

3

2016

Diritto delle Relazioni Industriali

Pubblicazione Trimestrale - Poste Italiane s.p.a. - Spedizione in abbonamento postale - D.L. 353/2003 (convertito in L. 27/02/2004 n° 46) articolo 1, comma 1, DCB (VARESE)



ADAPT
www.adapt.it
UNIVERSITY PRESS

Diritto delle Relazioni Industriali

Rivista trimestrale già diretta da
MARCO BIAGI

In questo numero

RICERCHE

*Tecnologia, ambiente e demografia:
il diritto del lavoro alla prova della nuova grande trasformazione*

INTERVENTI

*Riforma dell'apprendistato: rapporto con il contratto a tutele crescenti
e "riordino" delle fonti di regolazione
La categoria dirigenziale all'indomani del Jobs Act*

RELAZIONI INDUSTRIALI E RISORSE UMANE

Contrattazione aziendale: valorizzazione economica della professionalità

GIURISPRUDENZA ITALIANA

*Esclusione e licenziamento del socio lavoratore di cooperativa
PA e contratto a termine: le Sezioni Unite optano per la trasposizione
dell'indennità del settore privato
Eccezione di inadempimento nel contratto di lavoro subordinato
Obbligo di repêchage tra onere di allegazione e onere della prova
Licenziamento della lavoratrice che si sottopone a fecondazione assistita
Il ricorso al Comitato provinciale dei garanti contro la Commissione elettorale*

LEGISLAZIONE, PRASSI AMMINISTRATIVE E CONTRATTAZIONE

La vigilanza ispettiva sulla contrattazione collettiva

GIURISPRUDENZA E POLITICHE COMUNITARIE DEL LAVORO

*Appalti pubblici: tutela dei lavoratori nella sentenza RegioPost
Trasferimento d'azienda, "effetto Lazzaro"
e ruolo giocato dalla continuazione dell'attività nella direttiva 2001/23/CE*

OSSERVATORIO INTERNAZIONALE E COMPARATO

*Iran - Ascesa e declino della libertà sindacale
Russia - Il lavoro transnazionale*

N. 3/XXVI - 2016



GIUFFRÈ EDITORE

DIRITTO DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

Rivista fondata da Luciano Spagnuolo Vigorita e già diretta da Marco Biagi

DIREZIONE

Tiziano Treu, Mariella Magnani, Michele Tiraboschi (*direttore responsabile*)

COMITATO SCIENTIFICO

Gian Guido Balandi, Francesco Basenghi, Mario Biagioli, Roberta Bortone, Alessandro Boscati, Umberto Carabelli, Bruno Caruso, Laura Castelvetti, Giuliano Cazzola, Gian Primo Cella, Carlo Dell'Aringa, Riccardo Del Punta, Raffaele De Luca Tamajo, Pietro Ichino, Vito Sandro Leccese, Fiorella Lunardon, Arturo Maresca, Luigi Mariucci, Oronzo Mazzotta, Luigi Montuschi, Gaetano Natullo, Luca Nogler, Angelo Pandolfo, Roberto Pedersini, Marcello Pedrazzoli, Adalberto Perulli, Giampiero Proia, Mario Ricciardi, Mario Rusciano, Giuseppe Santoro-Passarelli, Franco Scarpelli, Paolo Sestito, Pier Antonio Varesi, Luciano Spagnuolo Vigorita, Patrizia Tullini, Armando Tursi, Carlo Zoli, Lorenzo Zoppoli.

COMITATO EDITORIALE INTERNAZIONALE

Carmen Agut García (*Castellón*), Janice Bellace (*Pennsylvania*), Roger Blanpain (*Lovanio*), Julio Grisolia (*Buenos Aires*), Csilla Kolonnay Lehoczký (*Budapest*), Antonio Ojeda Avilés (*Siviglia*), Shinya Ouchi (*Tokyo*), Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer (*Madrid*), Juan Raso Delgue (*Montevideo*), Jacques Rojot (*Parigi*), Malcolm Sargeant (*Londra*), Manfred Weiss (*Francoforte*).

REDAZIONE

Paolo Tomassetti (*redattore capo*), Andrea Bollani (*coordinatore Osservatorio giurisprudenza italiana*), Luca Calcaterra, Guido Canavesi, Lilli Viviana Casano, Emanuele Dagnino, Francesca De Michiel, Maurizio Del Conte, Maria Del Frate, Maria Teresa Crotti, Marco Ferraresi (*coordinatore Pavia*), Giuseppe Ludovico, Laura Magni (*coordinatore Modena*), Pietro Manzella (*revisore linguistico*), Marco Marzani, Emmanuele Massagli, Giuseppe Mautone, Nicoletta Pagni, Giovanni Battista Panizza, Veronica Papa, Flavia Pasquini, Pierluigi Rausei, Nicola Salerno, Raffaello Santagata, Silvia Spattini, Gaetano Zilio Grandi.

