

Lavoro e diritto del lavoro alla prova della digitalizzazione

Valentina Cagnin

Assegnista di ricerca in Diritto del lavoro nell'Università Ca' Foscari Venezia, Italia

Sommario This article examines the effects of digitalization on labour, on the labour relationship and on the labour market. Starting from the description of smart work and platform work, the Author wants to investigate the labour law's capacity to face new concepts, new labour contracts and new dimensions of space and time and proposes a new paradigm for labour law to better face the digitalization's effects: that of Sustainable Development.

Keywords Labour law. Industry 4.0. Digitalization. Smart work. Platform Work. Crowdsourcing. Crowd-working. Gig-workers. Globalization. Global Value Chain. Crisis. Labour Market. Subordination. Self-employment. Paradigm. Sustainable Development.

Sommario 1. Introduzione: diritto del lavoro e digitalizzazione. – 2. Il lavoro agile. – 3. Le piattaforme digitali. – 4. Gli effetti della digitalizzazione. – 4.1. ... sul luogo e sull'orario di lavoro. – 4.2. ... sulla qualificazione contrattuale. – 4.3 ... sul mercato del lavoro e sulle relazioni industriali. – 5. Diritto del lavoro e digitalizzazione: un cambio di paradigma necessario.



Edizioni
Ca Foscari

Open access

© 2019 |  Creative Commons Attribution 4.0 International Public License



Citation Cagnin, V. (2019). "Lavoro e diritto del lavoro alla prova della digitalizzazione". *Ricerche giuridiche*, 8(2), 47-62.

DOI 10.30687/Rg/2281-6100/2019/02/003

1 Introduzione: diritto del lavoro e digitalizzazione

Il diritto del lavoro si è dimostrato, sin dalla sua nascita, un vero e proprio sismografo sensore delle tendenze, ovvero una materia molto sensibile alle trasformazioni sociali, istituzionali, economiche e culturali ed altrettanto malleabile ai nuovi contesti di volta in volta presentantesi, senza dover affrontare particolari rivoluzioni dogmatiche.

La crisi economica e finanziaria iniziata lo scorso decennio e la progressiva globalizzazione dei mercati hanno posto però la materia “*under fire*”¹, scatenando una serie di processi di de-regolamentazione, ovvero una progressiva riduzione della tradizionale legislazione inderogabile protettiva del diritto del lavoro, attuata sotto la continua spinta alla flessibilità e all’efficienza dell’economia. Una tale trasformazione della materia, così invasiva da poterla definire in termini di “mutazione genetica”², ha portato ad una vera e propria “crisi del diritto del lavoro”³, mettendo a nudo la criticità di un sistema di diritto del lavoro tradizionale, per molti versi incapace di adeguare le proprie strutture cognitive e normative ad un contesto economico, sociale e culturale in profonda trasformazione⁴.

Alla profonda destabilizzazione della materia⁵ ha però pesantemente contribuito anche l’imperversare dell’industria 4.0⁶, della tecnologia e della digitalizzazione sulla produzione e sulle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, che risultano oggi sempre più slegate da ogni vincolo di tipo spaziale e temporale, come nel ca-

1 A. GOLDIN, *Some Defining Component of Labour Law Influx*, Pompeu Fabra University, Barcellona, 2013.

2 V. SPEZIALE, *La mutazione genetica del diritto del lavoro*, in *Dir. lav. merc.*, 2016, 2.

3 L. NOGLER, L. CORAZZA (a cura di), *Risistemare il diritto del lavoro. Liber amicorum Marcello Pedrazzoli*, Milano, 2012, p. 330; A. PERULLI (a cura di), *L’idea di diritto del lavoro, oggi. In ricordo di Giorgio Ghezzi*, Padova, 2016, p. XLI.

4 R. DEL PUNTA, *Epistemologia breve del diritto del lavoro*, in L. Nogler, L. Corazza (a cura di), *Risistemare il diritto del lavoro*, cit., p. 330; D. GAROFALO, *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative, Relazione alle giornate di studio Aidlass 2017, Frammentazione organizzativa e lavoro: rapporti individuali e collettivi*, Cassino, 18-19 Maggio 2017, p. 96; L. CORAZZA, R. ROMEI, *Il puzzle delle trasformazioni*, in *Diritto del lavoro in trasformazione*, a cura di L. Corazza e R. Romei, Bologna, 2014, p. 14.

5 Sul dibattito in merito ai timori di una crisi occupazionale per l’avvento dell’intelligenza artificiale e dell’automazione, si permetta il rinvio a P. ICHINO, *Le conseguenze dell’innovazione tecnologica sul diritto del lavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2017, vol. 1, n. 4, pp. 561-562.

6 Sul tema della quarta rivoluzione industriale o Industry 4.0, ovvero il processo di digitalizzazione delle attività industriali: A. SALENTO, *Industria 4.0 ed economia delle piattaforme: spazi di azione e spazi di decisione*, in *Riv. giur. lav.*, 2017, vol. 2, pp. 174 ss; M. TIRABOSCHI, F. SEGHEZZI, *Il Piano nazionale Industria 4.0: una lettura lavoristica*, in *Labour&Law Issues*, vol. 2, n. 2, 2016. F. SEGHEZZI, *Lavoro e relazioni industriali in Industry 4.0*, in *Dir. rel. ind.*, 2016, vol. XXVI, n. 1, pp. 178-209. F. SEGHEZZI, *La nuova grande trasformazione. Lavoro e persona nella quarta rivoluzione industriale*, ADAPT University Press, 2017.

so del lavoro agile e delle piattaforme.

È proprio partendo da queste due novità del mondo del lavoro digitale (lo *smart work* e le piattaforme digitali) che si intende proporre una riflessione più ampia sui principali effetti della digitalizzazione sul lavoro, sul rapporto di lavoro e sul mercato del lavoro, per interrogarsi sulla tenuta del diritto del lavoro in un nuovo contesto globale e digitalizzato, così lontano rispetto a quello in cui la materia è nata e si è sviluppata.

