verso d'altra parte, se le forme di lavoro evolvono rapidamente nelle direzioni ora indicate, dovrebbe costituire interesse di queste medesime organizzazioni intercettare i nuovi bisogni emergenti: altrimenti divenendo sempre più grande il pericolo di perdere rilievo, abdicando alla propria funzione storica. Tendenza quest'ultima di cui c'è peraltro già da tempo evidenza, in relazione a molteplici note ragioni, anche semplicemente considerando i dati

sulle iscrizioni (nella vicenda italiana dovendo però essere precisato sulle iscrizioni dei lavoratori attivi: infatti l'affiliazione pure dei pensionati, costituente peculiarità nazionale, per il momento sta contenendo la descritta complessiva dinamica negativa).

L'incontro tra queste – pur in astratto del tutto compatibili – esigenze non sta però al momento avvenendo: e ci si può pertanto domandare, ferma l'incertezza dell'esito finale, quali modificazioni dovrebbero in ipotesi essere introdotte per favorirlo.

4.1. Si ritiene al riguardo rilevante considerare tre profili. Il primo dei quali concerne la rappresentanza: resa, non da oggi, molto complicata dalla frammentazione degli interessi. Ebbene la tendenza in oggetto, secondo una percezione diffusa, dovrebbe essere ulteriormente ed anzi drasticamente incrementata dalla diffusione del lavoro connesso alle tecnologie digitali: a partire innanzitutto da quel che avviene con le piattaforme. Ciò rendendo pertanto sempre più difficile aggregare i distinti interessi per i sindacati storici, in particolare confederali.

È vero che il sindacato confederale da sempre si confronta con interessi fortemente distinti. Tuttavia nell'intero arco di esperienze che comincia con la costituzione delle prime Camere del lavoro, alla fine del diciannovesimo secolo, un potentissimo elemento di aggregazione era senz'altro costituito dalla comune militanza politica. Cosa che facilitava indubbiamente molto le operazioni di sintesi tra interessi, pure tutt'altro che coincidenti: e che oggi non è più presente.

Le difficoltà del presente in ogni caso nonché, con tutta probabilità, del futuro sembrano rendere opportune rilevanti se non radicali modificazioni: tra cui, a giudizio di chi scrive, le seguenti. Innanzitutto pare necessario che il sindacato storico si apra alla considerazione dei lavoratori non subordinati: sia in sede formale, adeguando le regole esistenti (a partire evidentemente da quelle collettive), che soprattutto nell'approccio reale, sostanziale. In effetti tutti i nuovi lavoratori operanti con le piattaforme risultano formalmente autonomi, come si diceva: vero o falso che sia al sindacato non dovrebbe in definitiva interessare, posto che le esigenze di protezione prescindono ora in buona parte da (questa) qualificazione.

Il sindacato dovrebbe poi dedicare maggiore attenzione ed impegno sia al tema della composizione tra distinti o contrapposti interes-

si collettivi, evitando di rimuovere la presenza dei conflitti, come talora accade; sia alla gestione, per quanto possibile, operazione ancora più complessa, pure dei distinti emergenti interessi individuali.

La crescita del rilievo di questi ultimi è registrata oramai da decenni: costituendo un ulteriore fondamentale elemento innovativo (accanto al venir meno di ideologie e partiti, che in passato hanno favorito in modo consistente la scelta di aderire al sindacato) del contesto contemporaneo.

Per altro verso sembra ancora necessario che il sindacato modifichi la propria organizzazione interna, a partire dalla definizione e delimitazione delle 'categorie': le quali dovrebbero in prospettiva essere considerevolmente allargate (e numericamente ridotte), se si ha l'ambizione di confrontarsi nel modo più adeguato con l'integrazione tra settori in prospettiva dominante. Dovendone in corrispondenza derivare pure la riduzione del numero di contratti nazionali di categoria.

Infine appare importante assicurare ai nuovi lavoratori delle tecnologie digitali servizi adeguati, in connessione agli specifici bisogni.

4.2. Un ulteriore aspetto tuttavia pare ancora più importante del precedente, a giudizio di chi scrive, per spiegare le contemporanee difficoltà del sindacato: mi riferisco alla (ormai ridotta) efficacia dell'intervento. Su cui incidono molteplici aspetti: a partire, come si diceva, dall'elevata disoccupazione (mentre alla fine degli anni Sessanta era quasi stata raggiunta, non a caso, la piena occupazione!).

Soprattutto però appare oggi decisiva la globalizzazione delle relazioni economiche: in grado di rendere (quasi) inutili ed innocui gli strumenti da sempre utilizzati dalle organizzazioni. In effetti il contratto collettivo, anche nazionale (fino a quando permane), non riesce più a governare dinamiche che vanno ben oltre l'ambito di applicazione; mentre lo sciopero, sempre più difficilmente organizzabile per le ristrettezze in cui versano i lavoratori, grandissima parte dei quali peraltro precari, non sembra riuscire più a condizionare le determinazioni delle imprese. Per cui esiste in definitiva sempre la possibilità delle 'delocalizzazioni'.

Ciò generando pertanto un problema serissimo di effettività dell'azione sindacale: anche ipotizzando cioè che il sindacato individui correttamente i bisogni dei prestatori e decida di intervenire per cercare di soddisfarli, non è affatto detto che riesca nell'intento.

Questo tuttavia – nel momento in cui non è più l'identità politica a garantire l'aggregazione e indurre ad associarsi – appare decisivo. Perché infatti i prestatori dovrebbero iscriversi al sindacato, se in tal modo non ottengono vantaggi e benefici?

In effetti su tale profilo esiste da tempo una letteratura che sottolinea, senza particolare seguito, l'importanza di una profonda ulteriore riforma dell'organizzazione sindacale, tale da condurla a superare a propria volta – esattamente come avviene per le imprese – i confini nazionali: creando cioè un interesse collettivo sovranazionale. Una sede per inciso che, ben oltre quel che avviene con le organizzazioni sindacali internazionali, cerchi di realizzare una composizione tra interessi dei prestatori appartenenti a differenti Paesi, individuando regole comuni (non necessariamente identiche).

Ciò sembrando, sul piano politico-sindacale così come logico, l'unica possibile modalità attraverso cui interrompere la dinamica di (più o meno) lento ma inesorabile ridimensionamento e tornare ad essere interlocutori del sistema delle imprese.

Ebbene in tal caso l'impiego delle tecnologie informatiche e digitali potrebbe favorire, per una volta, lo sviluppo del processo descritto. Il quale peraltro sembra in grado di proporsi ed imporsi, qualunque sia la scelta delle grandi organizzazioni: anche cioè come fenomeno spontaneo generato dai lavoratori. Perché, se la piattaforma è internazionale, anche la connessione tra lavoratori sembra destinata ad avere la medesima ampiezza.

La piattaforma in effetti, a prescindere da tale profilo, introduce in ogni caso un legame tra i prestatori coinvolti, consentendo scambi di punti di vista ed aggregazioni. Utili per la creazione *ex novo* di fenomeni sindacali ma anche per la gestione dell'attività, da parte di soggetti più strutturati: ad esempio rendendo all'occorrenza fluida la comunicazione tra vertici dell'organizzazione e singoli iscritti, nel segno della democrazia sindacale.

Ma vi è di più, se non ci si spinge troppo oltre. Il lavoro con le piattaforme, governato mediante algoritmi e quindi tale da realizzare, come si osservava, una gestione massificata dei distinti rapporti secondo forme addirittura identiche, potrebbe anche contribuire a rendere notevolmente coeso l'interesse collettivo. Sotto tale profilo riducendo sensibilmente pure la forza centrifuga legata allo sviluppo degli interessi individuali.

Va d'altra parte analizzato un ultimo dato, ora forse in grado di

incidere, riducendola, sull'‘impotenza sindacale’ di cui si diceva. Si ha la sensazione che un sistema dominato dall'interconnessione digitale dei sistemi economici risulti anche oltremodo fragile: se è vero cioè che l'ipotetica sospensione dell'attività della ‘piattaforma’, oltre a danneggiare l'impresa che la gestisce, risulta in grado di bloccare l'attività economica se non all'occorrenza interi territori.

Questo rende allora ipotetiche azioni sindacali tutt'altro che inefficaci ed irrilevanti. Solamente però se le organizzazioni risulteranno in grado di intercettare i nuovi interessi, collettivi ed individuali, in via di costituzione.

4.3. Infine si ritiene che assuma rilievo il tema dell'intervento politico-legislativo. In Italia (ma probabilmente in generale) è possibile dire che la legge sia sopraggiunta dopo l'emergere di concreti fenomeni, rivelatisi condizionanti: lo Statuto dei lavoratori è così stato approvato dopo l'‘autunno caldo’; il *Jobs Act* ad esito di interventi ed eventi che avevano determinato un evidente progressivo indebolimento del sindacato, così come l'emarginazione del tema del lavoro nonché della sua protezione.

Una volta però che la legge sopraggiunge risulta in grado di condizionare in modo significativo le dinamiche successive.

Ebbene – in più occasioni è già stato sottolineato – il sindacato non è più un soggetto ‘aggregato’ a formazioni politiche, ideologicamente connotate: ciò avendo in passato certo garantito un sostegno (a priori) ma anche costretto, in non pochi casi, a subire scelte maturate altrove. Nello stesso tempo è rimasto in molti casi unico o principale ‘alfiere’ di istanze, quelle dei prestatori, non più ascoltate in sede politica: non almeno, in Italia come nella gran parte dei Paesi occidentali, con poche eccezioni, da alcuna delle principali forze politiche. Compresa quelle individuabili come eredi dei grandi partiti di massa, nel Novecento invece programmaticamente impegnati quanto alla difesa degli interessi dei lavoratori.

La situazione, del tutto nuova, dovrebbe allora indurre – se non costringere – il sindacato ad accentuare i profili di intervento e progettualità, rispetto ai destini dei lavoratori come dell'intera società, la cui complessiva conformazione è oggi in gioco, attraverso un impegno diretto nel campo politico. Non evidentemente per operare come un partito: cercando però di condizionare in ogni modo la formazione degli indirizzi.

Con l'obiettivo (minimo) di acquisire gli elementi normativi necessari per lo svolgimento della propria attività.

Quei profili che per inciso sono palesemente assenti oggi nel *Jobs Act*, quanto in particolare alla nuova disciplina sui licenziamenti.

Bibliografia

Forlivesi M. (2017), *Interessi collettivi sul web e rappresentanza del lavoro digitale*, paper presentato nel convegno 'Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale', tenutosi a Brescia il 12 e 13 ottobre.

Recchia G.A. (2017), *Alone in the Crowd? La rappresentanza e l'azione collettiva ai tempi della sharing economy*, paper presentato nel convegno 'Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale', tenutosi a Brescia il 12 e 13 ottobre.

Rinaldini M. (2017), *Foxconn e smart factories: frammenti di un mondo della produzione sempre più integrato*, in *QRS*, n. 3, pp. 143 ss.

Rota A. (2017), *Il web come luogo e veicolo del conflitto collettivo: nuove frontiere della lotta sindacale*, in *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, a cura di P. Tullini, Giappichelli, Torino, pp. 197 ss.

Roberto Voza*

Il lavoro reso mediante piattaforme digitali tra qualificazione e regolazione

Quando parliamo di lavoro che si svolge grazie alle piattaforme digitali, è quanto mai opportuno procedere secondo un noto *slogan*: prima i fatti, poi le norme.

Ex facto oritur ius, ripetiamo da secoli. Il fatto che dobbiamo osservare con gli occhiali del giurista non è, genericamente, il lavoro digitale, come *species* del lavoro immateriale, il quale – a sua volta – altro non è che lavoro intellettuale di ultima generazione, posto che l'intelletto è stato messo al lavoro ben prima della digitalizzazione dell'economia.

Più che di lavoro digitale parlerei di lavoro reso mediante l'uso di piattaforme digitali, evitando di scegliere tra le due preposizioni, «nelle» e «sulle».

Le piattaforme digitali sono uno strumento tecnologico che sta rivoluzionando la produzione, il lavoro e il consumo e, quindi, la condizione materiale dei produttori, dei lavoratori e dei consumatori.

Sappiamo di non essere di fronte ad un fenomeno unitario, da vari punti di vista: il servizio reso dalla piattaforma, le modalità di svolgimento dell'attività, la composizione della forza lavoro implicata e via dicendo. Basti pensare all'estrema eterogeneità delle figure professionali coinvolte, dai fattorini che consegnano pizze ai *professionals* dell'innovazione.

Intendo fondare il mio discorso su una distinzione universalmente accettata, quella tra *work on demand* via apps o Internet, da un lato, e *crowdsourcing*, dall'altro, benché vi possano essere alcune contaminazioni tra i due modelli.

* Università degli Studi di Bari «Aldo Moro».

In primo luogo, quando la piattaforma favorisce l'esecuzione di una prestazione che si materializza interamente nell'economia reale (come per i servizi di trasporto, ristorazione, pulizie, *personal shopping*, giardinaggio, *baby-sitting*, ecc.), ci troviamo di fronte ad un lavoro a bassissima densità tecnologica.

In questo ambito le piattaforme digitali non stanno creando nulla di nuovo per l'umanità. Semplicemente, la *gig economy*, approfittando della disoccupazione, soprattutto giovanile, e dell'assenza di lavoro vero, si avvale delle nuove tecnologie informatiche per destrutturare ulteriormente il lavoro: quelli che chiamiamo *micro-task* sono – banalmente – lavoretti frammentari e discontinui, molto spesso sottopagati.

Questo è il fatto. Ma per congiungerlo al diritto dobbiamo passare attraverso la fattispecie, ossia la figura del fatto (dal latino medioevale, *facti species*), ma si potrebbe dire la maschera o lo stampo del fatto.

Qui cominciano le difficoltà. Il fatto è un pezzo della realtà, nel cui groviglio giace sepolto e confuso; e, per il giurista, l'estrazione dei fatti è, in verità, un'astrazione (infatti, si fa con il pensiero e non con le mani!).

Insomma, dobbiamo trovare quei fatti che assumono rilevanza ai fini della loro riconduzione nella fattispecie astratta, che – nel frattempo – attende, muta e immobile, di proiettare la propria sagoma sulla realtà.

Come sempre, non può essere – in sé – il supporto strumentale nell'esecuzione della prestazione lavorativa a imporne la qualificazione giuridica.

In primis, quando il lavoro è reso *off-line*, l'unico tratto identificativo che accomuna la realtà delle piattaforme è rappresentato dall'utilizzo di tecnologie digitali, che consentano la disponibilità di prestazioni lavorative spesso tradizionalissime, che l'economia *on-demand* ha saputo ridurre in *gigs*, azzerando i costi di transazione implicati nel reperimento di forza lavoro.

Ma ciò non basta a completare il procedimento di qualificazione giuridica e a innescare un approccio giuslavoristico al fenomeno. Ci vuole altro per far squillare le trombe del diritto del lavoro, che rimangono silenti finché la piattaforma si limita a favorire il mero scambio commerciale di un bene o di un servizio mediante Internet o *apps*, senza che assuma alcun rilievo l'attività lavorativa presupposta.

Ovviamente non possiamo nascondere le difficoltà che le prestazioni rese nella *platform economy* producono sul tradizionale procedimento di qualificazione giuridica del rapporto di lavoro.

Indubbiamente le piattaforme digitali rendono poco visibile la distinzione fra produzione, lavoro e consumo e, conseguentemente, fanno vacillare i tradizionali indici di qualificazione giuridica del lavoro.

Ma poi capita, almeno per *Uber*, che ci sia un giudice a Berlino, anzi a Londra, capace di svelare l'esistenza di una vera e propria organizzazione imprenditoriale, non una *web community*, che si limita a mettere in contatto tra loro i *prosumers* collaborativi: un'organizzazione che offre servizi sul mercato e ingaggia lavoratori chiamati ad eseguirli, integrandosi nell'organizzazione stessa.

Nello *Ubergate*, al di là dei profili legati alla concorrenza con il servizio taxi, è emerso che la piattaforma determina e impone le tariffe, monitora lo svolgimento delle prestazioni, esercitando un potere di comando attraverso la dettagliata indicazione del percorso da seguire e altre caratteristiche del servizio (come il livello di pulizia e integrità dell'auto, la velocità di marcia) ed esercita pure un potere di controllo, che si affida a terzi, ossia alle recensioni degli utenti, che possono giustificare l'interruzione del rapporto, sotto forma di disconnessione dell'*account* intestato all'autista.

Pertanto quelli che *Uber* definisce *termini di partenariato* sono stati riqualficati come contratti di lavoro e gli autisti sono stati considerati *workers*, che – nel sistema giuridico inglese – non sono *employees*, ma neppure *self-employed*.

Quindi, qualora la piattaforma digitale, lungi dall'essere mero luogo di incontri fra fornitori e fruitori di servizi, funga da vero datore di lavoro, esercitando i relativi poteri, la risposta in termini regolativi e protettivi è rinvenibile nell'ordinamento.

È pur vero che, ai fini della qualificazione giuridica del lavoro, le risposte dei vari ordinamenti non sono necessariamente coincidenti, ma ci si muoverà in un contesto familiare agli operatori del diritto del lavoro, chiamati a confrontarsi con il tradizionale problema della contrapposizione tra subordinazione e autonomia e della conseguente zona grigia, sin qui gestito nelle forme più varie, ma comunque tenuto sotto controllo (o, quantomeno, tenuto presente).

Il modello *Uber*, che pare essere il più spregiudicato, non è detto che contaminerà le altre società di gestione delle piattaforme. Anzi, è ben possibile che proprio *Uber* provveda a riorganizzare in blocco la

relazione con i fornitori dei servizi, espungendo qualunque traccia di controllo ed ingerenza sulla prestazione, quale contromisura rispetto alla giurisprudenza che dovesse man mano formarsi, sulla scia della pronuncia londinese. Si è calcolato che *Uber* dovrebbe versare centinaia di milioni di dollari se i propri autisti fossero qualificati come lavoratori dipendenti: dunque farà prima a trasformare il proprio modello di *business*, per evitare – almeno in futuro – tali conseguenze.

Comunque lo scenario attuale consegna la soluzione del problema qualificatorio ad un'analisi *case by case*, destinata a lasciare sia le piattaforme che i lavoratori in una condizione di permanente incertezza. Ancora una volta, a seconda della rilevanza che abbia il mezzo tecnologico ai fini dell'innovazione produttiva, nuove figure professionali o, semplicemente, nuove modalità di lavoro, spinte dal «soffio moderno della vita pratica» (per citare Lodovico Barassi), spingono l'interprete nel labirinto della qualificazione.

Fu così, ai primi del Novecento, per i barrocciai che consegnavano merce con il carro e i cavalli, e fu così – negli anni Ottanta – per i *pony-express*, che già circolavano nelle nostre città. Potrebbe essere così, a breve, per gli autisti di *Uber* come per i *riders* di *Foodora* o *Deliveroo*, per i quali l'innovazione tecnologica non è certo rappresentata dal mestiere o dallo strumento di lavoro, ma soltanto dalle modalità di connessione e reperibilità.

It's still the same old story – ho detto – citando la canzone del celebre film «Casablanca». *The Song Remains the Same*, mi ha subito risposto Alessandro Bellavista, citando i Led Zeppelin.

Il discorso si complica ulteriormente quando si passa al *crowdsourcing*, quale modalità di esternalizzazione di compiti da parte di un committente (*crowdsourcer*) a una folla indeterminata, contattata attraverso una piattaforma digitale mediante l'indizione di una sorta di *call* (rivolta al migliore oppure al più veloce).

Qui siamo di fronte al frazionamento della produzione in minuscole commesse che dà vita ad una sorta di decentramento produttivo 4.0, come forma di abbattimento del rischio d'impresa insito nell'opzione totalizzante del *make*. In tal modo la variabilità, e quindi l'incertezza della domanda, è trasferita sul fattore lavoro, come avveniva in epoca pre-fordista: ieri attraverso il ricorso alle micro-botteghe artigiane ovvero al sistema del cottimo, oggi attraverso inedite forme di remunerazione del lavoro digitale 'a consumo'.

Per poter frantumare il lavoro nei singoli pezzetti che soddisfano il consumatore finale, le piattaforme rifuggono da qualunque forma contrattuale di durata e promuovono lo scambio tra *opus perfectum* e corrispettivo. Impera il modello dello *spot contract*, mutuato dall'area dei contratti dell'*e-commerce*, dove – come ha scritto la Donini – «la finalità di consumo sottrae rilevanza alla continuità della relazione giuridica». In altri termini, benché sia preceduta da attività preparatorie, la prestazione del *crowdworker* risulta adempiuta solo nel momento finale della consegna.

Rispetto al lavoro mediato dalle piattaforme, ma prestato nell'economia reale, quello svolto interamente *on-line* scompare alla vista e la sua remunerabilità finisce addirittura per essere condizionata alla valutazione positiva dell'attività da parte del cliente: insomma, il lavoro finisce in pasto alla *customer satisfaction*.

Il caso più eclatante è quello dei lavoratori di *Amazon Mechanical Turk*: chiamati a svolgere (per compensi irrisori) una serie di *micro-tasks* (tra cui le descrizioni/recensioni *on-line* dei prodotti commercializzati da *Amazon*), essi precipitano in una sorta di ideale scatola nera, di cui si osservano gli *input* ed *output*, ma non il funzionamento interno.

I cosiddetti *Turkers* riproducono perfettamente la logica dell'originale *Mechanical Turk* (che dà il nome alla piattaforma). Si trattava di un finto automa che giocava a scacchi, in realtà manovrato da un ometto nascosto al suo interno. Insomma nell'economia digitale il lavoro umano rischia di essere «quello che non si vede», per riprendere il titolo del cortometraggio di Dario Leone, dedicato alla storia di un nano che lavora nascosto in una macchina distributrice di caffè.

Ma se si apre la scatola nera, molto spesso si scopre che le micro-prestazioni occasionali sono pienamente integrate in un'attività economica organizzata, che esercita un capillare controllo sul lavoro altrui.

Insomma, come dimostrano alcuni studi, la smaterializzazione della figura del capo in un algoritmo può finire per accentuare la pervasività della coercizione sul lavoro, generando un rigurgito di taylorismo, per alcuni addirittura gonfiato 'con gli steroidi'.

Allora tutto questo, ossia la descrizione del fatto, che cosa ci insegna? A mio avviso, ci dice che le risposte che il diritto è chiamato a fornire potranno pure essere nuove, ma le domande non sono molto diverse da quelle del passato. Anzi, come molti hanno sottolinea-

to, il lavoro reso attraverso l'uso di piattaforme digitali rivitalizza gli interrogativi originari del diritto del lavoro.

Quale lavoro merita protezione? Quale protezione merita il lavoro?

Una volta rintracciato il lavoro che si cela dietro l'*output* immesso sul mercato da un punto qualsiasi della rete, dobbiamo rintracciare chi e come lo ingaggia.

Nella relazione triangolare *piattaforma/provider/user*, la prima può rivelarsi un centro di imputazione di veri e propri contratti di lavoro, tutte le volte in cui non si limita a generare il contatto fra *provider* e *user*, ma offre sul mercato un servizio attraverso una propria, autonoma, organizzazione di mezzi e persone.

Rebus sic stantibus, tali contratti andranno ricondotti alle figure giuridiche e alle tutele proprie presenti in ciascun ordinamento.

Sappiamo bene che, qualunque modello regolativo si scelga di adottare, non si potrà mai eludere il problema della qualificazione giuridica del lavoro. Anche il più piccolo frammento di tutela esige che si stabilisca quale sia il suo campo di applicazione (se non vogliamo usare l'espressione 'fattispecie').

Al momento in Italia le tutele del lavoro si distribuiscono tra l'area del lavoro subordinato, un po' goffamente estesa al lavoro etero-organizzato, e l'area del lavoro autonomo, dove all'insostenibile leggerezza dei frammenti normativi riservati alla tradizionale collaborazione coordinata e continuativa si è aggiunta la recente legislazione sul lavoro autonomo puro.

Oltre ad essere possibile la riconducibilità del lavoro reso sulle piattaforme digitali al lavoro subordinato *tout court*, non si può escludere l'esistenza di punti di contatto con il lavoro agile «quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa» (art. 18, comma 1, l. n. 81/2017). Né si può escluderne la qualificazione in termini di lavoro etero-organizzato ai sensi dell'art. 2, d.lgs. n. 81/2015: anche in questo caso l'applicabilità della disciplina del lavoro subordinato, sancita *ex lege* (sia pure con tutte le implicazioni teoriche e pratiche suscitate da tale opzione regolativa) può contrastare lo sfruttamento indiscriminato di tali forme di lavoro.

Molto spesso, però, nel lavoro reso mediante piattaforme non vi

sono sufficienti tracce né di etero-direzione, né di etero-organizzazione. Insomma, per quanto la nozione di subordinazione sia elastica e non coincida con la necessità di una continuativa e puntuale erogazione di ordini ed istruzioni sull'esecuzione della prestazione, non possiamo dilatarla oltre misura, fino ad includere attività oggettivamente prive dei requisiti costitutivi di quella fattispecie.

Per di più, quand'anche si riuscisse a qualificare come lavoratore subordinato (o collaboratore etero-organizzato) colui che lavora grazie ad una piattaforma digitale, rimarrebbe comunque da rintracciare il datore di lavoro, ossia il soggetto destinatario dei vincoli e delle responsabilità «derivanti dall'applicazione delle normative di tutela, una volta che esse siano state definite», al fine di scongiurare «il paradosso dell'impossibilità 'di fatto' di far valere nei confronti di un interlocutore visibile e certo diritti faticosamente conquistati sul piano legale e contrattuale» (per riprendere le parole della Presentazione di Umberto Carabelli).

Non mi pare possa risultare risolutivo – per superare i limiti dell'approccio giuslavoristico tradizionale – adottare la prospettiva multifunzionalista, volta ad identificare il datore di lavoro (subordinato) non più in forza di una singola relazione contrattuale, bensì in rapporto all'esercizio di una delle cinque principali funzioni in cui si incarnerebbe il concetto di datore di lavoro (ossia stipulare e risolvere il contratto di lavoro, ricevere la prestazione lavorativa, rendere possibile l'adempimento della prestazione e provvedere alla retribuzione; controllare e gestire l'organizzazione del lavoro, sopportare i rischi dell'attività di impresa). Per essere molto pratici, una simile impostazione finisce per scaricare sul lavoratore l'onere di rintracciare i diversi soggetti che esercitano tali funzioni ed è fin troppo facile immaginare quale complicazione ne deriverebbe sul piano del contenzioso, dove già fare causa ad un unico datore di lavoro è – oggigiorno – sempre più difficile.

Mi chiedo allora: l'attuale assetto ci basterà a sopravvivere al capitalismo delle piattaforme? E l'unica, possibile, prospettiva di tutela è quella di tipo mutualistico (le *umbrella companies*, di cui parla il d.d.l. Ichino), che compensi, almeno in parte, la liquefazione della relazione contrattuale di lavoro? Possiamo accettare che il diritto del rapporto di lavoro si riveli un orizzonte perduto?

In attesa che si compia una redistribuzione delle tutele in senso universalistico, secondo i vari progetti sin qui formulati, di cui la

Carta dei diritti della CGIL, nel suo titolo I, appare l'espressione più avanzata, bisogna superare la 'barriera qualificatoria', provando a portare la tutela del lavoro dentro le proposte di regolazione dell'economia digitale, di cui l'Unione Europea sembra volersi fare timidamente promotrice.

L'Agenda europea per l'economia collaborativa (un atto di *soft law*, dunque) si impegna nell'analisi dell'impatto che essa produce sulle categorie giuridiche tradizionali, prestando particolare interesse alla qualificazione dei servizi offerti dai suoi operatori nel contesto del mercato interno della UE e della conseguente regolamentazione giuridica.

Per ciò che concerne la classificazione dei lavoratori che operano sulle piattaforme digitali, la Commissione europea sembra sintonizzarsi con le problematiche sollevate dal contenzioso in cui sono implicate aziende come *Uber*, riconoscendo che il vincolo di subordinazione si riscontra soltanto qualora il fornitore del servizio operi «under the direction of the collaborative platform, the latter determining the choice of the activity, remuneration and working conditions». A ciò si aggiungono gli altri due criteri menzionati dalla Commissione, ossia «the nature of work» (inteso come attività non puramente «marginal and accessory») e «the presence of a remuneration» (in altri termini, l'onerosità della prestazione).

De iure condendo, tuttavia, la Commissione si limita ad invitare gli Stati membri a garantire «fair working conditions and adequate and sustainable social protection», valutando «the adequacy of their national employment rules considering the different needs of workers and self-employed people in the digital world as well as the innovative nature of collaborative business models».

Ebbene, una prima riflessione è quella relativa all'intrinseca a-territorialità delle piattaforme digitali, che rappresentano un non-luogo, nel quale si transita senza mai fermarsi. Per individuare la legge applicabile con specifico riferimento al *crowdworking* (ove la prestazione è interamente resa da remoto), urge una regola di diritto internazionale privato del lavoro, al momento inesistente.

Risolta tale questione, del tutto preliminare, si può pensare unitariamente alla condizione del lavoratore che rende la propria prestazione attraverso la piattaforma digitale, sia *on-line*, sia *off-line*.

Volendo agire sul piano rimediabile, ai lavoratori delle piattaforme spetterebbero, anzitutto, alcune tutele primarie (si pensi all'equo

compenso, alla salubrità del lavoro, ai divieti di discriminazione o alla libertà di coalizione), che poi sono quelle immaginate dalle varie Carte dei diritti per i lavoratori senza aggettivi.

Considerare la presenza di una piattaforma digitale come presupposto esclusivo per l'affermazione di tali misure potrebbe risultare persino arbitrario; voglio dire che la diffusione di queste nuove forme di lavoro deve solo fungere da ulteriore argomento per una risistemazione complessiva della nostra materia, nel senso dell'estensione di alcune tutele fondamentali oltre i confini della subordinazione. Nel frattempo esse potrebbero permeare la nuova, timida, legislazione sul lavoro autonomo.

Insomma, pur utile a stemperare la tensione qualificatoria, un *corpus* di regole applicabili al lavoro senza aggettivi potrebbe non bastare a contrastare le pratiche di sfruttamento specificamente connesse alle particolari modalità di svolgimento delle prestazioni rese dai lavoratori delle piattaforme.

Ritengo che il lavoro reso su piattaforma digitale debba meritare una considerazione specifica, perché specifico è il modo di lavorare, come già il legislatore francese ha riconosciuto, ispirandosi ad una logica di responsabilità sociale delle piattaforme, allorché esse determinino le caratteristiche della prestazione del servizio fornito o del bene venduto, fissandone il prezzo.

Dunque potrebbe rivelarsi necessaria una soglia minima, ma specifica, di regole per tali lavoratori, a prescindere dalla qualificazione del loro rapporto di lavoro, naturalmente all'esito di uno *screening* dei bisogni di protezione sociale che le nuove forme di lavoro stanno, via via, manifestando.

Il legislatore non può ignorarli, come non dovrebbe ignorarli neppure il sindacato, evidentemente chiamato a ridefinire i contorni della propria azione e della propria sfera di rappresentanza.

Ad esempio, la porosità del confine tra tempo di lavoro e tempo di vita, generata dall'utilizzo delle tecnologie digitali (con implicazioni sulla sfera della salute e della riservatezza), esige un'apposita considerazione, ben oltre la tenue previsione in tema di disconnessione, prevista nella legge sul lavoro agile.

Quand'anche la piattaforma si limitasse, non alla fornitura diretta del bene o del servizio, ma alla mera intermediazione tra domanda e offerta, sotto forma di bacheca di annunci, siamo certi che il diritto del lavoro debba distogliere la propria attenzione e consegnare

questi fenomeni economici ad altri settori dell'ordinamento giuridico (diritto della concorrenza, diritto dei consumatori, ecc.)?

Allorquando la piattaforma, senza esercitare alcuna ingerenza, si limiti a selezionare lavoratori indipendenti, mettendoli in contatto con il cliente, che compenserà il bene o il servizio reso (nell'economia virtuale o materiale che sia), occorre chiedersi se l'attività svolta dalla piattaforma meriti di essere considerata sul piano della regolazione pubblica dell'intermediazione di lavoro, proprio perché non può essere trattata alla pari di quella che riguarda la circolazione di altre merci, se non ricorrendo alla finzione di ignorare quella dose di lavoro vivo necessario all'*output* immesso sul mercato.

Qualora si riuscisse ad evitare tale finzione, sarebbe giusto sperimentare tecniche di corresponsabilizzazione della piattaforma negli obblighi in capo all'utente finale del servizio. Senza attingere alla figura della codatorialità, la quale presuppone l'inserimento del lavoratore nell'organizzazione di entrambi i co-datori di lavoro, si potrebbe fare ricorso al principio di solidarietà debitoria, ormai immanente in tutte le forme di lecito decentramento produttivo, almeno per il pagamento del corrispettivo.

Vi sono probabilmente molti altri spunti e profili che meriterebbero adeguata considerazione.