COMITATO DEI REVISORI

Francesco Basenghi, Vincenzo Bavaro, Stefano Bellomo, Mario Biagioli, Marina Brolo, Umberto Carabelli, Bruno Caruso, Carlo Dell'Aringa, Maurizio Del Conte, Riccardo Del Punta, Vincenzo Ferrante, Donata Gottardi, Pietro Ichino, Vito Sandro Leccese, Fiorella Lunardon, Arturo Maresca, Oronzo Mazzotta, Luca Nogler, Antonella Occhino, Angelo Pandolfo, Pasquale Passalacqua, Marcello Pedrazzoli, Adalberto Perulli, Giampiero Proia, Giuseppe Santoro-Passarelli, Patrizia Tullini, Armando Tursi, Antonio Vallebona, Pier Antonio Varesi, Gaetano Zilio Grandi, Carlo Zoli, Antonello Zoppoli, Lorenzo Zoppoli.

ADAPT – Centro Studi Internazionali e Comparati del Dipartimento di Economia Marco Biagi Diritto Economia Ambiente Lavoro – 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: dri@unimore.it

Dipartimento di Studi Giuridici – Università degli Studi di Pavia
Corso Strada Nuova, 65 – 27100 Pavia (Italy) – Tel. +39 0382 984013; Fax +39 0382 27202.
Indirizzo e-mail: dri@unipv.it

Diritto delle Relazioni Industriali si impegna a procedere alla selezione qualitativa dei materiali pubblicati sulla base di un metodo di valutazione formalizzata e anonima di cui è responsabile il Comitato dei revisori. Tale sistema di valutazione è coordinato dalla direzione che si avvale anche del Comitato scientifico e del Comitato editoriale internazionale.

Amministrazione: Casa editrice Dott. A. GIUFFRÈ EDITORE S.p.A.,
via Busto Arsizio, 40 - 20151 Milano - tel. 02/38.089.200 - fax 02/38089432
Internet: <http://www.giuffre.it> - e-mail: vendite@giuffre.it

Pubblicità:

Dott. A. GIUFFRÈ EDITORE S.p.A. - Servizio Pubblicità, via Busto Arsizio, 40 - 20151 Milano - tel. 02/38.089.335 - fax 02/38089426
e-mail: periodici@giuffre.it

CONDIZIONI DI ABBONAMENTO PER IL 2016

Unione europea	€ 120,00
Paesi extra Unione europea	€ 180,00
Prezzo di un singolo numero (Extra U.E. € 45,00)	€ 30,00

Sconto 10% per i soci AISRI - soci ADAPT - abbonati Bollettino ADAPT - soci AIDP - soci GDP

RIVISTA ON-LINE ALL'INTERNO DI "BIBLIOTECA RIVISTE" DAL 1991

U.E.	abbonato € 31,00*	non abbonato € 99,00*
------	-------------------	-----------------------

*IVA esclusa

La rivista on-line riproduce, in pdf, i contenuti di ogni fascicolo dall'anno indicato fino all'ultimo numero in pubblicazione.

La sottoscrizione dell'abbonamento "abbonato" alla rivista cartacea garantisce un accesso al contenuto dal 1 gennaio 2016, o da qualunque data successiva di sottoscrizione, fino al 31 dicembre 2016.

La sottoscrizione dell'abbonamento "non abbonato" alla rivista cartacea garantisce un accesso di 365 giorni dalla data di sottoscrizione.

In seguito alla sottoscrizione sarà inviata all'abbonato una password di accesso.

Il sistema on-line Biblioteca Riviste permette la consultazione dei fascicoli attraverso ricerche:

- full text
- per estremi di pubblicazione (numero e anno fascicolo)
- per data

In caso di sottoscrizione contemporanea alle due riviste cartacee qui di seguito indicate **sconto 10% sulla quota di abbonamento:**

	Unione europea	Paesi extra Unione europea
<i>Diritto delle Relazioni Industriali</i>	€ 120,00	€ 180,00
<i>Rivista Italiana di Diritto del Lavoro</i>	€ 155,00	€ 232,00

L'abbonamento alla rivista cartacea decorre dal 1° gennaio di ogni anno e dà diritto a tutti i numeri relativi all'annata, compresi quelli già pubblicati.

Il pagamento può effettuarsi direttamente all'Editore:

- con versamento sul c.c.p. 721209, indicando chiaramente gli estremi dell'abbonamento;
- a ricevimento fattura (riservata ad enti e società);
- mediante carta di credito (VISA - MASTERCARD - EUROCARD - CARTA SI), precisando: numero, scadenza, data di nascita;
- oppure tramite gli Agenti Giuffrè a ciò autorizzati (cfr. pagine gialle).

Il rinnovo dell'abbonamento deve essere effettuato entro il 31 marzo di ciascun anno.