2 Il lavoro agile

Il lavoro agile, altrimenti definito “*smart work*” è stato introdotto dal legislatore ad opera dell’art. 18, co. 1, l. n. 81/2017, come misura volta a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro, «allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro», ovvero nell’interesse duplice del lavoratore e dell’impresa⁷.

La modalità di esecuzione del rapporto di lavoro dev’essere stabilita mediante accordo tra le parti⁸, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi ma con un forte elemento di novità: «*senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro*».

Più in particolare, con riferimento al luogo di lavoro, il legislatore prevede unicamente che la prestazione lavorativa debba essere eseguita «*in parte all’interno di locali aziendali e in parte all’esterno, senza una postazione fissa*». L’attività lavorativa non può essere svolta dunque interamente in un luogo esterno all’azienda (o intera-

⁷ Sul lavoro agile: E. MASSI, R. CAMERA, *Il lavoro agile dopo la riforma*, in *Dir. prat. lav.*, 2017, vol. 28, p. 1727; L. TASCHINI, *Smart working: la nuova disciplina del lavoro agile*, in *Mass. giur. lav.*, 2017, vol. 6, p. 38; V. PINTO, *La flessibilità funzionale e i poteri del datore di lavoro. Prime considerazioni sui decreti attuativi del Jobs Act e sul lavoro agile*, in *Riv. giur. lav.*, 2017, I; G. SANTORO PASSARELLI, *Lavoro eterorganizzato, coordinato, agile e il telelavoro: un puzzle non facile da comporre in un’impresa in via di trasformazione*, in *WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT*, 2017, vol. 327; M. TIRABOSCHI, *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro*, in *Dir. rel. ind.*, 2017, vol. 4, pp. 921 ss; P. RAUSEL, *Tutto Jobs Act. Lavoro autonomo e smart work*, Milano, 2016; M. LAI, L. RICCIARDI, *La nuova disciplina del lavoro agile*, in *Dir. prat. lav.*, 2016, p. 707 ss.; M. LAMBERTI, *L’accordo individuale e i diritti del lavoratore agile*, in *Il jobs act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, a cura di L. Fiorillo e A. Perulli, Torino, 2018; M. LAI, *Evoluzione tecnologica e tutela del lavoro: a proposito di smart working e di crowd working*, in *Dir. rel. ind.*, 2017, vol. 4, pp. 985 ss; M. CORSO, *Sfide e prospettive della rivoluzione digitale: lo smart working*, in *Dir. rel. ind.*, 2017, vol. 4, pp. 978; L.M. PELUSI, *La disciplina di salute e sicurezza applicabile al lavoro agile*, in *Dir. rel. ind.*, 2017, vol. 4, pp. 1041 ss.; A. PERULLI (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, Cedam, 2018; G. ZILIO GRANDI, M. BIASI, *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Milano, 2018.

⁸ Sulla particolarità della scelta legislativa di affidare il contenuto dell’accordo alle volontà delle parti, si permetta un rinvio al par. 4.2.

mente all'interno della stessa) ma si dovranno prevedere necessariamente dei momenti all'esterno ed alcuni presso l'azienda, presumibilmente per assicurare un certo coordinamento tra la prestazione svolta esternamente e l'organizzazione dell'impresa. Per quanto riguarda invece lo svolgimento dell'attività lavorativa "all'esterno dei locali aziendali", datore di lavoro e lavoratore potranno individuare un qualsiasi posto, anche diverso da quello del domicilio del lavoratore⁹ (ad esempio una biblioteca, un bar, una caffetteria o uno spazio di *co-working*) che si possa ritenere idoneo allo svolgimento dell'attività lavorativa.

Con riferimento invece ai tempi di lavoro, l'assenza di un vincolo di orario non vieta l'individuazione di una certa fascia oraria di reperibilità per l'opportuno coordinamento (e relativo controllo) del lavoratore¹⁰. L'unico limite posto dal legislatore riguarda il rispetto della "*durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva*", ed il rispetto dei tempi di riposo. A tal fine le parti devono individuare "*le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro*" (art. 19)¹¹, anche in virtù della porosità¹² sempre più evidente tra il tempo di lavoro ed il tempo di vita personale, ovvero della difficoltà di tracciare (e rispettare) i confini tra il tempo dedicato al proprio lavoro e quel riservato alla propria vita privata.

9 Il lavoro agile non dev'essere confuso con il telelavoro. Quest'ultimo, ai sensi dell'accordo interconfederale del 9 giugno 2004, in recepimento dell'accordo quadro europeo del 16 luglio 2002, costituisce "una forma di organizzazione e/o di svolgimento del lavoro che si avvale delle tecnologie dell'informazione nell'ambito di un contratto o di un rapporto di lavoro, in cui l'attività lavorativa, che potrebbe anche essere svolta nei locali dell'impresa, viene regolarmente svolta al di fuori dei locali della stessa". Si tratta dunque dello svolgimento dell'attività lavorativa "da remoto", senza la flessibilità in termini di spazio e orario prevista dal lavoro agile e senza alcuna autonomia contrattuale per le parti di definire tramite accordo forme e modalità dell'attività lavorativa. Cfr. G. SANTORO-PASSARELLI, *Lavoro etero-organizzato, lavoro etero-organizzato coordinato, agile e il telelavoro: WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT - 327/2017*.

10 Il controllo circa la presenza al lavoro del prestatore agile, fermo il diritto alla disconnessione, potrà essere riferito al rispetto di talune fasce di reperibilità rispetto all'orario di lavoro in essere presso l'azienda, al fine di assicurare momenti di coordinamento tra la prestazione "esterna" e l'organizzazione di impresa. Cfr. S. MAINARDI, *Il potere disciplinare e di controllo sulla prestazione del lavoratore agile*, in *Il jobs act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, a cura di L. Fiorillo e A. Perulli, Torino, 2018, p. 219.