Per il momento basti una considerazione finale: non dobbiamo permettere che l'ultimo lembo della rivoluzione tecnologica sia utilizzato come argomento per mettere la sordina alle trombe del diritto del lavoro. A breve, il centenario della nascita dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro ci ricorderà che oggi, come ieri, il lavoro non è una merce e ha bisogno di riconoscimento e protezione.

Riferimenti bibliografici

Aloisi A. (2016), *Il lavoro «a chiamata» e le piattaforme online della collaborative economy: nozioni e tipi legali in cerca di tutele*, in *Labour & Law Issues*, n. 2, pp. 16 ss.

Armano E., Murgia A., Teli M., a cura di (2017), *Platform Capitalism e confini del lavoro negli spazi digitali*, Mimesis, Sesto San Giovanni (MI), pp. 7 ss.

Auriemma S. (2017), *Impresa, lavoro e subordinazione digitale al vaglio della giurisprudenza*, in *RGL*, I, pp. 281 ss.

Birgillito M. (2016), *Lavoro e nuova economia: un approccio critico. I molti vizi e le poche virtù dell'impresa Uber*, in *LLI*, n. 2, pp. 57 ss.

- Cherry M.A., Aloisi A. (2017), «*Dependent Contractors*» *In the Gig Economy: A Comparative Approach*, in *American University Law Review*, pp. 635 ss.
- Dagnino E. (2016), *Uber law: prospettive giuslavoristiche sulla sharing/on demand economy*, in *Dir. rel. ind.*, pp. 137 ss.
- Däubler W., Klebe T. (2016), *Crowdwork: datore di lavoro in fuga?*, in *DLRI*, pp. 471 ss.
- De Stefano V. (2017), *Lavoro su «piattaforma» e lavoro non standard in prospettiva internazionale e comparata*, in *RGL*, I, pp. 241 ss.
- Di Amato A. (2016), *Uber and the Sharing Economy*, in *The Italian Law Journal*, n. 1, pp. 177 ss.
- Donini A. (2016), *Il lavoro su piattaforma digitale «prende forma» tra autonomia e subordinazione. Nuove regole per nuovi lavori?*, in *Dir. rel. ind.*, pp. 164 ss.
- Drahokoupil J., Fabo B. (2016), *The Platform Economy and the Disruption of the Employment Relationship*, in *ETUI Policy Brief*, 2016, n. 5.
- Engbloom S. (2017), *Una prospettiva sindacale su digitalizzazione e gig-economy*, in *RGL*, I, pp. 357 ss.
- Faioli M. (2017), *Jobs «App», Gig-Economy e sindacato*, in *RGL*, I, pp. 291 ss.
- Garofalo D. (2017), *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, in www.aidlass.it/giornate-di-studio-aidlass-2017.
- Loi P. (2017), *Il lavoro nella Gig economy nella prospettiva del rischio*, in *RGL*, I, pp. 259 ss.
- Perulli A. (2017), *Lavoro e tecnica al tempo di Uber*, in *RGL*, I, pp. 195 ss.
- Prassl J., Risak M. (2017), *Sottosopra e al rovescio: le piattaforme di lavoro on demand come datori*, in *RGL*, I, pp. 219 ss.
- Scholz T. (2016), *Platform Cooperativism. Challenging the Corporate Sharing Economy*, in www.rosalux-nyc.org.
- Srniecek N. (2017), *Platform Capitalism*, Polity, London.
- Todolí-Signes A. (2017), *The End of the Subordinate Worker? The On-Demand Economy, the Gig Economy, and the Need for Protection for Crowdworkers*, in *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, pp. 241 ss.
- Treu T. (2017), *Rimedi e fattispecie a confronto con i lavoratori della Gig economy*, in *WP CSDLE «Massimo D'Antona».INT – 136/2017*.
- Tullini P. (2016), *Digitalizzazione dell'economia e frammentazione dell'occupazione. Il lavoro instabile, discontinuo, informale: tendenze in atto e proposte d'intervento*, in *RGL*, I, pp. 748 ss.
- Tullini P., a cura di (2017), *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli, Torino.
- Vecchi B. (2017), *Il capitalismo delle piattaforme*, manifestolibri, Castel San Pietro Romano (RM).

Madia D'Onghia*

Lavori in rete e nuove precarietà:
come riformare il *welfare state*?

1. Il problema della riduzione dei sistemi di protezione sociale per i lavoratori precari e discontinui è affermato da tempo in tutti gli ordinamenti giuridici e da anni si discute di un *welfare state* in crisi, non più economicamente sostenibile, anche a causa dell'evoluzione demografica. Sembra, tuttavia, che per i lavoratori della *gig economy* la mancanza di protezione dai tradizionali rischi della vecchiaia, della malattia e della disoccupazione sia più accentuata rispetto agli altri lavoratori precari, per l'estrema discontinuità e parcellizzazione del lavoro. A ciò si aggiunga la rapida irruzione dei robot nel mercato del lavoro che non contribuisce certo alla conservazione del sistema tradizionale di sicurezza sociale posto che essi non sono «contribuenti».

La questione delle tutele sociali del lavoro digitale non pare tuttavia suscettibile di per sé di soluzioni totalizzanti e onnicomprensive, in considerazione dell'estrema eterogeneità delle fattispecie racchiuse nella *platform economy* e data la necessità di ripensare le formule di protezione per tutti i lavoratori in condizioni di vulnerabilità economico-sociale, al di là della presenza di una intermediazione nella gestione delle prestazioni o nelle offerte di lavoro da parte di piattaforme/algoritmi digitali.

Il tema comincia a essere avvertito nella sua drammaticità e con urgenza sia a livello sovranazionale sia a livello nazionale. Sul primo versante l'Unione Europea, in occasione del lancio del cosiddetto pilastro sociale, ha dichiarato l'intenzione di fissare *standard* minimi

* Università degli Studi di Foggia.

di diritti dei lavoratori, inclusi i *gig workers*, estendendo la protezione sociale anche ai lavoratori autonomi, compresi quelli operanti sulle piattaforme digitali (Risoluzione del Parlamento europeo del 19 gennaio 2017). E così anche nella «Relazione recante raccomandazioni alla Commissione circa le norme di diritto civile sulla robotica» del 27 gennaio 2017, si osserva come «lo sviluppo della robotica e dell'intelligenza artificiale possa portare a far sì che gran parte del lavoro attualmente svolto dagli esseri umani sia svolto da robot senza la possibilità di un totale recupero dei posti di lavoro persi, sollevando preoccupazioni quanto al futuro dell'occupazione, alla sostenibilità dei sistemi previdenziali e assistenziali e all'irregolarità del versamento dei contributi pensionistici». A livello nazionale, la medesima consapevolezza è emersa anche nella recente Indagine conoscitiva assegnata dalla Presidenza del Senato alla 11^a Commissione Lavoro e approvata nella seduta dell'11 ottobre 2017: si prende atto della «drastica riduzione dei costi di transazione, conseguente agli sviluppi tecnologici, che consente e consentirà sempre più largamente la diffusione di prestazioni ambigue, e comunque socioeconomicamente dipendenti, in servizi offerti mediante piattaforma digitale con la conseguente necessità di un nuovo ordinamento protettivo che favorisca la continuità nel reddito degli interessati, un compenso orario minimo e il contributo per le assicurazioni previdenziali essenziali».

E allora quali i rimedi? Quali le tutele sociali da apprestare? Quali i bisogni autentici di protezione con riferimento al lavoratore *on demand*? A ben vedere, non pare che i 'nuovi' bisogni siano molto diversi da quelli tradizionali, e cioè quelli legati alla maternità, alla malattia (almeno quella che comporta il ricovero ospedaliero o la totale impossibilità di rendere la prestazione), alla vecchiaia e soprattutto alla disoccupazione involontaria. Proprio quest'ultima è diventata (e lo sarà sempre di più) un elemento caratterizzante le nuove occupazioni, specie quelle non subordinate, in cui la discontinuità lavorativa (che porta alla disoccupazione involontaria) è ormai una caratteristica intrinseca.

La ricerca di possibili soluzioni può essere condotta lungo due direttrici: la prima è strettamente connessa alla qualificazione della fattispecie, la seconda prescinde da questa e si muove nel solco delle tutele legate alla persona piuttosto che al suo *status* occupazionale.

2. Per la prima via, facendo riferimento alla qualificazione della fattispecie, le tutele saranno quelle connesse al tipo contrattuale entro il quale si intende ricondurre il lavoro *on demand*: dal lavoro subordinato al lavoro autonomo, dalla subordinazione ‘aggiornata’ dalle nuove previsioni in materia di lavoro agile (l. n. 81/2017) alle collaborazioni eterorganizzate (di cui all’art. 2, co. 1, d.lgs. n. 81/2015), fino alle collaborazioni ‘autentiche’ disegnate dall’art. 409, n. 3, c.p.c. Occorre tuttavia precisare che si tratta di tutele per nulla sufficienti a soddisfare, e in misura adeguata, la liberazione dai bisogni, finanche quando si applichino le tutele più ampie proprie del lavoro subordinato. Ciò a causa della parcellizzazione delle prestazioni e dei bassi salari/redditi che di norma caratterizzano le prestazioni digitali, caratteristiche, queste, che mal si conciliano con le regole del vigente sistema di protezione sociale, ancora strutturato sul modello del lavoratore (maschio) subordinato a tempo pieno e indeterminato e finanziato con il versamento dei contributi in modo continuativo.

Da qui la necessità di individuare soluzioni diverse. Cominciano così a ipotizzarsi nuove tipologie contrattuali; si pensi a quanto prevede il d.d.l. Ichino n. 2934 (presentato il 5 ottobre 2017) che introduce un inedito *tertium genus*, ovvero il lavoro mediante piattaforme digitali (il cosiddetto *platform work*), del tipo del lavoro autonomo, al quale sarebbe garantita la protezione sociale sostanzialmente attraverso due possibili modalità. La prima passerebbe per la stipula, con la cosiddetta *umbrella company* (una società di capitali o cooperativa), di un «contratto di assistenza e protezione mutualistica», al fine precipuo di consentire alle *umbrella companies* di svolgere per intero la funzione di ricostruzione della posizione giuridica del lavoratore autonomo con riferimento, oltre che alla continuità del reddito, alle coperture previdenziali essenziali. Non si tratta di un contratto di lavoro perché non fa sorgere in capo alla società un diritto alla prestazione lavorativa, né la configura come somministratrice della prestazione stessa a utilizzatori terzi. Il modello di riferimento è la cooperativa belga SMart («società mutualistica per artisti») che, inizialmente preordinata alla tutela di *freelancers* dello spettacolo, ha poi ampliato la sua platea di riferimento, dando vita ad alcune opzioni di tutela mutualistica e assicurativa per lavoratori autonomi della *gig economy*. È un’esperienza pilota di (auto)tutela solidale – con una commistione di elementi di tutela individuale e collettiva – per le ipotesi di prestatori effettivamente autonomi e in

situazione di pluri- e (tendenzialmente) mini-committenza da più soggetti, preordinata a contrastare i principali rischi sociali su di essi gravanti. La seconda soluzione, offerta a chi lavora per mezzo della piattaforma digitale ma non si avvale di una *umbrella company*, prevede un meccanismo analogo, se non identico, a quello istituito dall'art. 54-bis, l. n. 96/2017, per il lavoro occasionale; si farebbe, cioè, ricorso a una sorta di voucher virtuale che incorpori la contribuzione previdenziale. In questo caso ci si avvarrebbe della piattaforma INPS (istituita per il pagamento di retribuzione e contribuzione previdenziale del lavoro subordinato occasionale) con la quale le piattaforme digitali dovrebbero interfacciarsi per rendere estremamente semplice il pagamento del corrispettivo al lavoratore e la relativa contribuzione all'INPS e all'INAIL.

Senza entrare nel merito della specifica proposta e pur riconoscendo che alcuni elementi di novità del lavoro svolto per il tramite di una piattaforma probabilmente necessitano, per garantire loro una rete di protezione, della costruzione di nuove categorie, occorre almeno segnalare il pericolo dei consueti tentativi di «fuga» dal diritto del lavoro, attraverso il reinquadramento in termini di lavoro autonomo e/o di auto-imprenditorialità di servizi realizzati da prestatori economicamente o giuridicamente dipendenti dall'«algoritmo datoriale». Se è vero che la digitalizzazione rappresenta una nuova sfida per il concetto di lavoratore subordinato, tanto da mettere in discussione più che mai la tradizionale linea di demarcazione tra lavoro subordinato e autonomo, è altrettanto vero che abbandonare i vecchi modelli potrebbe essere pericoloso, perché si potrebbe delegittimare l'intero diritto del lavoro a fronte di un'estensione del campo di applicazione dello stesso al di là dell'area del lavoro subordinato. Oltre al fatto che la costruzione di un'ennesima categoria con tutele sfumate e/o facilitazioni fiscali porta con sé il rischio di allargare l'area grigia o muovere l'area grigia da una zona all'altra, senza eliminarla. In verità, come da più parti osservato, le formule del *crowd employment* e del lavoro a chiamata via piattaforma sono in divenire e allora perché cucire un vestito su misura per un corpo in trasformazione, col rischio ulteriore che questo stesso capo sia destinato a uscire fuori moda in men che non si dica?

Alla luce di tale preoccupazione va probabilmente letta un'altra proposta legislativa che, con una sorta di inversione di prospettiva, recupera invece le tutele del lavoro subordinato (proposta Airaudò,

presentata l'8 febbraio 2017): nel ribadire quanto già previsto dall'art. 2, d.lgs. n. 81/2015, si vorrebbe far rientrare nella eterorganizzazione anche quelle attività di lavoro non solo organizzate, ma – per evitare abusi – anche «coordinate» dal committente, che richiedano un'organizzazione, sia pure modesta, di beni e di strumenti di lavoro da parte del lavoratore, come ad esempio l'uso del proprio computer o di qualunque dispositivo in grado di generare un trasferimento di dati o di voce, oppure del proprio mezzo di trasporto, anche se rese prevalentemente o esclusivamente al di fuori della sede dell'impresa. In alternativa si propone di ricondurre i lavori della *gig economy* al contratto di lavoro intermittente, ampliandone il campo d'applicazione.

3. Ciò detto, resta il fatto che le caratteristiche del *crowdworking*, in particolare la multilateralità delle relazioni e i vincoli derivanti dalle tecnologie digitali, rivelano, oltre a una sorta di spersonalizzazione delle relazioni instaurate in rete, l'insufficienza dell'applicazione del procedimento qualificatorio. E allora qui il discorso si sposta sulla seconda direttrice prima anticipata: ragionare sia su che tipo di sicurezze (in senso ampio) debbano garantirsi ai lavoratori nel loro complesso, prescindendo dallo specifico contratto di lavoro sulla base del quale effettuano le loro prestazioni, sia su come i sistemi pubblici di protezione sociale possano assumere la redistribuzione dei rischi di tutti i lavoratori (prima, durante e dopo il rapporto di lavoro) seguendo un approccio universalistico.

Del resto, il pregio di adottare come punto di partenza la sicurezza sociale è proprio quello di poter spostare la riflessione sulle questioni attinenti non già alla qualificazione quanto alla regolazione dei rapporti di lavoro, nella logica di garantire una protezione sociale più ampia possibile (mantenendo comunque sempre un atteggiamento prudente verso l'abbandono dello schema contrattuale *tout court*). E dunque, seguendo questa impostazione, piuttosto che riformulare gli strumenti strutturali della subordinazione o alimentare l'area grigia della parasubordinazione, parrebbe meglio ricollegare i diritti e le tutele direttamente alla persona che entra nel mercato del lavoro (digitale), svincolandoli dallo *status* occupazionale. In quest'ottica si è efficacemente detto, ad esempio, che ai lavoratori della *gig economy*, sulla base della loro esposizione ai rischi sociali, e indipendentemente dalla loro qualificazione come lavora-

tori autonomi o subordinati, debbano essere riconosciuti i diritti sociali, ovvero dei meccanismi di protezione contro la produzione di rischi sociali.

Anche alle istituzioni europee è chiara l'esigenza di sistematizzare le innumerevoli tipologie di lavoro *on demand* con la finalità di garantire a questi lavoratori condizioni di lavoro eque e un'adeguata protezione sociale, a prescindere dal riconoscimento dello *status* di lavoratori subordinati. Nella già citata Risoluzione su un «pilastro europeo dei diritti sociali» è rilanciata l'idea che per le forme di occupazioni precarie o «atipiche», in forte crescita numerica, vada realizzato e garantito un «nucleo di diritti azionabili, indipendentemente dal tipo di contratto o rapporto di lavoro, tra cui parità di trattamento, tutela della salute e sicurezza, protezione della maternità, disposizioni in materia di orario e periodi di riposo, accesso alla formazione, diritti di informazione e consultazione, libertà sindacali ecc.».

Ed è quanto auspicato anche dalla «Carta dei diritti *universali* dei lavoratori» della CGIL che intende proprio farsi promotrice dell'estensione a tutti i lavoratori di un'ampia gamma di diritti fondamentali da assicurare, qualunque sia la forma giuridica della loro partecipazione al mondo del lavoro. Qui l'obiettivo è puntare a un ripensamento integrale dei sistemi di protezione sociale, con il definitivo superamento di una concezione della *security* asservita a una rassegnata accettazione della precarietà (e della conseguente incertezza esistenziale delle nuove generazioni di lavoratori) come ineluttabile effetto della modernizzazione dei processi di produzione di beni e servizi, e con il passaggio a una moderna rete di tutele operanti a tutto campo (dalla formazione alla disoccupazione, dal sostegno alla ricerca di lavoro alla copertura dei periodi di maternità/paternità ecc.) in grado di accompagnare il lavoratore del nuovo secolo in ogni momento della propria esperienza lavorativa.

Analogamente, le varie proposte d'introduzione nel nostro ordinamento del cosiddetto reddito di cittadinanza o di schemi analoghi dovrebbero essere indirizzate proprio a proteggere i soggetti nelle transizioni lavorative e in particolare nei percorsi lavorativi frammentati che caratterizzano l'età di Internet. Sul tema il dibattito si è arricchito particolarmente negli ultimi anni, pur a fronte dell'estrema pluralità di espressioni adottate, della molteplicità dei modi di intenderlo, nonché delle diverse intenzionalità politiche che lo ac-

compagnano. Se ne discute anche come misura da adottare su scala sovranazionale e una proposta è giunta dal Rapporto del Parlamento europeo del 27 gennaio 2017, ove si parla dell'introduzione di un «reddito di base generale», come misura compensativa della disoccupazione tecnologica provocata dall'uso dei robot e dell'automazione nel mercato del lavoro. Da ultimo (il 25 ottobre 2017) il Parlamento europeo ha anche approvato una «Proposta di Risoluzione sulle politiche volte a garantire il reddito minimo come strumento per combattere la povertà». Pur non trattandosi di un documento legislativo, essa contiene una serie di raccomandazioni alla Commissione e agli Stati membri, invitati a introdurre regimi di reddito minimo adeguati, che dovrebbero rappresentare l'ultima rete di protezione sociale e consistere in un sostegno finanziario adeguato per combattere la povertà e assicurare un'esistenza dignitosa a tutti coloro che non dispongono di risorse sufficienti. È importante rilevare come nel documento si sottolinei l'importanza di «sistemi universali di protezione sociale di elevata qualità che comprendano al loro interno regimi di reddito minimo efficaci e adeguati» e l'essenzialità della protezione sociale (comprese le pensioni e servizi quali l'assistenza sanitaria, l'assistenza all'infanzia e l'assistenza a lungo termine) «per una crescita equilibrata e inclusiva e che contribuisca inoltre ad allungare la vita lavorativa, a creare occupazione e a ridurre le disuguaglianze».

Nell'economia del presente contributo, non è possibile approfondire il tema del reddito minimo, anche con riferimento alle diverse ragioni che ne ostacolano l'istituzione, a partire dalla temuta possibilità che esso possa aumentare la propensione all'astensione dal lavoro o comportamenti opportunistici (cosiddetto *moral hazard*); mi limito perciò ad alcune brevissime osservazioni. Intanto mi preme avvertire del rischio insito in tali misure: la deresponsabilizzazione dello Stato nella garanzia dei servizi sociali fino alla sostituzione per via monetaria dei servizi pubblici (che a mio avviso rappresentano il cuore pulsante dello Stato sociale), delegando la fornitura dei servizi stessi alla disciplina del mercato. Non si può certo ignorare la crescente difficoltà a dare risposte in tema di *welfare* solo attraverso erogazioni monetarie centralizzate, quando, al contrario, occorrerebbe puntare proprio sull'offerta di efficienti servizi pubblici (che avrebbero, tra l'altro, l'ulteriore effetto virtuoso di creare buona occupazione). Aggiungo che il reddito di base non dovrebbe es-

sere considerato una misura autosufficiente: il rapporto tra *welfare* «lavorista» e reddito di base non può essere dato in termini di sostituibilità, semmai in quelli di reciproca articolazione.

Appare evidente come la frammentazione dei lavori nella *gig economy* non possa più rinviare l'introduzione di un reddito di base, purché all'interno di strategie convergenti per un sistema di protezione sociale efficace e non totalmente incondizionata. Ritengo infatti imprescindibile prevedere una qualche forma di condizionalità, pur guardando con diffidenza all'approccio sanzionatorio della condizionalità propria delle attuali politiche passive/attive (*ex artt. 21 e 22, d.lgs. n. 150/2015*), che lega la fruizione degli ammortizzatori a una sterile attivazione dei beneficiari, costringendoli a un lavoro purchessia, spesso con una sensibile mortificazione della professionalità. Penso semmai a sussidi che accompagnino i fruitori nelle attività correlate a politiche mirate dell'occupazione, per favorire un processo di investimento soprattutto nella creazione di *high skilled job*. Si potrebbe ipotizzare, cioè, una forma di condizionalità legata a un potenziamento delle *skills*, di quelle competenze tecniche e più ancora quelle *soft* o trasversali necessarie al lavoratore per la gestione dei *software*, dei modelli operativi e delle interconnessioni tra sistemi complessi. Del resto, è inevitabile che i lavoratori della *gig economy* occupati in compiti poco qualificati debbano migliorare il proprio bagaglio professionale, così come quelli più qualificati dovranno sviluppare ulteriori capacità per restare più competitivi nel mercato del lavoro. Ed è poco probabile che i datori di lavoro e gli intermediari della *gig economy* vogliano investire in misura significativa nello sviluppo delle competenze dei loro dipendenti a tempo determinato o dei soggetti che mettono a disposizione i loro servizi. Naturalmente in questo tipo di processo diventa centrale il rapporto tra reali ed efficaci politiche attive del lavoro – legate anche ai settori dell'innovazione – e reddito di base, da espletarsi principalmente proprio attraverso un piano formativo costante: la formazione ha un ruolo fondamentale, proprio come misura di *welfare*, specie se in grado di fronteggiare la rapida obsolescenza professionale connessa ai processi di innovazione tecnologica.

Ovviamente la concreta realizzazione di un modello di reddito di base, indipendente dalla storia contributiva dei beneficiari, pone il fondamentale problema di dove trovare le risorse economiche, e dunque di quali debbano essere i canali di finanziamento. Ce lo ri-

cordava già l'OIL nella Raccomandazione n. 202 del 2012: «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». Una prima indicazione di finanziamento rinvia dall'Unione Europea (contenuta nel Rapporto del 27 gennaio 2017, poi non accolta in sede di approvazione della già citata Risoluzione del 16 febbraio 2017): si tratta della possibilità di imporre un'imposta sui robot impiegati nell'impresa, una sorta di contributo previdenziale, la cui realizzabilità necessiterebbe di un consenso a livello mondiale per evitare che si creino, al pari dei paradisi fiscali, paradisi di robot, nei quali l'esenzione dall'obbligo contributivo possa determinare fenomeni analoghi al *dumping* sociale. Un'altra strada percorribile (su cui è in corso un acceso confronto tra Stati favorevoli e altri più scettici) è rappresentata dalla tassazione sul *Web*: si intenderebbe regolare la tassazione sui guadagni delle grandi aziende che operano sul *Web*, come *Google*, *Amazon*, ecc., al fine di contrastare l'evasione fiscale tipica delle transazioni *on-line* e veicolare le risorse sulle tutele sociali.

C'è chi, poi, sempre in chiave di *policy*, si concentra su elementi quali la portabilità delle tutele anche previdenziali. Viene qua in mente il «Conto personale di attività» (*Le compte personnel d'activité*, regolato dall'art. 39 della *Loi Travail*, n. 1088/2016), una sorta di meccanismo protettivo a punti, per trasferire i diritti assistenziali, previdenziali e sanitari acquisiti da un posto di lavoro all'altro. È un modello 'personalizzato' che però non va esente da critiche: rischia di rafforzare le disuguaglianze economiche sociali e nel mercato del lavoro, oltre ad alterare la distribuzione mutualistica dei rischi sociali, con buona pace del principio di solidarietà.

4. Invero, quale che sia la direttrice che s'intenda seguire, la risposta all'interrogativo di come riformare il *welfare state*, specie per i lavori in rete, richiede un percorso piuttosto complesso e un approccio per così dire multilivello, che non abbandoni necessariamente gli strumenti del passato, ma semmai li migliori e li integri con strumenti nuovi. Si tratta, cioè, di ripensare *in toto* il nostro sistema di protezione sociale, non con semplici aggiustamenti marginali, ma con un *mix* di politiche, tra loro complementari, che veda il coinvol-

gimento attivo di tutti i soggetti (finanche l'utente/consumatore). Bisognerebbe, ad esempio, anche ipotizzare un nuovo sistema redistributivo che tenga conto del valore complessivamente creato dall'economia digitale, in modo tale che i benefici derivanti dal progresso tecnologico siano ripartiti equamente tra aziende, lavoratori e consumatori, proprio in termini di maggiori tutele sociali. La disintermediazione consentita dalle piattaforme digitali reca un beneficio netto e indiscutibile per l'utente/consumatore, consentendogli, fra le altre cose, un'informazione precisa sulla qualità del servizio e abbassandone il costo. E allora appare convincente la soluzione di chi suggerisce di ridefinire gli schemi assicurativi imponendo, nel caso del *crowdwork*, sia ai *requesters* che alle piattaforme, prelievi fiscali o previdenziali obbligatori destinati a finanziare con la fiscalità generale o con il sistema previdenziale una previdenza sociale di base.

Nella logica di un ripensamento complessivo del *welfare state*, e passando a un piano ancora più generale, appare poi ineludibile un coinvolgimento delle imprese in termini di maggiore responsabilizzazione, perché si facciano promotrici, anche per il loro interesse economico, di finalità etiche e sociali, nonché carico di quei rischi che sono generati all'interno del rapporto di lavoro per effetto delle norme che incrementano il profitto e la flessibilità a scapito della sicurezza sociale. Così come non è più rinviabile un rinnovato protagonismo sindacale idoneo a portare all'implementazione di formule nuove di *welfare* sociale e contrattuale, oltre che di innovativi percorsi di riqualificazione delle competenze professionali.

Tutto ciò sempre in un'ottica sistemica, mantenendo comunque ben salda la dimensione istituzionale del diritto alla sicurezza sociale: Ferrajoli da tempo ci ha avvertiti che quel che può fare la differenza è una restaurazione del ruolo di governo della sfera pubblica e della sua separazione dalla sfera privata contro le tendenze pervasive della seconda rispetto alla prima.

Insomma il necessario approccio complessivo ai dilemmi del futuro del *welfare* (a partire dal grave problema del suo finanziamento, oramai non più riconducibile al solo gettito contributivo) deve recuperare principi universalmente ancora validi (sin dal principio di solidarietà) e declinarli ai nuovi bisogni sociali, integrando vecchi e nuovi strumenti, senza rassegnarci alla narrativa dominante che vuole l'ultima rivoluzione tecnologica del mondo del lavoro incom-

patibile con le tutele, il servizio pubblico e un *welfare* economicamente e socialmente sostenibile.

Il percorso è molto lungo e difficile, ma sicuramente non occorre fermarsi: è necessario discuterne e, parafrasando un economista, «cercare ancora» le soluzioni che potranno dare risposta ai bisogni del futuro.

Riferimenti bibliografici

- 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.
- Angiolini V., Carabelli U. (2016), *Le ragioni (di un nuovo Statuto) dei diritti dei lavoratori*, in *RGL*, I, pp. 217 ss.
- 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.
- De Michelis (2017), *SMart, mutualismo del XXI secolo*, in *il Manifesto*, 2 settembre 2017.
- Ferrajoli L. (2012), *Principia iuris*, vol. II, Laterza, Roma-Bari.
- Garofalo D. (2017), *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, Relazione alle Giornate di Studio Aidlass (Cassino, 17-18 maggio 2017), in www.aidlass.org.
- Granaglia E., Bolzoni M. (2016), *Il reddito di base*, Ediesse, Roma.
- Guarascio D., Sacchi S. (2017), *Digitalizzazione, automazione e futuro del lavoro*, INAPP, Roma.
- Loi P. (2017), *Il lavoro nella Gig economy nella prospettiva del rischio*, in *RGL*, I, pp. 270 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».
- Napoleoni C. (1990), *Cercate ancora. Lettera sulla laicità e ultimi scritti*, Editori Riuniti, Roma.
- Tullini P. (2017), *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli, Torino.
- Zoppoli L. (2017), *Giustizia distributiva, giustizia commutativa e contratti di lavoro*, in *DLM*, pp. 279 ss.

DISCUSSIONE

*Valerio Speciale**
Introduzione al dibattito

Vorrei prima di tutto ringraziare gli autori del numero monografico della *Rivista giuridica del lavoro* che oggi presentiamo dedicato ai cambiamenti del Diritto del lavoro nell'economia delle piattaforme digitali. I saggi, tutti di ottimo livello, forniscono una panoramica completa delle problematiche coinvolte in questo mutamento epocale delle tecnologie e dei modi di lavorare, analizzando i problemi e sforzandosi anche di offrire possibili soluzioni. Gli interventi di questa mattina hanno fornito altri contributi importanti al dibattito, con relazioni che sollecitano tantissime riflessioni. Non ho il tempo necessario per poter approfondire i temi che sono stati analizzati e voglio quindi limitarmi a mettere in evidenza alcune questioni che, a mio giudizio, richiedono ulteriori approfondimenti.

In primo luogo vi è il rapporto tra la tecnologia ed il potere. L'innovazione tecnologica può essere utilizzata in modi e con finalità molto diverse. Ed è quindi importante sapere chi è colui che effettivamente è in grado di dominarla e di indirizzarla a determinata scopi. Ed è anche necessario comprendere se i destinatari di questa tecnologia sono in grado di controllarne il contenuto o sono soltanto soggetti passivi di un potere che viene esercitato da altri senza alcun condizionamento.

Un'altra area problematica è quella dell'identificazione del lavoro subordinato nelle piattaforme digitali e, più in generale, nell'ambito delle organizzazioni produttive fortemente condizionate da queste nuove tecnologie, anche se non operanti tramite piattaforme. Mi sembra infatti che in queste situazioni alcuni degli indici tradizionali

* Università degli Studi di Chieti-Pescara «G. D'Annunzio».

che connotano la subordinazione non riescano più a svolgere la loro funzione selettiva. Ed è quindi opportuno interrogarsi, ad esempio, se in tali ipotesi la fattispecie prevista dall'art. 2094 c.c. sia identificabile soprattutto in presenza di una «dipendenza organizzativa» che si sostanzia nella necessità di conformarsi a procedure tali da veicolare l'attività lavorativa a risultati determinati, a prescindere dal grado più o meno autonomo delle modalità con cui il lavoro viene svolto.

Un problema strettamente connesso a quello appena descritto è se abbia ancora senso legare gli effetti della subordinazione ad una fattispecie di carattere generico, come quella prevista dall'art. 2094 del codice civile, oppure se sia opportuno seguire una tecnica regolativa diversa. In particolare si potrebbero collegare determinate tutele allo svolgimento di un certo tipo di lavoro a prescindere dalle sue modalità di svolgimento. Ad esempio, chi opera con le piattaforme digitali si vedrebbe riconosciuti alcuni diritti fondamentali che devono essergli attribuiti in ogni caso (divieto di discriminazioni, sicurezza, tutela della privacy). Inoltre, se in questi casi la prestazione lavorativa implica condizioni di dipendenza economica (e non necessariamente di subordinazione), il lavoratore dovrebbe avere alcune tutele di base che attengano alla remunerazione, al diritto di disconnessione, al mantenimento nel tempo della relazione contrattuale e così via. Questa mi sembra essere la strada seguita in altri Paesi che hanno introdotto interventi legislativi relativi al lavoro nelle piattaforme digitali o da elaborazioni giurisprudenziali che si fondano, peraltro, su discipline che estendono alcune tutele del lavoro subordinato oltre i confini della subordinazione.