I fascicoli non pervenuti all'abbonato devono essere reclamati al ricevimento del fascicolo successivo. Decorso tale termine si spediscono, se disponibili, contro rimessa dell'importo.

Le comunicazioni in merito a mutamenti di indirizzo vanno indirizzate all'Editore.

Per ogni effetto l'abbonato elegge domicilio presso la "Dott. A. Giuffrè Editore SpA" - Via Busto Arsizio, 40 - 20151 Milano.

I contributi pubblicati in questa rivista potranno essere riprodotti dall'Editore su altre, proprie pubblicazioni, in qualunque forma

Registrazione presso il Tribunale di Milano al n. 1 del 4 gennaio 1991

R.O.C. n. 6569 (già RNS n. 23 vol. 1 foglio 177 del 2/7/1982)

Direttore responsabile: MICHELE TIRABOSCHI



Rivista associata all'Unione della Stampa Periodica Italiana

Pubblicità inferiore al 45%

Tipografia «MORI & C. S.p.A.» - 21100 VARESE - VIA F. GUICCIARDINI 66

*Tecnologia, ambiente e demografia:
il diritto del lavoro alla prova
della nuova grande trasformazione*

**Digitalizzazione:
sfide e prospettive per il diritto del lavoro**

Manfred Weiss

Sommario: **1.** Introduzione. – **2.** Prospettive regolatorie. – **2.1.** Formazione. – **2.2.** La nozione di lavoratore subordinato. – **2.3.** La nozione di datore di lavoro. – **2.4.** I tempi di lavoro. – **2.5.** La protezione dei dati. – **2.6.** Salute e sicurezza. – **2.7.** *Work-life balance*. – **2.8.** La rappresentanza collettiva. – **2.9.** La partecipazione dei lavoratori all'interno dell'azienda. – **2.10.** L'internazionalizzazione. – **3.** Conclusioni.

1. Introduzione

La società dell'informazione è sempre più caratterizzata da forme di lavoro connesse alla tecnologia, il che ha come conseguenza la delocalizzazione (il lavoro può essere prestato da un luogo qualsiasi e non necessariamente predeterminato) e la globalizzazione dei processi produttivi. I modelli tradizionali di orario di lavoro stanno diventando meno importanti e sempre più spesso a rilevare non è più la presenza presso il posto di lavoro, ma il risultato che deve essere raggiunto in un certo periodo di tempo. Con sempre maggiore frequenza, strutture gerarchiche ben definite sono sostituite dall'autonomia dei lavoratori in modo da promuovere creatività e innovazione: questa nuova autonomia, però, ha contorni ambigui, che nascondono anche un pericolo di sfruttamento. Le possibilità di controllo stanno crescendo in maniera drammatica con l'avvento di tecnologie *wearable*, ossia "indossabili" (chip, occhiali, braccialetti, ecc.). Analisi a campione, combinate con i *big data*, possono rivelare informazioni dettagliate su ciascun lavoratore (in particolare sui cicli di performance). Il confine preciso tra lavoro e vita privata sta

* *Professore emerito, Università J.W. Goethe, Francoforte. Traduzione dall'inglese a cura di Emanuele Dagnino.*

venendo meno con conseguenze significative sulla vita familiare, la salute e la sicurezza dei lavoratori e dei membri della famiglia, nonché sul benessere della società in generale. Questi sono solo alcuni degli aspetti che vengono alla mente nel confrontarsi con il “lavoro digitale”⁽¹⁾, anche se un esame più approfondito di due dei principali sviluppi da questi generate consente di delineare con maggiore precisione il carattere variegato di questo nuovo mondo del lavoro.

Il primo è discusso sotto l’etichetta di *Industry 4.0*, che denota la quarta rivoluzione industriale. Al fine di meglio comprendere la nozione di “quarta rivoluzione industriale”, può essere utile richiamare le tre precedenti. È noto che la prima rivoluzione industriale del XIX secolo ha migliorato l’efficienza nella produzione dei beni attraverso l’uso dell’energia idroelettrica, il maggiore utilizzo dell’energia a vapore e gli sviluppi delle macchine utensili. La seconda rivoluzione industriale è connessa all’introduzione dell’elettricità, della produzione di massa e all’installazione delle linee di montaggio. La terza e più recente si fonda sull’accelerazione dell’automazione dovuta alla diffusione di tecnologie elettroniche ed informatiche. La quarta rivoluzione tecnologica è caratterizzata dal fatto che gli oggetti fisici sono integrati nelle reti informatiche: internet viene associato a macchine intelligenti, sistemi di produzione e processi per formare un network sofisticato. O, in altri termini, il mondo reale si sta trasformando in un sistema informativo esteso, conseguenza della corposa digitalizzazione e del collegamento di tutte le unità produttive in un sistema economico. I robot diventano intelligenti, cioè sono capaci di adattarsi, comunicare e interagire: smart robot ed esseri umani collaborano svolgendo mansioni tra loro connesse che si avvalgono di interfacce uomo-macchina intelligenti. L’impiego dei robot è in espansione e include varie funzioni all’interno della produzione, nella logistica e nell’amministrazione degli uffici. È importante sottolineare come queste funzioni possano essere prestate da remoto: se sopraggiunge una criticità, il lavoratore riceve un messaggio sul proprio telefono cellulare, con un link ad una webcam, così da prendere visione del problema e dare istruzioni per far ripartire la produzione.