11 In Italia il diritto alla disconnessione non ha (ancora) una normativa di riferimento, mentre in Francia è stato già oggetto di regolamentazione da parte della Loi Travail dell'8 agosto 2016 (*Loi n° 2016-1088 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels*). Per approfondimenti sul diritto alla disconnessione della Loi Travail, cfr. C. MATHIEU, M.M. PÉRETIÉ e A. PICAULT, *Le droit à la déconnexion: une chimère?*, in *Revue de Droit du Travail*, 2016, p. 592.

12 Per un'analisi teorica del concetto di "time porosity" cfr. E. GENIN, *Proposal for a Theoretical Framework for the Analysis of Time Porosity*, in *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2016, vol. 32, n. 3, pp. 280-300.

3 Le piattaforme digitali

Oltre allo *smart-work*, la digitalizzazione ha introdotto nel mondo del lavoro le piattaforme digitali: un duplice strumento di intermediazione tra offerta e domanda di lavoro e di svolgimento della prestazione lavorativa.

Quando il lavoro è infatti svolto direttamente sulla piattaforma, nel mondo appunto “virtuale”, si parla di “*crowd-working*”: individui, organizzazioni ed imprese scelgono di affidare attività, servizi o questioni da risolvere ad una folla (*crowd*) di lavoratori, lanciando sulla piattaforma¹³ l’offerta di lavoro ad una platea di lavoratori potenzialmente connessi da ogni parte del mondo, senza che vi sia alcun contatto umano o fisico tra i soggetti interessati allo svolgimento della prestazione¹⁴. Trattandosi nella maggior parte dei casi di attività semplici, brevi e per lo più ripetitive e scarsamente remunerate¹⁵, il rischio del lavoro su piattaforma è quello di una svalutazione dell’attività umana, o di una mercificazione del lavoro¹⁶, tant’è che non si parla più di “lavoro” in quanto tale ma di “*gigs*” o di “*tasks*”, o addirittura di favori o di *microbusiness*, con i relativi trend di una progressiva informalizzazione della *gig-economy* (ovvero dell’economia “dei lavoretti”)¹⁷.

Quando invece il lavoro viene esternalizzato tramite la piattaforma ma svolto nell’economia reale, si parla invece di “*crowd-sourcing*”, un termine che unisce appunto le parole “*crowd*” (folla) e *outsourcing* (esternalizzazione), trattandosi infatti di mansioni che l’azienda (come nell’esempio della compagnia di food delivery di *Foodora* o nel ca-

13 Le piattaforme più famose sono *Amazon Mechanical Turk*, *Clickworker*, *Crowdflo-*
wer, *Microtask*.

14 Il che rende potenzialmente possibile “a milioni di individui di ogni razza e religio-
ne di lavorare assieme virtualmente azzerando ogni distanza fisica (scatenando peral-
tro un paradosso di prossimità sociale e distanza geografica)”. Cit. U. BECK, *The Brave*
New World of Work, Cambridge, 2000.

15 Il compenso medio di un lavoratore di *Amazon Mechanical Turk* è di 1.25 dollari
per ora di lavoro. Cfr. A. FELSTINER, *Working the Crowd: Employment and Labour Law*
in the Crowdsourcing Industry, in *Berkeley J. Emp & Labour*, 2011, vol. 32, n. 1, p. 167.

16 Sulla “commodification of work”, cfr. V. DE STEFANO, *The rise of the “just-in-time*
workforce”: on-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”,
in Conditions of work and employment series, n. 71, International Labour Organiza-
tion, Geneva, 2016.

17 V. CAGNIN, *Gig-economy e il problema qualificatorio dei gig-workers; uno sguardo*
oltreconfine, in *Lavoro autonomo nelle piattaforme*, a cura di A. Perulli, Milano, pp. 31-
47; A. ALOISI, *Il lavoro “a chiamata” e le piattaforme online della collaborative economy:*
nozioni e tipi legali in cerca di tutele, in *Labour&Law Issues*, 2016, vol. 2, n. 2, p. 17 ss.;
A. DONINI, *Il lavoro su piattaforme digitale “prende forma” tra autonomia e subordinazione.*
Nuove regole per nuovi lavori?, in *Dir. rel. ind.*, 2016, p. 164 ss; V. DE STEFANO, *La-*
vorato “su piattaforma” e lavoro non standard in prospettiva internazionale comparata,
in Riv. giur. lav., 2017, vol. 2, p. 241.

so del servizio di trasporto privato gestito da *Uber*) ha convenienza a esternalizzare per abbattere il costo del lavoro, pagando a cottimo e senza dover stipulare un contratto di lavoro stabile (subordinato e a tempo indeterminato) con chi svolge l'attività lavorativa nell'interesse del consumatore finale.

4 Gli effetti della digitalizzazione

La digitalizzazione è stata definita in termini di “un vero cambio di paradigma per il mondo del lavoro, consentendo alle imprese l'uso di strumenti di progettazione, produzione e cooperazione che corrispondono a modalità diverse di pensare, lavorare ed organizzare¹⁸”.

Il lavoro agile, così come il lavoro tramite piattaforma, hanno infatti determinato una serie di novità (e relative crepe) per la disciplina giuslavorista, sia nel rapporto di lavoro – in virtù dell'affrancaamento dell'attività lavorativa da vincoli spaziali-temporali (par. 4.1) e contrattuali (par. 4.2) – sia, più ampiamente, nel mercato del lavoro e nelle relazioni industriali (par. 4.3), alimentando quel percorso, già da tempo avviato, di progressiva “de-standardizzazione della disciplina¹⁹”.