Un'altra questione molto delicata è quella della riservatezza e del potere di controllo di chi gestisce le piattaforme o le tecnologie digitali. In questo caso, infatti, vi è la possibilità di accesso a dati personali che possono essere elaborati in totale autonomia, con possibilità di monitorare, momento per momento, la vita della persona interessata (a prescindere dalla sua qualificazione come lavoro autonomo o subordinato). Bisognerebbe interrogarsi su quali protezioni dovrebbero essere garantite a chi si trova a lavorare in queste condizioni, che solo in parte sono assimilabili alla disciplina attualmente prevista dallo Statuto dei lavoratori o dal Codice della privacy.

Vi è poi il problema dell'individualizzazione delle relazioni di lavoro e del possibile spazio, in un contesto dove l'attività lavorativa si

svolge ovunque ed in assenza spesso di contatti fisici tra le parti, di forme di tutele collettive per determinare tariffe e condizioni di lavoro. In questo caso viene spontaneo chiedersi se sia ancora ipotizzabile la sussistenza di un interesse collettivo che giustifichi la presenza del sindacato.

Mi sembra evidente che siamo di fronte a mutamenti epocali che mettono in discussione categorie concettuali consolidate e che richiedono un'analisi approfondita e priva, per quanto sia possibile, di «precomprensioni» e di riflessioni fortemente condizionate dal passato. Senza peraltro cadere nell'errore opposto di una enfaticizzazione di queste nuove frontiere del lavoro, quasi che le novità tecnologiche fossero in grado di cancellare di per sé le problematiche che esistono o le esigenze di tutela quando queste si manifestano. In sostanza occorrono analisi non ideologiche ma che si sforzino, con le metodologie che sono proprie della scienza giuridica, di individuare le caratteristiche di queste nuove forme di lavoro e le esigenze di regolazione che sono necessarie. Senza dimenticare, peraltro, che il diritto del lavoro continua a rispondere ad esigenze di protezione che non possono essere tralasciate e che ne costituiscono la stessa ragione di esistenza.

Le analisi svolte nel numero monografico della *Rivista* e le relazioni di questa mattina sono molto utili per un dibattito scientifico di alto livello. E, poiché i problemi sono molti e complessi, credo che dovremo continuare ad interrogarci su questioni non semplici e che richiederanno uno sforzo collettivo sicuramente non destinato ad esaurirsi in breve tempo.

*Amos Andreoni**
Il sindacato nell'economia digitale

Le inchieste sull'organizzazione del lavoro nelle industrie 4.0 hanno evidenziato essenzialmente i punti che seguono.

Le decisioni strategiche sull'introduzione delle macchine digitali sono effettuate in tandem dall'azionariato di maggioranza e dal management apicale; gli adattamenti delle macchine al ciclo di produzione sono appannaggio degli ingegneri di processo; nell'uno e nell'altro caso il sindacato resta escluso.

Le maestranze sono polarizzate in alto e in basso: gli ingegneri di processo sopra; gli esecutori di processo sotto; quest'ultimo tipo di lavoratore non è più «conoscitore» della macchina ma solo addestrato al flusso di produzione, perdendo in professionalità specifica, «guadagnando» in *job rotation* ed in salute fisica (ma non anche mentale, per l'accumulo di stress).

La paga di livello perde di peso rispetto alla paga di posto; così l'orario *standard* rispetto a quello «a fisarmonica».

Gli inquadramenti, come da contrattazione collettiva nazionale, sono in larga parte obsoleti.

Aumentano i lavori atipici, anche su piattaforma; aumentano i controlli occulti e la partecipazione individuale subalterna.

La formazione professionale è di carattere esclusivamente interno, ma è ancora priva di un percorso continuo.

Di fronte a ciò il sindacato, nel migliore dei casi, riesce a siglare accordi aziendali di contenimento; restano un grave deficit conoscitivo ed una dissociazione dalla forza lavoro aziendale qualificata: l'unica in grado di supportare strategicamente l'azione sindacale.

* Già Università degli Studi di Roma «La Sapienza».

A questo punto si pone un triplice problema.

Innanzitutto come *ridare vita ai diritti di informazione*, oltre il rituale *standard* di facciata. In verità i diritti di informazione sono «scolpiti» nella generalità dei contratti collettivi a partire dalla metà degli anni Settanta; è poi vero che, come tutti gli obblighi contrattuali, essi vanno adempiuti con correttezza e buona fede; che la richiesta di esibizione di atti e di documenti può essere denegata dalla direzione aziendale solo in presenza di adeguata motivazione supportata dal segreto industriale sulle caratteristiche tecniche del prodotto innovativo; che è possibile redigere un processo verbale con parere di maggioranza aziendale e parere di minoranza sindacale, da far valere in sede giudiziaria *ex art. 28, l. n. 300/1970*.

Tutto questo è vero; resta il fatto che, a fronte di bilanci aziendali quasi sempre inaffidabili, di documenti tecnici difficilmente intelligibili; di una delegazione sindacale per lo più sfornita di *know-how*; tutto ciò premesso si comprende come l'informativa si sia tradizionalmente incentrata non già sui processi a monte dell'innovazione tecnologica, bensì sulle ricadute occupazionali e lavorative della medesima, non di rado con una mera presa d'atto, dati gli attuali rapporti di forza evidentemente squilibrati, specie in assenza di unità sindacale.

La Carta dei diritti universali elaborata dalla CGIL, all'articolo 39, cerca di offrire una risposta a questa *impasse*, sia pure solo normativa; non sarebbe male tradurla in accordi sindacali. Il suo articolo 39 si inserisce, in effetti, nella struttura di una normativa già esistente, il decreto legislativo n. 25/2007 in materia di informazione e consultazione, con l'obiettivo di estenderne l'applicazione anche alle imprese con più di quindici dipendenti e di rafforzarne gli strumenti di tutela per renderla maggiormente effettiva.

In questo senso vanno interpretati, ad esempio, l'inserimento dei piani di investimento e sviluppo, dei bilanci di previsione e di chiusura di esercizio, l'utilizzo dei contratti cosiddetti flessibili o degli appalti tra le materie oggetto di informazione obbligatoria da parte dell'impresa.

Le modalità dell'informazione vengono fissate dal contratto collettivo aziendale, considerato lo strumento più adatto per poter meglio modulare le tutele in questo campo; al termine dell'informazione, i rappresentanti dei lavoratori possono richiedere che si svolga una consultazione, all'esito della quale possono emettere un pa-

rere che, seppur non vincolante, potrebbe assumere valore probatorio in un'eventuale controversia.

Inoltre, nel caso in cui i rappresentanti dei lavoratori ritengano la procedura di consultazione insufficiente a raggiungere l'obiettivo di una partecipazione efficace, ai sensi dell'art. 46 della Costituzione, hanno la facoltà di richiedere un confronto contrattuale con la controparte, che sarà obbligata a iniziarlo e portarlo avanti secondo i principi della buona fede contrattuale. In questo caso, in mancanza di accordo, i rappresentanti dei lavoratori possono emettere una nota di valutazione, cui il datore è tenuto a dare risposta motivata; e in caso di controversie, entrambi i documenti possono avere valore probatorio. L'effettività della norma viene infine rafforzata attraverso l'espresso riferimento all'art. 28 dello Statuto dei lavoratori vigente.

Il secondo problema è essenzialmente di *democrazia sindacale*: come transitare da un'organizzazione sindacale a clessidra, segnata da una strozzatura, conoscitiva e decisionale, tra base e vertice, ad una organizzazione a cilindro, per vasi comunicanti.

Il tema è oramai risalente, largamente dibattuto e reso più difficile dal ciclo liberista e da scelte sindacali di emergenza, oltretutto da procedure opache di rinnovo, spesso tardivo, delle rappresentanze sindacali.

In ogni caso non è questa la sede per una trattazione *ex professo*. Restano comunque la centralità del problema e l'urgenza di una soluzione, da perseguire di pari passo con un rinnovamento delle politiche rivendicative all'altezza dell'attuale transizione di lungo periodo; una transizione che richiede risposte di ampio respiro.

Il terzo tema, figlio dei primi due, riguarda *come costruire la piattaforma rivendicativa aziendale*, assemblando i vari interessi collettivi entro una prospettiva strategica di crescita, innanzitutto salariale, ma anche di reinquadramenti, di formazione continua, di codecisione.

L'azienda 4.0 richiede infatti il massimo di attenzione psichica nel controllo del flusso di produzione; suppone dunque un livello elevato di partecipazione individuale e di gruppo.

L'interazione continua tra lavoratori e la necessità di valorizzare al meglio i costosi macchinari di nuova generazione; tutto questo apre nuovi scenari di ricomposizione degli interessi dei vari segmenti della forza lavoro aziendale; nel contempo apre nuovi scenari di contrattazione dato l'interesse del management ad ottimizzare i

flussi organizzativi; apre soprattutto la possibilità di incrementi salariali da guadagni di produttività. Scenari inediti, dunque, che vanno coltivati esercitando la virtù della sapienza tecno-organizzativa e della pazienza compositiva.

Entro questo quadro può risolversi con le regole democratiche, cioè col principio di maggioranza, il conflitto tra un gruppo più ampio che pretende di inglobare in sé un gruppo ristretto e quest'ultimo, se esso rivendica la propria autonomia organizzativa e contrattuale.

Un simile conflitto avrà una soluzione democratica solo mediando tra diversi interessi e pervenendo ad un compromesso prospettico: la preconditione è comunque che gli interessi effettivamente presenti in azienda abbiano tutti la possibilità di esprimersi e di confliggere fra loro, come auspicato anni fa da Gianni Garofalo.

Ormai non vale più il «declinare crescendo» come annotava Bruno Manghi; ora si rischia il solo «declinare» specie se il campo d'azione sindacale resta confinato nello spazio endo-aziendale.

L'esternalizzazione delle attività su piattaforma, la precarietà e alternanza dei lavori, la povertà dei redditi, la disoccupazione tecnologica oramai strutturale; tutto ciò impone sfide nuove. Di qui la necessità di una seria programmazione territoriale, in concerto con le varie organizzazioni che insistono nell'area.

In fondo si tratta di ritornare alle modalità di azione sindacale di fine Ottocento e di fine anni Quaranta con la riscoperta di una confederalità combattiva e dialogante, a tutto campo.

Rosa Casillo*

Sui rischi specifici e sul rischio di pensione del lavoratore digitale

1. Le relazioni hanno richiamato i rischi a cui è esposto il lavoratore nell'economia digitale. Rischi che sono sempre peculiari: sia perché specifici, cioè connessi all'esecuzione del lavoro che nasce o anche solo si trasforma grazie alle tecnologie 4.0 – la commistione/confusione tra tempo di vita e di lavoro e le conseguenze psico-sociali della connessione informatica, che potenzialmente non ha soluzione di continuità – sia perché, quand'anche generici, cioè comuni a tutti i lavoratori, assumono una dimensione particolare se riferiti ad una carriera lavorativa in rete – tra gli altri, i rischi di esclusione dal *welfare*, in particolare dalla tutela pensionistica, per la vischiosità che la discontinuità lavorativa, esito verosimile della *gig economy*, apporta alla maturazione dei requisiti di pensione.

Svolgerò due osservazioni sul problema della protezione da entrambi i rischi; problema che deriva, per i primi, dall'assenza di una disciplina dedicata ai lavoratori del *Web* e, per i secondi, dal fatto che, benché la garanzia di pensione sia oggetto di una disciplina ad applicazione universale, il rischio di esclusione dei lavoratori precari non è adeguatamente arginato.

2. Dei rischi specifici, ancorché riferibili ad ogni lavoratore che impiega ICT, il legislatore si fa carico solo per il lavoratore subordinato dell'Industria 4.0: il lavoratore agile, per il quale configura un interesse alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro (art. 19, l. 81/2017).

* Università degli Studi di Napoli «Federico II».

Si può provare ad estendere questo meccanismo di tutela ai lavoratori del *Web* benché operino fuori dallo schema del lavoro agile e sia incerta la qualificazione del rapporto: non attraverso un'applicazione analogica della l. 81/2017, bensì guardando alla disconnessione nella prospettiva della tutela dei diritti della persona che lavora.

Il ragionamento muove dalle prerogative fondamentali a cui è strumentale la disconnessione: per verificare di ciascuna la forza espansiva, determinata dalla natura privata e/o pubblica dell'interesse individuale sotteso, e per questa via accertarne l'idoneità a produrre effetti giuridici tra le parti anche in assenza di disposizioni che le traducono nel rapporto obbligatorio.

Gli interessi sui quali incidono i rischi da cui preserva la disconnessione sono due e, benché attinenti entrambi alla sfera fondamentale della persona, non hanno la medesima natura.

Il rischio di commistione/confusione vita-lavoro è riconducibile all'istanza di conciliazione vita/lavoro, espressione di quella che la Corte Costituzionale dal 2008 chiama libertà di autodeterminazione. Il bene protetto è la libertà di scelta sulle direzioni della propria esistenza: interesse di natura squisitamente privata, che non subisce condizionamento, limitazione, da interessi sovraordinati a quelli del suo titolare, ma solo da diritti e/o libertà altrui – l'articolazione vita/lavoro che compie il singolo è indifferente all'interesse pubblico, ma non anche, per esempio, al diritto alla cura di cui sono titolari i figli minori, né al diritto alla prestazione di cui è titolare il datore di lavoro.

Inteso come strumento di libertà di conciliazione vita/lavoro, l'interesse alla disconnessione assume esso pure la veste giuridica di libertà, e il lavoratore legittimamente sceglie se ed in quale misura fruirne opponendola al datore di lavoro, il quale solo in ragione della garanzia *ex lege* (art. 19, l. 81/2017) non può inferirne conseguenze sul rapporto. Ciò che invece potrebbe fare se la garanzia di (libertà veicolata dalla) disconnessione non fosse prevista: com'è appunto per il lavoratore digitale non agile, che per l'esercizio della medesima libertà rimane irrimediabilmente esposto alle reazioni dell'altra parte del rapporto obbligatorio (datore/committente, a seconda della qualificazione a cui si aderisce).

Il discorso è diverso se si considera che l'interesse alla disconnessione è sempre strumento che preserva dal pregiudizio all'integrità psico-fisica. È cioè sempre riconducibile ad un'istanza personalisti-

ca, quella *ex art. 32 Cost.*, che è riferita ad un bene dignitario e che, per questo, soddisfa un interesse di natura privata ma anche pubblica, assumendo una rilevanza sociale che la rende sovraordinata ad ogni opposto interesse. Il diritto è, perciò, assoluto, non disponibile al pari delle posizioni soggettive che lo rendono effettivo, ed è tale anche a prescindere da esse.

È questa la ragione per cui la disconnessione – posizione soggettiva che rende il diritto alla salute effettivo nel rapporto di lavoro agile – è un dovere/diritto per il datore/lavoratore, i quali possono disporne solo in quanto alla misura del godimento (tempo di disconnessione), non in quanto alla garanzia. Essa è una misura di sicurezza al pari di tutte le misure *ex art. 2087 c.c. e d.lgs. 81/2008*, sia quando è riferita ai tempi di riposo e alle pause, che sono regolazioni dell'orario di lavoro poste anche per la finalità *ex art. 32 Cost.*, sia quando è riferita al tempo successivo al termine dell'orario di lavoro, dove pure, a rigore, viene meno l'obbligazione di sicurezza del datore di lavoro, perché il rischio di sviluppare patologie da connessione è inversamente proporzionale al tempo di pausa dal *Web*: ciò che non vieta al lavoratore di prolungare la connessione oltre l'orario di lavoro, purché con strumentazioni altre da quelle di lavoro.

Se è vero che il diritto all'integrità psico-fisica mantiene la sua pienezza anche ove manca una regolazione che lo rende effettivo, allora, anche in ragione del d.lgs. 81/2008, è possibile estendere la tutela al lavoratore del *Web* (subordinato o autonomo) ipotizzando, in capo ad esso, pur in difetto della previsione legale, un diritto alla disconnessione da opporre all'altra parte del rapporto (datore o committente) senza che questo abbia effetti sul vincolo contrattuale.

3. Del rischio di esclusione dalla tutela di pensione, determinato dalla precarietà dell'occupazione, la dottrina avverte da tempo. La *gig economy* sembra confermare al profilo del futuro lavoratore il carattere di discontinuità lavorativa, che è discontinuità retributiva spesso di basso profilo ed è, di conseguenza, discontinuità contributiva essa pure di basso profilo. Ciò rende elevatissimo il rischio che il lavoratore, che per la l. 214/2011 è inevitabilmente futuro pensionato contributivo, non acceda alla tutela previdenziale (alla pensione) per essere attratto nell'area della tutela contro la povertà della persona anziana (con l'assegno sociale).

Questo senz'altro sollecita una riflessione sulla ristrutturazione del sistema di *welfare* pensionistico, oggi imperniato sul modello occupazionale mitigato da solidarietà generale e previdenziale che ancora costruisce la tutela di pensione a misura di un lavoratore che non ha più cittadinanza in un sistema in cui il lavoro è giuridicamente e socialmente cambiato, con un *vulnus* all'universalità selettiva della tutela (art. 38, co. 2, Cost.).

Gli studi scientifici avanzano diverse ipotesi di revisione: tradizionali (il sistema multi-pilastro) o decisamente innovative (la pensione di cittadinanza svincolata dal lavoro; il *mix* tra universalismo selettivo e occupazionale). Per quanto urgente, la ristrutturazione del modello sembra però un'ipotesi decisamente futura, realmente praticabile solo quando la coscienza sociale avrà maturato la necessità del mutamento del patto tra generazioni che comporterebbe un qualsiasi diverso assetto del sistema.

Nell'immediato, sono all'attenzione politica interventi di manutenzione del sistema, programmati nell'intesa tra governo e sindacati siglata un anno fa. Tra di essi, la cosiddetta pensione di garanzia per i lavoratori attratti nel sistema contributivo. La misura, in base alle notizie che ne dà la stampa, sembra una cosa diversa dall'integrazione al minimo di pensione, oggi accessibile ai soli pensionati ancora retribuiti e a quelli ai quali si applica il sistema misto. Essa, infatti, non garantisce la pensione minima: quella determinata annualmente in misura superiore all'assegno sociale e che, sistematicamente, segna la differenza tra la tutela in vecchiaia di natura assistenziale (assegno sociale: art. 38, co. 1) e quella di natura previdenziale (pensione: art. 38, co. 1). Garantisce, invece, una rendita superiore alla pensione minima, configurandosi come rappresentazione dell'adeguatezza minima di pensione in corrispondenza ad ogni anzianità contributiva all'età di pensione ordinaria. Non si conosce il dettaglio del finanziamento, che, in ogni caso, deve necessariamente coinvolgere la solidarietà, generale o solo previdenziale, per la parte di pensione non coperta dal montante contributivo individuale.

Pure se sono pochi gli elementi per una valutazione precisa dell'istituto, di certo si può dire che esso è efficace allo scopo perché realizza un'attribuzione diretta del beneficio di pensione, giuridicamente legittima per ragioni di giustizia sostanziale. È verosimile, però, che la sua introduzione possa trovare resistenze sociali impor-

tanti ove non sorretta da una distribuzione del sacrificio solidale informata ad equità, perché oggi, risentendo ancora della cosiddetta logica della spettanza, la pensione continua ad essere percepita come un credito personale che ciascun lavoratore matura nei confronti dello Stato, con conseguente ostilità della collettività verso ogni forma spiccata di solidarietà. Per questo forse sarebbe utile non abbandonare, ma anzi continuare a perseguire la via del rafforzamento degli interventi a garanzia di parità delle opportunità di pensione per i soli pensionati contributivi. Interventi nei quali il meccanismo di solidarietà, pur presente, appare meno percepibile come «sottrazione di risorse proprie»: la fiscalizzazione degli oneri sociali, gli interventi di favore sul computo della contribuzione utile ai fini di pensione, le agevolazioni sul cumulo delle posizioni previdenziali maturate in diverse gestioni.

Bibliografia essenziale

- Allamprese A., Pascucci F. (2016), *La tutela della salute e della sicurezza del lavoratore «agile»*, in *RGL*, pp. 307 ss.
- Caretti P., Tarli Barbieri G. (2017), *I diritti fondamentali. Libertà e diritti sociali*, Giappichelli, Torino.
- Casillo R. (2016), *La pensione di vecchiaia. Un diritto in trasformazione*, ESI, Roma.
- INAIL (2016), *ICT e lavoro: nuove prospettive di analisi per la salute e la sicurezza sul lavoro*.
- Poletti D. (2017), *Il c.d. diritto alla disconnessione nel contesto dei «diritti digitali»*, in *RCP*, pp. 8 ss.
- Tullini P., a cura di (2017), *Web e lavoro*, Giappichelli, Torino.
- Wiess M. (2016), *Digitalizzazione: sfide e prospettive per il diritto del lavoro*, in *DRI*, pp. 651 ss.

Michele Faioli*

La *gig economy* è un processo di *matchmaking* nel mercato del lavoro

Nei più recenti studi giuslavoristici in materia di *gig economy* il problema posto riguarda la qualificazione del lavoro svolto dai cosiddetti *riders*, distinguendo tra lavoro autonomo e lavoro subordinato, proponendo reintroduzioni varie di terzi tipi di lavoro (lavoro parasubordinato o coordinato), o cogliendo l'inadeguatezza dei sistemi legali domestici nell'applicazione di tutele in materia di salario, orario di lavoro, controllo, libertà sindacali e sciopero.

Nel presente saggio¹ il problema è un altro, si assume che il lavoro prestato mediante piattaforme digitali, nel caso specifico di lavoro prestato per imprese della *gig economy* che distribuiscono beni (si vedano *Deliveroo*, *Foodora*, *Just Eat*, ecc.) o permettono di erogare servizi alla persona o alla famiglia (*Vicker*, *Task Rabbit*, ecc.), sia sussumibile nel tipo contrattuale del lavoro somministrato di cui al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 e al d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

Le ragioni di tale sussunzione derivano da alcune indagini scientifiche svolte sui fatti e sulle realtà aziendali della *gig economy*, interviste al *management* e ai lavoratori/*riders*, confronto con sindacati e studiosi. Come si presenta, nei fatti, al giuslavorista il modello *Deliveroo* o *Foodora*? La piattaforma digitale (ad es. *Foodora*) coordina, dirige, controlla, sanziona il lavoratore/*riders* per soddisfare una richiesta dell'utilizzatore (ad esempio ristorante o bar che si associa alla piattaforma) nella distribuzione di cibo verso i propri clienti. Il

* Università degli Studi Tor Vergata di Roma.

¹ La versione integrale del presente saggio sarà pubblicata nel 2018 in un volume collettaneo a cura di Gaetano Zilio Grandi e Marco Biasi.

ristoratore in questo modo non avrà a propria disposizione un lavoratore assunto, ma un lavoratore somministrato mediante accesso al sistema della piattaforma digitale (*Foodora*). Il che determina un doppio salto concettuale: da una parte, *de jure condendo*, se la piattaforma digitale (*Foodora*, *Deliveroo*, ecc.) assumesse lo *status* di agenzia di somministrazione, essa agirebbe secondo le regole e le autorizzazioni di cui al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 e al d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276 (con alcuni adattamenti normativi di livello europeo e domestico, nonché con interventi necessari sulle sanzioni e sulle discipline di rinvio alla contrattazione collettiva); dall'altra – ed è questo il punto importante della presente disamina – tale piattaforma digitale (*Foodora*, *Deliveroo*, ecc.) sarebbe parte della rete unica (*melius*, unitaria) delle politiche attive, con la capacità di prendere parte alla distribuzione di posti di lavoro e all'incontro di domanda/offerta di lavoro (*matchmaking*), sia per i posti di lavoro tradizionali (ciò che già conosciamo), sia per i posti di lavoro nella *gig economy*.

Il *matchmaking*, per le discipline economiche, è un processo di candidatura e di selezione, in un ambiente già configurato, di soggetti che possono produrre beni o svolgere servizi. Nel nostro caso, l'ambiente già configurato per la *gig economy* è il mercato del lavoro, il quale è regolato da una normativa complessa (esemplificativamente, per l'Italia, si vedano la legislazione nazionale, i sistemi regionali, la norma europea). Si afferma che i mercati sulle materie prime siano retti dal prezzo, mentre i mercati basati sul *matchmaking* si configurino in relazione alla scelta di una delle parti della vicenda giuridica, la quale decide cosa le serve, se può permettersela e, di conseguenza, come ottenerla. Nel primo caso (materie prime), il mercato è quasi totalmente definito dal prezzo, il quale permette l'incontro tra domanda e offerta. Nel secondo caso (*gig economy*), le dinamiche sono più difficili da gestire perché c'è da realizzare un abbinamento tra parti, e dunque una ricerca volta a una selezione sulla base di una candidatura. In alcune situazioni, il *matchmaking* origina da prassi di scambio e si consolida nel tempo in relazione alla realtà concreta. Per il mercato del lavoro non è stato così. Si può ritenere che sarà complesso anche per il mercato di quel lavoro che è prestato mediante piattaforma digitale (che anche qui chiamiamo «*Jobs App*»). La regolazione volta a definire il mercato (*market design*) è stata necessaria per il mercato del lavoro e sarà necessaria

per il mercato di quel lavoro che è prestato mediante piattaforma digitale.

Abbiamo assunto che il lavoro prestato mediante piattaforme digitali, come nel caso di *Deliveroo*, *Foodora*, ecc., volto specificamente alla distribuzione di beni, possa essere assimilato al lavoro somministrato, con la conseguenza che il legislatore, italiano ed europeo, dovrebbe muovere da tale caratteristica per (i) estendere ai lavoratori di tali piattaforme digitali un assetto di tutele giuslavoristiche, previdenziali, sindacali già configurate, con un rinvio alla contrattazione collettiva per la definizione di alcuni aspetti che attengono al salario e al costo del lavoro nonché (ii) cogliere l'occasione per migliorare l'occupabilità mediante promozione di meccanismi di *match-making* facili ed efficienti. Tale teoria muove dall'idea che per il lavoro prestato mediante piattaforme digitali sia necessaria una regolazione speciale che faccia riferimento alla disciplina del lavoro somministrato (*market design*). Nel mercato delle piattaforme digitali c'è un alto numero di partecipanti (lavoratori/*riders*; piattaforme digitali; soggetti imprenditoriali che intendono immettere nel mercato beni/servizi): ognuno può teoricamente beneficiare del contratto più vantaggioso per sé. Tale fenomeno è definito dagli economisti anche «densità» del mercato: un mercato denso può offrire tante opzioni da creare una congestione, cioè un risultato ingestibile. Nel nostro caso, il *marketplace* delle piattaforme digitali beneficia, da una parte, delle richieste di lavoro (lavoratori/*riders*) e, dall'altra, delle richieste di servizi (ad esempio, ristorante che si associa alla piattaforma e consumatore che desidera avere quel cibo mediante *riders* a quell'ora di quel giorno). Tra lavoratori, ristorante/pubblico esercizio e consumatore c'è la piattaforma digitale che gestisce le relazioni giuridiche. La piattaforma digitale si trova di fronte a un numero crescente di candidati; non ha interesse alcuno a conoscere i candidati; ha esclusivo interesse a soddisfare i bisogni degli associati (ad esempio, ristoratore, esercente di attività commerciali, ecc.) e del consumatore. La piattaforma evita la congestione mediante un algoritmo: tale algoritmo registra il mercato di riferimento, gestisce i lavoratori/*riders*, anticipa i bisogni dei consumatori, preallerta i ristoranti o soggetti simili associati alla piattaforma. La gestione dei lavoratori è basata su schemi che prendono le mosse dalla teoria dei giochi, con l'obiettivo di fare un vero e proprio *market design* al fine di rendere il mercato più libero, sicuro e semplice. In altra sede si è

già detto che si tratta di un datore di lavoro «algoritmico». Qui si può aggiungere che la *gig economy* crea un *marketplace* in cui tutti i partecipanti sono lì per svolgere attività commerciali e di lavoro, con una connessione digitale e un prezzo che sarà pagato con moneta elettronica.

La *gig economy* si sviluppa in un mercato anomalo, dove la prestazione marginale o occasionale di lavoro si svolge per il tramite di un ambiente digitale sofisticato che collega la domanda (crescente) all'offerta (crescente), che coordina le prestazioni di lavoro, che misura la qualità delle prestazioni di lavoro, che predice i bisogni dei consumatori e dei venditori di beni/servizi. Il prezzo, o il corrispettivo, ha un ruolo minimo nella vicenda: non interessa al consumatore, se non nella misura in cui possa comparare un bene o un servizio (scelgo quel piatto di pasta da quel ristorante); non interessa al venditore di beni, il quale ha solo l'interesse a stare in una vetrina digitale; non interessa alla piattaforma digitale, la quale ha a disposizione molti lavoratori. Il corrispettivo, che viene a crearsi da questa vicenda giuridica, ha ricadute sul costo del lavoro: più basso è il costo del lavoro, minori sono gli oneri della catena di valore (piattaforma, venditore, consumatore). L'abuso deve essere corretto con l'intervento del legislatore (si veda, a tal fine, *supra* la proposta in materia di lavoro somministrato, considerando la triangolazione lavoratore-piattaforma-ristorante/pubblico esercizio applicabile anche in questo caso, con obbligo della piattaforma di assumere lo *status* di agenzia di somministrazione e di essere soggetta alla disciplina di legge e di contrattazione collettiva).

L'aspetto più interessante è, però, l'incremento di occupabilità che può derivare da tali piattaforme/agenzie di somministrazione. In altre parole, per le prestazioni occasionali appare oramai più efficiente avere un cosiddetto «*top trading cycle*», cioè un ciclo di scambio ottimale, che deriva da una triangolazione digitale la quale garantisce che nessun consumatore, nessun venditore e nessun lavoratore resti insoddisfatto; ciò si può dire al contrario, il consumatore avrà il proprio pasto consegnato a casa dal *rider*/lavoratore che ha ricevuto un salario dignitoso, *pro quota*, per l'attività svolta, regolarmente assoggettato a contribuzione; il venditore è soddisfatto per aver venduto più cibo mediante l'associazione alla piattaforma digitale. Questa prospettiva giuslavoristica non è complementare a quella visione teorica che in questi tempi si sta sforzando di classifi-

care il lavoro prestato mediante piattaforme digitali tra le categorie del lavoro autonomo o subordinato. Con ciò non si intende minimizzare il problema della qualificazione del lavoro. Qui si va oltre, muovendo dal presupposto che alcuni tipi di *Jobs App* (lavoro prestato mediante piattaforma digitale nel caso di distribuzione di beni o di svolgimento di servizi – *Deliveroo*, *Foodora*, ecc.) siano già sussumibili al lavoro somministrato. E andare oltre significa prendere coscienza che questo fenomeno è quasi inarrestabile nei processi di riorganizzazione dell'impresa contemporanea. Di qui si ritiene che la regolazione (il *market design*) non deve essere repressiva, ma, al contrario, promozionale. Promozionale significa puntare su una maggiore occupabilità, seppur in un contesto di controllo e di verifica rispetto all'ordinamento italiano.

Bibliografia

- Sundararajan A. (2017), *The Sharing Economy. The End of Employment and the Rise of Crowd-Based Capitalism*, Cambridge.
- Roth A.E., Sonmez T., Utku Unver M. (2004), *Kidney Exchange*, in *The Quarterly Journal of Economics*, n. 119, 2, pp. 457 e ss.
- Means B., Seiner J.A. (2016), *Navigating the Uber Economy*, in *U.C. Davis Law Review*, n. 49, pp. 1511 e ss.
- Rogers B. (2016), *Employment Rights in the Platform Economy: Getting Back to Basics*, in *Harvard Law & Policy Review*, n. 10, pp. 479 e ss.
- Prassl J., *Humans As Service*, Oxford, 2017.
- Stone K.V.W. (2016), *Uber and Arbitration: A Lethal Combination*, in <http://www.epi.org/blog/uber-and-arbitration-a-lethal-combination/>.
- Ratti L. (2017), *Online Platforms and Crowdwork in Europe: A Two Step Approach to Expanding Agency Work Provisions*, in *Comparative Labor Law & Policy*, n. 38, pp. 477 e ss.
- Shapley L., Scarf H. (1974), *On Cores and Indivisibility*, in *Journal of Mathematical Economics*, n. 1, pp. 23 e ss.
- Faioli M. (2017), *Jobs App, Gig-Economy e sindacato*, in *RGL*, I, pp. 291 e ss.
- Varesi P.A. (2016), *Il contributo di Mario Napoli agli studi sul mercato del lavoro*, in *Jus*, n. 2, pp. 187 e ss.
- Treu T., Sacchi S. (2017), in *La Repubblica*, 25 giugno, p. 18.
- Treu T., Faioli M. (2017), nel *Paper ASTRID, Condividere le regole. Concorrenza, lavoro, fisco nella Sharing Economy*, in <http://www.astrid-online.it/economia-finanza-pubblica/economia-e/sharing-economy/index.html> (pagina visitata il 7 settembre 2017).

De Stefano V. (2016), *The Rise of the «Just-in-Time Workforce»: On-Demand Work, Crowdwork and Labour Protection in the «Gig-Economy»*, in *Comp. e Lab. Law & Pol. Journ.*, n. 37, pp. 471 e ss.