Il secondo modello da prendere come esempio di forma di lavoro connessa alla tecnologia è quella del *crowd sourcing*. Si tratta di una forma relativamente nuova ma già abbastanza diffusa di *outsourcing* che utilizza piattaforme on-line per permettere ad organizzazioni ed individui

⁽¹⁾ L’espressione “lavoro digitale” viene riportata tra virgolette in quanto utilizzato in senso a-tecnico (*ndt*).

di risolvere problemi particolari e fornire un certo tipo di prodotti a fronte di un pagamento. In altre parole, il *crowd sourcing* è un'organizzazione socio-tecnica di lavoro costituita attraverso una serie di relazioni che connettono organizzazioni, individui, tecnologie e attività lavorative. Il *crowd sourcer* pubblica una richiesta o una competizione su una piattaforma on-line, raccoglie le offerte degli utenti e valuta le proposte per selezionare quella giudicata più valida per gli obiettivi stabiliti. Normalmente una quantità illimitata di *crowd workers* ha accesso alla piattaforma on-line e può partecipare presentando le proprie proposte; alcune piattaforme, tuttavia, pongono condizioni minime d'accesso come, per esempio, il possesso della maggiore età. Non tutti i compiti possono essere svolti tramite *crowd sourcing*, ma qualche attività inerente a qualsiasi progetto può essere svolta tramite queste modalità. Solitamente compiti più ampi all'interno di un progetto complesso vengono suddivisi in unità più piccole, chiamate *micro-tasks*, le quali tendono ad essere banali, richiedendo un basso livello di qualifica ed essendo quindi poco gratificanti per quanto riguarda i contenuti. Ma i *crowd workers* possono anche essere coinvolti in progetti complessi, le c.d. *macro-tasks*, che richiedono di norma un maggiore livello di competenze. Non esiste un modello omogeneo, né per le modalità operative né per la natura dei compiti da svolgere: in generale, la piattaforma agisce come un intermediario, ma non viene direttamente coinvolta nel rapporto tra *crowd sourcer* e *crowd worker* e spesso non esiste alcun contratto formale tra il cliente e il lavoratore. Il lavoro diventa merce che viene scambiata nel mondo virtuale al di fuori di una cornice legale o regolatoria. Il *crowd working* non rientra in nessuna delle categorie elaborate fino a questo momento, essendo costituito da un gruppo di persone che vive in completa solitudine, senza rientrare nel modello tradizionale di lavoro autonomo, ma esposto ad ogni tipo di rischio, di sfruttamento e di auto-sfruttamento. Esso va quindi a beneficio di quelle aziende che cercano manodopera a basso costo attraverso la rete senza che siano chiarite le responsabilità di un datore di lavoro. L'accesso al lavoro non è continuo o regolare e non è neppure sempre retribuito, in quanto spesso il pagamento avviene solo se il cliente è soddisfatto dei risultati.

In breve, e al fine di stabilire un punto di partenza, si può affermare che la digitalizzazione dei modelli di lavoro presenta varie sfaccettature e non deve essere considerata come un fenomeno uniforme ed omogeneo. Nonostante molte caratteristiche risultino ancora piuttosto oscure, non si può negare che questa modalità lavorativa comporti una drammatica trasformazione del lavoro. La domanda da porsi di fronte a que-

sto nuovo scenario è cosa esso significhi per il diritto del lavoro: deve essere visto come una minaccia o come un'opportunità? Non c'è dubbio che, almeno in parte, i lavoratori saranno sostituiti dai robot, perdendo di conseguenza il proprio lavoro. La sfida sarà quella di contenere il numero di queste persone e di fornire loro nuove competenze in modo tale da favorirne il reinserimento nel mercato. La sfida ancora più grande, tuttavia, riguarderà se e come il lavoro nell'era digitale possa essere regolato in modo da garantire che i tradizionali obiettivi del diritto del lavoro relativi alla protezione del lavoratore, al rispetto della sua dignità – in particolare la garanzia della privacy e della salute psichica e mentale – vengano assicurati.

Di conseguenza il presente contributo cercherà di indicare alcuni aspetti che potrebbero giocare un ruolo importante nel raggiungimento dei suddetti obiettivi. Non si vuole offrire una trattazione esaustiva, ma semplicemente fare chiarezza sui problemi che dovranno essere risolti, limitandosi ad offrire una panoramica di circa dieci punti, una sorta di decalogo.

