

ISSN 0392-2790

Professionalità studi

*Bimestrale on-line di studi su
formazione, lavoro, transizioni occupazionali*

Studium
edizioni

EDITRICE
LA SCUOLA

ADAPT
www.adapt.it
UNIVERSITY PRESS

PROFESSIONALITÀ STUDI

Bimestrale ad estensione on-line di *Professionalità*, edita da STUDIUM in collaborazione con ADAPT University Press, per l'analisi e lo studio delle transizioni occupazionali nella nuova geografia del lavoro. Contatto: professionalitastudi@edizionistudium.it

DIREZIONE

Giuseppe Bertagna, Ordinario di Pedagogia generale e sociale, Università di Bergamo;
Roberto Rizza, Ordinario di Sociologia dei processi economici e del lavoro, Università di Bologna;
Giuseppe Scaratti, Ordinario di Psicologia del lavoro, Università Cattolica del Sacro Cuore, Milano;
Michele Tiraboschi, Ordinario di Diritto del lavoro, Università di Modena e Reggio Emilia.

CONSIGLIO SCIENTIFICO DI REFERAGGIO

Anna Alaimo, Associato di Diritto del lavoro, Università di Catania; **Giuditta Alessandrini**, Ordinario di Pedagogia Sociale e del Lavoro, Università degli studi di Roma Tre; **Henar Álvarez Cuesta**, Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de León (*España*); **Marco Azzalini**, Associato di Diritto Privato, Università di Bergamo; **Gabriele Ballarino**, Ordinario di Sociologia del lavoro, Università di Milano; **Elisabetta Bani**, Associato di Diritto dell'Economia, Università di Bergamo; **Alessandro Bellavista**, Ordinario di Diritto del lavoro, Università di Palermo; **Paula Benevene**, Ricercatrice Psicologia del lavoro e delle organizzazioni, Lumsa, Roma; **Vanna Boffo**, Associato di Pedagogia generale e sociale, Università di Firenze; **Marina Brollo**, Ordinario di diritto del lavoro, Università di Udine; **Guido Canavesi**, Associato di Diritto del lavoro, Università di Macerata; **Silvia Ciucciiovino**, Ordinario Diritto del lavoro, Università Roma Tre; **Anna Michelina Cortese**, Associato di Sociologia del Lavoro, Università di Catania; **Madia D'Onghia**, Ordinario di Diritto del lavoro, Università di Foggia; **Loretta Fabbri**, Ordinario di Didattica e metodologia dei processi educativi e formativi, Università di Siena; **Monica Fedeli**, Associato di Didattica e Pedagogia Speciale, Università di Padova; **Paolo Federighi**, Ordinario di Pedagogia generale e sociale, Università di Firenze; **Valeria Fili**, Ordinario di Diritto del lavoro, Università di Udine; **Rodrigo Garcia Schwarz**, Profesor Doctor del Postgrado en Derechos Fundamentales de la Universidad del Oeste de Santa Catarina (*Brasil*); **Jordi García Viña**, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Barcelona (*España*); **José Luis Gil y Gil**, Catedrático de Derecho del Trabajo, Universidad de Alcalá, Madrid (*España*); **Teresa Grange**, Ordinario di Pedagogia Sperimentale, Università della Valle d'Aosta; **Lidia Greco**, Associato di Sociologia del Lavoro, Università di Bari; **Djamil Tony Kahale Carrillo**, Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad a Distancia de Madrid (*España*); **Alessandra La Marca**, Ordinario di Didattica e Pedagogia Speciale, Università di Palermo; **Antonio Loffredo**, Associato Diritto del lavoro, Università di Siena; **Isabella Loiodice**, Ordinario di Pedagogia generale e sociale, Università di Foggia; **Nicole Maggi Germain**, Maître de conférences HDR en Droit privé (Droit social), Université Paris 1, Panthéon-Sorbonne (*France*); **Patrizia Magnoler**, Ricercatrice a tempo indeterminato di Didattica e pedagogia speciale, Università di Macerata; **Claudio Melacarne**, Associato di Pedagogia generale e sociale, Università di Siena; **Lourdes Mella Méndez**, Profesora Titular de Derecho del Trabajo, Universidad de Santiago de Compostela (*España*); **Viviana Molaschi**, Aggregato di Diritto Amministrativo, Università di Bergamo; **Massimiliano Monaci**, Associato di Sociologia dell'organizzazione, Università Cattolica del Sacro Cuore, Milano; **Eleonora G. Peliza**, Profesora Adjunta Regular por concurso, Cátedra de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Morón, Buenos Aires (*Argentina*); **Rodrigo Ignacio Palomo Vélez**, Profesor de Derecho del Trabajo, Universidad de Talca (*Chile*); **Luca Paltrinieri**, Maître de conférences en Philosophie politique, Université de Rennes (*France*); **Paolo Pascucci**, Ordinario di Diritto del lavoro, Università di Urbino Carlo Bo; **Flavio Vincenzo Ponte**, Ricercatore di Diritto del lavoro, Università della Calabria; **Rocco Postiglione**, Ricercatore di Pedagogia generale e sociale, Università di Roma Tre; **Juan Ramón Rivera Sánchez**, Catedrático de Escuela Universitaria de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Alicante (*España*); **Giuliana Sandrone**, Straordinario di Pedagogia generale e sociale, Università di Bergamo; **Pier Giuseppe Rossi**, Ordinario di Didattica e Pedagogia Speciale, Università di Macerata; **Alfredo Sánchez-Castañeda**, Coordinador del Área de Derecho Social, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México (*México*); **Annalisa Sannino**, Research Fellow CRADLE, Faculty of Educational Sciences, University of Helsinki, Finland; **Francesco Seghezzi**, Direttore Fondazione ADAPT; **Maurizio Sibillo**, Ordinario di Didattica generale e Pedagogia speciale, Università di Salerno; **Esperanza Macarena Sierra Benítez**, Profesora Contratada Doctora Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Sevilla (*España*); **Nancy Sirvent Hernández**, Catedrática de Escuela Universitaria de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Alicante (*España*); **Lorenzo Speranza**, Ordinario di Sociologia del Lavoro, Università di Brescia; **Maura Striano**, Ordinario di Pedagogia generale e sociale, Università Federico II di Napoli; **Giuseppe Tacconi**, Ricercatore di Didattica e Pedagogia Speciale, Università di Verona; **Lucia Valente**, Associato Diritto del lavoro, Università La Sapienza Roma; **Sabine Vanhulle**, Professeure ordinaire, Rapports théorie-pratique en formation, alternance et didactique des savoirs professionnels, Université de Genève (*Suisse*); **Antonio Varesi**, Ordinario di Diritto del lavoro, Università Cattolica del Sacro Cuore; **Luca Vecchio**, Associato di Psicologia del lavoro e delle organizzazioni, Università degli Studi di Milano-Bicocca; **Maria Giovanna Vicarelli**, Ordinario di Sociologia del lavoro, Università Politecnica delle Marche; **Giuseppe Zanniello**, Ordinario di Didattica e Pedagogia Speciale, Università di Palermo.