Antonio Loffredo*

Il lavoro su piattaforma digitale:
il curioso caso del settore dei trasporti

Il lavoro che si sviluppa attraverso piattaforme digitali costituisce ormai da tempo una realtà in tutti i settori produttivi e quello dei trasporti non costituisce un'eccezione; anzi, una delle vicende più note e controverse, il caso *Uber*, riguarda proprio il trasporto di passeggeri e ha ricevuto una tale eco che nel lessico giuridico si fa riferimento ai rischi ai quali sono sottoposti i lavoratori che operano nella *gig economy* con il termine di «uberizzazione» dei rapporti di lavoro. Questa vicenda non è affatto casuale se è vero che spesso proprio il settore dei trasporti è stato quello che ha messo in discussione alcuni pilastri tipici del diritto del lavoro: si pensi ai noti casi dei barrocciai dei primi del Novecento, dei *pony express* degli anni Ottanta e quello, appunto più recente, di *Uber*. L'uberizzazione del diritto del lavoro sembrerebbe avere come caratteristica principale l'utilizzo delle persone come merce, ovvero la possibilità per ogni imprenditore di avere un esercito di riserva di lavoratori disponibili al momento in cui ne ha bisogno e dimenticarsi della loro esistenza una volta che la prestazione si è conclusa. Questi rapporti possono determinare, tra le altre cose, una facile elusione delle regole riguardanti i salari minimi e il rischio per i lavoratori di vedersi modificare unilateralmente le condizioni (anche essenziali) del rapporto, a pena di disconnessione dall'applicazione, il che rende particolarmente difficile per questi lavoratori l'esercizio anche dei diritti sindacali.

D'altra parte bisogna riconoscere, com'è apparso evidente anche

* Università degli Studi di Siena.

dagli interventi che mi hanno preceduto, che le differenze formali e sostanziali che separano le diverse figure di lavoratori che operano nell'ambito dell'economia digitale sono talmente grandi da impedire anche solo di provare a effettuare un inquadramento sistematico comune. A prescindere dal dibattito sulla necessità di regolare o no per via legislativa queste figure, però, tutti i fenomeni a cui si sta facendo riferimento devono necessariamente fare i conti con le regole e i principi di diritto del lavoro esistenti e, in particolare, con il potere del giudice di riconoscere un lavoro come subordinato, anche se qualificato diversamente, oppure quello di stabilire l'esistenza di un rapporto di lavoro con il datore di lavoro «sostanziale» invece che con quello formale: due questioni controverse piuttosto frequenti in questi rapporti.

Partendo da queste premesse, può risultare interessante approfondire uno dei modelli che si sono sviluppati nel settore del trasporto passeggeri tramite autobus: il modello in questione riguarda un'azienda apparsa qualche anno fa in questo mercato in molti Paesi europei, *FlixBus*, e che in poco tempo è diventata egemone nel settore, approfittando anche della liberalizzazione delle regole riguardanti il trasporto passeggeri via autobus a medio e lungo raggio. Il segreto di questo successo passa proprio per il collegamento tra il mondo digitale e quello degli autobus e l'elemento più sorprendente, che differenzia *FlixBus* da ogni altra impresa del settore, è che essa non è proprietaria neppure di un solo autobus, scegliendo di appoggiarsi su imprese di trasporto locale già esistenti e creando una rete di imprese, della quale essa si pone a capo, occupandosi della logistica, delle prenotazioni e della commercializzazione: in particolare, essa richiede le autorizzazioni amministrative per svolgere il servizio, organizza gli orari, sceglie i percorsi (potendo poi anche modificarli unilateralmente) e decide i prezzi dei biglietti.

Questa separazione di compiti, che viene replicata in ogni Paese in base a un contratto *standard*, attribuisce a *FlixBus* il diritto di esercitare un duplice potere di controllo: uno sulle imprese che formano parte della rete e un altro, meno giustificabile dal punto di vista giuridico e sistematico, sui lavoratori di queste imprese. Infatti risulta pienamente legittima l'imposizione di *standard* di qualità per i mezzi di trasporto e il controllo sulla programmazione degli orari; crea invece già qualche dubbio il diritto alla supervisione su tempi, pause e turni degli autisti; altre clausole contrattuali, addirittura,

mostrano la presenza di elementi che sembrano incidere sulle scelte in merito alle politiche sulle assunzioni da parte delle imprese della rete; infine, altre ancora impongono chiaramente mansioni ulteriori agli autisti.

Da un lato, infatti, si richiede che essi abbiano un «aspetto accogliente e ben curato», il che implica l'obbligo di utilizzare i vestiti offerti da *FlixBus* e il divieto di fumare davanti ai passeggeri nonché la necessità di parlare fluentemente l'italiano (*sic!*). Dall'altro, vengono imposti agli autisti degli ulteriori compiti quali il carico e scarico dei bagagli, la vendita di snack e bibite, l'implementazione sul mezzo delle campagne pubblicitarie dell'impresa e l'obbligo di essere gentili con i clienti. Infine, il diritto di controllare il rispetto degli orari indicati nella programmazione comporta un controllo diretto anche sugli autisti, a quel punto soggetti a un duplice potere di controllo, quello dell'impresa per la quale lavorano e quello dell'impresa a capo della rete.

Si tratta, con tutta evidenza, di caratteristiche tipiche imprenditoriali nel rapporto di lavoro che fanno almeno dubitare che l'impresa madre mantenga relazioni contrattuali esclusivamente con le altre imprese e non anche con i loro lavoratori. Tuttavia, ancor più chiaramente ne risulta messa in discussione la qualificazione giuridica come impresa digitale e non come società di trasporti, anche perché essa impone alle imprese partner delle clausole di esclusività che impediscono alle altre società della rete di partecipare attivamente al mercato dei trasporti al di fuori della loro «collaborazione» con *FlixBus*.

Quest'ultimo elemento, ovvero la sostanziale impossibilità di avere rapporti con altri committenti, viene sottolineato a più riprese anche nella recente sentenza di appello dell'*Employment Appeal Tribunal* di Londra del 10 novembre 2017 (https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a046b06e5274a0ee5a1f171/Uber_B.V._and_Others_v_Mr_Y_Aslam_and_Others_UKEAT_0056_17_DA.pdf) che ha confermato la pronuncia di primo grado sul caso *Uber*, di cui si dirà a breve. Non sono poche infatti le similitudini tra i modelli delle due imprese e qualche elemento giuridico che si può già ricavare dalla vicenda *Uber* può certamente essere utile per interpretare quella di *FlixBus*. Si tratta infatti di due imprese leader nel settore del trasporto dei passeggeri, ma entrambe operano formalmente in un altro settore produttivo, del quale applicano le regole, con evi-

denti effetti di *dumping* sociale nei confronti delle altre imprese e dei lavoratori.

È noto a tutti infatti che *Uber* opera nel mercato dei trasporti e che i suoi autisti non possono essere definiti dei piccoli imprenditori, visto che essi possono vedere aumentare i propri guadagni solamente passando più tempo al volante. Proprio il citato caso londinese *Aslam and Farrar v. Uber* (28/10/2016, <https://www.judiciary.gov.uk/wp-content/uploads/2016/10/aslam-and-farrar-v-uber-reasons-20161028.pdf>, confermato in appello con sentenza del 10 novembre 2017) ha riconosciuto che gli autisti ricorrenti erano da considerare *workers* dell'impresa americana nel Regno Unito. Le ragioni di fondo che sostengono tale decisione sono riassumibili nel fatto che *Uber* decide le tariffe (e l'autista non può cambiarle), impone molteplici condizioni (compreso il percorso da seguire) e stabilisce un sistema di *rating* della prestazione degli autisti che si può paragonare all'esercizio dei poteri imprenditoriali. La sentenza d'appello, poi, ha confermato la pronuncia di primo grado sottolineando soprattutto l'obbligo per gli autisti di accettare almeno l'80% dei tragitti proposti, che determina di fatto un'esclusività perché risulta impossibile, fino a prova contraria, avere rapporti contrattuali con altre imprese di trasporti.

Questi elementi in comune rendono particolarmente interessante anche la Causa C434-15 pendente davanti alla Corte di Giustizia europea, che vede ancora una volta come protagonista l'attività di *Uber*. Nel frattempo, sono già estremamente interessanti le Conclusioni dell'avvocato generale Szpunar dell'11 maggio 2017, secondo il quale *Uber* non è una società che opera nel settore digitale ma in quello dei trasporti, perché la sua attività non sarebbe concepibile senza macchine e autisti e perché i suoi clienti comprano viaggi in macchina e non *software* (http://curia.europa.eu/juris/document/document_print.jsf?doclang=IT&text=&pageIndex=0&part=1&mode=lst&docid=190593&occ=first&dir=&cid=543152); pur affermando una cosa evidente a tutti, questa «banalità» giuridica potrebbe cambiare profondamente le regole applicabili all'impresa.

Queste riflessioni si potrebbero facilmente estendere a *FlixBus*, pur tenendo presente la differenza, non di poco conto, che quest'ultima mantiene relazioni contrattuali solo con le imprese mentre *Uber* ha rapporti giuridici diretti con gli autisti, per quanto qualificati come autonomi.

Le difficoltà ad affrontare questi casi, tuttavia, non sono solo giuridiche ma anche politiche, come dimostra chiaramente la recente vicenda che in Italia ha riguardato proprio *FlixBus*. Infatti, un emendamento al decreto milleproroghe (l. 19/2017) avrebbe imposto a *FlixBus* di modificare completamente il proprio modello organizzativo: si imponeva cioè che, nei raggruppamenti verticali di imprese che effettuano trasporti interregionali, la società a capo del raggruppamento svolgesse come attività principale quella di trasporto passeggeri, attività per la quale c'è ovviamente bisogno di possedere degli autobus. La norma ha determinato una levata di scudi dall'intero arco parlamentare che si è unito nella difesa di un'impresa che garantisce prezzi bassi per i consumatori e, dopo una strenua lotta, l'emendamento è stato modificato. La vicenda è sembrata una sorta di psicodramma italiano perché ha occupato le prime pagine dei giornali per diverse settimane con commenti profondamente critici nei confronti dei politici italiani che, se non avessero modificato la regola, avrebbero dimostrato nuovamente di non preoccuparsi dei propri cittadini. Evidentemente l'opinione pubblica e la cultura che ne è espressione in questo periodo storico mostra di curarsi molto di quanto possono spendere i consumatori per un viaggio, ma dimentica, o si preoccupa molto meno del fatto che in diverse occasioni questi prezzi stracciati sono frutto di una notevole riduzione delle tutele dei lavoratori che offrono questi servizi, non ultime di quelle riguardanti le retribuzioni.

Bibliografia

- De Stefano V. (2016), *The Rise of the Just in Time Workforce: On Demand Work, Crowdwork, and Labor Protection in the Gig Economy*, in *Comparative Labor Law and Policy Journal*, pp. 477 ss.
- Voza R. (2017), *Il lavoro e le piattaforme digitali: the same old story?*, in *WP CSDL E «Massimo D'Antona».INT* – 336.

Paolo Terranova*

Il lavoro nelle piattaforme digitali: nuove e vecchie sfide per la contrattazione

L'iniziativa è molto ricca e intensa, così come lo è l'interessante numero della *Rivista giuridica del lavoro* che oggi si presenta. Io concentrerò il mio intervento solo su alcuni dei temi proposti, aggiungendo alcune riflessioni a partire da un punto di vista specifico: quello di Agenquadri CGIL, un'organizzazione sindacale che rappresenta storicamente i quadri e le alte professionalità e che da quasi dieci anni si è posta il tema della rappresentanza dei *professional & managerial staff* con rapporti di lavoro non dipendente.

Mi sembra che dalla discussione di oggi sia emerso, seppure con diverse sfumature, che ci troviamo in una fase di cambiamento che non è né breve né esclusivamente tecnologica. Sono d'accordo e penso che ciò che abbiamo chiamato terza e quarta rivoluzione industriale sia in realtà un'unica transizione lunga e paradigmatica, che ci porta fuori dell'era industriale (e da quella postindustriale). E se le fasi di cambiamento sono tipicamente momenti di incertezza, in cui pullulano oracoli e profeti, esse sono il momento delle scelte. Comprendere la fase, decidere il proprio comportamento e, soprattutto, non confondere l'analisi con la strategia.

Industry 4.0, ad esempio, è il nome con cui molti governi e imprese stanno denominando le proprie strategie di fronteggiamento del cambiamento. Il diffondersi delle piattaforme digitali, la *gig economy* sono alcuni altri elementi che caratterizzano questa fase e che hanno a che fare con il comportamento dei diversi attori. La domanda che ci spetta, come sindacato, è: come caratterizziamo la nostra analisi e la nostra strategia, nella transizione?

* Presidente di Agenquadri CGIL.

E in effetti questo è un periodo di riflessioni e cambiamenti anche dentro al sindacato. Grandi progetti e piccole sperimentazioni, profonde elaborazioni e processi emergenti stanno caratterizzando la pratica sindacale di questi anni. Non possiamo certo dire di essere giunti ad un approdo sicuro e accogliente per ognuno di noi, ma indubbiamente abbiamo intrapreso un viaggio.

E vorrei condividere con voi alcuni ragionamenti, che ci portano alle questioni odierne partendo però da un altro punto di vista: la contrattazione collettiva per il lavoro subordinato. E in particolare l'evoluzione della contrattazione collettiva per i quadri e le alte professionalità.

Oltre un decennio fa i quadri aziendali, quelli tradizionali, cominciarono a segnalare due fenomeni, due linee di trasformazione del loro lavoro: alcuni diventavano lavoratori autonomi, continuando a fare più o meno le stesse cose che facevano prima, ma da consulenti; altri avevano una parte molto consistente delle condizioni di lavoro contrattate individualmente, fuori dagli accordi collettivi, anche su istituti contrattuali tipici e fondamentali come l'orario e il salario. Anche per i quadri subordinati, dunque, la dinamica negoziale con il datore di lavoro tendeva ad assomigliare per alcuni versi a quella del consulente, sfuggendo alla dimensione contrattuale collettiva. È evidente che la domanda che ci siamo posti è stata: come li riportiamo dentro la contrattazione collettiva?

Modificando la contrattazione collettiva. Tema non facile, ovviamente, ma secondo noi non rinviabile.

Quello che emerge, partendo dal punto di vista dei lavoratori che rappresentiamo, è la diffusione di una rivendicazione di autonomia, sia come forma di rapporto di lavoro sia all'interno del rapporto di lavoro subordinato, quindi come riconoscimento di autonomia professionale, nell'utilizzo delle competenze possedute e delle risorse e responsabilità assegnate. Il riconoscimento di questa autonomia difficilmente trova una capacità o un'efficacia di regolazione dentro la contrattazione collettiva e, di conseguenza, alimenta la diffusione di negoziazioni individuali e di una visione per cui la contrattazione individuale viene proposta come più efficace della contrattazione collettiva.

Il nostro compito di rappresentanti non può mai essere quello di negare processi reali, quindi il tema che ci siamo posti è come riportare questi fenomeni all'interno di una dimensione collettiva, di

rappresentanza e di regolazione. Noi riteniamo che la via da perseguire sia quella di un nuovo modello di contrattazione collettiva, dove il collettivo non è la negazione della dimensione individuale ma la sua valorizzazione e tutela. Collettivo è il modo in cui rappresentiamo gli interessi e il modo in cui si scrivono le regole, in un nuovo schema in cui l'accordo collettivo serva a consentire e tutelare, ad inquadrare all'interno di un *framework*, le libertà individuali, ovvero la capacità di ogni lavoratore di agire la propria individualità, anche sul piano negoziale, ma stabilendo collettivamente quali sono i margini, i confini entro i quali questa individualità si può esprimere.

Esiste su questo una proposta organica, formalizzata e presentata nel giugno del 2011, la si può trovare sul sito agenquadri.it, che rimane il nostro punto di partenza anche per affrontare le evoluzioni che sono intervenute nel frattempo e che ci portano a dire, oggi, che alla base di un nuovo approccio alla contrattazione collettiva ci deve essere una modificazione della rappresentazione simbolica che noi facciamo del lavoro: dal lavoro come luogo al lavoro come connessione.

Non è più la presenza fisica, il momento in cui entriamo/usciamo dal luogo di lavoro, a determinare l'orario di lavoro e quindi l'applicazione degli istituti regolativi. Ma è il fatto di essere *connessi* che ci fa essere o meno al lavoro.

E se questo vale nel senso del diritto alla disconnessione, perché in assenza di tale diritto il tempo di lavoro tende a infinito e il tempo di riposo rischia di diventare inesigibile, il tema della connessione vale in senso opposto nel mondo delle piattaforme *web* e della *gig economy*, dove la possibilità di lavorare dipende dall'esistenza e dalla praticabilità della connessione.

Quindi la connessione diventa la chiave di lettura per rappresentare il rapporto di lavoro, per lo meno dal punto di vista di chi guarda principalmente ai processi e solo dopo alle formalizzazioni.

Ma proprio a partire dai processi noi pensiamo che una nuova regolazione del lavoro, per i quadri che ho descritto prima come per i lavoratori delle piattaforme digitali, debba avere come focus la regolazione dei flussi dentro un ambiente dinamico e che vive di dinamicità, piuttosto che la costruzione progressiva di *scatoline* sempre più specifiche dentro cui ingabbiare il cambiamento.

Per questo, è evidente, siamo contrari alle proposte di chi vor-

rebbe inventare la terza, e poi la quarta, e dopo forse la quinta forma di rapporto di lavoro.

Potrebbe ad alcuni sembrare paradossale, ma alle complessità poste dalla digitalizzazione del lavoro non bisogna necessariamente dare risposte digitali, produrre ulteriori riduzioni di complessità e quindi ulteriori *scatoline*. È la via più semplice, è evidente, e le soluzioni più facili emanano sempre un certo fascino. Ma noi pensiamo che ci si debba sforzare di elaborare schemi interpretativi e produrre risposte capaci di accettare la complessità. E questo significa accogliere nella cultura e nelle pratiche di regolazione del lavoro anche gli elementi di autonomia, di responsabilità e di rischio, che in alcuni casi rappresentano una novità, ma che sono coerenti con i processi reali, con quello che succede alle persone che vogliamo rappresentare e a cui vogliamo dare risposte.

Se orario e luogo non sono più i due elementi capaci di identificare in modo univoco il lavoro e chi lo svolge, ma noi abbiamo ancora un sistema di regolazione costruito su orario e luogo, allora è evidente che non basta aggiungere una *scatolina* per il lavoro delle piattaforme digitali: dobbiamo trovare un'altra base, analitica e simbolica, su cui (ri)costruire il sistema di regolazione, legislativo e negoziale.

È evidente come ci sia una domanda preliminare, estremamente rilevante, da cui non possiamo sfuggire: qual è il perimetro entro cui poniamo questi ragionamenti? Per quanto ci riguarda, noi riteniamo la questione risolta nella formulazione dell'art. 1 della Carta dei diritti universali del lavoro elaborata dalla CGIL. L'ipotesi del lavoro economicamente dipendente non ci ha mai convinti. Noi riteniamo che il punto sia dare rappresentanza e tutela a tutti quelli che ne hanno bisogno, ovvero a chi svolge un'attività lavorativa individuale, per una controparte economicamente organizzata, in un rapporto asimmetrico tra un soggetto forte e uno debole.

Ho raccontato queste cose perché penso ci sia un nesso forte e inscindibile tra questi ragionamenti e il modo in cui possiamo approcciare la regolazione, legislativa e negoziale, del lavoro nelle piattaforme *web*, e più in generale del lavoro nell'era digitale.

Certo anche i temi di carattere generale posti nelle relazioni hanno la loro rilevanza e il loro fascino. E ci consegnano dei dilemmi di non sempre facile soluzione, o dove la soluzione più facile non sempre è la migliore, o dove si corre il rischio di scambiare la

tecnologia con il processo decisionale. Invece non esistono scenari predeterminati. E questo vale anche per il dilemma più discusso: quello della sostituzione tecnologica. Lo sintetizzo così: l'introduzione di nuove tecnologie aumenta la produttività tecnica e riduce la necessità di lavoro umano; a fronte di questo preferite avere meno reddito o meno occupazione?

Una delle risposte che provano ad imporsi è quella suggerita da diversi imprenditori della Silicon Valley. Una sorta di *modello californiano* che possiamo sintetizzare così: «siamo consapevoli di fare enormi profitti con pochissimi addetti e che non sempre il sistema fiscale è adeguato alle nostre attività economiche. Siamo disponibili a trovare una soluzione: proponiamo una fiscalità negoziale e pensiamo che il modo migliore per utilizzare le tasse che pagheremo sia dare a tutti un reddito minimo». Lasciando intendere chiaramente che questo è una sorta di nuovo patto sociale per cui le imprese pagano un prezzo concordato in cambio della pace sociale. Mi sembra evidente che questo non è uno scambio praticabile, dal nostro punto di vista.

Continuiamo a pensare che la strada da seguire sia un'altra. Certamente più complessa, ma questa è una fase di riflessione e sperimentazione per tutti. Bisogna studiare, applicarsi, non arrendersi alla soluzione più semplice, non cedere al determinismo né ai rimedi miracolosi.

Tra le sollecitazioni che ci arrivano c'è quella di riprendere una riflessione sui tempi di lavoro. Non si tratta di riproporre la semplicistica riduzione di orario, ma di ragionare su nuove dimensioni. Ad esempio su come si misura e si valuta il tempo di lavoro, nel momento in cui questo non è più organizzato nella forma lineare dell'orario, su come una parte degli aumenti di produttività ottenuti con le nuove tecnologie possano essere utilizzati per ridurre il tempo di lavoro individuale. Questa e altre suggestioni sono sul tavolo. Abbiamo molto lavoro da fare.

Simone Auriemma*

Subordinazione nell'epoca dell'economia digitale

1. *La necessità di un'interpretazione in chiave evolutiva della subordinazione*

Il lavoro reso nei diversificati contesti imprenditoriali dell'economia digitale parrebbe difficilmente riconducibile sia nel novero della subordinazione sia nel novero dell'autonomia¹. Nonostante ciò, conformare il quadro normativo ai mutamenti in corso potrebbe rappresentare una soluzione non soddisfacente, non foss'altro per l'accentuata eterogeneità delle modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative espletate nell'ambito di tali scenari organizzativi². Oltretutto, a prescindere dal più o meno elevato pregio delle novelle legislative che si dovessero susseguire, il rischio della loro desuetudine, prima ancora della loro entrata in vigore, si celerebbe dietro l'angolo, in quanto l'evolversi, strutturale e funzionale, dell'impresa non presenta margini di rallentamento, così come non presenta cenni di arresto la conseguente continua metamorfosi delle modalità di esercizio dei poteri datoriali nei confronti della forza lavoro ivi impiegata.

* Avvocato, dottorando di ricerca in Impresa, lavoro e istituzioni, profilo in Diritto del lavoro e delle relazioni industriali presso l'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano.

¹ Nel noto caso *Cotter et al. vs. Lyft*, si legge che «a prima vista, gli autisti di Lyft non assomigliano molto ai dipendenti [...] ma gli autisti di Lyft non assomigliano molto neppure ai lavoratori autonomi». Tra i commentatori, cfr. Dagnino, 2015, p. 101; nonché, più recentemente, Prassl, Risak, 2017, p. 220. Lyft è il principale concorrente di *Uber* negli Stati Uniti.

² De Stefano, 2016, pp. 1 ss., ha posto l'accento sulla diversità di tale modello rispetto al cosiddetto *crowdwork*, per la cui definizione si veda, altresì, Birgillito, 2016, p. 63.

Una delle possibili soluzioni alternative chiama in causa lo sforzo degli interpreti e, in particolare, dei nostri giudici, i quali sono chiamati fin d'ora ad esercitare la propria attività ermeneutica tenendo conto del continuo e incessante divenire, adeguando le proprie interpretazioni – in particolare sul significato delle parole contenute nell'ambito dell'art. 2094 c.c. – al passo dei tempi che corrono e che correranno³.

L'interpretazione evolutiva pare la soluzione maggiormente soddisfacente, anche perché, diversamente ragionando, la legge non riuscirebbe a coprire le diversificate e nuove fattispecie. L'impresa, il datore di lavoro e il lavoratore subordinato costituiscono oramai figure a geometria variabile, che rendono parimenti necessaria un'interpretazione evolutiva, per l'appunto, a geometria variabile.

2. La possibile convergenza del lavoro prestato per il tramite di piattaforme o applicazioni digitali con l'art. 2094 c.c.

Va da sé che l'eterogeneità delle modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative, espletate nell'ambito di tali diversificati contesti organizzativi, non consente di ricomprendere nel novero della subordinazione tutti i lavoratori delle piattaforme. Se non altro, però, l'osservazione delle realtà digitali in discorso rafforza l'idea di carattere generale per cui il tipo legale di cui all'art. 2094 c.c. non si identifica necessariamente col prototipo dell'operaio della grande impresa industriale fordista⁴. Dal che, è ben possibile intravedere

³ In tale ottica, torna utile l'insegnamento di Guastini, 1993, pp. 383-385. Applicandosi la disciplina della subordinazione, in forza dell'art. 2, d.lgs. n. 81/2015, alle «collaborazioni eterorganizzate dal committente», tale approccio dovrebbe essere esteso anche a tali modalità di esecuzione della prestazione. Il dibattito sul tema delle cosiddette collaborazioni «eterorganizzate» è ampio. Si vedano, quantomeno, i contributi di Perulli, 2016, pp. 11-36; Tria, 2016, pp. 37-64; Pallini, 2016, pp. 65-89; Santoro-Passarelli, 2016, pp. 91-100; Sgroi, 2016, pp. 101-108; Cordella, 2016, pp. 109-134; Russo, 2016, pp. 135-148.

⁴ Cfr. Napoli, 1995, pp. 1102-1109, il quale, in particolare, ha evidenziato brillantemente che «La pretesa di costruire sulla prestazione tipica la fattispecie fondamentale del contratto di lavoro va sostituita con una lettura dell'art. 2094 che privilegi non la descrizione di un tipo legale conforme ad un prototipo normativo bensì la sintesi descrittiva di un assetto di interessi tipico, così come avviene per tutti i contratti nominati».

una compatibilità – quantomeno in astratto – delle descritte prestazioni con l'art. 2094 c.c. e, in particolare, con le varie tesi che nel tempo si sono rette sulla citata disposizione normativa in materia di subordinazione⁵. In tale scrutinio, non si può prescindere dalla circostanza per cui l'incidenza e le modalità di esercizio dei poteri datoriali assumono una diversa forma e rilevanza a seconda del contesto che si ha di fronte, variando in base al grado di innovazione tecnologica, alle caratteristiche intrinseche dell'organizzazione produttiva, al lavoro e così via⁶. Pertanto, benché nell'ambito dell'impresa *digitalizzata*⁷ i tipici poteri datoriali possano non essere esercitati in modo tradizionale⁸, gli stessi non sono necessariamente, per ciò solo, insussistenti. Infatti, i congegni tecnologici predisposti da tali imprenditori influenzano il concreto modo di esplicarsi delle prestazioni lavorative, le quali, in taluni casi, assumono i soli caratteri consentiti e determinati dall'infrastruttura digitale⁹, *rectius* consentiti e determinati dal gestore dell'impresa datrice di lavoro che si serve di siffatta infrastruttura. Affinché siano garantiti elevati *standard* qualitativi delle prestazioni, i congegni in parola possono prevedere poi sistemi di *feedback*, in forza dei quali è consentito agli utenti, al termine del servizio, assegnare un punteggio ai lavoratori e, in taluni casi, un giudizio scritto. In caso di basso punteggio, non solo ai clienti è concesso di rivolgersi ad altri componenti della piattaforma digitale, ma, in caso di mancato raggiungimento di un determinato

⁵ Di contrario avviso, pare essere Tullini, 2016, pp. 757-760; nonché Perulli, 2017, pp. 202 ss. Per una sintesi recente delle diverse tesi in materia di subordinazione, vedi Sciotti, 2014.

⁶ Razzolini, 2014, 4/XXIV, pp. 974-998. Anche secondo Corte Cost., 7 maggio 2015, n. 76, con commento critico di Ferraro, 2016, pp. 10-19, per esempio, il potere direttivo ben può assumere «[...] multiformi manifestazioni [...] a seconda del contesto in cui si esplica e delle diverse professionalità coinvolte [...]».

⁷ Parla di impresa con organizzazione del lavoro digitalizzata Barbera, 2016, pp. 14-16.

⁸ Per esempio, mediante «[...] l'emanazione di ordini specifici, inerenti alla particolare attività svolta e diversi dalle direttive d'indole generale, [...] una direzione assidua e cogente, [...] una vigilanza e [...] un controllo costanti, [...] un'ingerenza, idonea a svilire l'autonomia del lavoratore [...]». Così Corte Cost., 7 maggio 2015, n. 76, con commento critico di Ferraro, 2016, pp. 10-19.

⁹ Donini, 2015, p. 66, la quale, del tutto condivisibilmente, evidenzia «[...] che la tracciabilità di tutto ciò che accade sul *Web* e i vincoli al lavoro imposti dalle strutture informatiche semplificano la verifica in concreto delle modalità di svolgimento del rapporto dal momento che la prestazione è esattamente ciò che la struttura digitale consente che sia [...]».

livello reputazionale oppure in caso di mancato raggiungimento dei tassi di reperibilità e disponibilità unilateralmente stabiliti dal gestore, capita che gli *account* dei lavoratori «sgraditi» o «fannulloni» vengano addirittura disattivati¹⁰.

3. Considerazioni conclusive: la resilienza dell'art. 2094 c.c. al progresso tecnologico

Come già osservato, l'impresa è in persistente evoluzione dal punto di vista sia strutturale che funzionale. Siffatti mutamenti si riflettono in modo dirimpente sulle forme e sulle modalità di organizzazione del lavoro, nonché su tutti i poteri datoriali, anch'essi in continua trasformazione e assunti le più svariate sfumature e connotazioni. Di conseguenza, il riallineamento stabile e duraturo del quadro normativo ai diversificati modelli che si stanno presentando (e che si dovessero nel tempo presentare) pare un traguardo, per il momento, difficilmente raggiungibile¹¹.

L'art. 2094 c.c. mostra una spiccata capacità di resilienza al progresso tecnologico. Tale disposizione normativa, invero, consente un continuo adattamento non solo alle più svariate fattispecie concrete, ma anche alle trasformazioni, sempre più frequenti e diversificate tra loro, dell'impresa, del lavoro e della figura datoriale.

Pertanto, al fine di evitare che le avveniristiche fattispecie dell'economia digitale restino prive di ogni disciplina giuridica, è auspicabile l'interpretazione evolutiva delle tradizionali figure del lavoratore subordinato e del datore di lavoro, le quali potrebbero ancora

¹⁰ Dagnino, 2016a, pp. 152 ss.; Aloisi, 2016, pp. 36-38; Todoli, 2016.

¹¹ Per chiarezza, i limiti di un eventuale intervento del legislatore a cui ci si riferisce attengono al piano delle fattispecie. Si condivide invece l'idea per cui è fortemente opportuno estendere in modo espresso anche ai lavoratori delle piattaforme (sottoposti «ai vecchi rischi dei lavoratori della prima rivoluzione industriale» e, pertanto, meritevoli di essere adeguatamente «assicurati» dal diritto del lavoro «contro la produzione di rischi sociali derivanti dallo svolgimento della loro attività lavorativa»: così Loi, 2017, p. 276) quantomeno i principi e i diritti fondamentali sul lavoro riconosciuti dall'OIL (così De Stefano, 2017, pp. 241-258); anche se un intervento di tal tipo non eliminerebbe comunque il problema qualificatorio, che, semplicemente, dovrebbe essere affrontato da altra prospettiva, in quanto presupporrebbe comunque la necessità di delineare i confini entro i quali estendere detti principi e diritti fondamentali.

risultare attuali, qualora fosse risolutivamente seguito un approccio esegetico coerente con i nostri, digitalizzati – *Charlot* direbbe – «tempi moderni»¹².