2. Prospettive regolatorie

2.1. Formazione

Come indicato in precedenza, uno dei principali effetti della digitalizzazione sarà che il contenuto del lavoro risulterà assai differente rispetto a quello odierno e richiederà altre competenze rispetto a quelle di oggi. Per questo motivo, una delle conseguenze certe di questo nuovo scenario è che il *lifelong learning* avrà un ruolo più importante che mai. La formazione professionale dovrà sempre meno essere basata su competenze e funzioni specifiche, ma dovrà essere incentrata su abilità riguardanti l'apprendimento e l'adattamento alle nuove circostanze. Sarà necessario focalizzarsi maggiormente sullo sviluppo delle competenze rispetto a quanto fatto finora e l'attività lavorativa dovrà essere accompagnata da una continua formazione della forza-lavoro. Il diritto del lavoro deve fornire la cornice per queste opportunità di apprendimento e i lavoratori devono avere il tempo e le risorse per poter essere coinvolti in processi di *lifelong learning*. In Germania il sindacato dei lavoratori metalmeccanici, almeno in un settore produttivo, ha già concluso con successo un accordo per la fornitura di spazi e risorse finanziarie tese a promuovere queste iniziative formative: si tratta di un piccolo passo, ma mostra la direzione da seguire nello scenario dell'*Industry 4.0*. Og-

gigiorno, il dibattito maggiore riguarda i c.d. modelli di formazione part-time, sia tramite la riduzione dell'orario di lavoro che ricorrendo a periodi sabatici; la differenza di tempo tra part-time e full-time deve essere destinata alla formazione, in quanto l'idea è che essa sia finanziata in parte dal datore di lavoro ed in parte dallo Stato. Esiste anche un dibattito relativo alla questione se ai lavoratori debba essere riconosciuto il diritto a questa modalità di part-time "formativo", che può essere negato dal datore di lavoro solo in circostanze eccezionali.

2.2. La nozione di lavoratore subordinato

Ormai da molto tempo è diventato evidente che la linea di demarcazione tra lavoro subordinato e lavoro autonomo è sempre più difficile da tracciare: sempre più persone sono classificate come lavoratori autonomi, pur essendo in realtà lavoratori subordinati. Questi devono certamente essere inclusi nell'ambito applicativo del diritto del lavoro, anche se talvolta potrebbe essere difficile identificarne lo status. Risultano particolarmente problematici i casi di coloro che sono indubbiamente lavoratori autonomi, ma la cui condizione economica è simile a quella dei lavoratori dipendenti. Per questo motivo, in molti Paesi, è stata introdotta una specifica categoria per i lavoratori autonomi economicamente dipendenti: in Germania questi sono chiamati "lavoratori quasi-subordinati" e ad essi sono applicabili solo alcune norme di diritto del lavoro. La ragione di questo stato di cose è molto semplice: se sono economicamente, ma non personalmente, dipendenti, la loro situazione rimane essenzialmente distinta da quella dei lavoratori subordinati.

Questo problema, ben noto, sarà ancora più evidente nell'era della digitalizzazione. Il grado di autonomia nella prestazione di lavoro rende sempre più difficile ricondurre alle diverse categorie i lavoratori coinvolti in questa modalità lavorativa. Indubbiamente, molti di coloro che partecipano al *crowd sourcing* non sono lavoratori subordinati, ma piuttosto lavoratori autonomi: né le discipline relative al salario minimo, né i diritti relativi a salute e sicurezza potrebbero essere loro applicati. Ancora, e sempre al fine di illustrare il problema, possiamo utilizzare quale esempio l'ormai famoso modello Uber. Qui i clienti utilizzano un'applicazione sul proprio smartphone per richiedere il passaggio da una posizione specifica e l'informazione è istantaneamente trasferita agli autisti presenti in quell'area; l'autista che accetta la corsa è condotto al passeggero e diretto alla destinazione richiesta attraverso l'applicazione di Uber; il pagamento è trattenuto direttamente dalla

piattaforma e, dopo aver dedotto una commissione, trasferito all'autista. Gli autisti sono dipendenti, e quindi coperti dalle protezioni del diritto del lavoro, oppure sono lavoratori autonomi? Rispondere a questa domanda è davvero difficile. Alcuni tribunali in California li hanno considerati lavoratori subordinati, mentre sono diverse le cause ancora in attesa di decisione in molti Paesi, facendo presagire esiti incerti.