REDAZIONE

Lilli Viviana Casano (redattore capo); **Paolo Bertuletto**; **Adele Corbo**; **Maria Teresa Cortese**; **Emanuele Dagnino**; **Elena Prodi**; **Lavinia Serrani** (area internazionale); **Diogo Miguel Duarte Silva**; **Tomaso Tiraboschi**; **Paolo Tomassetti**; **Carlotta Valsega**.

ADAPT – Centro Studi Internazionali e Comparati DEAL (Diritto Economia Ambiente Lavoro) del Dipartimento di Economia Marco Biagi – Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia, Viale Berengario, 51 – 41100 Modena (Italy) – Tel. +39 059 2056742; Fax +39 059 2056043. Indirizzo e-mail: aup@adapt.it @dealunimore

La sfida regolatoria per nuovi mercati del lavoro: verso un nuovo diritto del lavoro?

Manfred Weiss

1. Introduzione

Il diritto del lavoro è il risultato del processo di industrializzazione e ha avuto origine in un contesto economico e sociale decisamente diverso da quello attuale. Alla base della nascita del diritto del lavoro c'è il modello fordista: il luogo di lavoro era la fabbrica dell'industria manifatturiera, una unità produttiva di dimensioni variabili in cui i lavoratori, in gran parte operai, non svolgevano la prestazione in totale isolamento ma come una entità collettiva unica, al fine di soddisfare interessi relativamente omogenei.

Certamente vi sono state delle eccezioni, per cui alcune categorie di lavoratori, come per esempio quelli a domicilio, sono state oggetto di una regolamentazione specifica. Il prototipo era tuttavia il lavoratore di sesso maschile assunto tramite contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, il quale era responsabile del sostentamento della famiglia.

Continuità e stabilità erano caratteristiche peculiari del contratto di lavoro e l'azienda era fondata su una struttura gerarchica ben definita. In tal senso, la subordinazione e i poteri del datore di lavoro in termini di comando e controllo potevano essere facilmente definiti quali aspetti fondamentali del rapporto di lavoro e, più in generale, del diritto del lavoro.

La relativa omogeneità degli interessi della forza lavoro e la percezione di essere parte integrante di una collettività erano presupposti ideali per l'acquisizione e l'affermazione di una coscienza sindacale, la quale facilitava l'evoluzione della contrattazione collettiva. Inoltre, il diritto

del lavoro si concentrava soprattutto sul mercato del lavoro nazionale, non costituendo la globalizzazione una criticità reale.