Riferimenti bibliografici

- Aloisi A. (2016), *Il lavoro «a chiamata» e le piattaforme online della collaborative economy*, in *Labour & Law Issues*, vol. 2, n. 2.
- Barbera M. (2016), *L'idea di impresa. Un dialogo con la giovane dottrina giuslavoristica*, in *WP CSDLE «Massimo D'Antona».INT – 293*.
- Birgillito M. (2016), *Lavoro e economia: un approccio critico. I molti vizi e le poche virtù dell'impresa Uber*, in *Labour & Law Issues*, vol. 2.
- Cordella C. (2016), *Riflessioni in tema di eteroorganizzazione nelle nuove collaborazioni di lavoro subordinato*, in *RGL*, I.
- Dagnino E. (2015), *Il lavoro nella on-demand economy*, in *Labour & Law Issues*, vol. 1, n. 1.
- Dagnino E. (2016), *Uber Law: prospettive giuslavoristiche sulla sharing/on-demand economy*, in *Dir. Rel. Ind.*, n. 1.
- De Stefano V. (2016), *Introduction: Crowdsourcing, the Gig Economy and the Law*, in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, n. 37.
- De Stefano V. (2017), *Lavoro «su piattaforma» e lavoro non standard in prospettiva internazionale e comparata*, in *RGL*, II.
- Donini A. (2015), *Lavoro digitale su piattaforma*, in *Labour & Law Issues*, vol. 1, I.
- Ferraro G. (2016), *La Corte Costituzionale nel vortice delle teorie sulla subordinazione*, in *RGL*, I.
- Guastini R. (1993), *Le fonti del diritto e l'interpretazione*, Giuffrè, Milano.
- Loi P. (2017), *Il lavoro nella gig economy nella prospettiva del rischio*, in *RGL*, II.
- Napoli M. (1995), *Contratto e rapporti di lavoro, oggi*, in *Le ragioni del diritto – Scritti in onore di Luigi Mengoni*, II, Giuffrè, Milano.
- Pallini M. (2016), *Dalla eterodirezione alla eteroorganizzazione: una nuova nozione di subordinazione?*, in *RGL*, I.
- Perulli A. (2016), *Le nuove frontiere del diritto del lavoro*, in *RGL*, I.
- Perulli A. (2017), *Lavoro e tecnica al tempo di Uber*, in *RGL*, II.
- Prassl J., Risak M. (2017), *Sottosopra e al rovescio: le piattaforme di lavoro on demand come datori*, in *RGL*, II.
- Razzolini O. (2014), *La nozione di subordinazione alla prova delle nuove tecnologie*, in *Dir. Rel. Ind.*, n. 4/XXIV.

¹² Il riferimento per i cinefili è scontato: *Modern Times* (1932), film interpretato, scritto, diretto e prodotto da Charlie Chaplin.

- Russo M. (2016), *Brevi osservazioni sulle collaborazioni escluse a priori dall'applicazione della disciplina del lavoro subordinato*, in *RGL*, I.
- Santoro-Passarelli G. (2016), *Lavoro eterodiretto, eteroorganizzato, coordinato ex art. 409, n. 3, c.p.c.*, in *RGL*, I.
- Sciotti R. (2014), *La subordinazione come fattispecie unitaria complessa*, Giappichelli, Torino.
- Sgroi A. (2016), *La tutela previdenziale delle collaborazioni organizzate dal committente*, in *RGL*, I.
- Todoí A. (2015), *El impacto de la «Uber Economy» en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo*, in *IusLaboral*, III.
- Todoí A. (2016), *Comentario a la sentencia que declara la laboralidad de los conductores de Uber en UK*, in *Argumentos en Derecho laboral*, blog coordinado por Adrián Todoí, 02 novembre 2016.
- Tria L. (2016), *Le «collaborazioni organizzate dal committente» tra diritto europeo e giurisprudenza di legittimità*, in *RGL*, I.
- Tullini P. (2016), *Digitalizzazione dell'economia e frammentazione dell'occupazione. Il lavoro instabile, discontinuo, informale: tendenze in atto e proposte d'intervento*, in *RGL*, IV.

RELAZIONE DI SINTESI

*Olivia Bonardi**
Sintesi del dibattito

Il primo risultato emerso dai contributi pubblicati sulla *Rivista giuridica del lavoro* e dal dibattito odierno è che Industria 4.0 e *gig economy* sono oggi i due profili maggiormente emergenti e problematici del fenomeno della digitalizzazione e dell'interconnessione via *Web* delle attività produttive. Quest'ultimo ha un rilievo globale, perché interessa anche le modalità con cui si ristrutturano quelle che sociologi ed economisti definiscono le *global value chains*, cioè il controllo della filiera di un bene dal momento in cui viene progettato al momento in cui arriva nelle mani del consumatore finale, in qualsiasi parte del mondo avvenga la sua produzione, assemblaggio e distribuzione e sempre ammesso che il destinatario finale del bene globalmente prodotto costituisca l'ultimo anello, perché in realtà con la sua attività di *rating* di fatto rianima il circolo della catena globale.

Il secondo elemento che è emerso è che questa evoluzione non è ascrivibile a quello che gli economisti definiscono uno shock esogeno, ma è frutto di scelte deterministiche, che avvengono a vari livelli. Anzitutto al livello micro nella sfera della singola decisione imprenditoriale, come ci ha spiegato Angelo Salento, chi progetta il sistema di produzione avvalendosi di un algoritmo e chi decide di adottarlo, e molto meno chi è poi costretto ad utilizzarlo per lavoro, effettua delle scelte precise che fanno escludere che si tratti di un fenomeno non controllabile. Occorre altresì comprendere in che modo la figura imprenditoriale si stia modificando, ma su questo non posso soffermarmi in questa sede. Allo stesso modo incidono sul fe-

* Università degli Studi di Milano.

nomeno decisioni di livello macroeconomico, perché il contesto istituzionale in cui si opera, nel quale si definisce cosa è consentito e cosa non è consentito fare, è determinato dalla politica. E qui vorrei anzitutto premettere che non si tratta di affrontare la questione in termini di divieti, che bloccherebbero lo sviluppo dell'economia. Non è questo il modo in cui ci si deve avvicinare alla questione: qualcuno ha già ricordato la quantità di lavoro genuinamente autonomo che si riscontra nella *gig economy* e l'importanza dell'elemento di libertà di scelta dei tempi e dei modi di lavorare che l'uso delle piattaforme digitali può comportare e che non deve essere represso. Tuttavia questo non significa nemmeno che non si debba trovare una regolamentazione su alcuni profili e su alcuni aspetti del lavoro nell'era digitale.

Un ulteriore elemento che è emerso dal dibattito è dato dalla constatazione che vecchio e nuovo convivono. Come è stato chiaramente illustrato da Guarascio, le nuove forme di digitalizzazione coesistono con vecchissime forme di sfruttamento. Queste sono state richiamate ampiamente nel dibattito, e ne danno conto in particolare i saggi di Loi e De Stefano. Dalle ricerche svolte si apprende che non si tratta di una situazione in cui le più moderne forme di organizzazione del lavoro avanzano in un contesto in cui permangono sacche di economia meno sviluppata, che nulla avrebbero a che vedere con le prime e che pertanto sarebbero destinate a scomparire man mano che il mercato autonomamente evolverà. Si tratta piuttosto di un rapporto di simbiosi: il nuovo si avvale anche delle più antiche forme di sfruttamento e queste ultime trovano nell'economia digitale nuove opportunità di espansione. In buona sostanza, l'economia mediante piattaforme digitali si sviluppa anche perché è sostenuta dal lavoro sfruttato e sottopagato.

E con ciò veniamo al tema fondamentale di questa giornata di approfondimento, costituito dagli effetti che l'innovazione tecnologica, o meglio le scelte 'micro e macro' che vengono effettuate in relazione all'utilizzo dell'innovazione tecnologica, determinano sul lavoro. Il tema fondamentale è stato evocato da più parti: è quello della fine del lavoro e della disoccupazione tecnologica. Qui si registrano diverse visioni: quella pessimistica, per la quale saremo presto tutti disoccupati, e quella ottimistica che, basandosi sulle regole dell'economia classica degli equilibri di mercato, ritiene che alla sostituzione di vecchi lavori con l'opera dei robot si sopperirà con la

creazione di nuovi lavori. Credo però che vi sia un punto su cui tutti possiamo convenire ed è la constatazione che anche nella migliore delle ipotesi, cioè anche se tutta la disoccupazione che si creerà verrà riassorbita con l'emergere di nuovi lavori, ciò porrà due problemi di enorme portata. Il primo è costituito dalla cosiddetta disoccupazione frizionale e dal tempo che sarà necessario per la transizione, e questa chiama in causa il tema, evocato in molti interventi, della formazione e riqualificazione professionale. Anche su questo profilo le opinioni sono diverse ed è difficile dire se saremo tutti più qualificati, cosa che però è stata radicalmente esclusa da Franzini, se vi sarà una polarizzazione delle qualificazioni o se rimarranno qualificazioni intermedie ma meno retribuite. Si tratta dunque di capire come gestire la transizione, ciò che pare una questione irrinunciabile. Il secondo problema che emerge è che la transizione determinerà, anche stando alle visioni più ottimiste, una riduzione dei salari, perché la diminuzione delle opportunità di lavoro – ovvero della domanda – determina un abbassamento del prezzo, cioè della retribuzione, secondo le logiche della domanda e dell'offerta. Emerge qui il tema fondamentale, evocato più volte, della tutela del reddito, su cui tornerò tra breve.

Quanto alle modalità di regolazione del fenomeno, uno dei temi fondamentali che sono stati affrontati è quello della qualificazione del rapporto di lavoro. Anche qui abbiamo registrato valutazioni diverse. Salento, da un punto di vista sociologico ha invitato i giuslavoristi ad uscire dalle secche del dibattito su subordinazione e autonomia, considerato ormai risalente nel tempo; Piera Loi ci ha invitato ad affrontare il tema con un approccio diverso, cioè muovendo da un'analisi, che io in buona parte condivido, dei rischi cui sono esposti i lavoratori e in relazione a questa individuare le tutele da apprestare. Tuttavia Roberto Voza ci ha ricordato anche che dalla qualificazione non si può prescindere perché da essa dipendono gli effetti, ovvero la regolazione applicabile al lavoro. Si sono sostenute in proposito, in questo convegno e in generale nel dibattito sul tema, le più svariate posizioni. Da un lato si tende a ricondurre tutte le forme di lavoro nell'alveo della subordinazione; da quello diametralmente opposto, nella sfera dell'autonomia; si tende poi a rifiutare un intervento regolativo della materia e si propone di lasciare alla giurisprudenza il compito di elaborazione e adattamento del sistema. Infine, si suggerisce la creazione di una figura ibrida, nelle

due versioni del *tertium genus* tra subordinazione e autonomia come categoria generale, e il nostro ordinamento si è già mosso in questo senso (salvo dover poi discutere di come lo ha fatto e della qualificazione data alle collaborazioni coordinate, ma qui non posso entrare nel merito) oppure di una fattispecie *ad hoc* per il settore delle piattaforme. Tendenzialmente le opzioni a favore della regolazione vengono rifiutate dall'orientamento prevalente. Si osserva in questo senso che ci troveremmo in una situazione di incertezza, in mezzo a un guado, impossibilitati a conoscere quali sorti l'evoluzione tecnologica ci riserverà, anche perché i tempi dei cambiamenti sono estremamente rapidi. Si rischierebbe insomma di cucire un vestito su misura per un bambino che sta crescendo. Altri hanno sottolineato il rischio, che si realizzerebbe soprattutto ove si optasse per una regolamentazione *ad hoc* del settore delle piattaforme, di un livellamento verso il basso delle tutele che precluderebbe a quanti operano nel settore in modo subordinato di accedere alle relative tutele. Il punto merita un approfondimento. Premetto che condivido pienamente la proposta contenuta nella prima parte della Carta dei diritti della CGIL, che si caratterizza per l'elaborazione di tutele uniformi e uguali per lavoratori subordinati e autonomi, e che sono profondamente convinta che questo sia un passaggio ineludibile per risolvere i problemi connessi a queste nuove forme di lavoro, perché le problematiche del rischio, come ha sottolineato Loi, prescindono, almeno in parte, dalla qualificazione del rapporto. E tuttavia ha ragione anche Voza: la subordinazione è una questione fondamentalmente giuridica. Le due osservazioni non sono incompatibili tra loro. Occorre prendere atto della sussistenza di una subordinazione economica che ha una valenza che trascende la qualificazione e che determina inedite forme di sfruttamento del lavoro anche autonomo: anche quando il lavoratore può disconnettersi, anche quando può rifiutare la chiamata, resta connesso e accetta per un bisogno economico. Ma c'è anche un nucleo fortissimo, che è emerso nell'analisi di molti dei contratti e delle forme di lavoro mediante piattaforme digitali, di subordinazione giuridica, che significa assoggettamento ai poteri della controparte; poteri che sono di direzione del lavoro, cioè di indicazione delle modalità con cui svolgere la prestazione, che si caratterizzano per la continuità – in senso tecnico, cioè nella possibilità di intervento sul modo in cui si lavora, quanto meno all'interno dello spot di prestazione che viene contrattato di vol-

ta in volta – del vincolo di obbedienza alle direttive impartite. Si potrà discutere se si tratti di una somma, di una serie di contratti spot o di un unico contratto continuativo, ma questo è un altro tipo di problema. Quel che è importante rilevare è che la subordinazione si caratterizza per le modalità di svolgimento del lavoro: gli elementi che la fondano sono costituiti proprio dall'assoggettamento al potere direttivo e a quelli di controllo e disciplinare. Il potere di controllo è fortissimo nel sistema di lavoro con cui abbiamo a che fare, anche se possiamo già individuare una serie di limiti che, come ci ha ricordato Bellavista, derivano dalla normativa sulla privacy. Allo stesso modo si può osservare un altrettanto forte potere sanzionatorio. Certo questo potere non è esercitato nelle forme che conosciamo e che sono delineate dallo Statuto dei lavoratori: rimprovero verbale, rimprovero scritto, multa, sospensione e licenziamento. Si tratta piuttosto di un potere disciplinare che si esercita tramite il *rating*, la sospensione dalla connessione e tutta una serie di pratiche diverse, che di fatto costituiscono sanzioni atipiche (anche se in taluni casi potrebbero altresì essere ricondotte alla sospensione o al licenziamento). Ed è opportuno sottolineare che questo potere si esercita di fatto senza le garanzie di difesa predisposte dall'ordinamento (affissione del codice disciplinare, contestazione del fatto, difesa, ecc.).

Le analisi delle modalità di lavoro hanno chiaramente dimostrato come non si possa dire che tutto il lavoro reso per le piattaforme sia subordinato, e nemmeno che sia tutto autonomo. Sappiamo che le piattaforme sono diverse, operano con procedure differenti e svolgono attività di vario genere, dunque la qualificazione deve avvenire caso per caso. È anche vero tuttavia che secondo un orientamento anche consistente soprattutto a livello internazionale la quantità di lavoro subordinato che vi si svolge non è affatto irrilevante. Ai fini della qualificazione occorre però sciogliere il nodo di fondo costituito dalla rilevanza che si deve attribuire alla sussistenza o no dell'obbligo di rispondere alla chiamata. Il passaggio storico su cui si è consumata un'importante frattura è stato quello della qualificazione del rapporto dei cosiddetti *pony express*, considerato dalla nostra Corte di Cassazione sin dagli anni Ottanta come autonomo proprio in considerazione della facoltà concessa al fattorino motomunito di non rispondere alla chiamata. Ritengo che questo sia un punto che meriti di essere rivisitato. I giudici inglesi con riferimento al caso

Uber hanno definito «*faintly ridiculous*» l'idea che i lavoratori siano piccoli imprenditori e genuinamente autonomi. Anche la legislazione sul famigerato lavoro intermittente senza disponibilità, contenuta prima nel d.lgs. n. 276/2003 e attualmente nel d.lgs. 81/2015 del resto conferma che l'insussistenza di un obbligo di risposta alla chiamata non è incompatibile con la subordinazione. Qui occorrerebbe riprendere in considerazione le dottrine circa l'esatta qualificazione di tale rapporto, ma mi pare che la disciplina giuridica dia un segnale inequivoco circa la configurabilità di un contratto di lavoro subordinato, o di una somma di contratti di lavoro subordinato uno in fila all'altro, anche laddove non vi sia obbligo di rispondere alla chiamata. Altri elementi in simili circostanze possono essere valutati. Oltre all'indagine circa la deduzione in contratto dei poteri tipici del datore di lavoro si potrebbe considerare anche la titolarità dei mezzi di produzione. In questo senso si può osservare come questi facciano prevalentemente capo alla piattaforma digitale. Ad esempio nel caso *Foodora* possiamo agevolmente constatare che i mezzi necessari per rendere la prestazione non siano solo la bicicletta, di proprietà del lavoratore, e la borsa per il trasporto: il mezzo più importante che si utilizza è costituito proprio dalla piattaforma, un bene immateriale di rilevante valore senza il quale il lavoro non sarebbe possibile e che rappresenta il principale elemento dell'attività economica organizzata in questione. In conclusione, se noi consideriamo la varietà del fenomeno, che non può essere interamente classificato come lavoro subordinato, né come lavoro autonomo, ma la cui qualificazione dipende dalle modalità con cui la prestazione si svolge, possiamo trovare una grande varietà di situazioni, riconducibili a seconda della volontà delle parti e delle circostanze all'area della subordinazione o a quella dell'autonomia. Nel primo caso potremmo avere a che fare, sempre a seconda della situazione di volta in volta considerata, con: un contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, oppure un *part-time* con o senza clausole elastiche, o un lavoro intermittente, con o senza obbligo di disponibilità e nelle sue due varianti di contratto a termine o a tempo indeterminato; o ancora una serie di contratti a termine spot o una forma di somministrazione di lavoro. Quando invece non sussista il vincolo di assoggettamento al potere direttivo, potremmo trovarci di fronte a fattispecie di mediazione nel collocamento di lavoro autonomo, di interposizione nel lavoro, o di appalto. Se si segue questo approc-

cio, il primo problema non sembra essere quello dell'adeguatezza dell'ordinamento, quanto quello dell'effettiva applicazione della normativa vigente. Rispetto a questo tipo di problematiche mi pare condivisibile il monito di chi ci avverte che occorre guardarsi dall'idea di affidare il compito alla giurisprudenza, perché si tratta di una strada accidentata e lunga, mentre il problema delle tutele del lavoro richiede risposte urgenti. A me pare che si debba anche chiamare in causa un convitato di pietra che oggi non è stato menzionato, quello della vigilanza pubblica sulla regolarità del lavoro. Si tratta in effetti del grande assente in questo dibattito. Voglio ricordare l'esistenza di un divieto di mediazione privata nel collocamento, di un divieto di somministrazione di lavoro da parte di soggetti non autorizzati, di discipline che assicurano anche nel lavoro autonomo tutele per la salute e sicurezza sul lavoro e la responsabilità solidale del committente. Si tratta di limiti all'operato delle imprese che sono già chiaramente definiti dall'ordinamento e applicabili anche al lavoro tramite piattaforma digitale. Peraltro questa soluzione si scontra con il problema della definizione della legge applicabile al rapporto di lavoro nel caso in cui si tratti di piattaforma con sede estera e/o di lavoro svolto in Italia ma destinato a sedi estere, rispetto al quale Voza ha opportunamente sottolineato l'urgenza di una norma internazionale che definisca la legge applicabile. Tuttavia mi pare che si possa verificare sin da ora l'applicabilità di alcuni limiti anche in queste circostanze. Penso ad esempio, oltre che ai divieti di mediazione e di somministrazione non autorizzate, alle disposizioni volte al controllo del lavoro italiano all'estero, che anche dopo l'abolizione dell'obbligo di autorizzazione da parte del Ministero avvenuta con il d.lgs. 151/2015, è soggetto a particolari tutele soprattutto in termini di garanzia di un trattamento economico minimo e di assicurazioni previdenziali. Vi è quindi anche un problema di corretto esercizio delle funzioni di vigilanza pubbliche che non può essere eluso. Il problema di fondo, soprattutto con riferimento al *crowdsourcing*, è dato dall'invisibilità dei lavoratori. Con quest'ultima espressione non faccio riferimento solo al fatto che chi richiede una determinata prestazione ignora del tutto chi sia il soggetto che la svolge, come è stato ben evidenziato nei saggi di Loi e De Stefano, ma anche al fatto che le autorità italiane non hanno contezza di chi siano i lavoratori che sono reclutati in Italia e svolgono la loro prestazione sul territorio nazionale, per piattaforme italiane o stranie-

re, e nemmeno di quelli che la svolgono all'estero. Su questi profili io credo che il Ministero delle Finanze, prima ancora che il Ministero del Lavoro, dovrebbe vigilare.

Un altro profilo di assoluto rilievo è certamente quello della rappresentanza sindacale. Sono emerse diverse problematiche, prime tra tutte quella della frammentazione degli interessi e quella delle modalità di organizzazione sindacale e dell'utilizzo delle nuove tecnologie per facilitare l'attività sindacale. Lassandari suggeriva, forse anche un po' provocatoriamente, di creare un algoritmo per sintetizzare gli interessi collettivi. Vi è un tema di fondo però, che è quello dei limiti che si incontrano nell'accesso ai diritti di libertà sindacale. Il primo che è stato ricordato è quello che deriva dal necessario bilanciamento con il diritto alla libera circolazione delle imprese in ambito europeo, che però a me sembra risolvibile tornando al principio sancito dalla Dichiarazione di Philadelphia secondo la quale «il lavoro non è una merce». Ci sono forti posizioni dell'OIL in questo senso, riportate da De Stefano nel suo saggio. Ovviamente il principio di libertà sindacale sancito dall'art. 39 Cost. copre tutte le forme di lavoro, subordinate o autonome che siano. Si tratta però di una garanzia di libertà che ha una valenza limitata. Di per sé la garanzia costituzionale protegge dall'ingerenza dello Stato, ma ciò è del tutto insufficiente. Occorre che la garanzia di libertà sindacale si concreti anche in un effettivo potere di agire nei confronti delle piattaforme digitali, potere che non può essere ridotto alla mera disponibilità di un luogo, fisico o anche virtuale, di incontro e che richiede piuttosto la concreta agibilità all'interno del luogo/organizzazione del lavoro, e di accedere ai diritti sindacali di cui al Titolo III dello Statuto. Peraltro è utile ricordare da un lato che i divieti di discriminazione si applicano anche al lavoro autonomo, e dall'altro che l'accesso ai diritti sindacali risulta oggi problematico anche per i lavoratori subordinati, ogniqualvolta i datori di lavoro si sottraggano all'applicazione dei contratti collettivi, stante l'attuale formulazione dell'art. 19 St. Lav.

Tornando alla questione dei rischi e delle tutele da apprestare, il primo è certamente costituito dal rischio della disoccupazione. Il lavoro, come si è accennato, potrà essere sempre di meno, ed io personalmente auspico che le macchine facciano la fatica al nostro posto, non dobbiamo certo averne paura. In un sistema in cui il lavoro si riduce, il problema è piuttosto quello della sua redistribuzione e,

considerato che esso potrebbe non rappresentare più la fonte sufficiente di sostentamento, di come si redistribuisca anche il reddito.

Occorre sottolineare anche che vi è una considerevole quantità di lavoro gratuito che viene resa, sia nelle attività considerate preparatorie per lo svolgimento della prestazione, che non sono tendenzialmente brevi, sia nella fase del consumo, nella quale l'attività di *rating* del destinatario finale della prestazione contribuisce a creare valore aggiunto. Vi è anche un problema relativo al tempo di lavoro, rispetto al quale sono necessarie disposizioni valide sia per il lavoro subordinato, sia per quello autonomo. Sotto questo profilo la disciplina del lavoro agile dettata con il recente d.lgs. 81/2017 pare del tutto insufficiente. È infatti necessaria una normativa che si caratterizzi per un alto tasso di inderogabilità, in considerazione sia della condizione di subordinazione economica che connota il lavoro in questo settore, sia delle esigenze di rango costituzionale di tutela della salute sottese alla limitazione della durata del lavoro.

Il tema della protezione del reddito, della garanzia di poter raggiungere con il proprio lavoro e/o con l'intervento del *welfare* mezzi sufficienti per condurre un'esistenza libera e dignitosa, infine, non può essere eluso, anche perché, come insegnano le più recenti dottrine economiche, l'aumento della disuguaglianza sociale ha effetti economici fortemente negativi. Con riferimento a questa problematica è auspicabile un intervento del legislatore. Il dibattito nel nostro Paese si è concentrato prevalentemente sulla proposta di estendere le tutele del lavoro subordinato al lavoro economicamente dipendente, ma si tratta di una categoria che non rispecchia del tutto le condizioni di lavoro nelle piattaforme digitali e che quindi necessiterebbe di una revisione. A me pare che i tempi siano maturi per un intervento, possibile anche in via giurisprudenziale, di estensione della garanzia della retribuzione sufficiente *ex art. 36 Cost.* a tutte le forme di lavoro anche autonomo.

Venendo infine ai rischi classici previdenziali, il dibattito è focalizzato prevalentemente sul reddito minimo di cittadinanza e, più di recente, sulla proposta di istituzione delle cosiddette *umbrella companies*. Io credo che i due istituti del reddito minimo e del salario sufficiente non siano né alternativi né in contraddizione tra loro, però occorre molta cautela nell'approcciarsi a questi temi perché gli effetti del salario minimo in particolare sulla contrattazione collettiva possono essere, a seconda della soglia e delle modalità con cui si

definisce, depressivi o di sostegno e la situazione richiede una misura che vada nella seconda direzione. Inoltre il reddito minimo, ci ha spiegato Madia d'Onghia, non può essere sostitutivo dei servizi di *welfare*, ma deve essere integrativo a questi. Ciò che rinvia alla questione fondamentale e ineludibile della definizione di un sistema di *welfare* adeguato per tutti, mentre l'evoluzione più recente lo ha reso insufficiente, non solo per i lavoratori autonomi, anche per quelli subordinati. Insomma, anche ammesso che si qualifichi una parte dei lavoratori della *gig economy* come subordinati e si arrivi in questo modo a garantire loro le tutele previdenziali tipiche del lavoro dipendente, in un contesto in cui lavoro e/o redditi da lavoro si contraggono il sistema previdenziale risulterebbe comunque non socialmente sostenibile. Si è discusso di forme di integrazione tramite tassazione pubblica e si è parlato di una *web tax*; si tratta peraltro di proposte che richiederebbero di riaprire una riflessione sulla questione della separazione tra previdenza e assistenza. È questa, come è noto, una storica rivendicazione sindacale, determinata dall'esigenza di impedire che venga addossato alla sola classe lavoratrice il compito di sostenere finanziariamente le misure di assistenza che invece devono essere a carico della fiscalità generale. Ma, come abbiamo visto, da un lato occorre riconoscere anche quella parte di lavoro svolta dai cittadini *prosumers*, come il *rating* e altre attività invisibili con le quali si contribuisce a rendere redditizio il sistema, dall'altro forse è giunto il momento di riaprire anche una riflessione sul profilo, che qui non è stato accennato, delle modalità di finanziamento della previdenza, sul quale il dibattito è fermo da decenni. Pensiamo ancora di poter immaginare un sistema di previdenza per i lavoratori autofinanziato dalle sole categorie interessate e, soprattutto, tuttora finanziato esclusivamente sulla base della retribuzione percepita dal lavoratore quando il valore aggiunto del lavoro e delle attività che svolgono i cittadini/consumatori è ormai del tutto indipendente da questo tipo di calcolo? Forse dovremmo riaprire il dibattito sul sistema di finanziamento del *welfare*.

*Josepha Dirringer**
Progetti e sviluppi normativi
per la tutela del lavoro nelle piattaforme digitali
in alcuni Paesi europei e nell'Unione Europea

Premessa

Il diritto sociale è messo alla prova dal capitalismo delle piattaforme: la *gig economy*, la *sharing economy* o ciò che ormai viene comunemente chiamato in Francia 'uberizzazione', con riferimento alla piattaforma che è diventata l'archetipo di questo modello economico, ossia *Uber*. Il diritto sociale nel suo complesso è chiamato in causa compreso il diritto del *welfare* costituitosi intorno al lavoro dipendente.

Il capitalismo delle piattaforme è basato su una relazione triangolare atipica, lontana dal paradigma sotteso al diritto del lavoro: non c'è un contratto di lavoro né una società datrice di lavoro, né un'impresa come spazio dei rapporti lavorativi. Si tratta di «mettere in relazione, per via elettronica, diverse parti, in vista della vendita di un bene, della fornitura di un servizio, o dello scambio o della condivisione di un bene o di un servizio»¹. Di fronte all'ingegnosità delle piattaforme digitali e delle derive già constatate, che fare?

Non basta decostruire un discorso facendo immaginare un universo reticolare libero e collaborativo, dove il diritto del lavoro elaborato per un mondo fatto di gerarchie, di poteri e di sottomissione diventerebbe semplicemente privo di senso². Non basta più mostra-

* Università di Rennes.

¹ Definizione assunta dal diritto francese: C. cons. Art. L. 111-5-1 introdotto dalla L. n. 2015-990 del 6 agosto 2015.

² Commissione europea, *Un'agenda europea per l'economia collaborativa*, COM (2016) 356, p. 14: «Al fine di aiutare i cittadini a sfruttare pienamente il loro potenziale, au-

re che, anche se evanescente, il potere continua ad essere presente e la violenza economica rimane altrettanto viva. E i suoi effetti saranno tanto più nefasti quanto più il modello segnato dalla *gig economy* si diffonderà e rimetterà in discussione le tutele create all'interno della società salariale.

Il modello economico delle piattaforme conferisce al capitalismo un vero recupero di potere, come rivelano gli studi statistici sul lavoro autonomo. In effetti sono ormai diversi anni che la quota dei lavoratori autonomi rappresenta in media il 15% dei lavoratori all'interno dell'Unione Europea, anche se vi sono grossi divari tra un Paese e l'altro (C.-E. Triomphe). Evidentemente tra questi lavoratori autonomi ci sono alcuni falsi autonomi³; il che non fa che accrescere la zona grigia che separa il lavoro dipendente dal lavoro veramente autonomo⁴. Le azioni per la riqualificazione nel Regno Unito⁵, negli Stati Uniti, in Francia eccetera sono solo i sintomi visibili del fenomeno.

Di fronte a tale rischio il diritto sociale deve svolgere, invece, un ruolo fondamentale: esso si deve affermare come un contro-modello. Ciò non soltanto perché è una tecnica di identificazione e di inquadramento del potere; ma anche perché istituisce una tutela della persona nel lavoro e contro i rischi sociali, attraverso la protezione sociale.

Per contro, senza alcun dubbio, lo sviluppo di questo ciberpotere offre l'occasione al diritto sociale, e soprattutto ai giuristi di diritto sociale, di riflettere sul modo in cui esso può ancora assolvere la sua funzione sociale di inquadramento del potere e di protezione dei lavoratori.

mentare la partecipazione al mercato del lavoro e stimolare la competitività, garantendo al contempo condizioni di lavoro eque e una protezione sociale adeguata e sostenibile, gli Stati membri dovrebbero: – valutare l'adeguatezza delle proprie norme nazionali sul lavoro tenendo conto delle diverse esigenze dei lavoratori subordinati e autonomi nel mondo digitale e del carattere innovativo dei modelli imprenditoriali collaborativi; – fornire orientamenti sull'applicabilità».

³ Espressione che si ritrova nelle sentenze dei giudici europei: CJUE, 4 décembre 2014, C413/13.

⁴ Commissione europea, *Un'agenda europea per l'economia collaborativa*, COM (2016) 356, p. 12: «I confini tra i lavoratori autonomi e subordinati sono sempre più sfumati, e vi è un aumento dei contratti di lavoro a tempo parziale e determinato, come anche delle persone che svolgono più di un lavoro».

⁵ Cf. <http://uberlawsuit.com/>.

Questa riflessione ha già avuto luogo nella maggior parte dei Paesi dell'Unione Europea, così come a livello delle istituzioni della UE⁶. Le risposte mostrano già una grande diversità di strade possibili. Certamente, non tutte rispondono efficacemente alle perturbazioni del mercato del lavoro indotte dalla digitalizzazione. Lungi dal volermi avventurare in un'analisi economica del diritto, qui si tratta di individuare le legislazioni che cercano di introdurre una protezione per i lavoratori delle piattaforme, come pure di creare nuove solidarietà collettive tra i lavoratori, siano essi salariati o uberizzati. Quest'ultima prospettiva sembra in effetti essenziale se si desidera strappare questi lavoratori alla loro dipendenza economica e rompere i legami di fedeltà creati dall'intermediazione delle piattaforme digitali. Contrariamente a quanto afferma l'OCSE, occorre fare molto di più che «adeguare, semplicemente, il sistema delle trattenute e delle prestazioni per garantire che il lavoro, anche se scarsamente retribuito, assicuri un reddito sufficiente per sfuggire alla povertà»⁷.

Quali sono quindi queste soluzioni? La prima che viene in mente consiste nel far entrare questi lavoratori nell'ambito del lavoro dipendente, in particolare quelli che, per via delle modalità di esecuzione del loro lavoro, sono subordinati (I). Tuttavia questo primo approccio non risponde al rischio di esclusione sociale che risulta dal mancato riconoscimento della sussistenza di un contratto di lavoro; è questo il motivo per cui, anche di fronte a proposte più progressiste, questa non può essere la sola soluzione percorribile. Da tempo ormai, ancor prima che si sviluppasse il capitalismo delle piattaforme, diverse riforme proposte hanno cercato di reagire al fenomeno della falsa autonomia, tentando di ripensare le basi del diritto sociale (II).

I. Alla ricerca di una ridefinizione del lavoro dipendente

Gli Stati membri dell'Unione Europea, in misura diversa, hanno cercato di risolvere il problema dei cosiddetti 'falsi autonomi' che si è ampiamente diffuso mano a mano che si sviluppava il capitalismo delle piattaforme. Tra le proposte avanzate in Europa esistono due

⁶ COM (2016) 356.