Al di là di quello che stabilirà la giurisprudenza, è evidente che la digitalizzazione rappresenta una nuova sfida per il concetto di lavoratore subordinato: che la tradizionale linea di demarcazione tra lavoro subordinato e autonomo abbia ancora senso è più in discussione che mai. Tuttavia, abbandonare i vecchi modelli potrebbe essere pericoloso, in quanto l'estensione dell'ambito applicativo dell'intero diritto del lavoro ai lavoratori autonomi economicamente dipendenti potrebbe facilmente portare ad una delegittimazione del diritto del lavoro stesso. Di conseguenza, occorre essere cauti. Dal mio punto di vista, è necessario un maggior numero di dati empirici per consentire una valutazione affidabile rispetto a somiglianze e differenze, prima di fare un passo così impegnativo. Ad ogni modo, è raccomandabile stabilire alcuni principi base che governino questi lavoratori autonomi economicamente dipendenti così come i lavoratori subordinati. Questo consentirebbe altresì di elaborare forme di tutela *ad hoc*, prendendo in considerazione le condizioni specifiche del gruppo dei lavoratori economicamente dipendenti.

2.3. La nozione di datore di lavoro

Il *crowd sourcing* e l'esempio di Uber dimostrano anche la difficoltà di identificare il datore di lavoro. Chi è il datore di lavoro: il *crowd sourcer* (cliente), il provider della piattaforma o entrambi, nella forma dei c.d. *joint employers*? La risposta a questa domanda è, ovviamente, cruciale per comprendere chi ha determinati diritti e doveri e a chi spetta assumersi determinate responsabilità.

In base ai termini e alle condizioni di Uber ai clienti è data informazione che essi «sono consapevoli che Uber non fornisce un servizio di trasporto o di logistica né funziona come un'impresa di trasporti» ⁽²⁾, ma solamente come un intermediario tra autisti e passeggeri. Ciò, tuttavia, sembra essere piuttosto inverosimile: se si supponesse che gli autisti

⁽²⁾ Così nella pagina Termini e condizioni del sito di Uber. Traduzione dalla versione inglese (*ndt*).

sono dipendenti, la struttura parrebbe implicare che Uber possa essere considerato il datore di lavoro.

Questo stato delle cose è piuttosto incerto, con la conseguenza che è necessario ripensare anche la nozione di datore di lavoro alla luce dei modelli digitali.

2.4. I tempi di lavoro

Come si è già sottolineato, la digitalizzazione comporterà una maggiore attenzione ai risultati da raggiungere in un certo lasso di tempo. La presenza presso il posto di lavoro perde il proprio rilievo: come e quando all'interno del quadro temporale dato il lavoro debba essere prestato è più o meno lasciato alla discrezione del lavoratore. Questa "autonomia" porta a domandarsi se la tradizionale regolamentazione dei tempi di lavoro sia ancora appropriata per affrontare questo nuovo contesto. Finora, tale regolamentazione si era concentrata principalmente sulla durata massima giornaliera e settimanale del lavoro, sulle pause e sui periodi di riposo tra le giornate lavorative e sul riconoscimento di ferie e festività, mentre la flessibilità è stata introdotta gradualmente. Gli orari massimi settimanali e giornalieri possono essere ecceduti entro un certo limite se compensati attraverso una riduzione dei tempi di lavoro in un certo arco temporale: la direttiva dell'Unione europea sugli orari di lavoro è un buon esempio in tal senso. Tuttavia, nonostante l'elemento della flessibilità, la regolamentazione dei tempi di lavoro rimane ancora piuttosto rigida.

Nel mondo digitale sussiste il pericolo che l'orario di lavoro non abbia un termine definitivo. Potrebbe essere richiesto che i lavoratori rimangano on-line, per rispondere ad e-mail o a chiamate telefoniche, anche dopo il normale orario di lavoro così come durante le feste o le ferie, ma, anche laddove non richiesto, potrebbe essere questa una scelta del lavoratore stesso, con conseguenze enormi sulla salute e sulla sicurezza dei lavoratori così come sulla loro vita privata. Il relax e il riposo supposti dalla tradizionale disciplina dell'orario di lavoro non sono più possibili a queste condizioni: l'auto-sfruttamento è un pericolo sempre maggiore; la giornata di lavoro di 8 ore – il grande successo del movimento dei lavoratori nel primo Novecento – è quindi messa in discussione.

La domanda da porsi è se una qualche forma di regolamentazione sia possibile. Il blocco dell'accesso alle piattaforme di *crowd working* per orari specifici potrebbe non risultare molto utile: i *crowd workers* po-

trebbero comunque continuare a lavorare sui propri progetti e caricare i risultati sulla piattaforma solo in un secondo momento. In Germania alcune aziende hanno concluso accordi con i Consigli di fabbrica in ragione dei quali i server sono disconnessi dopo un certo orario della giornata e durante i weekend e i dipendenti non possono essere contattati. Durante le ferie, l'account del lavoratore deve essere bloccato, in modo tale che i dipendenti godano di un diritto a non essere raggiungibili. Tuttavia, questo tipo di modello non può essere adottato ovunque (per esempio è impossibile negli ospedali) e si tratta soltanto di un primo passo. Non tutti i dipendenti sono felici di tale disciplina, alcuni sono preoccupati dal carico di lavoro con cui devono confrontarsi dopo il periodo di disconnessione.