Nell'epoca post-industriale contemporanea quasi ogni aspetto dello scenario sopra delineato sta venendo meno: la fabbrica quale luogo di cooperazione tra lavoratori sta lentamente scomparendo; l'*outsourcing*, il *networking* e il *sub-contracting* sono pratiche sempre più frequenti; l'impresa si sta trasformando in un'entità meramente virtuale; le strutture verticali vengono sostituite da gerarchie orizzontali; l'industria manifatturiera costituisce una parte sempre più esigua dell'economia, mentre il settore dei servizi è in continua crescita. Anche l'organizzazione del lavoro è cambiata sensibilmente per effetto della tecnologia: la forza lavoro non è più omogenea ma frammentata; le modalità lavorative sono sempre più innovative, così come i nuovi profili professionali; il numero di occupazioni a tempo parziale, a tempo determinato o tramite agenzia interinale sta aumentando in maniera considerevole, e lo stesso dicasi dei lavoratori autonomi economicamente dipendenti.

Negli ultimi anni si sta altresì registrando un aumento del numero delle donne che hanno accesso al mercato del lavoro, al punto che la componente maschile non è più così prevalente come in passato: il modello del capofamiglia maschio che lavora per sostenere tutta la famiglia appartiene al passato, per cui l'equilibrio tra vita familiare e professionale ha assunto una importanza particolare. La globalizzazione condiziona le economie nazionali, tanto che il trasferimento della produzione in altri Paesi è una prassi consolidata, mentre le nuove tecnologie di comunicazione permettono di suddividere ulteriormente il processo produttivo e di erogazione dei servizi in tutto il mondo. La digitalizzazione ha infatti dato vita a nuove modalità lavorative che includono il telelavoro, il lavoro agile, le occupazioni legate all'industria 4.0 (dove i robot interagiscono reciprocamente e con l'uomo) e all'economia basata sulle piattaforme digitali (in cui la prestazione è svolta dai lavoratori tramite piattaforma su richiesta, online o attraverso applicazioni).

Per plasmare il futuro del lavoro in modo appropriato è quindi necessario chiedersi se è ancora possibile avere come riferimento i modelli tradizionali del diritto del lavoro e della regolamentazione del mercato del lavoro, o se e in quale misura si debbano ripensare le categorie e gli strumenti finora impiegati, per armonizzare efficienza economica e tutela dei lavoratori. Piuttosto che provare a tracciare un

quadro complessivo su ciò che dovrebbe essere fatto, in questo contributo ci si concentrerà sull'analisi di tre aspetti fondamentali: la regolamentazione e l'organizzazione di una formazione adeguata, la portata delle tutele fornite dal diritto del lavoro e la necessità di nuove forme di rappresentanza.

2. La formazione

L'assunto secondo cui la digitalizzazione provocherà la totale scomparsa del lavoro è completamente infondato. Essa infatti non pervaderà in egual misura tutti i settori, ma avrà sicuramente un impatto più significativo nel settore manifatturiero rispetto, per esempio, alle attività assistenziali ed infermieristiche.

Alcuni esperti prevedono una consistente perdita dei posti di lavoro, mentre altri sostengono che il numero di attività lavorative nate per effetto della digitalizzazione sarà superiore al numero di quelle destinati a scomparire. Si tratta ovviamente di speculazioni, ma è indubbio che uno dei principali effetti della digitalizzazione consisterà nella diversa natura del contenuto della prestazione e delle competenze richieste rispetto a quelli attuali.

Conseguentemente, la dequalificazione e la riqualificazione costituiranno aspetti fondamentali dello scenario che va delineandosi. Ciò significa che la formazione professionale svolgerà un ruolo sempre più significativo e che sarà necessario ripensarne i contenuti e l'organizzazione. Un esempio in tal senso ci è fornito dalla Germania: il sistema duale (ovvero un percorso di formazione pratica in azienda integrato con un percorso di istruzione teorica in scuole specializzate) ha rappresentato un modello di buona prassi apprezzato anche a livello mondiale. In questo sistema, sia il corpo docente che i responsabili della formazione in azienda devono soddisfare requisiti precisi, valutati attraverso esami specifici. L'apprendistato, contestualizzato all'interno del sistema duale di formazione professionale, è realizzabile esclusivamente per formare un certo numero di profili professionali riconosciuti come 'professioni' dal governo federale tedesco. La lista di queste professioni è continuamente aggiornata; nuovi lavori stanno emergendo, mentre altri vanno scomparendo. L'aspetto rilevante tuttavia è che il numero di professioni contenute in suddetta lista si sta

riducendo drasticamente; nei primi anni Settanta si contavano infatti più di 600 professioni, mentre ora sono appena 300. Una delle ragioni di questo cambiamento è la diversa prospettiva con la quale si considera lo strumento dell'apprendistato.