4.1 ... sul luogo e sull'orario di lavoro

Se nel regime fordista, all'epoca della grande industria, lavoro e produzione risultavano indissolubilmente legati ad uno spazio od a un luogo fisico ben definito (la fabbrica, l'ufficio, lo studio o il distretto territoriale di produzione) le più recenti innovazioni tecnologiche hanno reso possibile una progressiva *de-spazializzazione*, ovvero un costante e profondo ridimensionamento dell'importanza dello spazio e del territorio (nonché delle distanze) rispetto all'attività lavorativa e alla produzione, con significativi risvolti per la materia giuslavorista.

Con riferimento per esempio alla produzione, grazie al collasso delle distanze reso possibile dalle nuove tecnologie, la frammentazione geografica dei processi produttivi – che in passato avveniva nel piccolo distretto – assume ora dimensioni mondiali ad opera delle cosiddette “catene globali del valore” (le cosiddette *Global Value Chain*). Questi colossi multinazionali organizzano la produzione di beni e servizi a livello mondiale in diverse fasi, localizzate in aree

18 V. PONTIF, *Transformation numérique et vie au travail: les pistes du rapport Mettling*, in *Rev. Dr. Trav.*, 2016, p. 185 ss.

19 G. SANTORO-PASSARELLI, *Lavoro eteroorganizzato, lavoro eteroorganizzato coordinato, agile e il telelavoro*, cit.

spesso distanti migliaia di chilometri l'una dall'altra, attraverso una frammentazione geografica dei processi produttivi in paesi (a volte anche in continenti) diversi, ponendo però non pochi problemi per esempio relativamente alla difficoltà di individuare un centro di imputazione responsabile per il rispetto dei diritti sociali dei lavoratori ivi coinvolti o per le disegualianze di reddito generate nel mondo²⁰.

Con riferimento invece all'attività lavorativa in quanto tale, la digitalizzazione ha reso possibile la nascita e lo sviluppo progressivo di nuovi luoghi di lavoro virtuali (la piattaforma) e fisici: il lavoro agile, rimettendo alle parti la libertà di scelta del luogo di esecuzione della prestazione lavorativa, ha aperto la strada a nuovi fattori di "rischio ambientale" diversi da quelli normalmente affrontati in materia di salute e sicurezza nel luogo di lavoro o di telelavoro domiciliare²¹, perché caratterizzati anche dalla potenzialità dell'attività *outdoor*, difficilmente valutabili in chiave prevenzionistica proprio perché legati ad ambienti che non sono tradizionali "ambienti di lavoro"²².

Così, la stessa definizione di "luogo di lavoro", stabile, fisico e predeterminato dell'industria taylorista ancor oggi in uso per alcune mansioni svolte in presenza, è stata necessariamente affiancata da un nuovo "spazio di lavoro" fisico o virtuale, variabile e pre-determinabile.

La digitalizzazione ha avuto dei riflessi significativi sul mondo del lavoro anche in termini di *de-temporalizzazione*.

La nozione di "orario di lavoro" si adattava perfettamente all'organizzazione del lavoro tipica della grande industria e alla figura del lavoratore operaio del '900, quando, secondo l'organizzazione tayloristica, l'orario di lavoro risultava sia il principale criterio di misurazione e di determinazione della prestazione, sia uno strumento di controllo sull'adempimento da parte del prestatore di lavoro²³. Se tale considerazione risulta ancora valida per la maggior parte delle mansioni che richiedono una presenza fisica del lavoratore, lo svincolo spaziale consentito al lavoratore agile e al lavoratore della piat-

20 V. BORGHI, L. DORIGATTI, L. GRECO, *Lavoro e le catene globali del lavoro*, Roma, 2017; L. GRECO, *Capitalismo e sviluppo nelle catene globali del valore*, Roma, 2016.

21 Il riferimento è alla disciplina in materia di tutela di salute e sicurezza del luogo di lavoro, ai sensi del d.lgs. 81/08.

22 Sugli altri fattori connessi agli strumenti di lavoro (art. 18, c. 2, l. n. 81/2017), all'assicurazione INAIL contro gli infortuni sul lavoro (art. 23, co. 2) e alla tutela dell'infortunio in itinere (art. 23, co. 3), la disciplina specifica del lavoro agile detta norme pur sempre riconducibili per scelta del legislatore e per analogia, ai principi guida applicabili per la tutela del rapporto di lavoro subordinato.

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

taforma in virtù delle mutate esigenze lavorative ed imprenditoriali dell'industria 4.0, può rendere il concetto di "orario di lavoro" desueto e inadeguato.

Non dovendo rispettare forzatamente dei tempi scanditi dall'apertura o dalla chiusura di un cancello di una fabbrica o dal suono di una sirena per poter svolgere (e terminare) la propria attività lavorativa, il lavoratore gode oggi di una inedita libertà di auto-determinazione e di auto-organizzazione dell'attività lavorativa, potendo scegliere di lavorare in qualsiasi momento, a seconda anche delle esigenze personali di conciliazione vita-lavoro.

La portata della novità in esame impone però delle riflessioni sulla validità del concetto di orario di lavoro, in favore di un più ampio ed articolato concetto di "tempo di lavoro", che identificherebbe invece il periodo in cui il lavoratore dipendente offre la sua prestazione e assicura un'utilità all'organizzazione cui appartiene, andando ben oltre, quindi, i contorni dell'orario di lavoro, valorizzando quell'utilità organizzativa che diviene «*fondamento del valore del lavoro*» e che «*prescinde dal paradigma quantitativo del valore-tempo calcolato con la nozione di orario di lavoro effettivo*²⁴».