La situazione è ancora più complicata laddove i lavoratori siano coinvolti in processi di produzione o servizi con lavoratori localizzati in aree con diversi fusi orari, poiché in questo caso il diritto alla disconnessione potrebbe essere controproducente. Di conseguenza, il modello tradizionale di regolamentazione dell'orario di lavoro non è più adeguato ma, al contempo, un'alternativa appropriata non è al momento disponibile.

2.5. La protezione dei dati

Come detto, la possibilità di raccogliere ed elaborare dati provenienti dagli strumenti digitali crescerà drammaticamente e la privacy dei lavoratori sarà più in pericolo che mai. Non può essere lasciata alla discrezione del datore di lavoro la decisione relativa ai dati da raccogliere, registrare ed elaborare con gli altri disponibili. A parte la questione della privacy, occorre anche premurarsi che i segreti aziendali non siano compromessi. Ciò è complicato dal fatto che a sempre più lavoratori è richiesto di utilizzare i propri *devices* per motivi professionali (smartphone, tablet, ecc.). In tal modo, oltre ad esporre i segreti aziendali al rischio di divulgazione, ulteriori problemi potrebbero sorgere nel rapporto tra datori di lavoro e lavoratori. Il datore di lavoro può disporre della proprietà privata del lavoratore? Può proibire che il *device* del lavoratore venga utilizzato da altre persone o che esso stesso sia oggetto di monitoraggio attraverso servizi di *cloud*? E cosa dire del controllo laddove sia i dati aziendali, sia quelli personali sono presenti sullo strumento? Può il lavoratore essere obbligato a comunicare al proprio datore di lavoro se il suo smartphone è andato smarrito o è stato rubato?

Tutte queste domande indicano che le policy di *Bring Your Own Device* (BYOD) conducono ad una serie di questioni ancora irrisolte. A ciò si aggiunge il fatto che la regolamentazione europea di *data protection* non è molto utile rispetto a molti dei problemi collegati alla digitalizzazione del lavoro.

2.6. Salute e sicurezza

La digitalizzazione renderà necessario un totale ripensamento dei concetti di salute e sicurezza, e il focus tradizionale sui rischi fisici dovrà essere profondamente rivisto al fine di considerare anche questioni di tipo psicosociale.

È già conoscenza comune che il rischio di disordini psicosociali è significativamente aumentato nella società dell'informazione; tale incremento è destinato a crescere ulteriormente se il lavoro sarà sempre più caratterizzato da forme tecnologicamente orientate. La delocalizzazione, la minor rilevanza dei modelli tradizionali di orario di lavoro, l'enfasi sui risultati che il lavoro deve produrre in un certo periodo e non più basato sulla presenza presso il posto di lavoro, così come la perdita di gerarchie definite richiedono una maggiore autonomia per il lavoratore che si ritiene promuova la creatività e l'innovazione. In realtà, tale nuova autonomia è molto ambigua e implica il rischio dell'auto-sfruttamento, comportando la necessità di nuovi modelli per la prevenzione dello stress e di nuove strategie su come fronteggiarne le conseguenze. Come tutto ciò possa essere regolato rimane una questione aperta.

2.7. *Work-life balance*

Finora il diritto del lavoro ha provato a sviluppare modelli che rendessero possibile trovare una migliore conciliazione tra lavoro e vita privata, impegni familiari e quant'altro: il lavoro part-time, i congedi parentali o quelli per la cura di un membro della famiglia anziano o malato sono esempi noti di queste politiche. Tuttavia, queste strategie sono tutte state implementate in base all'assunto che lavoro e vita privata fossero entità distinte. Questa distinzione potrebbe annullarsi in ragione della digitalizzazione del lavoro. In particolare, l'attività lavorativa svolta da remoto e senza precisi vincoli orari sta diventando una componente importante della vita privata, contribuendo ad eliminare la distinzione

tra le due sfere della vita umana (dal *work-life balance* al *work-life blending*) con un impatto significativo per la vita familiare, ma anche per l'intera società. Resta ancora da chiarire fino a che punto e in quale modo una nuova regolamentazione possa tutelare la dimensione privata.