In passato le professioni erano concepite in maniera rigida, in quanto l'idea era quella di fornire le competenze necessarie limitatamente a una determinata occupazione. Ora, di contro, si intende estendere l'ambito di una certa professione per offrire maggiori possibilità di accesso al mercato del lavoro. Il tentativo quindi non è più quello di concentrarsi esclusivamente sulle competenze specifiche di una determinata professione, ma di erogare conoscenze e di facilitare la capacità di applicarle alle nuove sfide che il mercato pone. Si tratta di un aspetto che diventerà cruciale nel contesto della digitalizzazione.

Ciononostante, e per quanto possa essere ancora un valido strumento, il sistema duale non è più sufficiente, in quanto basato sull'idea che l'apprendistato fornisca ai futuri lavoratori tutte le conoscenze e le competenze di cui avranno bisogno nel corso della loro vita lavorativa. A dimostrazione di ciò si può far riferimento al fatto che in passato, il superamento dell'esame finale dopo il periodo di apprendistato equivaleva grosso modo ad una garanzia di successo professionale. Ciò tuttavia non è più concepibile nell'era della digitalizzazione, dove la velocità dell'innovazione tecnologica dà luogo a continui cambiamenti per quanto riguarda i requisiti professionali richiesti, rendendo il periodo di apprendistato svolto all'inizio della propria vita lavorativa insufficiente. Sebbene quindi il valore dell'apprendimento continuo sia indiscutibile, la sua realizzazione pratica presenta non poche criticità.

In tal senso, sono diverse le domande che necessitano di una risposta: quali sono le misure da porre in essere per favorire un maggiore accesso ai programmi di apprendimento permanente? Chi eroga questa formazione? Chi paga per essa? E come si può conciliare con l'attività lavorativa?

Uno sguardo al contesto tedesco rivela che il 53% delle aziende in Germania ha messo in atto iniziative di formazione e aggiornamento, ma solo un terzo dei lavoratori non qualificati o poco qualificati vi ha partecipato, rispetto a circa il 50% dei lavoratori qualificati e a due terzi degli accademici. Ciò a dimostrazione del fatto che più il lavoratore è qualificato e istruito, maggiori saranno le possibilità che questi prenda parte a programmi di formazione. Si tratta di una situazione allarmante,

poiché il rischio di non beneficiare della digitalizzazione è maggiore per coloro con qualifiche nulle o di basso livello.

Altri studi mostrano che la percentuale più alta di partecipanti ai corsi di aggiornamento ha tra i 30 e i 49 anni, mentre i lavoratori più anziani costituiscono una minoranza. Significativo è anche il rapporto tra le dimensioni aziendali e i corsi di aggiornamento: meno del 30% dei lavoratori che operano in aziende di piccole dimensioni (da 1 a 9 dipendenti) ha accesso a programmi formativi, rispetto a circa il 40% dei lavoratori in aziende con più di 500 lavoratori.

In Germania sono tutti concordi sulla necessità di promuovere una partecipazione più inclusiva all'apprendimento, che potrebbe anche giovare di un quadro normativo più chiaro. Affinché i lavoratori trovino il tempo e le risorse per dedicarsi a programmi di apprendimento continuo, è necessario uno sforzo congiunto non solo delle amministrazioni, ma anche da parte degli attori della contrattazione collettiva e da coloro coinvolti negli schemi di partecipazione dei lavoratori. In Germania, il sindacato dei metalmeccanici è già riuscito a sottoscrivere un contratto collettivo per destinare tempo e risorse agli impegni formativi. Si tratta di un primo passo, ma che mostra la direzione da intraprendere.

Sempre in Germania, il parlamento federale ha avviato una discussione su un progetto di legge per migliorare le possibilità di qualificazione attraverso l'erogazione di sussidi da parte delle agenzie interinali, al fine di promuovere i rapporti di lavoro che prevedono programmi di apprendimento. Finora i disoccupati potevano beneficiare di suddetti sussidi, qualora le competenze acquisite favorissero una loro maggiore occupabilità, oppure i lavoratori non qualificati o poco qualificati già occupati, se questi per ragioni personali non avevano accesso al tradizionale sistema di apprendistato.