4.2 ... sulla qualificazione contrattuale

La digitalizzazione non si limita a destabilizzare alcune fondamenta del rapporto contrattuale di lavoro subordinato relativamente ai nuovi e più ampi concetti di "luogo" e di "orario" di lavoro, ma rende anche sempre più difficile, soprattutto con riferimento al mondo delle piattaforme, individuare sia la corretta qualificazione contrattuale di un rapporto di lavoro, sia l'individuazione della figura del datore di lavoro²⁵: "gli abitanti della giungla della piattaforma sono abili nel negare la loro relazione con chiunque datore di lavoro o lavoratore"²⁶.

Nel lavoro su piattaforma per esempio, i *gig-workers* vengono spesso qualificati come lavoratori autonomi o para-subordinati (*independ-*

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

25 S. BINI, *La questione del datore di lavoro nelle piattaforme*, in G. Zilio Grandi, M. Biasi, p. 153 ss.; W. DÄUBLER, T. KLEBE, *Crowdwork: datore di lavoro in fuga?*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2016, p. 471 ss.; R. VOZA, *Il lavoro e le piattaforme digitali: the same old story?*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona". IT - 336/2017*, p. 5; L. RATTI, *Intorno al concetto di datore di lavoro. A proposito di The Concept of the Employer di Jeremias Prassl*, in *Gior. dir. lav. rel. ind.*, 2016, vol. 2, p. 150 ss.

26 A. LYON-CAEN, *Plateforme*, in *Revue du Droit du Travail*, 2016, p. 301.

ent contractor, independent workers²⁷, travailleurs indépendants²⁸, o workers²⁹), nonostante molto spesso essi svolgano il lavoro in condizioni di subordinazione (e quindi rivendicano lo stato di *employees*)³⁰. La piattaforma infatti, nonostante i poteri organizzativi, gestionali e di controllo esercitati nei confronti dei lavoratori (tipici del datore di lavoro), mira ad evitare l'applicazione della disciplina giuslavorista ed ogni relativa responsabilità in termini economici, regolativi e contributivi, rivendicando il ruolo di semplice intermediario tra l'offerta di lavoro e la domanda di lavoro e non, al contrario, quello di datore di lavoro di chi svolge l'attività lavorativa nell'interesse del consumatore finale.

La complessità della questione, derivante per lo più dalla varietà dei meccanismi, delle regole e dei contratti utilizzati dalle diverse piattaforme, è dimostrata dalla discontinuità giurisprudenziale verificatasi nel mondo nel corso degli ultimi anni in tema di qualificazione del rapporto di lavoro instauratosi tra piattaforme digita-

27 L'*independent worker* è una categoria intermedia tra l'*employee* (lavoratore subordinato) ed il *self-employed* (lavoratore autonomo). Sul punto, S.D. HARRIS, A.B. KRUEGER, *A Proposal for Modernizing Labour Laws for Twenty-First-Century Work: The Independent Worker*, in *The Hamilton Project, Discussion Paper*, dicembre 2015.

28 Cfr. Art. 60 della "Loi Travail" (l. 8.8. 2016, n. 1088) che qualifica i lavoratori tramite piattaforma come "*travailleurs indépendants*" (Art. L. 7341-1, Code du travail).

29 Il *worker* è una categoria intermedia tra subordinazione e autonomia, alla quale vengono riconosciute alcune tutele tipiche del lavoratore subordinato come il salario minimo legale, le limitazioni in materia di orario di lavoro massimo settimanale, le ferie pagate e la tutela antidiscriminatoria, ma non gode ad esempio della protezione in caso di licenziamento illegittimo. Sul tema, M. BIASI, *Uno sguardo oltre confine: i "nuovi lavori" della gig economy*, in *Labor Law Issues*, vol. 4, n. 2, 2018; G. DAVIDOV, *Who is a worker?*, in *International Law Journal*, 2005, 1, 57 ss; D. CABRELLI, *Uber e il concetto giuridico di "worker": la prospettiva britannica (nota a sentenza del London Employment Tribunal 28 ottobre 2016, Aslam & Farrar v. Uber B.V.)*, in *Dir. rel. ind.*, 2017, vol. 2, p. 575.

30 A. PERULLI, *Lavoro e tecnica al tempo di Uber*, in *Riv. giur. lav.*, 2017, vol. 2, n. 1, p. 195 e ss; P. ICHINO, *Subordinazione, autonomia e protezione del lavoro nella gig-economy*, in *Riv. it. dir. lav.*, vol. 2, p. 294 e ss; T. TREU, *Rimedi, tutele e fattispecie: riflessioni a partire dai lavori della gig-economy*, in *Lav. dir.*, 2017, vol. III/IV, p. 367 e ss.; P. LOI, *Il lavoro nella gig-economy nella prospettiva del rischio*, in *Riv. giur. lav.*, 2017, vol. 2, p. 259 e ss.; J. PRASSL, M. RISAL, *Sottosopra e al rovescio: le piattaforme di lavoro on demand come datori di lavoro*, in *Riv. giur. lav.*, 2017, vol. 2, p. 219 e ss; V. DE STEFANO, *The Rise of the "Just-in-Time Workforce": On-Demand Work, Crowdwork and Labour Protection in the "Gig-Economy"*, in *Comparative Labor Law and Policy Journal*, 2016, XXXVII, p. 471 e ss; M. BIASI, *Dai pony express ai riders di Foodora. L'attualità del binomio subordinazione- autonomia (e del relativo metodo di indagine) quale alternativa all'affannosa ricerca di inedite categorie*, in *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, a cura di G. Zilio Grandi, M. Biasi, Milano, 2018, p. 67 e ss.; A. TODOLÌ-SIGNES, *The End of the Subordinate Worker? The On-Demand Economy, the Gig Economy, and the Need for Protection for Crowdworkers*, in *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2017, vol. 32, n. 2, p. 244; O. RAZZOLINI, *La nozione di subordinazione alla prova delle nuove tecnologie*, in *Dir. rel. ind.*, 2014, vol. XXIV, n. 4, pp. 974-998.

li e lavoratori³¹.