⁷ *Synthèses sur l'avenir du travail – Automatisation et travail indépendant dans une économie numérique*, 2016, p. 5.

soluzioni possibili: A) la prima non rimette in discussione lo *status* giuridico dei lavoratori autonomi; B) la seconda, al contrario, mira a reintegrare questi lavoratori nell'ambito del lavoro dipendente.

A) I lavoratori uberizzati come 'lavoratori autonomi dipendenti'

Un primo gruppo di Paesi, quali l'Estonia, l'Ungheria o ancora, in misura minore, il Portogallo, ha risposto secondo una logica principalmente economicistica, e cioè attraverso misure di incentivazione fiscale o contributiva volte a ridurre il vantaggio competitivo rappresentato dal ricorso al lavoro autonomo⁸, ovvero attraverso misure di inasprimento delle sanzioni in caso di frode⁹. In entrambi i casi si tratta di assicurare agli operatori economici la possibilità di scelta tra questi due *status*, tra la libertà di lavoro e la libertà d'impresa, dato che entrambe sono semplicemente modalità di libero esercizio di un'attività professionale.

Altri Paesi si sono dimostrati più volenterosi e hanno cercato di riportare una parte dei falsi lavoratori autonomi nel girone del lavoro dipendente. Si può citare in particolare il caso belga, dove la legge WET del dicembre 2006 ha così specificato i criteri che consentono di distinguere il contratto di lavoro dal contratto d'impresa¹⁰, mentre una commissione è stata incaricata di determinare, in applicazione di tali regole, lo *status* dei falsi lavoratori autonomi. In tal modo il legislatore belga ha cercato di ridefinire il vincolo di subordinazione per meglio segnare i confini tra lavoro subordinato e

⁸ È il caso dell'Estonia.

⁹ È il caso del Portogallo a seguito della riforma del 2011.

¹⁰ Costituiscono indici del contratto di lavoro: il fatto che il lavoratore non può gestire e organizzare il proprio tempo; il fatto che egli sia obbligato a rispettare un preciso orario di lavoro; il fatto che il lavoratore sia obbligato a comunicare e giustificare le proprie assenze; il fatto che il lavoratore sia obbligato a lavorare un certo numero di ore; il fatto che egli sia tenuto a rispettare le direttive del datore di lavoro; il fatto che il lavoratore non abbia la possibilità di farsi sostituire. Costituiscono invece indici del contratto d'impresa: il fatto che il lavoratore disponga di un ampio grado di libertà nell'organizzazione e nell'esecuzione pratica del lavoro, anche se possono essere ammesse direttive generali rese necessarie per le esigenze del servizio; il fatto che il lavoratore non sia obbligato a giustificare l'utilizzazione del proprio tempo di lavoro; il fatto che egli sia libero di lavorare per un numero di ore di sua scelta e di fissare il periodo delle ferie; il fatto che il lavoratore abbia la possibilità di farsi sostituire.

lavoro autonomo. In sostanza, la subordinazione rimane l'unico criterio del lavoro dipendente e resta invariata la presenza di una linea di frontiera: si tratta semplicemente di accentuarne i tratti.

Resta il fatto che il gioco della qualificazione del contratto di lavoro farà sì che in questi ordinamenti giuridici i lavoratori uberizzati ricadranno nella categoria dei lavoratori autonomi (come in Olanda¹¹, in Belgio e in Francia¹²), ovvero, nella migliore delle ipotesi, in quella dei lavoratori autonomi dipendenti (come in Spagna, in Italia e, in misura minore, nel Regno Unito e in Germania). Queste categorie si allargheranno mano a mano che il capitalismo delle piattaforme si svilupperà e che le piattaforme rivedranno le loro condizioni generali di utilizzo, in modo da rendere meno puntuali i criteri che forniscono indizi di subordinazione (B. Gomez).

B) I lavoratori uberizzati come lavoratori dipendenti autonomi

A fronte del recente sviluppo del lavoro autonomo, nessuno Stato membro ha fatto un passo avanti per intraprendere una terza via, quella che consisterebbe nell'estendere la qualificazione di lavoratori dipendenti ai lavoratori uberizzati¹³. L'estensione della qualificazione di lavoro dipendente potrebbe essere raggiunta integrando il criterio della subordinazione con un altro criterio, quello della dipendenza economica. È questa la proposta fatta oltremontana da Mark Freedland – che suggerisce l'enucleazione di una categoria allargata di contratto di lavoro: *the personal employment contract* o *personal work contract* – e, più recentemente, da Alain Supiot in un arti-

¹¹ Intervista di Marie Wierink a *Force ouvrière* dell'11 marzo 2017: il governo ha fatto approvare l'11 febbraio 2016 una legge che mira a rendere committente e lavoratore corresponsabili della definizione del loro rapporto attraverso la sottoscrizione del contratto di prestazione, aprendo la via alla possibilità di riqualificazione in contratto di lavoro dipendente in presenza del vincolo di subordinazione giuridica. La legge avrebbe dovuto entrare in vigore il 1° maggio 2016, ma – a fronte delle critiche ricevute – si è deciso di stabilire un periodo di transizione fino al 1° gennaio 2018.

¹² Cfr. specialmente Cass., sez. II civ., 7 luglio 2016, n. 15-16.110.

¹³ Per pervenire a ciò, una prima tecnica, conosciuta dal diritto francese, consiste nello stabilire delle presunzioni di lavoro dipendente. Tuttavia, una volta decisa, l'estensione della qualificazione di dipendente attraverso questo meccanismo resta invariata. Le presunzioni predette non permettono, in verità, adattamenti alle nuove forme di attività in via di apparizione. In particolare, esse non sono state di nessun aiuto per rispondere alla sfida del capitalismo delle piattaforme.

colo pubblicato su *Le monde diplomatique* nell'ottobre del 2017. Come rileva quest'ultimo, «l'adozione di questo criterio sarebbe un fattore di semplificazione del diritto del lavoro e consentirebbe, al contempo, di indicizzare il grado di tutela del lavoratore su quello della sua dipendenza». Questa è la proposta avanzata in Francia anche dal *GR-PACT* (*Gruppo di ricerca per un altro codice del lavoro*). Quindi, oltre ai lavoratori giuridicamente subordinati, sarebbe lavoratore dipendente «ogni persona fisica che esegue il lavoro sotto il potere di fatto o sotto la dipendenza di altri».

Questa proposta è stata chiaramente pensata per rispondere al problema dell'uberizzazione del lavoro e del capitalismo delle piattaforme. Indipendentemente dal grado di diluizione del potere, attraverso l'esternalizzazione o attraverso tecniche di assoggettamento dei lavoratori, questi sono lavoratori dipendenti. Non si tratta più, quindi, soltanto di individuare la frode o di cercare di ripensare i criteri della subordinazione per agevolare la riqualificazione in contratto di lavoro. Si tratta di estendere l'ambito del lavoro dipendente e di includervi lavoratori che prima ne erano esclusi. Ciò risponde al bisogno di stabilire non soltanto una più effettiva parità di trattamento tra lavoratori, ma anche una maggiore giustizia sociale tra lavoratori e detentori di capitali.

Nonostante tutto, anche alla luce di questa proposta, un'operazione giuridica di qualificazione rimane necessaria e il suo risultato rischia sempre di portare all'esclusione dal lavoro dipendente di alcuni lavoratori uberizzati. Ed è per questo motivo che, anche se si tratta di una delle soluzioni maggiormente in grado di rispondere ai rischi di povertà e di esclusione sociale ai quali sono esposti molti lavoratori uberizzati, essa non è sufficiente, e si rende opportuno andare oltre, ripensando le basi di diritto sociale, in particolare nella prospettiva di una tutela sociale universale.

II. Alla ricerca di un nuovo diritto sociale

Il capitalismo delle piattaforme riaccende antichi dibattiti e forse, sotto alcuni aspetti, le soluzioni proposte appaiono un po' come minestre riscaldate. In effetti, sono diversi anni ormai che il Regno Unito, la Germania e l'Italia hanno definito un regime applicabile ai lavoratori economicamente dipendenti. Nel complesso si tratta di

un regime in negativo, che si applica solo negli interstizi delle discipline applicabili al lavoro subordinato e al lavoro autonomo¹⁴.

Lo *status* dei *workers*, derivante dall'*Industrial Relations Act* del 1971 e dall'*Employment Rights Act* del 1996 nel Regno Unito, le *Arbeitnehmerähnliche Person* (persone assimilabili ad un lavoratore) ai sensi della legge sui contratti collettivi del 1974¹⁵ in Germania, o ancora il contratto di collaborazione in Italia, sono tutti oggi messi alla prova dal fenomeno dell'uberizzazione¹⁶. Di fronte allo sviluppo della *gig economy*, queste risposte rivelano oggi i propri limiti e quindi il dibattito rimane aperto. Tuttavia, oggi come in passato, la rifondazione del diritto sociale resa necessaria dal capitalismo delle piattaforme può prendere strade diverse. Le tecniche giuridiche offrono infatti molteplici possibilità di realizzazione che non si limitano ad una ridefinizione del criterio del contratto di lavoro; soprattutto, queste tecniche sono portatrici di concezioni sociali e politiche diverse. L'analisi delle normative europee consente di individuare almeno tre modelli possibili: A) alcuni cercano di costruire un diritto dei lavoratori uberizzati; B) altri riconoscono a questi ultimi alcuni diritti sociali; C) altri ancora pensano ad un diritto comune dei lavoratori, al di là dello *status* giuridico nel quale esercitano la loro attività professionale.

A) Un diritto dei lavoratori uberizzati

Un primo modello consiste nell'elaborare un diritto dei lavoratori economicamente dipendenti o addirittura un diritto dei lavoratori delle piattaforme. Si tratta di costruire un regime specifico per

¹⁴ Come è rivelato dalla definizione proposta dalla Commissione europea in una comunicazione del 2006 [COM (2006) 708 final]: «Il concetto di 'lavoro economicamente dipendente' comprende situazioni che non rientrano né nella nozione ben stabilita di lavoro dipendente, né in quella del lavoro autonomo. Questa categoria di lavoratori non dispone di un contratto di lavoro. Essi possono non ricadere nell'ambito d'applicazione della legislazione del lavoro poiché occupano una 'zona grigia' tra il diritto del lavoro e il diritto commerciale. Anche se formalmente 'autonomi', essi rimangono economicamente dipendenti da un solo committente o cliente/datore di lavoro per il loro reddito».

¹⁵ Cf. anche, in materia di protezione sociale, Sozialgesetzbuch-SGB, §7, livre IV, citato da A. Perulli.

¹⁶ *Foodora* (servizio di consegne a domicilio di pasti), per esempio, utilizza questo tipo di contratto in Italia.

questa categoria di lavoratori. Questa è stata la via scelta, in particolare, nel 2007 dalla Spagna, la quale, in modo molto efficace, ha istituito una nuova categoria di lavoratori, i lavoratori autonomi, all'interno della quale era riconosciuta una sotto-categoria, quella dei lavoratori autonomi economicamente dipendenti, i cosiddetti *trade*. Il regime giuridico è prettamente di derivazione civilistica, anche se mutua alcuni meccanismi dal diritto del lavoro, in particolare attraverso la possibilità di negoziare collettivamente accordi di interesse professionale¹⁷.

I criteri scelti per accertare la sussistenza della dipendenza economica possono tuttavia far dubitare che essi siano del tutto adatti alla realtà del capitalismo delle piattaforme¹⁸. Numerosi lavoratori uberizzati non potranno, infatti, pretendere di soddisfare i requisiti per essere qualificati *trade*, poiché è lavoratore autonomo economicamente dipendente colui che esercita la propria attività in modo prevalente in favore di una persona, ricevendo da essa almeno il 75% dei ricavi della propria attività professionale¹⁹. Peraltro, numerosi lavoratori uberizzati lavorano per diverse piattaforme e non sono affatto economicamente dipendenti rispetto a nessuna di esse. Scegliere un altro criterio, quale il grado di integrazione economica (un criterio che consentirebbe di ricomprendere tutto il tessuto delle imprese che fanno parte della rete delle piattaforme), sarebbe forse più in grado di rispondere alla realtà del capitalismo delle piattaforme. Potrebbe quantomeno ipotizzarsi come soluzione alternativa.

Il diritto inglese potrebbe orientarsi verso una soluzione simile, stando almeno al *Rapporto* di Matthew Taylor, ex consulente di Tony Blair, reso pubblico nel luglio di quest'anno. Questo *Rapporto* suggerisce di creare un nuovo *status* intermedio denominato *contractant dependent*, per i conducenti di *Uber* o per i fattorini di *Deliveroo*.

¹⁷ Cfr. la soluzione fatta propria dalla sentenza della Corte giust., 4 dicembre 2014, cit. Si trattava di sapere se e in che misura ai lavoratori autonomi potesse essere riconosciuto il diritto di negoziare collettivamente.

¹⁸ *Uber* non vi ricorre, per esempio. Gli autisti sono dei lavoratori autonomi.

¹⁹ In base all'art. 11, par. 1, dello Statuto dei lavoratori, i lavoratori autonomi economicamente dipendenti «esercitano un'attività economica o professionale a fini di lucro, in modo abituale, personale, diretto e, in modo preponderante, a vantaggio di una persona fisica o morale denominata cliente, da cui essi dipendono economicamente nella misura in cui ricevono almeno il 75% dei ricavi della loro attività professionale».

Questa soluzione è anche quella esplorata dal diritto francese, quantunque in modo diverso e molto meno compiuto. La legge n. 2016-1088 dell'8 agosto 2016 ha riconosciuto una responsabilità sociale delle piattaforme. Questa normativa, adottata in reazione alla denuncia del fenomeno dell'uberizzazione, rimane specifica delle piattaforme digitali, come se questa nuova ingegneria tecnica e giuridica giustificasse di per sé un regime fuori dai canoni. Eppure, più che l'economia delle piattaforme, è proprio lo stato di dipendenza economica che giustifica l'imputazione di tale responsabilità sociale. Le stesse critiche valgono infatti anche per le reti di subappalto, in cui lungo l'intera catena vi sono imprese transnazionali e auto-imprenditori²⁰. Questa responsabilità sociale consisterebbe innanzitutto nel vincolo per la piattaforma di rispettare i diritti sociali fondamentali, in particolare l'esercizio del diritto di azione sindacale e quello di portare avanti azioni collettive. La suddetta responsabilità sociale consiste anche in una partecipazione volontaria ai rischi a cui sono esposti i lavoratori delle piattaforme. Le imprese possono quindi decidere di farsi carico dei contributi per l'assicurazione volontaria in materia di infortuni sul lavoro²¹; o ancora di garantire al lavoratore un diritto di accesso alla formazione professionale continua, facendosi carico di alcune spese legate alla formazione professionale, a condizione, tuttavia, che il lavoratore realizzi un fatturato minimo sulla piattaforma.

L'approccio che consiste nel partire dai detentori del potere economico per imputare loro una responsabilità indipendentemente dall'esistenza di un legame di subordinazione o di uno stato di dipendenza economica è interessante e merita di essere preso in considerazione a condizione che non serva (alle piattaforme) soltanto ad evitare il rischio di una riqualificazione del rapporto. Invece, la legge adottata in Francia rappresenta un *escamotage* che pretende di dare una risposta alla precarietà dei lavoratori economicamente di-

²⁰ Cfr. il dovere di vigilanza imposto alle imprese utilizzatrici nel quadro di un distacco transnazionale: cfr. art. L. 1262-4-1, *Code du travail*, come introdotto dalla legge n. 2014-790 del 10 luglio 2014 e modificato dalla legge n. 2016-1088.

²¹ Possiamo già prevedere a quali pressioni saranno sottoposti gli utilizzatori-prestatori al fine di indurli a non sottoscrivere questa assicurazione volontaria. Inoltre, la contribuzione è calcolata prendendo in considerazione soltanto il giro di affari realizzato dal lavoratore attraverso la piattaforma collaborativa e non il giro di affari della piattaforma.

pendenti, mentre finisce soprattutto per offrire al capitalismo delle piattaforme, oltre alla tranquillità d'animo di essere «socialmente responsabili», un'immunità contro le azioni volte ad una riqualificazione.

Come accennato, negli ultimi due casi, nel diritto francese e nel diritto inglese, si mira a definire un nuovo regime specifico delle piattaforme, come se questa nuova ingegneria tecnica e giuridica giustificasse di per sé un regime fuori dei canoni. Ciò contribuisce ad una frammentazione degli *status*. Anche se la tutela offerta può essere soddisfacente dal punto di vista individuale, rimarrà comunque difficile costruire solidarietà collettive. Andare oltre le differenze di *status* tra lavoratori e consentire a questi lavoratori di essere in grado di esprimere e di difendere collettivamente i propri interessi professionali è fondamentale, se si vuole sottrarli alla situazione di dipendenza economica nella quale si trovano. Questo spiega la relazione del dirigente di Unite, Len Mac Cluskey, secondo il quale il signor Taylor «ha spettacolarmente fallito nell'affrontare la piaga del lavoro precario in questo Paese».

In realtà appellarsi alla responsabilità sociale delle imprese come fa il diritto francese o rinviare alla contrattazione collettiva come fa il diritto spagnolo, o come suggerisce ultimamente il *Libro bianco* consegnato dalla ministra federale in Germania²², è, tutto sommato, una nuova rinuncia all'universalismo e al principio di parità. Infatti il decentramento della contrattazione collettiva verso il livello dell'azienda porterà non già a fondare i diritti su solidarietà collettive create all'interno delle professioni attraverso l'azione sindacale, ma a definirli all'interno dell'azienda, eretta a nuova istituzione sociale. Ne risulterà, allora, una polverizzazione delle tutele, specifiche di ogni piattaforma, mentre i legami di fedeltà risulteranno rafforzati.

B) Diritti sociali per i lavoratori uberizzati

In secondo luogo, lo sviluppo dell'economia delle piattaforme ha fatto riemergere un'altra proposta, consistente, questa volta, nel cambiare il punto di ancoraggio del *welfare*. Quest'ultimo non sarebbe più il lavoratore, ma la persona. Di fronte alla dipendenza econo-

²² Fonte: *L'économie collaborative dans le secteur des transports*, Rapporto commissionato dal *Ministère de la transition écologique et solidaire*, marzo 2017, p. 25.

mica di alcuni lavoratori formalmente autonomi, una seconda tentazione consiste nel riconoscere loro diritti sociali simili a quelli dei lavoratori dipendenti. Non si tratta minimamente di rimettere in discussione lo *status* del lavoratore, che rimane giuridicamente considerato un lavoratore autonomo, ma di riconoscergli un accesso ad una protezione sociale simile a quella dei lavoratori dipendenti.

Tutte le riforme avviate in Europa hanno la pretesa di andare verso un miglioramento generale delle condizioni lavorative e di rendere il *welfare* più universale; in altri termini, di raggiungere «un alto livello di protezione sociale». Ne esistono diversi esempi. In Svezia o in Spagna i lavoratori che hanno creato un'impresa godono del diritto ai trattamenti di disoccupazione. Sono stati compiuti diversi sforzi in materia di malattia, in particolare in Francia attraverso il Regime sociale dei lavoratori autonomi (RSI) e, più recentemente, attraverso la protezione universale contro la malattia (denominata PUMA). In materia di prestazioni familiari si può citare l'esempio del Belgio, che ha istituito un «piano famiglia» per i lavoratori autonomi. Così, per vie diverse, si cerca di individualizzare i diritti sociali (N. Kerschen).

In verità, esistono diversi modi di pensare l'individualizzazione dei diritti sociali, a seconda che si rimanga ancorati all'idea di una protezione sociale definita dai bisogni, o che si propenda per una giustizia commutativa fondata sul merito, che si discosti dal principio di solidarietà (Supiot, 2016). In altri termini non bisogna confondere «stato professionale della persona» e «flexicurezza». Il primo tende ad integrare i diritti alla sicurezza sociale con «diritti sociali di prelievo»; la seconda rischia di produrre una 'liquefazione' della forza lavoro «nell'ordine del mercato, sotto specie di 'capitale umano'» (Supiot, 2015).

Nel primo caso si tratta di partire dai bisogni e dalle capacità di ognuno e di riconoscergli, in funzione di ciò, dei diritti sociali universali. Lo scopo del diritto sociale è sempre quello di proteggere l'individuo contro l'arbitrarietà dei datori di lavoro e contro i rischi sociali, ma anche, in modo molto più ambizioso, di aprirgli prospettive di emancipazione sociale. Non si tratta quindi né di adeguare l'individuo ai vincoli del mercato né di riconoscergli diritti fungibili dei quali sarebbe più 'contabile' che titolare.

Viceversa, in Francia, la creazione nel 2015 di un conto personale di attività (CPA) riconosciuto ad ogni persona, indipendentemente

dal suo *status*, si richiama chiaramente alla seconda ottica. Infatti l'esercizio di un'attività professionale consente di accumulare diritti sociali, così da rendere sicuro il proprio percorso professionale e, in modo più ampio, da diventare «un vettore di riforma della protezione sociale». Attualmente questo conto comprende un conto personale di formazione e un conto personale di gravosità del lavoro, che consente – in funzione, appunto, della gravosità del lavoro esercitato – di usufruire di attività di formazione, di esercitare un lavoro a tempo parziale o di andare anticipatamente in pensione. Il CPA è un dispositivo destinato ad evolversi. Progressivamente i diritti saranno aperti a tutti i lavoratori sia dipendenti che autonomi. Dal 1° gennaio 2018 questi ultimi disporranno di un conto personale di formazione, grazie alla posa in opera di una modalità di finanziamento della formazione professionale dei lavoratori autonomi²³. Probabilmente essi potranno altresì beneficiare, un giorno, di un conto personale di prevenzione della gravosità del lavoro, che consentirà loro di andare prima in pensione. Soprattutto l'idea sarebbe quella di integrare, prima o poi, il CPA con altre garanzie sociali, in particolare l'assicurazione contro la disoccupazione²⁴, e addirittura l'assicurazione malattia, attraverso la «sicurezza sociale 3.0».

Un Rapporto raccomanda, per sperimentare queste evoluzioni verso un «lavoratore collaborativo» (N. Amar), che le prestazioni sociali siano accessibili mediante «una cassa» digitale di sicurezza sociale. Secondo gli autori del Rapporto, «al di là della diversità di *status* dei lavoratori collaboratori, la generazione nata tra gli anni Ottanta e gli anni Duemila sa gestire le tecnologie digitali e sembra auspicare la massima semplicità delle applicazioni e dei siti internet, più che la conservazione di interazioni fisiche e di scambi cartacei per espletare le formalità». Il Rapporto prosegue affermando che «la creazione della cassa digitale [...] consentirebbe di gestire interamente *on-line*, tramite specifiche applicazioni mobili, tutte le procedure di adesione, immatricolazione, gestione delle prestazioni e riscossione dei contributi». Il CPA, come pure la «sicurezza sociale 3.0», diventerebbe una sorta di portineria digitale che coordina le prestazioni sociali di ogni tipo. L'individuo economicamente attivo

²³ Art. L. 6323-2, *Code du travail*.

²⁴ Ciò a cui ha rinunciato il legislatore nel 2016.

(Lokiec)²⁵ potrebbe, grazie al suo *smartphone*, essere in relazione con gli enti previdenziali, le casse mutue, le compagnie assicurative, il Polo occupazionale, gli operatori sanitari, gli enti formativi, le agenzie interinali eccetera. In altri termini, lo stesso diritto del lavoro sarebbe l'oggetto di digitalizzazione dove *the Code is law*.

Nessun altro Paese ha ancora adottato la via dei «conti», in sostituzione dei diritti sociali. Va però segnalato il *Libro bianco* presentato nel novembre del 2016 dalla ministra federale del Lavoro Andrea Nahles, che suggerisce di ispirarsi a questi meccanismi e di istituirli anche in Germania²⁶.

Questo meccanismo, tuttavia, suscita diversi timori. Innanzitutto non consente di distinguere, tra i lavoratori autonomi, quelli che sono economicamente dipendenti. Sfuma quindi la pretesa del diritto sociale di inquadrare il potere economico e, *mutatis mutandis*, ciò contribuisce a snaturare il diritto sociale, alimentando, con una presunta universalità, un discorso distruttivo, secondo il quale questo diritto, non avendo più alcuna specificità, non avrebbe neanche più alcuna utilità (P. Lokiec). Inoltre, diventando titolare non di diritti, ma di un conto, ognuno diventerebbe personalmente contabile e responsabile della propria protezione sociale e della propria occupabilità. Ciò sarebbe ancora più vero se il CPA diventasse un «conto a punti», consentendo non solo la portabilità ma soprattutto la fungibilità dei diritti sociali che vi sono inseriti (P. Terrasse, J.-P. Laborde), in modo che, a seconda del numero dei punti acquisiti, la persona potrebbe decidere di utilizzarli per prendere un congedo parentale oppure un congedo di formazione o ancora per lavorare *part-time* ecc. Cosa ancora più grave, ciò fa temere la fine delle solidarietà collettive, poiché ciascuno lavorerebbe «per proprio conto», in una logica di capitalizzazione, scommettendosi così su un assoggettamento degli individui economicamente attivi (P. Macherey). In questa logica, l'effetto *Matthieu* [espressione che fa riferimento, in generale, a quelle situazioni che favoriscono l'accrescimento dei vantaggi già goduti dai soggetti più favoriti rispetto agli altri, *n.d.r.*] rischia di essere particolarmente brutale, lasciando ai margini le

²⁵ Parafrasando un'espressione utilizzata dalla Corte di giustizia nella sentenza 11 novembre 2014, causa C-333-13, *Dano*, punto 73.

²⁶ Fonte: *L'économie collaborative dans le secteur des transports*, cit.

persone colpite dalla precarietà e che non siano state in grado di capitalizzare un numero sufficiente di punti.

C) Un diritto sociale comune dei lavoratori

Esiste infine un ultimo modello. Da tempo, ormai, autori quali Alain Supiot o Gérard Lyon-Caen hanno suggerito la costruzione di un diritto comune, completato da diritti specifici definiti come cerchi concentrici, in funzione del grado di sottomissione al committente. Per Gérard Lyon-Caen si trattava di far nascere un diritto dell'attività, al contempo comune e diverso, consentendo di attrarre, nell'area del lavoro dipendente, la zona grigia di lavoratori giuridicamente autonomi, ma in situazione di dipendenza economica, ed evitando il rischio, già allora evidenziato, di una «proliferazione dell'auto-occupazione e della sottoccupazione senza nessuna garanzia sociale». Un tale diritto consentirebbe di limitare l'esternalizzazione del lavoro e l'esplosione delle forme di sottoccupazione, alle quali contribuisce lo sviluppo delle piattaforme. Ciò vale anche per le reti del subappalto, dove lungo tutta la catena vi sono imprese transnazionali e auto-imprenditori. Si tratterebbe di realizzare, nell'ambito del diritto sociale, ciò che la legge spagnola ha fatto nell'ambito del diritto civile con la figura dei *trade*. In definitiva il risultato sarebbe molto simile all'idea di ridefinire il lavoro dipendente aggiungendo al criterio della subordinazione giuridica quello della dipendenza economica. Ma, al di là della questione della qualificazione del contratto di lavoro, sarebbe opportuno declinarne tutte le conseguenze, specificamente sul terreno delle relazioni collettive, in relazione ai diritti di informazione e consultazione e al diritto alla contrattazione collettiva. Non sarebbe forse uno sforzo da fare quello di consentire ai lavoratori uberizzati, ovunque in Europa o addirittura a livello della UE, di negoziare collettivamente l'algoritmo sul quale riposa l'economia delle piattaforme digitali e che determina le loro condizioni di lavoro?²⁷

La proposta di Alain Supiot, presentata nel suo famoso Rapporto *Au-delà de l'emploi*, invita ugualmente a ripensare largamente le fondamenta del diritto sociale. Si tratterebbe di riconoscere ai lavoratori dei diritti sociali, di cui alcuni sarebbero comuni a tutti, mentre

²⁷ Cfr. Corte giust., 4 dicembre 2014, cit.

altri corrisponderebbero ai bisogni e alla situazione della persona in un determinato momento. Il diritto sociale si affrancherebbe così dalle tipologie contrattuali, poiché le tutele di cui beneficerebbero i lavoratori non si poggerebbero più sul contratto, ma sarebbero legate alla persona stessa del lavoratore. La sfida, per Alain Supiot, consiste ancora nel come sia possibile inventare nuove forme d'azione collettiva, cercando di sostituire il modello di un «movimento sindacale di massa, che riunisce una popolazione di lavoratori dipendenti omogenea e disciplinata, con una strategia di coordinamento di unità di rappresentanza diversificate molto vicine ai veri poli decisionali datoriali». Senza alcun dubbio le potenzialità di questa costruzione meritano di essere nuovamente esplorate, alla luce dello sviluppo attuale del capitalismo delle piattaforme e del lavoro economicamente dipendente. Tutto è da inventare, specialmente affinché nuove solidarietà collettive nascano e si colleghino con l'esigenza di una universalità dei diritti sociali. Non è soltanto la figura del lavoratore ad essere messa sotto pressione dal capitalismo delle piattaforme, bensì, più ampiamente, la stessa collettività dei lavoratori.

A quest'ultimo riguardo, il ruolo del sindacalismo è essenziale. Alcuni lavoratori uberizzati, d'altronde, l'hanno rapidamente compreso; il che deve dunque indurci a preferire l'ottimismo della volontà piuttosto che il pessimismo della ragione.

Bibliografia essenziale

- AA.VV. (2015), *Vers un statut social attaché à la personne du travailleur*, in *Dr. Ouv.*, ottobre.
- Amar N. et al. (2016), *Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale*, Rapporto dell'IGAS, marzo.
- Antonmattéi P.-H., Scieberras J.-C. (2008), *Le travailleur économiquement dépendant: quelle protection?*, Rapporto al Ministre du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité.
- Degryse C. (2016), *Les impacts sociaux de la digitalisation de l'économie*, ETUI.
- Edwing K-D. et al. (2016), *A Manifesto for Labor Law: Toward a Comprehensive Revision of Workers' Rights*, IER.
- Freedland M. (2007), *Sur l'application du droit du travail et de l'emploi au-delà du contrat de travail*, in *Rev. internat. trav.*, vol. 146, n. 1-2, p. 3.
- Gomes B. (2016), *Le crowdworking: essai sur la qualification du travail par intermédiation numérique*, in *RDT*, p. 464.

- Gr-PACT, Dockès E., coord. (2017), *Proposition pour un autre code du travail*, Dalloz.
- Kerschén N. (2003), *Vers une individualisation des droits sociaux*, in *Dr. Soc.*, p. 216.
- Laborde J.-P. (2016), *Le Compte personnel d'activité, annonciateur de la réforme de notre système de protection sociale?*, in *Dr. Soc.*, p. 834.
- Lokiec P. (2015), *Il faut sauver le droit du travail*, Odile Jacob.
- Lyon-Caen G. (1995), *Le droit du travail, une technique réversible*, Dalloz, Coll. Connaissance du droit, p. 26.
- Macherey P. (2014), *Le sujet de normes*, Amsterdam.
- Pasquier T. (2017), *Sens et limites de la qualification de contrat de travail. De l'arrêt Formacade aux travailleurs ubérisés*, in *RDT*, p. 95.
- Perulli A. (2003), *Travail économiquement dépendant/parasubordination: les aspects juridiques, sociales et économiques*, in A. Supiot (sous la direction de), *Au de là de l'emploi travail*, Flammarion.
- Supiot A. (2001), *Revisiter les droits d'actions collective*, in *Dr. Soc.*, p. 687.
- Supiot A. (2015), *Intervista*, in *Vers un statut social attaché à la personne du travailleur*, in *Dr. Ouv.*, octobre.
- Supiot A., sous la direction de (2016), *Au de là de l'emploi travail*, Flammarion.
- Supiot A. (2017), *Et si l'on refondait le droit du travail...*, in *Le Monde Diplomatique*, octobre.
- Terrasse P. (2016), *Rapport sur l'économie collaborative*, febbraio, p. 48.
- Trésor D.G. (2017), *Étude comparative internationale*, Rapporto per il Ministère de la transition écologique et solidaire, marzo.
- Triomphe C.-E., *L'essor du travail indépendant en Europe. Un défi pour le droit du travail* (http://www.astrees.org/fic_bdd/article_pdf_fichier/1227268798_CE_TRIOMPHE_L_essor_du_travail_independant_en_Europe.pdf).
- Valdès Dal Ré F., Leclerc O. (2008), *Les nouvelles frontières du travail indépendant. A propos du Statut du travail autonome espagnol*, in *RDT*, p. 296.

TAVOLA ROTONDA

Innovazioni tecnologiche e nuovi lavori:
quali tutele per i lavoratori?