Attualmente i sussidi sono erogati ai dipendenti che hanno terminato un percorso di apprendistato nei seguenti casi: (a) se il corso ha fornito conoscenze e competenze che vanno oltre il mero adattamento ai bisogni attuali, o quelli a breve termine, dell'attività lavorativa (b) se sono trascorsi quattro anni dal completamento del percorso di apprendistato, (c) se il lavoratore, negli ultimi quattro anni, non ha partecipato ad un programma di formazione finanziato (d) se la formazione ha luogo fuori dall'azienda in cui il lavoratore è occupato. La normativa di riferimento specifica chiaramente che il sussidio

intende sostenere in particolare quei lavoratori impiegati in attività che potrebbero essere sostituite dalla tecnologia o suscettibili a cambiamenti strutturali, al fine di adattare e sviluppare ulteriormente le loro competenze professionali.

Il sostegno finanziario viene elargito solo qualora il lavoratore contribuisca ai costi di formazione, salvo non si tratti di lavoratori in aziende con meno di dieci dipendenti e, indipendentemente dalle dimensioni dell'azienda, di lavoratori con almeno 45 anni o disabili: in questi casi l'agenzia per il lavoro copre la totalità dei costi.

Anche l'azienda i cui dipendenti partecipano a corsi di formazione sovvenzionati ricevono un aiuto economico, in diversa misura a seconda delle dimensioni dell'azienda. Inoltre, per l'agenzia per il lavoro vige l'obbligo di informare tutti i lavoratori in merito alla possibilità di partecipare a corsi di formazione e perfezionamento e ai vantaggi ad essi correlati.

Sussistono dubbi sull'efficacia di questa legge nel cambiare l'attuale stato delle cose, in quanto sono i lavoratori già qualificati e non quelli con poche o nessuna qualifica a trarne maggiore beneficio. Il provvedimento inoltre riguarda i soggetti beneficiari di sussidi di disoccupazione, escludendo quindi i lavoratori autonomi.

Si tratta di un aspetto che verrà analizzato più avanti in maniera dettagliata, in quanto è necessario innanzitutto concentrarsi su una prospettiva molto più interessante nell'ambito dell'apprendimento permanente. In Germania è in corso un dibattito sui programmi di formazione a tempo parziale (che si sviluppano sia riducendo le ore di lavoro che sotto forma di congedi). L'idea di fondo è quella di mantenere lo stesso livello di occupazione, ma di dedicare regolarmente una parte del tempo di lavoro alla formazione.

Questa iniziativa porrebbe evidentemente la questione dei costi, che potrebbero essere sostenuti dal datore di lavoro in collaborazione con il governo federale. Le criticità aumentano laddove si verifichi un incremento dei soggetti che possono accedere a questo schema. Si dovrebbero altresì considerare possibili opzioni a disposizione del datore di lavoro, qualora per una serie di circostanze eccezionali i programmi di apprendimento part-time non siano disponibili. Per queste e altre ragioni, questo schema potrebbe non essere applicabile, se non in un futuro prossimo.

3. L'ambito di applicazione

In merito al campo di applicazione del diritto del lavoro nell'era digitale, si tratta di verificare se è ancora possibile far riferimento alle categorie tradizionali o se sia necessario rivederne le nozioni fondamentali, come il rapporto di lavoro, il concetto di dipendente, lavoratore autonomo o di datore di lavoro.

Già da tempo è evidente la difficoltà di tracciare una linea di demarcazione tra lavoro subordinato e lavoro autonomo. In questo senso, un numero crescente di soggetti classificati come lavoratori autonomi operano in realtà come lavoratori subordinati, rientrando quindi nelle tutele previste dal diritto del lavoro.

Più problematica è la situazione di quei lavoratori classificati come autonomi che, in termini economici, sono tuttavia equiparabili a dei lavoratori subordinati. Per tale ragione, in molti Paesi è emersa una categoria specifica per i cosiddetti lavoratori autonomi economicamente dipendenti (In Germania, ad esempio, si parla di 'lavoratori simil-dipendenti'). Tuttavia, solo alcune norme del diritto del lavoro sono applicabili a suddetti lavoratori, per una ragione molto semplice: se sono subordinati solo da un punto di vista economico, il loro status è comunque diverso da quella dei lavoratori subordinati in senso stretto. Anche nel contesto italiano era presente una categoria di lavoratori 'ibrida' che è stata oggetto di un acceso dibattito ed è successivamente stata abolita dal Jobs Act, facendo prevalere la posizione di chi sosteneva una presunzione di subordinazione.

La difficoltà di identificare confini ben precisi tra lavoro subordinato e lavoro autonomo sarà maggiore nell'era della digitalizzazione. Il grado di autonomia nei processi di lavoro complica in maniera esponenziale la classificazione dei lavoratori, sebbene valutare l'autonomia sia impresa ardua anche a causa di meccanismi di controllo resi sempre più efficienti. Ad esempio, molti di coloro che operano nel *crowd-sourcing* non sono lavoratori subordinati ma, piuttosto, lavoratori autonomi, per cui non rientrano nel campo di applicazione della regolamentazione del salario minimo o delle norme basilari in termini di salute e sicurezza.