La mancanza di un indirizzo giurisprudenziale univoco solleva però un'altra questione importante del diritto del lavoro del nuovo millennio, ovvero la crisi (datata) della nozione giuridica di subordinazione³² e, di conseguenza, l'inattitudine della storica dicotomia autonomia - subordinazione in tema di qualificazione contrattuale. La difficoltà (talvolta l'impossibilità) di ricondurre chiaramente un contratto di lavoro alla sfera dell'autonomia o a quella della subordinazione è riconducibile per lo più alla sempre più crescente promiscuità tra gli elementi dell'autonomia e quelli tipici della subordinazione nelle nuove figure contrattuali dell'era digitale.

Un esempio è rinvenibile anche con riferimento alle novità di cui al lavoro agile: la regolazione del lavoro tramite accordo bilaterale (e non tramite legge o accordo collettivo), l'assenza di un orario di lavoro e la mancanza di una postazione fissa all'interno dell'azienda, sono recepiti da tempo, in giurisprudenza, come indici utili ai fini della qualificazione di un rapporto di lavoro nella sfera dell'autonomia. Quest'ampia discrezionalità contrattuale riconosciuta alle parti, del tutto inedita per il lavoratore subordinato "classico" di cui al 2094 c.c., rivela l'intenzione del legislatore di non considerare più il lavoratore la parte debole del rapporto contrattuale ma, piuttosto, come un soggetto dotato di autonomia decisionale in grado di contrattare ad armi pari con il datore di lavoro sia l'elasticità temporale sia la mobilità del luogo di lavoro³³. Una tale definizione consensuale dimostra un nuovo spazio - del tutto inedito - di autonomia e libertà per il lavoratore subordinato solitamente riconducibili al lavoratore autonomo.

Proprio per questo motivo il legislatore, onde evitare ogni possibile interpretazione scorretta, riconduce già nel testo legislativo il lavoro agile alla sfera della subordinazione, promuovendo "il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato³⁴", così da placare ogni possibile discussione dottrinale (del tutto legittima) sulla possibile riconduzione del lavoro agile all'una

31 Per un commento delle sentenze più significative in tema di qualificazione di lavoro tra piattaforme digitali e prestatori negli ordinamenti inglese e francese, si permetta il rinvio a A. DONINI, *La libertà del lavoro sulle piattaforme digitali*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2018, vol. 2, p. 64 ss.

32 Su cui vedi già le notazioni critiche di A. SUPLOT, *Beyond Employment. Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe*, Oxford, 2001.

33 Un tale accordo peraltro non si limita a definire le sole modalità di svolgimento dell'attività lavorativa ma "disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro" (art. 19, co. 1), nonché il potere di controllo e disciplinare (art. 21) del datore di lavoro sulla prestazione resa all'esterno dei locali aziendali (salvi i limiti inderogabili posti dall'art. 4 l. n. 300/1970).

34 Art. 18, co. 1, l. n. 81/2017.

o all'altra sfera della dicotomia autonomia-subordinazione o ad una nuova, autonoma, tipologia contrattuale³⁵.

4.3 ... *sul mercato del lavoro e sulle relazioni industriali*

I nuovi metodi di produzione su scala globale (virtuale o reale) comportano una *de-territorializzazione* del mercato del lavoro³⁶: «*a sort of work realm which is stretched tight across the gap between what constitutes local and global*»³⁷.

Questa nuova dimensione del mercato del lavoro senza confini crea innanzitutto una competizione a livello globale tra i lavoratori: il *crowd-working*, in particolare, permette alle imprese di assegnare l'esecuzione dei lavori in *outsourcing* ad una folla "(crowd") di lavoratori, potenzialmente connessi da ogni angolo del mondo, e che risultano, al tempo stesso, fautori³⁸ e protagonisti di una concorrenza "sociale"³⁹.

In aggiunta, la parcellizzazione del mercato del lavoro digitale ha reso possibile la consolidazione "di un circuito alternativo dell'incontro tra domanda e offerta dove s'instaurano preferibilmente relazioni di carattere orizzontale (c.d. *peer-to-peer*) o del tutto prive di schemi formali o dispositivi di regolazione"⁴⁰, rendendo così difficile già l'individuazione stessa di un rapporto di lavoro, a prescindere da ogni altra opportuna considerazione sul luogo, sul tempo o sulla natura contrattuale dell'attività lavorativa.

Su altro fronte, vale la pena ricordare come il passaggio da un mercato del lavoro per lo più locale ad un mercato del lavoro globale implichi di fatto una disintermediazione dell'azione collettiva e delle relazioni industriali, in virtù della progressiva individualizzazione del rapporto di lavoro ad opera della digitalizzazione.

Il tradizionale modello di aggregazione basato sulla sintesi degli interessi individuali sembra infatti difficilmente conciliabile con le

35 Per approfondimenti, O. RAZZOLINI, *La nozione di subordinazione alla prova delle nuove tecnologie*, cit.

36 G. MUNDLAK, *De-Territorializing Labour Law*, in *Journal of Law & Ethics of Human Rights*, 2009, vol. 3, pp. 188-222.

37 U. BECK, *An introduction to the Theory of Second Modernity and the Risk*, London, 2013, p. 112.

38 Se la piattaforma propone un lavoro di traduzione offrendo un compenso di 1 dollari l'ora, il lavoratore pakistano sarà più propenso ad accettare l'offerta di lavoro rispetto ad un lavoratore italiano.

39 M. RIGAUX, *Droit du travail ou droit de la concurrence sociale? Essai sur un droit de l'égalité de l'homme au travail (re)mis en cause*, Paris, 2009, p. 8 ss.