L'esame fattuale delle nuove modalità di lavoro, rese possibili dalle innovazioni tecnologiche, esemplificate dalle formule dell'economia digitale o della *gig economy*, permette di rilevare che emerge una singolare miscela di vecchie e originali forme di impiego della forza lavoro che sollevano molti dubbi sulla loro corrispondenza ai principi fondamentali di tutela della persona. L'originalità sta, in sostanza, nel dato che ci si trova sempre davanti ad un'organizzazione del lavoro gestita tramite sistemi informatici, algoritmi e meccanismi decisionali automatizzati. Il vecchio è dato dalla circostanza che, comunque, non si vede con nettezza la realizzazione del sogno di una società dove il lavoro è pienamente valorizzato e adeguatamente considerato, bensì incombe sempre lo spettro dello sfruttamento; a tal punto che si parla di «caporalato digitale», di «città minerarie digitali», di «lavoratori alla spina». E sotto questo profilo, come recita un'indimenticabile canzone dei Led Zeppelin, *the song remains the same*. In tutto ciò sembra assumere concretezza l'immagine di un universo distopico, descritto da un'abbondante messe di libri e film di fantascienza.

Tuttavia, il fatto che la *gig economy* non rappresenti il paradiso in terra è chiaramente dimostrato dalla recente esplosione del conflitto sociale in quest'ambito.

Infatti sono riscontrabili, con una diffusione planetaria, sia l'attivazione di controversie individuali al fine del riconoscimento della natura subordinata del rapporto di lavoro con le piattaforme digitali sia il sorgere di modalità di azione collettiva nell'economia digi-

* Università degli Studi di Palermo.

tale, allo scopo di salvaguardare le aspettative dei lavoratori ivi impiegati.

In Italia la narrazione della *sharing economy* come luogo pacifico, che concede la possibilità di guadagnare qualche euro divertendosi, s'è sciolta come neve al sole, nell'ottobre del 2016, con la protesta pubblica dei *rider* di *Foodora* (inquadriati come collaboratori) che hanno manifestato contro il mutamento unilaterale delle loro condizioni contrattuali, consistente nel passaggio da un compenso orario ad uno basato sulle consegne effettuate e quindi al cottimo puro.

Al di là delle specifiche problematiche circa la natura giuridica dei rapporti in questione, che presentano molte analogie con la più risalente vicenda dei *pony express*, ciò che va messo in evidenza è che tale agitazione ha assunto «visibilità» presso l'opinione pubblica. Probabilmente per effetto di tale risalto mediatico, non solo le maggiori organizzazioni sindacali hanno apertamente condiviso le ragioni della protesta, ma anche i gestori dell'azienda sono stati costretti a prendere posizione in pubblico e a rilasciare dichiarazioni per contestare le tesi dei lavoratori. Vero è che, a quanto pare, alcuni dei *rider* organizzatori della protesta sono stati poi in sostanza «licenziati» telematicamente («sloggati»), attraverso la disconnessione dalla piattaforma digitale che regola il loro lavoro di ciclo-fattorini.

Ciononostante, l'aspetto importante è, come ha bene osservato Roberto Ciccarelli, che questi soggetti «hanno saputo ideare una campagna comunicativa capace di dare forma all'invisibilità a cui è costretto chi lavora per le piattaforme digitali». E questa è una strategia che molti lavoratori stanno adottando in vari casi di lavoro su piattaforma. Il fenomeno più noto è, per esempio, la costruzione di forum sul *Web* per i *crowdworkers* di *Amazon Mechanical Turk*.

Comunque il problema vero è spesso capire cosa accade nell'area dell'economia digitale, in quanto molto frequentemente non si creano le precondizioni affinché il conflitto possa emergere. Ciò soprattutto a causa dell'isolamento e della condizione di incertezza in cui si trovano i lavoratori della *gig economy*. Si pensi al fatto che il noto fenomeno di *Uber* ha assunto rilevanza in Italia, non perché gli stessi autisti abbiano messo in campo forme di protesta, come in altri Paesi, ma in quanto sono stati i tassisti delle tradizionali compagnie a manifestare, per giunta in modo alquanto selvaggio, accusando *Uber* di concorrenza sleale.

Se si riflette ci si trova di fronte ad un paradosso. L'economia di-

digitale si basa sulle tecnologie della comunicazione. Ma queste enfatizzano il potere dei gestori dei vari servizi; mentre i lavoratori sono, sovente, di fatto esclusi dal godimento dei vantaggi di esse, ne subiscono solo gli effetti deleteri, e si trovano in uno stato di isolamento e di invisibilità. Sicché, il riequilibrio delle forze in campo presuppone il pieno accesso delle organizzazioni sindacali e dei lavoratori a tutte le forme di comunicazione possibili nell'ambito del loro ambiente di lavoro.

Il che permetterebbe di costruire reti di solidarietà e darebbe la possibilità di un'azione collettiva a tutela dei diritti individuali.

Tuttavia, è anche vero che, se la tecnologia rivoluziona l'organizzazione e le forme di lavoro, al tempo stesso essa crea nuove possibilità di azione collettiva e di rivendicazione dei diritti. Di recente, a Milano, il 15 luglio di quest'anno, s'è svolta un'altra mobilitazione dei lavoratori del *delivery food*. I *riders* di *Deliveroo*, un'altra piattaforma digitale di consegna pasti a domicilio, sono scesi in piazza per protestare contro la gestione dei turni e lo *status* di contrattisti indipendenti. La cosa interessante è che le modalità della manifestazione sono state costruite in relazione alle caratteristiche del lavoro su piattaforma digitale: e cioè in modo tale da evitare il rischio che, mettendo in atto uno sciopero vero e proprio, i *riders* partecipanti fossero identificati e in seguito esclusi da ogni successivo ingaggio, vale a dire di fatto licenziati. Si legge infatti nel vademecum distribuito dagli organizzatori sui *social network*: «Come ogni settimana, sull'*app* ti arriverà il calendario con l'assegnazione dei turni. *Deliveroo* dice che sei un 'lavoratore autonomo'? Perfetto! Sabato 15 luglio non lavorare! È l'unico diritto che hai, trasformalo in tuo vantaggio! Hai tempo fino a 24 ore per avvisare. Non sei obbligato a lavorare, non segnarti di turno. L'azienda non può farti niente». E per impedire l'identificazione degli aderenti, il vademecum dice che: «Siamo una generazione senza volto. Il precariato digitale sotto attacco. Mettici la faccia, ma non rimetterci il posto! Scendi con noi in strada sabato. Se non te la senti vieni con una maschera, scambiamoci la bici, o vieni con la bici di un tuo amico, se sei in paranoia! Nessuno potrà dimostrare che sei tu e non avrai ripercussioni perché ricordati è tuo diritto 'non metterti a disposizione'».

Quanto agli spazi per un'efficace tutela individuale e collettiva, va sottolineato che in tutta l'area del lavoro digitale trova piena applicazione la disciplina della protezione dei dati personali. Il che per-

mette l'attivazione della vigilanza del Garante per la protezione dei dati personali, nonché l'eventualità che il singolo sia assistito da un soggetto collettivo (tra cui anche il sindacato) nell'esercizio dei suoi diritti informatici. Quanto all'intervento del Garante questo è sostanzialmente necessario, poiché il titolare del trattamento è obbligato, dall'art. 35, paragrafo 1, del Regolamento comunitario del 26 aprile 2016, n. 679 (che sarà direttamente applicabile negli Stati membri dal 25 maggio 2018), ad effettuare una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati, quando «un tipo di trattamento [...] può presentare un rischio elevato per i diritti e le libertà delle persone fisiche». In particolare, alla stregua dell'art. 35, paragrafo 2, la valutazione d'impatto è richiesta nell'ipotesi di «una valutazione sistematica e globale di aspetti personali relativi a persone fisiche, basata su un trattamento automatizzato, compresa la profilazione, e sulla quale si fondano decisioni che hanno effetti giuridici o incidono in modo analogo significativamente su dette persone fisiche». La profilazione, secondo l'art. 4 del Regolamento, è «qualsiasi forma di trattamento automatizzato di dati personali consistente nell'utilizzo di tali dati personali per valutare determinati aspetti personali relativi a una persona fisica, in particolare per analizzare o prevedere aspetti riguardanti il rendimento professionale, la situazione economica, la salute, le preferenze personali, gli interessi, l'affidabilità, il comportamento, l'ubicazione o gli spostamenti di detta persona fisica». Pertanto è evidente che, poiché quasi tutto (se non tutto) il lavoro digitale è basato su trattamenti automatizzati e la profilazione dei dati personali, esso rientra in questa ipotesi. E, in forza del combinato disposto degli artt. 22, 35 e 36 del Regolamento, il Garante in tutti questi casi può prescrivere misure e le garanzie per proteggere i diritti e le libertà degli interessati facendo leva sugli ampi poteri di cui è dotato dall'art. 58 dello stesso Regolamento.

Significativo è il rafforzamento della posizione del singolo operata dal Regolamento. Infatti l'art. 80 non solo prevede che l'interessato possa delegare ad un soggetto collettivo l'esercizio dei suoi diritti informatici, ma anche che quest'ultimo possa agire autonomamente, e cioè indipendentemente da ogni mandato conferito dallo stesso interessato, «qualora ritenga che i diritti di cui un interessato gode a norma del presente regolamento siano stati violati in seguito al trattamento». Quest'ultima previsione potrebbe essere sfruttata dall'organizzazione sindacale che voglia impegnarsi nel settore della

protezione dei diritti e delle libertà degli interessati con riguardo alla protezione dei dati personali. Il che consentirebbe al sindacato di disporre di una strumentazione aggiornata per ribadire la sua vitalità pur in un contesto tecnologico in continua trasformazione.

Attraverso il ponte costituito da tutte queste posizioni giuridiche, sarebbe agevole verificare non solo come si svolge il trattamento dei dati personali, ma anche l'equità delle condizioni che governano il rapporto base di lavoro. È evidente che se questi rapporti fossero qualificati come subordinati la normativa applicabile sarebbe alquanto stringente (esistendo una vasta serie di norme di dettaglio); ma tuttavia, anche nel caso in cui ci si arrestasse a ritenere la relazione di natura autonoma, opererebbero le regole generali che assicurano una forte limitazione al trattamento dei dati personali.

A questo proposito, dai principi sulla protezione dei dati personali è possibile ricavare il diritto alla irraggiungibilità durante certi orari o durante certe giornate per assicurare un adeguato limite all'orario di lavoro. In altre parole, si tratta del cosiddetto diritto alla disconnessione, di recente introdotto nel codice del lavoro francese e dalla disciplina italiana sul lavoro agile. Al di là dell'esplicito riconoscimento di tale posizione giuridica da parte del legislatore, va sottolineato però che la fondazione di tale diritto sul piano della disciplina della protezione dei dati personali è ancorabile direttamente al valore della dignità e all'esigenza della sua tutela, che rappresentano gli obiettivi principali di tale normativa (che è tendenzialmente omogenea in tutta l'Unione Europea e lo sarà ancora di più con l'entrata in vigore del nuovo Regolamento). Il che presenta il vantaggio di affidare la garanzia di siffatto diritto anche all'autorità garante che molto meglio del singolo potrebbe vigilare sulla sua effettività. In altri termini, la vigilanza istituzionale farebbe sì che il suddetto diritto si imporrebbe, nei confronti del gestore dei dati, come un vero e proprio dovere di disconnessione da osservare rigidamente senza sperare di annacquarlo facendo leva su pericolosi accordi individuali (come invece prevede la legge italiana sul lavoro agile) che, stante la sostanziale posizione di debolezza del lavoratore, sarebbero inevitabilmente a sfavore di quest'ultimo.

La tecnologia è uno strumento, in sé non è né buona né cattiva, dipende dall'uso che se ne fa.

Per esempio, dal punto di vista politico, sono figlia di una piattaforma, sono cioè il risultato di un *rating* della rete, di un *click* che si è svolto tramite una piattaforma, essendo io del Movimento 5 Stelle. In questo caso, quando la piattaforma è utilizzata per far partecipare i cittadini, ad esempio, nella discussione dei vari programmi, nella scelta delle strade da percorrere dal punto di vista dei programmi per il Paese, o quando la si usa per scegliere i propri candidati attraverso la rete, la tecnologia, applicata attraverso una piattaforma, ha un risvolto più che positivo.

Mentre al momento la tecnologia applicata al lavoro con le piattaforme non mi sembra che stia funzionando bene nei confronti dei lavoratori e dei consumatori stessi, a volte.

Per esempio, dalla mia esperienza empirica, quando c'è stato il famoso sciopero a Roma dei tassisti, *Uber* se n'è ampiamente approfittata a discapito delle tasche dei cittadini: ho dovuto attendere 50 minuti e ho pagato una corsa 30 euro, in luogo dei soliti 10 euro per il medesimo tragitto. Quindi ho dei dubbi che questa uberizzazione del lavoro vada a vantaggio, almeno, dei consumatori.

Ritengo che, allo stato attuale, con il modello della *gig economy*, sia giunto quasi a compimento il sogno proibito del capitalismo neoliberista, ovvero quello di avere a disposizione una manodopera *on demand*, a richiesta di consumo, come il mercato che si sta delineando. Modello che ha finito per togliere ogni regola al mercato del la-

* Movimento 5 Stelle.

voro, sostenuto dalla narrazione che fossero i lavoratori garantiti l'anomalia del sistema. Quindi il lavoratore è trattato peggio di una merce, poiché almeno sugli scatoloni delle merci c'è scritto *handle with care*, ovvero «maneggiare con cura», cura che invece non viene riservata ai *gig workers*, usa e getta.

E questo modello di economia è l'ispiratore del *Jobs Act*: col contratto *fake* delle tutele crescenti è ora possibile disfarsi dei lavoratori in esubero, pagando loro l'indennità di licenziamento.

Adesso è consentito il controllo a distanza dei dipendenti, senza autorizzazione preventiva, attraverso pc, smartphone e altri strumenti usati per svolgere la propria prestazione lavorativa e i lavoratori si ritrovano ad essere geolocalizzati!

E poi c'è il provvedimento sugli autonomi, che introducendo il lavoro agile per il lavoro subordinato dentro il provvedimento sugli autonomi, è andato a delineare una nuova zona grigia, un ibrido, a metà tra il lavoratore autonomo e quello dipendente, ritagliato su misura per i lavoratori della *gig economy*: laddove si dice che, con accordo individuale, si può lavorare per fasi, cicli e obiettivi, senza vincoli di luogo di lavoro o di orario, con gli strumenti elettronici. Quindi, in sostanza, si ritorna al cottimo digitale, si lega la paga esclusivamente al risultato e si passa dal «ti pago per» al «ti pago se», cioè il tempo e l'energia per farlo. quel lavoro, non vengono più considerati.

E questa nuova modalità lavorativa, promossa dal *Jobs Act*, è tipica del modello economico *on demand*, col rischio di incentivare sempre più lavoro autonomo, in balia di un mercato flessibile e precario.

Questo modo di legiferare è stato irresponsabile perché ha smantellato il lavoro, togliendo le protezioni al lavoratore, a solo vantaggio del mercato, mentre è compito dello Stato regolare il rapporto tra Stato e mercato.

Ora riguardo allo *status* dei lavoratori della *gig economy*, essi sono inquadrabili come subordinati, autonomi oppure autonomi economicamente dipendenti?

Allora, se consideriamo *Foodora*, di autonomi questi lavoratori non hanno proprio niente, parlerei piuttosto di automi: la bicicletta e lo smartphone sono i loro, ma indossano la divisa, hanno turni stabiliti, hanno un luogo prefissato per la partenza e sono geolocalizzati.

E poi di carattere specialistico e professionale, elemento tipico del lavoro autonomo, questi lavoratori non hanno nulla.

Ho provato io stessa a iscrivermi alla piattaforma di *Foodora* e, tra i requisiti richiesti, ci sono solamente questi: possesso di iPhone con piano dati (quindi con connessione propria) e di una bici, disponibilità a lavorare anche nei *week end*, senso di responsabilità (per non finire sotto una macchina suppongo), essere maggiorenne, permesso di lavoro in Italia.

Ebbene, ritengo che quest'ultimo requisito sia l'espressione più cinica della nuova forma dell'iper-sfruttamento in cui lavoratore è ridotto a un automa, atomizzato e isolato, poiché adesso queste piattaforme hanno iniziato ad assumere extracomunitari, che legano il proprio permesso di soggiorno al contratto con *Foodora* e hanno problemi con la lingua, così non riescono nemmeno ad organizzare una legittima protesta per rivendicare i propri diritti.

Allora quale tipo di regolazione? Le strade sono aperte, ma sono simpatizzante delle tutele universali per il lavoro e sono disponibile a mettere in Costituzione il concetto di dignità del lavoro e della responsabilità sociale da parte delle piattaforme transnazionali e delle multinazionali.

Nel breve-medio periodo, mi auguro nel 2018, andrebbero introdotte politiche redistributive del reddito, come il reddito di cittadinanza, che i detrattori, amanti del modello iperliberista, dipingono come misura assistenzialistica a spese della collettività.

In verità il reddito di cittadinanza proposto dal Movimento 5 Stelle è un riattivatore sociale, che offre a tutti coloro (autonomi, disoccupati, ecc.) che vivono sotto la soglia dei 780 euro netti al mese di avere un'integrazione al reddito con impegno a riqualificarsi, a frequentare corsi di formazione orientati verso quelle competenze dove è maggiore la richiesta di lavoro qualificato, contro l'obsolescenza delle professioni. È una misura che obbliga il sistema a elevare gli *standard* del lavoro e a contrastare lo sfruttamento: voglio vedere, con un reddito di cittadinanza, quanti accetterebbero di andare a lavorare in quelle condizioni per meno di 500 euro al mese, dato che adesso fanno i *riders* anche gli ingegneri di quarant'anni, per mancanza di opportunità lavorative. Tra l'altro, anche dalla nostra ricerca previsionale sul futuro del lavoro, *Lavoro2025, come evolverà il mondo del lavoro nel prossimo decennio*, edita da Marsilio, è emerso che il tema fondamentale che si porrà di

fronte ai decisori di qui al 2025 sarà quello della redistribuzione del reddito.

Anche perché con l'avanzata dell'automazione e dei robot nel mondo del lavoro, si aprirà un altro scenario interessante: quello dell'«Atene digitale». I cittadini ateniesi conducevano una vita agiata, partecipavano alla democrazia e creavano arte, perché disponevano di schiavi ai quali devolvere il lavoro più pesante e meno qualificante.

Nel prossimo futuro i robot potrebbero diventare i nostri schiavi moderni a cui devolvere i lavori più pesanti, ripetitivi e meno qualificanti, liberando finalmente l'essere umano dall'obbligo di lavorare per vivere, e andando verso un nuovo Rinascimento. Da qui la necessità di separare il concetto di reddito da quello di posto di lavoro e andare anche oltre il reddito di cittadinanza, verso il reddito di esistenza.

Anche Juverson, *businessman* della Silicon Valley, prevede che, tra 500 anni, nessuno farà qualcosa di fisicamente ripetitivo per vivere, e le persone potrebbero continuare a lavorare solo per divertimento puro o per istinto creativo (i cosiddetti «lavori vocazionali»).

E a quanti sostengono che così si andrà ad alimentare una generazione di oziosi, rispondo con l'«effetto Peltzman». Che cos'è? Il fenomeno prende il nome da Sam Peltzman, professore dell'Università di Chicago che si occupa di sicurezza stradale, secondo il quale troppi dispositivi e norme di sicurezza provocano più incidenti e lesioni a causa del senso di sicurezza che ci danno, invece di diminuirli. A livello psicologico, infatti, quando ci sentiamo protetti, siamo più propensi a fare scelte rischiose.

La stessa cosa può avvenire col reddito di base: se ci sentiamo al sicuro rispetto al soddisfacimento dei bisogni più immediati, grazie alla disponibilità di un reddito garantito, potremmo scoprirci più intraprendenti, saremmo portati a sperimentare di più, a rischiare di più, insomma a non essere oziosi.

Sul versante del lavoro tante cose restano ancora da fare. Ad esempio uno degli obiettivi principali del *Jobs Act* erano le politiche attive del lavoro, che sono rimaste completamente al palo a seguito della bocciatura del referendum costituzionale, con l'Anpal rimasto «impallato» e con tutta la partita delle politiche della formazione tuttora in capo alle Regioni e che dovrà essere ricentralizzata, per meglio guidare tutti i cambiamenti in atto in maniera più universale.

C'è da rivedere tutto il sistema pensionistico: a partire dalla messa in discussione del sistema contributivo puro e dall'età pensionabile più alta d'Europa, che non tiene conto del tipo di lavoro svolto, se usurante o meno, e con il meccanismo del ricambio generazionale bloccato, motivo che spinge tanti giovani a lasciare l'Italia.

Inoltre a livello politico c'è bisogno di investire su quei settori che garantiranno occupabilità in Italia nel prossimo futuro, come emerso dalla nostra ricerca previsionale *Lavoro2025*, ovvero: le nuove tecnologie, la riqualificazione e il riefficientamento energetico degli edifici, le bonifiche, gli interventi contro il dissesto idrogeologico, l'agricoltura biologica, l'agricoltura verticale (sugli edifici), l'assistenza alla persona, l'artigianato digitale.

L'obiettivo del M5S è fare dell'Italia una *smart nation*, fondata sull'innovazione, in cui il fattore chiave sia il capitale umano e quindi istruzione, creatività e inventiva.

È rilevante che la *Rivista giuridica del lavoro* abbia scelto di concentrare la sua attenzione su questioni che rappresentano la punta dell'iceberg di una sfida epocale nel passaggio di fase che abbiamo di fronte. I temi in discussione non sono un'eccezione, ma la versione estrema di fenomeni che hanno grande articolazione e che portano a dire che si è orientati verso un capitalismo delle piattaforme. Problema che non riguarda solo coloro che sono direttamente interessati. Che fare alla luce delle valutazioni e analisi svolte? Innanzi tutto ci troviamo di fronte a fenomeni inediti, ancora da capire in modo compiuto, fenomeni in divenire, quindi in campo ci possono essere poche certezze assolute.

La prima sfida è una vera e propria controffensiva culturale: per affermare la regolazione bisogna ribadire un concetto non scontato, davanti al prevalere di tutt'altra cultura: *il diritto del lavoro è un diritto diseguale*. Bisogna riconoscere, pur tra tanti cambiamenti e innovazioni tecnologiche, che c'è una differenza tra chi organizza il lavoro e chi vende il proprio lavoro. L'opinione diffusa, invece, è che non ci sia più bisogno di un diritto diseguale e che il diritto del lavoro sia una branca del diritto commerciale. E questa lettura purtroppo è stata interiorizzata anche da coloro che dovrebbero pretendere un diritto diseguale. La svalutazione del lavoro è la cifra di questa fase storica, non siamo di fronte ad un problema settoriale ma alla versione estrema di un fenomeno generale. Davanti a una condizione di tale debolezza del lavoro, regolare il mercato è molto complicato.

* Sinistra italiana.

Anche nel nostro Parlamento c'è una larga maggioranza che considera il diritto del lavoro una branca del diritto commerciale e il *Jobs Act* è figlio di quella impostazione. E, ancora, il segno largamente dominante delle politiche economiche che arrivano dall'Unione Europea e in particolare dall'eurozona va nella direzione della svalutazione del lavoro.

L'altra controffensiva culturale riguarda l'ideologia della separazione netta tra l'individuo consumatore e l'individuo lavoratore, tesi assorbita in pieno anche a sinistra nell'ultimo quarto di secolo. Sono state introdotte innovazioni e regolazioni che premiano il cittadino consumatore senza tener conto di quello che avviene al cittadino lavoratore, come fossero due entità separate. Così via via tendenzialmente il lavoratore diventa una specie in via di estinzione. Va, invece, ricomposta la persona nella sua integrità. È ovvio infatti che se umili o emargini il lavoratore, prima o poi danneggi anche il consumatore, perché la qualità dei servizi, delle prestazioni e la qualità della produzione ne viene segnata. Sono davvero tanti gli esempi proponibili, da quelli più evidenti nei servizi sanitari a quelli nei servizi professionali, nei servizi di formazione ecc.

La questione della regolazione della *gig economy*, però, non va lasciata alla giurisprudenza. È il legislatore che deve intervenire, incominciando a porsi in modo serio, cauto, attento, ovviamente con un dialogo sociale non scontato, il problema della regolazione di tali questioni. Magari semplicemente riconnettendo fattispecie giuridiche già esistenti con quello che avviene sul versante dell'organizzazione dei servizi, sollecitando anche interventi che sono stati rimossi sul versante ispettivo. È anche da chiarire se questa regolazione è sufficiente a livello nazionale o ne occorra una sovranazionale. Il rischio, infatti, è che ci si concentri sulla regolazione nazionale e poi, soprattutto sulla *gig economy*, si sia spiazzati dalla direttiva dei *posted workers*. Alla piattaforma informatica realizzata in un altro Paese si applica il diritto del lavoro o l'assenza del diritto del lavoro di quel Paese e, «grazie» alla direttiva sui *posted workers*, si invadono e superano le regolazioni più stringenti di un altro Paese. La dimensione della regolazione, o della connessione tra dimensione nazionale e regolazione europea, diventa quindi un punto fondamentale.

L'innovazione tecnologica non significa necessariamente disoccupazione se si affronta il capitolo straordinariamente moderno e attuale della redistribuzione dei tempi di lavoro. Non la redistribu-

zione del reddito a chi non lavora, ma dei tempi di lavoro. Lord Keynes, esattamente un secolo fa, scriveva un libriccino, *Prospettive economiche per i nostri nipoti*, in cui prevedeva uno scenario, in termini positivi, in cui poteva bastare lavorare quattro ore al giorno, perché il lavoro era distribuito. In Italia abbiamo un orario medio di lavoro che è di 300/400 ore l'anno superiore alla media europea e poi abbiamo tanti disoccupati. La redistribuzione dei tempi di lavoro è questione fondamentale.

Altro tema dirimente, da maneggiare con cura, è il compenso orario minimo, in una relazione stretta con i minimi del contratto nazionale del settore corrispondente affinché non diventi il cavallo di Troia con il quale si porta l'assalto finale al contratto nazionale di lavoro. Va valutato attentamente come intervenire, ma un intervento regolativo è necessario e urgente. Si rivela utile per superare condizioni inaccettabili di sfruttamento che oggi prevalgono sulle opportunità potenzialmente presenti nei cambiamenti tecnologici.

Le trasformazioni così intense e profonde del paradigma tecnologico, del modo sociale di produzione e del mercato del lavoro ci portano a dire che serve *il welfare universale*, bisogna rilanciarlo. Purtroppo, la tendenza è opposta: siamo in una fase in cui si alimentano, soprattutto per via fiscale, i *welfare* occupazionali e aziendali. È l'elemento di maggiore preoccupazione: il rattrappimento del *welfare* universalistico. Va assolutamente evitato che i pilastri che sono stati conquistati nella seconda parte del Novecento vengano meno, sono conquiste irrinunciabili del mondo del lavoro e della democrazia costituzionale. Vanno adattate alla fase, ma preservate. È evidente quanto sia difficile resistere al *welfare* aziendale per chi negozia i contratti di lavoro e si vede offerti determinati prodotti e soluzioni. Tuttavia oggi è urgente arrestare lo smantellamento del *welfare* universale per fare in modo che anche i lavoratori della *gig economy* migliorino le loro condizioni. Il *welfare* universalistico va rilanciato. A tal fine è necessario trovare modalità di finanziamento che abbiamo come base imponibile non solo il reddito da lavoro, ma l'intero valore aggiunto. Quindi, non soltanto la componente reddituale del lavoro, ma con aliquote più basse una base imponibile più larga. Alcuni istituti tradizionalmente legati al finanziamento contributivo possono essere finanziati dalla fiscalità generale, da una base che si amplia fino a ricomprendere tutto il valore aggiunto. Questo è un punto rilevante.

Infine sottolineo il problema della sindacalizzazione: c'è bisogno di un'attivazione dei diretti interessati. A Londra è costituita l'Independent Workers Union, un sindacato partecipato da lavoratrici e lavoratori della *gig economy*, caratterizzato da modalità specifiche di organizzazione. È un esempio da tener presente.

Vi ringrazio per l'opportunità di una interlocuzione seria tra le vostre riflessioni e il lavoro che svolgiamo nelle aule parlamentari.

Penso che il tema centrale del lavoro nelle piattaforme digitali non possa che essere inquadrato in una prospettiva di carattere generale, dentro la cornice che riguarda lo stato di salute dell'economia del nostro Paese, dell'occupazione, del mercato del lavoro.

È del tutto evidente ed è sotto i nostri occhi come in questi anni, in particolare in quest'ultima fase della politica italiana e nel dibattito pubblico, ci troviamo di fronte ad un racconto molto edulcorato della realtà. Ciò accade innanzitutto rispetto al quadro macroeconomico, che ci vede, allo stato attuale, sotto di 7 punti rispetto al Prodotto Interno Lordo dei livelli pre-crisi con un calo del 27% degli investimenti e una contrazione della base produttiva pari al 22%.

Siamo di fronte ad un processo vero di deindustrializzazione del Paese che ci pone il tema della condizione dell'occupazione e della sua qualità, mentre pare non esserci una reale volontà di capire cosa sta accadendo e ci si limita ad inseguire un'altalena di dati statistici o a riprendere slogan anni Novanta, evitando una riflessione più approfondita di cui abbiamo invece necessità.

Abbiamo a che fare con una riduzione drammatica delle ore lavorate, la maggior parte dei lavoratori lavora sempre meno e resiste un nucleo, sempre più ristretto, di lavoratori per i quali è aumentato il numero di ore lavorative.

* Movimento Democratico e Progressista.

Di fatto, se viene generata occupazione, questa si concentra nelle coorti più anziane, più come effetto della riforma Fornero che delle cosiddette 'riforme strutturali' messe in campo in questi anni. Un lavoro che riguarda principalmente i settori a più bassa intensità di innovazione e tecnologia e dove la dimensione della precarietà è in drammatico aumento.

Dobbiamo tornare a chiederci cosa dovrebbe fare questo Paese nei prossimi venti-trent'anni e la discussione con cui vi misurate e che consegnate alla politica sta dentro a questa cornice.

Insieme ad altri parlamentari, con cui abbiamo fatto una scelta in dissenso dal nostro gruppo di appartenenza, io non ho votato la legge delega sul lavoro – il *Jobs Act* – principalmente per due ordini di ragioni: in primo luogo perché era evidente che il combinato tra la mole di risorse pubbliche destinate alla decontribuzione e il nuovo schema contrattuale del contratto unico a tutele crescenti (ma in assenza delle tutele dell'art. 18) non avrebbe determinato maggiore e buona occupazione; e poi per una ragione politica, se non addirittura culturale, alternativa all'ideologia che ha informato l'intera stagione alle nostre spalle da più di vent'anni, per cui i sistemi economici possono ripartire a patto che qualcuno paghi in termini di restrizione e di compressione dei diritti. È un'idea che è stata al centro del dibattito pubblico entrando anche in una parte di campo che avrebbe dovuto esserne esente (quella della sinistra e del centro-sinistra) ed ha imposto la tesi di uno scivolamento progressivo sul terreno dei diritti, secondo una dinamica di tipo inerziale e inevitabile.

Ecco perché se vogliamo affrontare anche sul versante della politica il tema dei nuovi lavori e del lavoro nelle piattaforme digitali è necessario uscire da questa trappola terminologica e ideologica, ovvero dalla dialettica tra nuovismo e passatismo.

Io sono il primo firmatario di una proposta di legge che ha 'saccheggiato', in senso positivo, il contenuto preziosissimo della Carta dei Diritti per quanto concerne la reintroduzione delle tutele dell'articolo 18 per i licenziamenti disciplinari e collettivi e che ci vede portare avanti un'iniziativa parlamentare insieme al gruppo di Sinistra Italiana. L'accusa che ci viene rivolta è di passatismo, di occuparci di qualcosa che ha a che fare solo con una parte del mondo del lavoro e che non riguarda le giovani generazioni, abituate a misurarsi con le nuove flessibilità: è la trappola della dialettica tra

nuovismo e passatismo perché non c'è nulla di moderno in questo ragionamento.

A un ragazzo forgiato da quella tesi che si è imposta nel Paese e di cui la politica si è appropriata andrebbe detto che tutelare i diritti, fosse anche di un solo lavoratore, vuol dire tutelare i diritti di tutti gli altri. Qui stanno i nodi del lavoro nelle piattaforme digitali.

La questione della aterritorialità del lavoro e dei sistemi produttivi non ha nulla di moderno se è riconducibile ad una categoria come quella della rendita; penso alle grandi multinazionali del *Web* su cui c'è una grande discussione.

Nel resoconto dei contributi di questa mattina è ritornato il tema della *web tax*, di cui ci siamo occupati, e cioè della struttura dell'imposizione fiscale di questi sistemi produttivi che si distaccano dall'idea della 'stabile organizzazione'.

L'incertezza della domanda, anziché scaricarsi su un rischio di impresa, per lo più a carico dell'imprenditore (come sempre avvenuto nella storia dei sistemi di un capitalismo moderno), si scarica sul lavoro e sui lavoratori. Prima questa cosa si chiamava «cottimo», ora si chiama «remunerazione del lavoro digitale a consumo».