Il recente dibattito su come classificare i lavoratori di Uber illustra chiaramente il problema, data la difficoltà nello stabilire se questi autisti siano lavoratori subordinati, e dunque tutelati dal diritto del lavoro, o lavoratori autonomi. La questione è tutt'altro che risolta,

come dimostrano i procedimenti in corso in molti Paesi. Più in generale, il problema risiede nel fatto che la tradizionale distinzione tra lavoro autonomo e subordinato ha sempre meno rilevanza nell'era del lavoro digitale. Fermo restando le criticità esposte, la direzione da intraprendere per avviare una riforma della normativa di riferimento è oggetto di discussione. Una possibilità è rappresentata dalla ridefinizione della nozione di lavoratore subordinato, la quale estenderebbe le tutele del diritto del lavoro anche alle nuove categorie di lavoratori. Si tratta di un approccio abbastanza diffuso, che per esempio è stato adottato nel contesto italiano attraverso il Jobs Act o in Germania, dove il legislatore ha riformulato la nozione di lavoratore subordinato considerando la giurisprudenza in merito. Tuttavia, più questa nozione viene estesa, più aumenta la possibilità che venga svuotata del suo significato, in quanto non più in grado di riflettere le caratteristiche peculiari di questa categoria di lavoratori. Un'altra soluzione potrebbe essere data dall'introduzione di una categoria intermedia tra lavoro subordinato e lavoro autonomo. Come dimostra l'esempio italiano (ma se ne potrebbero aggiungere altri), tale classificazione ha tuttavia solamente aumentato le incertezze e il contenzioso, accrescendo di conseguenza il grado di complessità.

Un approccio più radicale consisterebbe nell'includere i lavoratori autonomi con un certo livello di retribuzione tra i profili tutelati dal diritto del lavoro e dalla previdenza sociale. Relativamente all'inclusione di questi lavoratori entro il sistema di previdenza sociale, si registrano in Europa alcuni casi virtuosi (es. Austria), dove questo approccio sembrerebbe essere efficace. Altrettanto positivi sono stati gli effetti del c.d. 'Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile', entrato in vigore in Italia nel 2017, che mira a includere il lavoro autonomo non imprenditoriale tra le forme di lavoro beneficiarie delle tutele del diritto del lavoro. Sebbene una analisi più approfondita faccia emergere alcune criticità in merito alle tutele da estendere anche a questo tipo di attività lavorativa, la previsione italiana potrebbe essere considerata un punto di partenza per realizzare una regolamentazione specifica per le prestazioni rese attraverso le piattaforme (c.d. *crowdworking*). Lo Statuto è infatti un ottimo punto di riferimento poiché include previsioni specifiche per il lavoro agile e considera aspetti quali l'aumento della competitività e la conciliazione tra vita privata e vita professionale. Sussiste tuttavia la questione di come definire i lavoratori che svolgono prestazioni di questo tipo, in quanto

spesso non possiedono gli elementi distintivi del lavoro subordinato. Inoltre, il rapido sviluppo delle tecnologie genera incertezza in merito alle forme di lavoro future e alla conseguente evoluzione e adattamento della normativa, rendendo questo approccio piuttosto ambizioso.

Oltre a mettere in discussione il concetto di lavoratore subordinato, la digitalizzazione genererà anche nuovi quesiti in merito alla definizione di datore di lavoro. Per esempio, chi è da considerarsi datore di lavoro nel caso del *crowdworking*? Il gestore della piattaforma? Il *crowdsourcer* (ovvero chi beneficia della prestazione)? Entrambi? In tal senso, è necessario stabilire criteri oggettivi e un approccio funzionale per identificare il datore di lavoro. Si tratta di una questione particolarmente complessa in quanto nel *crowdworking*, non è il gestore della piattaforma a beneficiare della prestazione, ma il *crowdsourcer*, ossia l'utente della piattaforma stessa. È importante quindi definire chiaramente le responsabilità all'interno di questa struttura tripartita, sistema che, a ben vedere, non è totalmente nuovo (si pensi per esempio alla somministrazione o alla *platform economy*).

Qualora le tutele fossero estese anche a gruppi specifici di lavoratori autonomi, occorre quindi capire se chi beneficia della prestazione può essere definito datore di lavoro, aspetto che sarebbe incompatibile con l'idea di lavoro autonomo, o come entità *sui generis*. Conseguentemente, è opportuno rivedere la nozione tradizionale di datore di lavoro, adattandola alle nuove forme contrattuali.