40 P. TULLINI, *Economia digitale e lavoro non-standard*, in *Labour&Law Issues*, 2016, vol. 2, n. 2, p. 6.

dinamiche dell'industria 4.0, che, promuovendo forme di individuazione e disintermediazione, determina un affievolimento della capacità attrattiva del sindacato, tra l'altro già affaticato da una persistente crisi di rappresentatività⁴¹. Diversi sono i profili di criticità aggiunti dalla digitalizzazione: l'assenza di riferimenti fisici e geografici dei lavoratori *on demand*, la disintermediazione nei rapporti di lavoro, la dimensione internazionale e la scarsa comunicabilità tra i vari sindacati nazionali, la difficoltà di individuare settori produttivi riferiti all'economia digitale in virtù della trasversalità delle piattaforme digitali e delle catene globali del valore e la difficoltà, ancor maggiore di individuare delle categorie professionali precise (stante l'eterogeneità delle prestazioni lavorative coinvolte), rende sempre più frammentata l'organizzazione sindacale.

5 Diritto del lavoro e digitalizzazione: un cambio di paradigma necessario

Il diritto del lavoro del secolo scorso si è strutturato in un tessuto produttivo, in un mercato del lavoro ed in un sistema di relazioni industriali molto diverso rispetto a quello attuale. Le conseguenze della digitalizzazione sul lavoro e sul mercato del lavoro dimostrano infatti ai più «l'incapacità di un diritto del lavoro tradizionale di adeguare le proprie strutture normative e cognitive a un nuovo contesto economico, sociale e culturale in profondo cambiamento⁴²».

L'abbattimento dei corsi di transazione, l'eliminazione delle distanze fisiche e geografiche, la connessione simultanea, l'uscita massiva del lavoro dalla sfera della subordinazione, la moltiplicazione dei contratti atipici, la forte concorrenza tra lavoratori anche residenti in Paesi molto distanti tra loro, la nascita di nuovi concetti di spazio e tempo, la maggior autonomia riconosciuta al lavoratore subordinato (da sempre considerato parte debole del contratto di lavoro), sono solo alcune delle novità imperversanti della digitalizzazione, tutte impennate attorno al concetto di "flessibilità": flessibilità nella

⁴¹ Sulla crisi di rappresentatività dei sindacati, R. SANTUCCI, L. ZOPPOLI (a cura di) *Contratto collettivo e disciplina dei rapporti di lavoro*, Torino, 2002; M. PERSIANI, *Osservazioni sulla revisione della dottrina del diritto sindacale*, in *Arg. dir. lav.*, 2011, p. 1; A. LASSANDARI, *Problemi e ricadute della contrattazione separata*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2010, p. 323; E. GRAGNOLI, *Il sindacato in azienda, la titolarità dei diritti sindacali e la crisi del modello dell'art. 19 della legge 300 del 1970*, in *Arg. dir. lav.*, 2012, p. 587; V. BAVARO, *Rappresentanza e rappresentatività sindacale nell'evoluzione delle relazioni industriali*, in *Dir. lav. merc.*, 2012, p. 31; B.S. CARUSO, *Per un intervento eteronomo sulla rappresentanza sindacale: se non ora quando!*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT - 206/2014*.

⁴² R. DEL PUNTA, *Epistemologia breve del diritto del lavoro*, in *Risistemare il diritto del lavoro...*, a cura di L. Nogler e L. Corazza, cit., p. 330.

sceita del luogo di produzione, flessibilità nel definire il tempo ed il luogo di svolgimento della prestazione di lavoro, flessibilità nel qualificare i rapporti di lavoro tramite contratti atipici, flessibilità nel contrattare il contenuto di un contratto di lavoro, flessibilità, ancora, nell'evadere dalle responsabilità del datore di lavoro tramite la previsione di contratti contenenti obbligazioni reciproche in accordo tra utente, committente e piattaforma.

Se il verbo della flessibilità costituisce la cifra del passaggio di un diritto del lavoro dell'era industriale ad un diritto del lavoro dell'era digitale, risulta opportuno ri-equilibrare l'evoluzione normativa in atto tramite un cambiamento di paradigma che permetta di rileggere la disciplina giuslavorista, riscoprirne i valori fondanti e recuperare la legittimità perduta⁴³.

Un cambio di paradigma consentirebbe di apporre nuove lenti al legislatore, al giudice e all'interprete, fornendo una nuova chiave di lettura che permetta da un lato l'arresto del processo deregolativo della materia e dall'altro, al contempo, un'opportuna ri-legittimazione. E lo Sviluppo Sostenibile, sul punto, potrebbe risultare il paradigma di riferimento più indicato.

Questo paradigma si basa infatti su due considerazioni principali: i) lo sviluppo economico, lo sviluppo sociale e la protezione ambientale (ovvero i pilastri dello sviluppo sostenibile) sono ugualmente importanti, interdipendenti e si rafforzano a vicenda; ii) lo sviluppo si basa sulla solidarietà tra le generazioni presenti e tra generazioni presenti e future, potendosi definire sostenibile quello sviluppo che «soddisfa i bisogni del presente senza compromettere la capacità delle generazioni future di soddisfare i propri⁴⁴».

L'assunzione di un tale paradigma a stella polare per il diritto del lavoro comporterebbe un'adeguata promozione dei diritti sociali, perché finalmente considerati come necessari per lo sviluppo generale e non solamente limitativi degli interessi economici: una tale considerazione potrebbe dunque portare ad una maggior considerazione degli stessi, anche al di là dello schema tipico contrattuale della subordinazione sindacalizzata dove risultano spesso confinati.