Un altro inganno di questi tempi è l'idea che le piattaforme digitali liberino il lavoro e smaterializzino persino la figura del capo, come se non ci fossero più datori di lavoro, mentre si afferma una dimensione coercitiva ancora più prepotente, più arrogante, più padronale nei confronti dei lavoratori, i quali sono appesi alla rigidità di un algoritmo che scandisce tempi e modalità di lavoro.

Senza atteggiamenti luddisti, la domanda è: possiamo recuperare, nelle nuove trasformazioni del lavoro, la dimensione positiva ma individuare anche le grandi criticità che con la modernità hanno poco a che fare e sanno molto di antico? Questa è la discussione da fare e sta dentro ragionamenti che non abitano lo spazio pubblico di questo Paese, in nessun ambito.

Parlo di una discussione sulla connessione tra processi di automazione, disoccupazione e produttività e quindi della sostituzione tra macchine e lavoratori che è una grande sfida, non da affrontare con lo sguardo rivolto al passato. Dobbiamo dire, da sinistra, che noi accettiamo quella sfida, quella frontiera, ma ne vogliamo discutere dentro un ragionamento per cui, se si libera tempo di lavoro, deve esserci una dimensione collettiva di ciò che facciamo di quel lavoro liberato. Ovvero deve servire a costruire reti di solidarietà e

comunità, oltre che a rimettere a disposizione una parte di quel tempo di lavoro per creare nuove opportunità occupazionali.

Io voglio ragionare di questo. Non farlo vorrebbe dire non ragionare delle forme di tutela che dobbiamo individuare e che oggi mancano perché è assente questo tipo di riflessione e manca il filo conduttore capace di tenere insieme questa dimensione nuova del lavoro.

Se posso usare uno slogan, forse dovremmo dis-aggettivare il lavoro e oggettivare le sue tutele, che al fondo vuol dire dare una dimensione universalistica alle tutele stesse. È un'operazione che sta dentro la vostra elaborazione e quindi è un'operazione culturale, ma forse spetta anche alla responsabilità della politica farsi carico di questa nuova frontiera.

La digitalizzazione ha il peso economico, politico e sociale di una nuova rivoluzione industriale, che tuttavia, a mio avviso, si differenzia dalle tre precedenti ‘rivoluzioni industriali’ perché non cambia repentinamente lo scenario ed il paradigma produttivo, ma lo trasforma in continuazione ed in combinazione con l’impetuoso incedere dell’innovazione tecnologica.

I suoi effetti – sulle persone e sull’economia – sono stati presi in considerazione solo quando sono diventati tanto macroscopici da non poter più essere ignorati.

Prendiamo il caso più attuale da questo punto di vista, *Google*, e la discussione in atto sulla tassazione delle varie piattaforme che sul *Web* operano come immensi *hub* commerciali in grado di irridere le fiscalità nazionali potendo scegliere il luogo nel mondo dove pagare meno tasse.

Di questo si sta dibattendo, non senza difficoltà e contraddizioni, solo ora in Parlamento nonostante il primo motore di ricerca (creato da un universitario canadese e denominato ‘Archie’) sia datato 1990!

Google avrebbe visto la luce solo cinque anni dopo.

Amazon – della cui potenzialità dirompente sui costumi e sul lavoro in Italia ci si è appena accorti – venne fondata da Jeff Bezos nel 1994: oggi ha circa 400.000 dipendenti in tutto il mondo, mentre quelli indiretti sono alcuni milioni ed operano in un indotto per il quale parlare di diritti dei lavoratori e di tutele sociali appare piuttosto arduo.

* Forza Italia.

Google, Uber, E-bay, Airbnb sono la punta di un iceberg sotto il quale naviga il grosso del lavoro sommerso; autisti, facchini, informatici espulsi dalla ristrutturazione delle grandi aziende del settore, recensori di hotel, forzati del *click* e del *like* che vendono il proprio lavoro a cottimo per pochi centesimi o per pochissimi euro l'ora.

Non stiamo parlando, purtroppo, di fenomeni marginali o di nicchie di mercato; soltanto il giro d'affari di *Uber* e *Airbnb*, per fare un esempio concreto, ammonta 1,5 miliardi di dollari e coinvolge oltre 150 milioni di lavoratori.

In Italia quando pensiamo a tutto questo parliamo di 'lavoretti' – roba da studenti – anche se recentemente la ribellione dei *vider* di *Foodora* a Torino ci ha ricordato – o, se volete, rappresentato – che non si può lavorare per 5 euro l'ora, attualmente addirittura ridotti a 2,70 euro a consegna!

Dobbiamo dunque fermarci e riflettere – come opportunamente ci consentono e ci spingono a fare questo incontro e i preziosi approfondimenti che lo accompagnano –, sulla necessità di governare un 'processo' che può diventare 'progresso' solo se sostenuto e vigilato con strumenti nuovi ed efficaci.

Alcune indicazioni ci giungono, ad esempio, dal Comitato economico e sociale che, non più tardi di tre settimane fa, è intervenuto – su richiesta della presidenza estone – con un parere esplorativo su «Ruolo e prospettive delle parti sociali e di altre organizzazioni della società civile, nel contesto delle nuove forme di lavoro».

Il Comitato chiede che si apra una nuova stagione di dialogo sociale affinché torni in qualche modo centrale il ruolo della contrattazione e si consegnino anche a queste lavoratrici e lavoratori le tutele e le dignità indispensabili e dovute.

La *gig economy*, infatti, non può essere la 'tana libera tutti' dei diritti, il 'deserto' delle regole, la 'Caporetto' della legislazione sociale!

Sempre il CESE, rischiando di perdersi un po' nella distinzione semantica tra *economia collaborativa* (opportunamente richiamata nell'introduzione al volume della *Rivista giuridica del lavoro* oggi presentato) ed *economia digitale*, in una recentissima riunione a Tallin ha provato a definire meglio le caratteristiche organizzative ed economiche di quella che noi sbrigativamente definiamo *gig economy* – o, nella declinazione datoriale e sindacale, 'Industria 4.0' – per meglio delimitare responsabilità e ruoli dei vari attori.

Non si tratta di un tentativo di chiarezza inutile, visto che uno dei problemi che abbiamo di fronte è proprio quello di stabilire dove termina il lavoro ‘dipendente’ e dove inizia quello ‘autonomo’.

Il rischio che corriamo è che una platea vastissima di lavoratori (nella UE a 28 i telelavoratori e i lavoratori mobili nel settore delle tecnologie dell’informazione e della comunicazione rappresentano circa il 17% dei lavoratori dipendenti) resti ‘sospesa’ in una sorta di limbo ancora più pericoloso se pensiamo che proprio per questa categoria la linea di demarcazione tra vita professionale e vita privata risulta difficile da definire.

Tutti questi temi sono affrontati con rigore scientifico nella vostra *Rivista* e i contributi che ci offrite possono essere un validissimo aiuto per aggiornare una legislazione che stenta a tenere il passo e per un legislatore che probabilmente troppo presto si è arreso di fronte alla complessità delle problematiche che l’innovazione tecnologica introduce o che, peggio, si è fatto scudo di queste per fare dell’improbabile ‘virtù’ della deregolamentazione una intollerabile ‘necessità’.

Nel mercato del lavoro come in politica, il nome che diamo alle cose porta con sé molti significati, direi quasi una visione del mondo. Questo credo che valga a maggior ragione per il tema che affrontiamo qui oggi, quello dei nuovi lavori ma soprattutto dei rapporti di lavoro che l'innovazione tecnologica ha costruito negli ultimi anni e che stanno conoscendo un'accelerazione esponenziale, di fronte alla quale le istituzioni e anche il sindacato si sono lanciati alla ricerca di soluzioni. Proprio la corsa alle soluzioni, rallentata da tante strutture e sovrastrutture del mondo come lo conoscevamo, deve distinguere efficacemente i termini che utilizza per descrivere ciò che ha davanti, e compiere in questo senso un'operazione davvero politica e, permettetemi, meno accademica.

Molti di voi contestano l'uso di parole riduttive come *gig economy*, dall'accezione negativa di «economia dei lavoretti», e compiono giustamente distinzioni fra quella che è vera *sharing economy*, ovvero l'economia della condivisione di beni privati su base volontaria, e i *platform workers*, in quella che invece si configura più realisticamente come economia delle piattaforme digitali.

Personalmente piattaforma è un nome che preferisco a *gig*. A parte il sapore politico antico della parola, di comunanza di obiettivi e valori, è anche sostantivamente diversa e ritengo debba essere il nostro faro per la definizione di questi rapporti di lavoro, soprattutto

* Partito Democratico.

A causa dell'impossibilità di partecipare ai lavori, l'on. Gribaudo ha cortesemente inviato un intervento scritto, di cui il coordinatore della tavola rotonda, professor Alessandro Bellavita, ha dato conto nel corso della discussione.

to guardando al futuro. Al contrario, l'idea dell'economia dei lavoretti è un'idea che non apprezzo. Racconta un lavoro che è solo marginale, che crea economie di scala riducendo però la distribuzione della ricchezza. Certo, una quota di lavoro «accessorio» esiste ed esisterà sempre, come a più riprese ho sostenuto all'interno della discussione sull'abolizione dei voucher e sul nuovo strumento introdotto dal governo con il decreto legge 50/2017. Ma il nostro problema con i lavoretti digitali o organizzati digitalmente è che sempre meno hanno un contorno. Oggi il confine fra il lavoretto e il lavoro vero è sempre più sfumato. Possiamo ritenere *gig economy* il *rider* di *Foodora* e considerare normale che i piloti di una nota compagnia aerea, come Ryanair, vengano assunti tramite agenzie di somministrazione, per ridurne il costo fino al 30%? O possiamo guardare con serenità all'exasperazione dei lavoratori della logistica e del facchinaggio (spesso organizzati in cooperative), sui quali si scarica il costo reale della digitalizzazione degli acquisti? Ma non fermiamoci al lavoro che potremmo definire a bassa qualificazione. Ci sono i lavoratori dello spettacolo, tecnici e artisti, i lavoratori creativi, fino ad arrivare agli ingegneri informatici che fanno ognuno, dalla propria casa davanti al proprio computer, il pezzetto di un lavoro più grande, come operai di una lunga catena di montaggio fordista in cui però non ci si vede mai in faccia, e chi dà il colpo di martello non vede accanto a sé chi usa il cacciavite. Senza parlare delle professioni intellettuali. Avvocati, professionisti di tutti i tipi, correttori di bozze, recensori di articoli e libri, giornalisti.

Il loro lavoro viene frammentato, individualizzato, spesso controllato da un algoritmo. Rende più complessa o impossibile la sindacalizzazione, anche se la nuova «religione della recensione» sta iniziando ad essere applicata, con successo, anche ai datori di lavoro. Ma per quanto riguarda la politica, tutto questo ci mette di fronte alla sfida più grande dalla costruzione del *welfare* nel dopoguerra: ovvero la necessità di rivoluzionare i principi che stanno alla sua base e renderli compatibili con il futuro del lavoro, bilanciando al tempo stesso lo strapotere di chi controlla la piattaforma nei confronti dei suoi lavoratori.

Le questioni sono essenzialmente due.

La prima è che il nostro *welfare* è inestricabilmente legato al lavoro dipendente stabile. Questa è stata la forma di lavoro che ha caratterizzato tutte le generazioni fino agli anni Novanta e su questo

contratto si è sviluppata ogni tutela, ogni salvaguardia, ogni diritto che fosse possibile legare al lavoro. Nel momento in cui la parte più debole del lavoro erano proprio quei dipendenti, queste conquiste hanno rappresentato davvero il progresso dell'equità nel nostro Paese e concorso al consolidamento del ceto medio operaio e impiegatizio, che è divenuto anche presidio di democrazia.

Oggi attraverso la tecnologia, compartecipi la fortissima specializzazione delle competenze e la «customizzazione» estrema, l'elevazione della soddisfazione del cliente a principio reggente dei servizi e del commercio, si è andati verso l'arretramento dei diritti del lavoro per fare in modo che questo si adattasse alle forme nuove dell'economia.

Questo non è un processo introdotto dai governi degli ultimi dieci anni. Nel nostro Paese è iniziato negli anni Novanta, quando si decise che la risposta alla crescente domanda di lavoro specializzato ma a costi contenuti fosse la concorrenza fra i lavoratori stessi che operassero in forma autonoma.

E da allora il *welfare* creato per le generazioni precedenti ha iniziato a funzionare per sempre meno persone. La contrattazione collettiva, vero strumento di lotta sociale, ha coinvolto sempre meno lavoratori. Fuori da questi due grandi insiemi, si sono andate ingrossando le file dei parasubordinati, dei professionisti non ordinistici, dei contratti atipici. E oggi assistiamo all'emergere di eserciti di lavoratori «a cottimo», 3 euro per portare una pizza, 3 euro per correggere o scrivere un articolo, 3 euro per farti la spesa e portartela a casa. E così via. Certo, non sempre servono competenze specifiche. Ma questo «ultimo miglio» deve costare sempre meno ed essere iperflessibile a seconda delle esigenze del mercato. Che sia sera, mattina, pomeriggio, che piova o ci siano 40 gradi all'ombra, che tu sia malato o incinta, se l'algoritmo chiama, dall'assenso al rifiuto può passare la possibilità di lavorare in futuro o meno. E non parliamo di diritto alla disconnessione.

Susanna Camusso poco tempo fa ha detto: «Contratteremo gli algoritmi». Sono completamente d'accordo a che gli algoritmi che governano le piattaforme (che siano di *sharing economy*, che siano *umbrella companies* o che nascondano vero e proprio lavoro subordinato) vedano una sempre maggiore pubblicità e discussione, perché sappiamo bene che non sono neutrali. Ma allo stesso tempo occorre: per il sindacato, riuscire a coinvolgere efficacemente quei lavora-

tori, riuscire a organizzarli. E per la politica: immaginare un *welfare* diverso. E per diverso intendo sempre più universale. Di fronte alla frammentazione estrema del lavoro e delle sue forme, ci sono diritti che non possono essere negati a nessuno soltanto in base al fatto che sia un operaio dipendente, un autista che utilizza *Uber* o un professionista che lavora in autonomia. Questa è stata anche la base della legge 81 per i lavoratori autonomi, nella quale andiamo a estendere diritti sociali come le tutele di maternità, malattia e infortunio a chi non le aveva mai avute, garantisce la DISCOLL per i collaboratori e i dottorandi di ricerca, apre alla possibilità di ammortizzatori sociali da parte delle casse professionali.

L'idea universalistica, in questo caso della contribuzione, pare alla base anche del d.d.l. da poco depositato dal senatore Pietro Ichino al Senato, per garantire contributi a chi lavora da autonomo come *platform worker*. Qui arriviamo al secondo punto, quello del tipo di rapporto di lavoro, per il quale la riflessione è più difficile e complessa. Se il *welfare* deve offrire garanzie uguali per tutti, questo non significa liberalizzare completamente i rapporti di lavoro. C'è un punto taciuto da tempo, sul quale paghiamo la cultura aziendalista divenuta egemonica nella seconda repubblica. Voglio dire questo: il tema dei controlli da parte degli ispettori del lavoro e della previdenza non può essere rimandato. Servono risorse e servono persone, serve la possibilità di condurre indagini approfondite e su una scala più larga di quanto sia stato probabilmente mai fatto in passato, con strumenti innovativi quanto è innovativo il mercato del lavoro. La pubblica amministrazione in generale, e l'ispettorato del lavoro in particolare, non possono eludere questo appuntamento con la storia.

Questo significa da una parte riconoscere i rapporti di lavoro subordinati per quello che sono. Dall'altra, non possiamo rimandare la necessità di dare forma e identità a molti fra questi lavoratori. Certo, nei casi in cui questi si riconoscono fra loro e sviluppano forme sindacali, diviene più semplice. Ma viste le difficoltà date dal mezzo stesso del loro lavoro, abbiamo il dovere di pensarci. Ichino li chiama «lavoratori autonomi mediante piattaforma digitale». Io dubito che in molti casi questi siano effettivamente lavoratori autonomi come li abbiamo conosciuti classicamente.

Generano un profitto che in gran parte va alla società che li coordina, sono coordinati da una piattaforma digitale in uno schema e-

conomico che non differisce da quello di una normale società. Non svolgono insomma un'attività marginale ai fini del prodotto o del servizio che quella società eroga, anzi: spesso sono la larga base della piramide e la loro autonomia è severamente circoscritta dalla piattaforma.

Ed è qui che la piattaforma torna centrale nel nostro ragionamento. È lì sopra che stanno i lavoratori coordinati digitalmente, ed è questa che può fare la differenza fra l'equità e l'ingiustizia, fra cosa è *sharing* e cosa è profitto accentrato, fra cosa è sfruttamento e cosa è lavoro vero o lavoro accessorio. Abbiamo inserito la possibilità di fare *smartworking* nella legge 81.

Credo che dovremo continuare a interrogarci su questo punto: quanto di questo lavoro presentato comodamente come autonomo dovrebbe essere coordinato dal punto di vista giuslavoristico allo stesso modo in cui viene coordinato dalle piattaforme? Ovvero, e lo dico esplicitamente: lo Stato ha o no il dovere di verificare contribuzione, retribuzione, esercizio dei diritti sociali in questi rapporti di lavoro? La costruzione della piattaforma INPS per il pagamento dei voucher, per quanto abbia mostrato la reticenza nel suo utilizzo da parte dei datori di lavoro, non è un esempio da sottovalutare. Come anche la scelta che abbiamo fatto nella scorsa legge di bilancio, per garantire sul mercato delle camere in affitto il pagamento delle imposte. In questi giorni *Airbnb* ha scelto di non esercitare quella funzione, la ritenuta d'imposta sugli incassi dei suoi prestatori di camere. Il TAR del Lazio sta analizzando il suo ricorso in merito. Anche quella sentenza va tenuta d'occhio, perché marca la differenza fra il potere dello Stato di imporsi alle piattaforme e la loro libertà di modificare i rapporti economici.

Naturalmente questa riflessione non possiamo condurla in solitudine, ma dobbiamo guardare al contesto e al mercato europeo, nel quale d'altronde si discute ormai quotidianamente di *web tax*. Lasciando da parte quel dibattito, c'è un altro punto che si interseca fortemente con la *gig economy* e con i diritti dei suoi lavoratori: la tutela della concorrenza. È chiaro a tutti che le piattaforme funzionano quanto più sono monopolistiche e possono scaricare i costi della logistica. *Amazon*, *Uber*, prima di loro *E-bay*, e così via: dove muore la concorrenza il potere del monopolista sui lavoratori è enormemente più forte. Per questo dobbiamo dedicarci anche a questo tema, e dobbiamo farlo all'unico livello che agisce su spazi tali da ren-

dere le sue azioni efficaci, ovvero il livello europeo. In un contesto parallelo, il caso Ryanair ci dimostra quanto possa significare la concorrenza per i lavoratori sfruttati di un'azienda: quando la domanda di piloti è cresciuta in Asia, con l'offerta di stipendi migliori per supportare le giovani compagnie aeree orientali, la compagnia irlandese ha dovuto mettere a terra centinaia di aerei, perdere miliardi di euro fra rimborsi ai clienti e azioni in borsa, senza considerare il crollo reputazionale incalcolabile dal punto di vista economico.

Ci sono una pluralità di fronti quindi per tutelare i lavoratori all'interno di questi fenomeni, ma li racchiuderei in quattro punti: sindacalizzazione, *welfare* universalistico, identificazione e controllo dei rapporti di lavoro, tutela della concorrenza. Ognuno deve fare la sua parte in questo schema: sindacato, pubblica amministrazione, politica, istituzioni europee. E deve farla senza semplicemente rincorrere, ma avendo ben chiaro che andiamo sempre più verso un mondo fluido che spezza facilmente barriere e paletti. Il *welfare* e il diritto del lavoro che dobbiamo immaginare devono avere le stesse caratteristiche per sopravvivere alle innovazioni tecnologiche che ancora non vediamo ma certamente cambieranno ancora e ancora il lavoro, come nella storia è accaduto centinaia di volte. Devono essere fluidi, capaci di adattarsi a contesti e opportunità. Capaci di dare a tutti le risposte che servono contro le disuguaglianze.

Inutile dire, anche in questo caso, che sono strumenti da pensare insieme.

Conclusioni
*di Susanna Camusso**

Ringrazio tutti coloro che lavorano con la *Rivista giuridica del lavoro* per questa occasione di discussione e per il numero che avete presentato oggi, perché credo che di per sé sia un contributo importante.

Provo a portare il mio contributo a una discussione che mi sembra abbia evidenziato un complicato puzzle. Ma prima di addentrarmi in alcuni ragionamenti lasciatemi evidenziare due questioni per nulla marginali.

La prima è che una delle difficoltà del dibattito in questo Paese è che le parole hanno perso il loro significato originario: il contratto a tutele crescenti ne è la dimostrazione palese: in esso mancano tutele e non sono crescenti. Siamo di fronte a una definizione astratta che introduce un'idea sbagliata che viene interpretata in modo errato giocando proprio sulle parole.

La seconda anomalia che volevo far rilevare è nella vicenda Ryanair – scomparsa dalle cronache solo perché nel frattempo ce ne sono state altre – che ci dice come sia possibile comprimere i diritti solo fino a un certo punto perché c'è un momento in cui la pentola si scopercia e questo può avvenire non necessariamente a causa di chi sta peggio. La vicenda Ryanair parla di piloti, cioè di una categoria di lavoratori che hanno un mercato del lavoro ricco, che probabilmente nella nuova rivoluzione industriale non verranno sostituiti dalle tecnologie essendoci un problema di fiducia. Come già si vede rispetto ai treni automatici, è complicato ipotizzare che su un

* Segretario generale della CGIL.

Testo non rivisto dall'autrice.

aereo salgano dei passeggeri qualora non ci fossero piloti. I processi di digitalizzazione quindi non sono così automatici, e sono sensibili alle reazioni delle persone.

Una parte della discussione sulla digitalizzazione, quella che spesso viene sottaciuta, riguarda il *low cost* e cioè l'idea che la tecnologia è funzionale a permettere ai consumatori di avere servizi, beni, prestazioni a costi sempre più bassi. Si è cancellata l'idea che dietro a questi servizi, a quelle prestazioni e a quei risultati ci siano persone che lavorano. Ovviamente più si comprime la loro condizione, meno quei lavoratori sono in grado di esercitare dei diritti nel loro lavoro nonché di chiedere retribuzioni adeguate. Credo quindi che il caso Ryanair sia molto interessante.

Sempre a proposito delle parole, il diritto del lavoro, ci ricordava Fassina giustamente, è un diritto diseguale, ma questo Parlamento italiano, nell'ultima fase legislativa, mi pare che se lo sia ampiamente dimenticato, anche nelle definizioni.

In Italia la discussione sull'innovazione e sui progetti di digitalizzazione parte interessando e occupandosi solo dell'impresa e della tecnologia per poi, anche su sollecitazione dell'ILO, allargarsi e provare a coinvolgere e costruire in corsa l'idea che neanche il lavoro è argomento marginale. L'impresa nella discussione politica del nostro Paese è ideologicamente intesa come organizzazione in cui i lavoratori non esistono. Il che sottolinea che, oltre a tanti temi sollevati, ce n'è uno rilevante che riguarda il modello di comando autoritario dell'organizzazione del lavoro.

Nel corso della discussione veniva suggerito che, a differenza di altre epoche, vecchio e nuovo convivranno. In questa visione non ci sarà un nuovo che avanza e permea tutto, ma la compresenza di forme avanzate e di lavoro che, nel frattempo, è diventato ampiamente più sfruttato e in cui la retribuzione e le condizioni sono fortemente degradate. E questo non solo per effetto della legislazione, ma anche per effetto della discussione su valori e mercati.

La questione dunque non è se ci sarà polarizzazione perché è già presente nel mercato del lavoro ed è fortissima. Il problema che ci troviamo ad affrontare è se quella polarizzazione continuerà ad aumentare o se possiamo provare a ricostruire l'idea che ci sono condizioni di lavoro, di retribuzione, di tutela delle persone che devono essere sottratte alla pura logica dell'appiattimento dovuto al mercato.

Se vogliamo determinare spazi di agibilità e di libertà nel lavoro

delle persone dobbiamo costruire tutele che permettano di agire e di reagire. Dare per scontata la favola che, essendoci innovazione, Internet, digitalizzazione, ci sia uno spazio libero, è un atto di ingenuità, se non di malafede.

Essere collegati a una piattaforma attraverso un'applicazione digitale è da considerarsi altrettanto autoritario di un rapporto di lavoro taylorista. Penso che sia indispensabile insistere nel confutare e mettere in discussione la presunta libertà propagandata dalla *gig-economy*. In questo modello che avanza, in realtà, il lavoratore non ha alcuna libertà di decisione. È vero, ha la possibilità di non essere più connesso con la piattaforma, ma non ha la libertà di decidere se fare o meno un lavoro perché, come tutti sanno, gli algoritmi delle piattaforme alla seconda o terza volta che si decide di non rispondere a una richiesta, disconnettono il lavoratore e risolvono in modo apparentemente neutro il problema. La differenza con quando si aveva una persona fisica che determinava come si esercitava l'autorità è enorme. Oggi questa passa attraverso il *touch* di uno smartphone.

Forse è ora di aprire una discussione, che in altre parti del mondo è più avanti, su cosa sia la tecnologia, su cosa sia l'intelligenza artificiale, cosa siano gli algoritmi, che cosa determini tutto ciò. Non è una discussione così scontata anche se a noi così la propongono.

Il CESE, Comitato economico sociale europeo, ha recentemente prodotto un suo parere. Tra le altre cose dice che l'Europa avrebbe il compito di rendere l'intelligenza artificiale una risorsa aperta. È quanto abbiamo già visto con l'*open source* e l'*open content*. Avere una tecnologia così «potente» e accessibile sarà una cosa fondamentale per poter esercitare o meno dei diritti.

La tecnologia è quotidianamente alimentata da lavoro che non viene riconosciuto come tale nemmeno da chi lo esercita. Se dicesimo agli utenti di Facebook: «State lavorando e arricchendo qualcun altro», ci guarderebbero come se fossimo un po' pazzi, ma è esattamente quello che stanno facendo. E quel lavoro non è solo alimentazione di conoscenza e di memoria, è una produzione secca di reddito per chi detiene il controllo e la proprietà di Facebook o di un'altra delle tante piattaforme. La realtà è che non ci si rivolge a Facebook, o ad altre piattaforme, per un lavoro, ma si lavora per loro senza saperlo. Quella è produzione di un reddito crescente che la *web tax* affronta ma non risolve. La *web tax* affronta, ovviamente, il

problema del rapporto tra lo Stato e quell'impresa, cioè come questa possa restituire fiscalmente una parte del reddito che produce. La risposta che resta inevasa è che quel lavoro è gratuito, crescente e nascosto.

Esiste dunque un grande problema che rischia, se non posto correttamente, di trasformare il lavoro in una perenne transazione commerciale ed esiste, ovviamente, una dimensione giuslavoristica, su cui penso sia necessario ricominciare a riferirsi a cose che, capisco, appariranno per tanta parte del dibattito politico molto vecchie, ma che reputo fondamentali.

La prima è sul tempo di lavoro e sulla sua retribuzione. Non è vero che chi lavora per *Foodora*, *Mechanical Turk* o un'altra piattaforma non abbia un tempo di lavoro. Ha vincoli di consegna che determinano il tempo di lavoro da dedicare a quell'attività, un tempo che perciò può essere misurato anche nel lavoro delle piattaforme digitali.

Il secondo aspetto riguarda la retribuzione. È evidente che più hanno successo le piattaforme più la compressione del costo diventa fondamentale. Se il servizio è consegnare vivande, e quindi è una spesa aggiuntiva al costo di un pasto, si proverà a comprimere il più possibile il prezzo cercando di avvicinare il costo complessivo a quello del prodotto venduto. Quel prezzo, ad un certo punto, diventa incompatibile con la remunerazione del lavoro insito nel servizio.

Se i due vincoli sono il tempo di lavoro e la retribuzione, non essendoci alcuna autonomia, dobbiamo dire con nettezza che quelle attività sono forme di lavoro dipendente. Non possiamo perdere di vista la nozione di dipendenza solo perché siamo di fronte alla smaterializzazione del lavoro. Che cosa si è smaterializzato? Il capo del personale. Non è che l'impresa non determina più le condizioni di lavoro. Invece di avere il signor 'Pinco Pallino', direttore delle risorse umane, figura con cui incontrarsi e scontrarsi, si ha un algoritmo che, per altro, non arriva dal nulla, non è arrivato da un'altra dimensione. Un algoritmo è costruito sulla base di indicatori che vengono forniti dall'azienda, sulla cui base viene applicata una formula logica e matematica.

Il nostro compito deve essere di poter contrattare la definizione di quella formula. E bisogna farlo in positivo.

Una parte dei ragionamenti che anche qui ho sentito riguarda il tema della disconnessione. Io incomincerei invece a parlare di diritti-

to alla connessione. La disconnessione, infatti, lascia il comando nelle mani dell'impresa che decide se disconnetterti o meno. Volkswagen, ad esempio, adotta questo modello. Alle sei di sera chiude l'accesso di posta elettronica per i propri dipendenti. È una sua scelta. Ma il giorno che decidesse diversamente il lavoratore dovrà seguire il flusso informativo adeguandosi. E, se non si definisce qual è l'orario di lavoro, sarà estremamente difficile che un dipendente rifiuti di operare e se ne vada, soprattutto se le sue tutele sono crescenti e se è licenziabile un minuto dopo.

L'orario di lavoro serve a determinare il diritto delle persone di poter smettere di lavorare. Se si vuole allungare deve essere contrattato. Si contratta lo straordinario, l'allungamento. Comincerei quindi a parlare non di diritto alla disconnessione ma di diritto a determinare qual è la connessione e di conseguenza il fatto che c'è un orario di lavoro.

Ultima considerazione: quali devono essere le tutele e i diritti universali che, a questo punto, devono riguardare non le forme contrattuali ma i singoli lavoratori. A questo scopo abbiamo presentato la Carta dei diritti che compie una ridefinizione delle tutele universali in base alla considerazione che le tutele non sono connesse alla singola tipologia di lavoro ma sono connesse alla persona che lavora.

C'è poi un tema che concerne i diritti sociali universali e, tra questi, la previdenza è oggetto di un'esplicita frammentazione che rischia di farle perdere la dimensione di universalità, non solo perché è sommata all'assistenza – che è un problema storico – ma perché di fronte al rifiuto di affrontare una legge pensionistica che è un disastro per i lavoratori si stanno costruendo micro normative che fanno venir meno la certezza del diritto e perciò la dimensione dell'universalità.

Ovviamente, con un ragionamento che poteva venire in mente solo a un governo di tecnici, si è costruito un sistema, esclusivamente contributivo, ma con dei vincoli che devono essere rispettati: avere un certo rendimento, seguire l'aspettativa di vita e così via. Ovviamente non ci si pone alcuna domanda sulla precarietà e la discontinuità che nel frattempo sono intervenute. Cos'è l'universalità del sistema di *welfare* – sto parlando di quello più direttamente legato al lavoro? Penso che previdenza, sanità e istruzione restino le tre grandi reti che caratterizzano il *welfare* sulle quali interviene la legge di bilancio. Possiamo dire che continuare a finanziare il *welfare* a-

ziendale rischia di diventare il modo attraverso cui si privatizza, ad esempio, la sanità?

Ultima questione: gli ottimisti e i pessimisti. Il mondo è pieno di ottimisti; dicono che la tecnologia è meravigliosa. Ed è pieno di pessimisti che dicono che avremo la disoccupazione di massa. Entrambi perdono di vista che la tecnologia è governabile. Se la politica avesse nuovamente la forza di decidere che finanza, economia e tecnologia non sono oggetti neutri, forse compiremmo dei passi avanti.

Da un tema, però, non sfuggiamo: si chiama orario di lavoro, riduzione del tempo di lavoro. Qualunque gestione, fase transitoria o frizionale, ci dice che nella globalizzazione del lavoro – perché il lavoro è spostabile e come tale è globalizzato – e nella dimensione della crescita tecnologica non possiamo continuare ad allungare l'orario di lavoro, perché noi lo stiamo allungando, particolarmente in Italia.

Abbiamo invece bisogno di adottare un'opzione esattamente opposta. Non si tratta di dividere il mondo, anche qui polarizzandolo tra occupati e disoccupati, perché si determinerebbe un infinito baratro di diseguaglianze. Forse bisogna iniziare a dire che si può lavorare in tanti e meno. È questa una condizione diventata essenziale, sia di fronte a un processo di automazione industriale, sia all'Internet delle cose, sia alle applicazioni delle piattaforme.

Se si vuole agire sulla leva distributiva del lavoro si ha bisogno di definire le caratteristiche di dipendenza, di contrattualizzazione di quel lavoro, perché se non c'è contrattualizzazione non si avrà lo strumento della redistribuzione del tempo di lavoro come uno degli strumenti paritari di fronte a processi di innovazione tecnologica.

ISBN 978-88-230-2132-7



9 788823 021327