4. La rappresentanza collettiva

La frammentazione della forza lavoro, causata dalla diffusione di forme di lavoro non standard, e la conseguente diversificazione degli interessi dei lavoratori, hanno reso sempre più difficile organizzare la rappresentanza collettiva. Questa tendenza emerge chiaramente con il fenomeno della digitalizzazione del lavoro; l'esempio dei lavoratori tramite piattaforma dimostra che non sussiste nessun rapporto tra le parti e che la prestazione viene svolta in completo isolamento.

Isolamento e individualizzazione sono quindi caratteristiche peculiari del lavoro svolto tramite piattaforma. La questione è se e in che modo questo isolamento possa essere superato attraverso strategie di collettivizzazione, se queste ultime possano essere regolamentate

attraverso istituti di contrattazione collettiva e di partecipazione dei lavoratori già esistenti o se è necessario ripensarne di nuove, es. forme di rappresentanza specifiche.

Da un punto di vista prettamente giuridico, il problema potrebbe essere rappresentato dal fatto che questi lavoratori, come già illustrato, sono frequentemente considerati autonomi. Secondo la Corte di giustizia dell'Unione europea, essi non possono essere inclusi in contratti collettivi a causa delle norme in materia di concorrenza contenute nel Trattato sul funzionamento dell'Unione europea. Si tratta di una prospettiva restrittiva che andrebbe superata, in quanto ignora il cambiamento degli schemi contrattuali dettato dall'innovazione tecnologica. Volendosi concentrare in questo contributo sui aspetti più pratici, va tuttavia ricordato che i lavoratori autonomi sono tutelati dalla Convenzione n. 87 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro riguardante la libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale.

Innanzitutto, è necessario premettere che la rappresentanza collettiva ha senso solo se può realisticamente esercitare pressioni sui datori di lavoro e, nel caso in questione, su coloro che beneficiano della prestazione resa attraverso piattaforme digitali. Per tale ragione, sarebbe preferibile coinvolgere sindacati già esistenti anziché affidarsi a nuove organizzazioni costituite esclusivamente da lavoratori che operano tramite piattaforma. In questo contesto, un esempio di buona prassi riguarda la protesta dei lavoratori di Deliveroo organizzata a Londra dalla *Independent Workers Union of Great Britain* a Londra, un evento che ha altresì dimostrato come impiegare i social media in manifestazioni di questo tipo. Più in generale, si sta assistendo a dei tentativi da parte delle organizzazioni sindacali di ovviare all'anonimità e all'isolamento dei lavoratori e di promuovere la collettivizzazione.

Per esempio, qualche tempo fa i rappresentanti dei sindacati dell'Austria, della Danimarca, della Germania, degli Stati Uniti e della *Service Employees International Union* si sono riuniti a Francoforte con degli esperti di relazioni industriali in ambito internazionale, redigendo successivamente una dichiarazione congiunta sul lavoro tramite piattaforma. Nel documento vengono illustrate “le possibilità di una svolta cooperativa delle relazioni di lavoro nel contesto della *platform economy* nella quale lavoratori, utenti, gestori della piattaforma, investitori, decisori politici e organizzazioni dei lavoratori collaborano per soddisfare gli interessi di tutte le parti coinvolte”. I gestori delle piattaforme vengono quindi identificati come “soggetti

adeguati con cui avviare la contrattazione nel tentativo di migliorare le condizioni dei lavoratori tramite piattaforma”, sebbene in alcuni casi “anche i clienti possono essere coinvolti”. Viene ribadito che “tutti questi lavoratori, indipendentemente che siano lavoratori subordinati o autonomi”, devono essere messi al corrente “delle politiche della piattaforma e dei flussi di informazione”. In merito alla ‘svolta cooperativa’, la dichiarazione congiunta specifica altresì quanto segue: “le azioni di opposizione che hanno avuto luogo tra lavoratori e datori di lavoro hanno garantito, negli anni, diritti essenziali e continueranno ad essere importanti. Tuttavia, nella misura in cui i gestori delle piattaforme realizzano che la loro prosperità, e quella della società in generale, dipende dalla capacità dei lavoratori (indipendentemente dal loro status) di fornire una prestazione adeguata, le relazioni industriali del futuro possono essere organizzate sulla base di interessi ampiamente condivisi, con la speranza di produrre benefici per tutte le parti coinvolte”.