43 In dottrina da qualche anno si è iniziato a discutere sulla necessità di un cambio di paradigma per la materia. Su tutti, A. PERULLI, *Il contratto a tutele crescenti e la Nاسpi: un mutamento di "paradigma" per il diritto del lavoro?*, in *Contratto a tutele crescenti e Nاسpi, Decreti Legislativi 4 marzo 2015, n. 22 e 23*, a cura di A. Perulli e L. Fiorillo, Torino, 2015; V. CAGNIN, *Diritto del Lavoro e Sviluppo Sostenibile*, Milano, 2018; L. ZOPPOLI, *Le fonti (dopo il jobs act): autonomia ed eteronomia a confronto*, in *Lavoro ed esigenze dell'impresa fra diritto sostanziale e processo dopo il Jobs Act*, a cura di O. Mazzotta, Torino, 2017, p. 14; F. CARINCI, *Licenziamento e tutele differenziate*, in *Lavoro ed esigenze dell'impresa fra diritto sostanziale e processo dopo il Jobs Act*, a cura di O. Mazzotta, cit., p. 119.

44 UNITED NATIONS, *Report of the World Commission on Environment and Development*, 1987.

Al tempo stesso, lo sviluppo sostenibile potrebbe risultar utile nel recuperare alcuni valori fondativi del diritto del lavoro, come l'equità e la solidarietà, al fine di ridurre le crescenti disuguaglianze tra lavoratori autonomi e subordinati, tra lavoratori della piattaforma e lavoratori dell'economia reale, tra lavoratori agili e lavoratori in presenza, tra lavoratori sindacalizzati e lavoratori privi di sindacato, tra lavoratori distanti geograficamente o ancora tra i lavoratori di diverse generazioni.

Queste linee guida potrebbero portare infatti il legislatore all'elaborazione di nuove norme "sostenibili", più adatte al contesto digitale ed ad una giusta interpretazione delle norme esistenti, riconsiderando in generale l'importanza dei diritti sociali come diritti umani e non più come beni sociali sussidiari che possono essere sacrificati se ostacolano la crescita economica⁴⁵.

Un altro passo necessario per una rimodulazione del diritto del lavoro, in linea con l'applicazione di un'universalità dei diritti e della solidarietà tra i lavoratori proposta dallo Sviluppo Sostenibile, è l'uscita dal "*tropisme travailliste*" che riduce il diritto del lavoro a diritto del lavoro subordinato, richiamando, ad esempio, l'idea di "*un droit de l'activité*". Secondo la proposta di Alain Supiot, basata sulla dimensione personale di ogni attività lavorativa, si dovrebbe parlare di un "diritto del lavoro" *tout-court*, senza alcun aggettivo che ne limiti l'applicazione. Un esempio da seguire è la soluzione data dalla Legislazione francese (Loi Travail, art. 60), che ha dato una risposta all'esigenza di normare il lavoro su piattaforma incentrata su diritti e tutele essenziali, senza la pretesa di definire legalmente il lavoratore digitale e abbandonando le rigide categorie tradizionali⁴⁶.

Al tempo stesso, si tratterebbe, a livello internazionale, di includere i lavoratori non standard nel processo di contrattazione collettiva, ad esempio, riconoscendo loro legalmente il diritto di organizzarsi o contrattare collettivamente, facilitando la capacità dei sindacati di essere considerati rappresentativi nei settori che impiegano un'elevata percentuale di lavoratori atipici e promuovendo azioni per organizzare e rappresentare collettivamente i lavoratori con impieghi non standard⁴⁷.

L'adozione del paradigma dello Sviluppo Sostenibile dovrebbe quindi portare ad una revisione delle condizioni di accesso e della condizionalità delle protezioni sociali: ciò di cui i lavoratori digitali

⁴⁵ T. NOVITZ, *Core labour standards conditionalities: a means by which to achieve sustainable development?*, in *International Economic Law, Globalization and Developing Countries*, edited by J. Fandez and C. Tan, Cheltenham, 2010, p. 237.

⁴⁶ A. JAMMAUDE, *Uber, Deliveroo: requalification des contrats ou denunciation d'une fraude à la loi*, in *Semaine Sociale Lamy*, 2017, vol. 178, 4 September, p. 4 ss.

⁴⁷ ILO, *Non-standard employment around the world, Understanding challenges, shaping prospects*, Report, Ginevra, Novembre 2016.

hanno bisogno è una sorta di nocciolo duro delle tutele di base, slegate da ogni tipo di qualificazione contrattuale. In questo senso, dovrebbero venir valorizzati gli standard di trattamento di base⁴⁸, che corrispondono alla nozione di lavoro dignitoso data dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro⁴⁹: l'evoluzione del lavoro e quella del mercato del lavoro diversificano le forme di lavoro ed è quindi importante individuare alcune regole e diritti fondamentali per il lavoratore, qualunque sia la sua qualifica giuridica, tutelando la dignità di chi svolge una qualsiasi prestazione lavorativa. Il lavoro dignitoso, infatti, «produttivo, in condizioni di libertà, uguaglianza, sicurezza e dignità umana⁵⁰» è considerato ad esempio uno degli strumenti utili per raggiungere uno Sviluppo Sostenibile e quindi un'applicazione fondamentale di questo paradigma al diritto del lavoro.

L'adozione dello Sviluppo Sostenibile come nuovo paradigma dovrebbe quindi essere considerata come il passo fondamentale dell'era postmoderna per adattare il diritto del lavoro al nuovo contesto sociale, economico e digitale e recuperare così la sua discussa legittimità, dimostrando la tenuta della materia ai processi di digitalizzazione.

48 T. TREU, *Trasformazioni del lavoro: sfide per i sistemi nazionali di diritto del lavoro e di sicurezza sociale*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT - 371/2018, p. 15.

49 La Dichiarazione dell'ILO sulla giustizia sociale per una globalizzazione giusta del 2008 istituzionalizza il concetto di lavoro dignitoso elaborato dall'ILO a partire dal 1999, ponendolo al cuore delle politiche dell'Organizzazione per il raggiungimento dei propri obiettivi costituzionali.

50 Organizzazione Internazionale del Lavoro, Dichiarazione dell'ILO sulla giustizia sociale per una globalizzazione giusta, Ginevra, 2008.