Questa visione ottimistica è stata accompagnata sia da una lista di aspetti da regolamentare (ad esempio retribuzione e protezione sociale) sia da una richiesta per implementare due strategie che potrebbero rappresentare un primo passo verso questa ‘svolta cooperativa’: l’istituzione di un registro per la trasparenza e di una procedura per la risoluzione delle controversie. A tal riguardo, il documento specifica che alcuni meccanismi del lavoro tramite piattaforma sono ancora poco chiari, es. i processi attraverso cui viene gestita la prestazione, i criteri per l’assegnazione dei compiti, per chiudere un account o per valutare la reputazione online o le qualifiche del lavoratore. Alcune criticità riguardano soprattutto il fatto di pubblicizzare richieste di collaborazione facendo uso di una terminologia inadeguata. Si afferma quindi che “mancano le conoscenze basilari necessarie per implementare strategie efficaci”. Per tale motivo, la trasparenza è intesa come un presupposto indispensabile per sviluppare una strategia di rappresentanza collettiva per i lavoratori tramite piattaforma. In merito alla risoluzione delle controversie, la dichiarazione propone “che i gestori delle piattaforme collaborino con i lavoratori, gli utenti, i ricercatori, le organizzazioni dei lavoratori e altri attori interessati, per sviluppare procedure chiare ed affidabili per risolvere le controversie tra clienti e lavoratori, e, laddove necessario, tra i lavoratori stessi”.

In questo contesto può essere interessante fare riferimento alla collaborazione tra *IG Metall*, ovvero l'unione dei metalmeccanici tedesca, dell'Associazione *crowdsourcing* tedesca e otto importanti piattaforme di *crowdworking*, che hanno istituito un ufficio composto da un numero uguale di rappresentanti delle piattaforme e del sindacato. L'ufficio, presieduto da un giudice del tribunale del lavoro di Francoforte, dirime con successo le controversie emerse tra lavoratori, piattaforme e clienti, monitorando il rispetto del codice di condotta stilato dalle piattaforme partecipanti come forma di autoregolamentazione volontaria.

Questo codice di condotta contiene 9 regole che i gestori delle piattaforme sono tenuti a rispettare: offrire solo prestazioni legali, informare i lavoratori in merito al quadro normativo in cui operano, fornire una remunerazione adeguata, offrire condizioni di lavoro motivanti e agevoli per l'utente, garantire che vi sia un comportamento rispettoso tra le piattaforme, i clienti e i lavoratori, lasciare a questi ultimi la libertà di accettare o rifiutare le offerte di lavoro senza il timore di possibili conseguenze negative, dare riscontri costruttivi e garantire una comunicazione aperta, seguire una procedura trasparente per l'accettazione dei risultati di un lavoro da parte della piattaforma e, infine, garantire la protezione della privacy. Tutti questi termini sono descritti in maniera dettagliata per favorirne l'effettiva implementazione. Anche il sindacato ha istituito una piattaforma dove i lavoratori possono comunicare tra loro e con il sindacato stesso, al fine di ovviare all'anonimità e all'isolamento e creare una coscienza collettiva come base per l'organizzazione e l'azione sindacale. Per promuovere ulteriormente questo obiettivo, la *IG Metall* organizza regolarmente seminari con i lavoratori e i rappresentanti delle piattaforme.

La rappresentanza non deve essere intesa esclusivamente come uno strumento di opposizione del potere datoriale. In tal senso, il legislatore spesso non è in grado di adattare la normativa ai continui cambiamenti tecnologici. Per questo motivo, è necessario fornire un quadro regolatorio che sia flessibile, implementando allo stesso tempo iniziative che sappiano creare un equilibrio tra i bisogni delle aziende e quelle dei lavoratori. La loro realizzazione tuttavia non deve essere responsabilità esclusiva dei gestori delle piattaforme, ma anche gli attori della rappresentanza devono essere coinvolti, al fine di realizzare la 'svolta cooperativa' descritta poc'anzi. In quest'ottica devono essere

letti le forme di partecipazione dei lavoratori tramite piattaforma in Germania e Austria, come nel caso di Foodora, anche se tali tentativi sono ancora limitati ai lavoratori subordinati.

In breve, i sindacati e i rappresentanti dei lavoratori già coinvolti in forme di partecipazione sono consapevoli della necessità di integrare anche chi opera attraverso le piattaforme, iniziando così a valutare soluzioni per portare a termine questo progetto ambizioso. La speranza è che questi tentativi producano effetti positivi per i lavoratori tramite piattaforma, siano essi autonomi o subordinati.

5. Conclusione

In conclusione, la professionalità nei nuovi lavori, in particolare nel lavoro digitale, deve essere sostenuta affinché si sviluppino. Sono dunque necessarie la promozione delle competenze, delle forme di rappresentanza così come delle tutele per tutti i lavoratori. Con il presente contributo si è voluto dimostrare che raggiungere suddetti obiettivi non è facile, che si ha la consapevolezza delle difficoltà ma che, allo stesso tempo, non sono ancora state trovate soluzioni adeguate. Il diritto del lavoro deve quindi essere rivisto, e alcuni aspetti, quali la regolamentazione dell'orario di lavoro, potrebbero nascondere insidie ancora maggiori. Si tratta di una sfida importante, che però vale la pena affrontare.