2.8. La rappresentanza collettiva

Il tradizionale modello fordista era caratterizzato da una forza-lavoro relativamente inserita in un'impresa o un ufficio gerarchicamente strutturati. Questo modello è ormai venuto meno a causa della segmentazione e frammentazione della forza-lavoro, divisa in un gruppo di lavoratori standard e diversi gruppi di lavoratori non standard con interessi significativamente diversi. Tale trend è ulteriormente incrementato in ragione della digitalizzazione del lavoro. L'esempio dei *crowd workers* dimostra che non ci sono più interazioni tra individui attivi, non conoscendosi tra loro e lavorando in completa solitudine. Il sindacato tedesco dei metalmeccanici ha provato ad affrontare il problema, creando una piattaforma on-line per fornire assistenza ai *crowd workers* in modo che essi sviluppino una propria rete di contatti, si informino vicendevolmente riguardo alle condizioni di lavoro poste dai diversi datori e al fine di offrire supporto legale. Se ciò rappresenta un passo utile verso la creazione di una coscienza comune tra questi lavoratori è ancora da capire, ma ad ogni modo sembra essere un passo nella giusta direzione. L'esempio dei *crowd workers* rivela un altro problema nel contesto della rappresentanza collettiva dei lavoratori: la dimensione transfrontaliera. I *crowd workers* che offrono le proprie prestazioni attraverso una stessa piattaforma vivono in diversi Paesi, cosicché il contesto nazionale non rappresenta più l'ambito geografico più appropriato per organizzarsi, rendendo necessaria una prospettiva internazionale. Se e come questo nuovo modello di lavoro digitale possa essere integrato nelle strutture della contrattazione collettiva è una questione aperta di difficile soluzione.

2.9. La partecipazione dei lavoratori all'interno dell'azienda

I cicli di innovazione tecnologica connessi alla digitalizzazione del lavoro diventano sempre più repentini ed il legislatore non è in grado di tenere il passo dei cambiamenti e di adattare la normativa rispetto alle

esigenze che sorgono all'interno dell'azienda. Le soluzioni che bilancino le esigenze dell'imprenditore con quelle dei dipendenti devono essere sviluppate a livello decentrato, siano esse nell'area della formazione, dei tempi di lavoro o della protezione di salute, sicurezza e privacy dei lavoratori. Al fine di ottenere il consenso da parte della forza-lavoro la soluzione non può essere lasciata unilateralmente al datore di lavoro, ma deve essere decisa cooperando con i rappresentanti della stessa. In altre parole, l'organizzazione del lavoro deve essere uniformata e monitorata insieme con le rappresentanze dei lavoratori, sia attraverso modalità di informazione e consultazione che di co-determinazione. Con riferimento ai processi di informazione e consultazione, la situazione è già ben espressa nella direttiva 2002/14/CE dell'Unione sul quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori, che recita: «Occorre, in particolare, promuovere e intensificare l'informazione e la consultazione sulla situazione e l'evoluzione probabile dell'occupazione nell'ambito dell'impresa, nonché, quando dalla valutazione effettuata dal datore di lavoro risulta che l'occupazione nell'ambito dell'impresa può essere minacciata, sulle eventuali misure anticipatrici previste [...], al fine di evitare tali effetti negativi o attenuarne le conseguenze e di rafforzare l'occupabilità e l'adattabilità dei lavoratori suscettibili di essere interessati da tali effetti» (considerando 8).

Un recente studio della Hans-Böckler-Stiftung basato su 140 accordi conclusi tra datori di lavoro e Consigli di fabbrica mostra come la questione in merito all'utilizzo degli strumenti digitali e al modo di integrarli nell'organizzazione del lavoro sia una priorità relativamente al tema della partecipazione dei lavoratori. Non c'è dubbio che la necessità di un coinvolgimento delle rappresentanze dei lavoratori in questo contesto sarà percepita maggiormente negli anni a venire.

Tuttavia, più le decisioni sono esternalizzate, come per esempio nelle piattaforme di *crowd working*, più sarà difficile stabilire dei modelli di partecipazione dei lavoratori. Come dimostrato in precedenza, la prospettiva tradizionale in cui risultava agevole identificare datori di lavoro e dipendenti non è più valida, in quanti una chiara linea di demarcazione non può più essere tracciata.

2.10. L'internazionalizzazione

La digitalizzazione rafforzerà il trend verso l'internazionalizzazione dell'organizzazione del lavoro. La catena di montaggio digitale e glo-

bale produce una forma di interconnessione nella produzione e nei servizi tale per cui le normative nazionali risultano del tutto insufficienti. Tuttavia, un quadro regolatorio internazionale che sappia adeguarsi ai rapidi cicli di innovazione tecnologica non sembra essere ipotizzabile al momento.

Per quanto si possa ammirare l'attività di redazione di standard da parte dell'ILO, non si può negare che il meccanismo per la produzione, la ratificazione, l'implementazione e il monitoraggio di convenzioni è piuttosto inefficace. Anche all'interno del contesto europeo – sia Unione europea che Consiglio d'Europa – non esistono strumenti appropriati per fare fronte alle sfide di carattere transnazionale poste dalla digitalizzazione.

3. Conclusioni

Questo contributo di carattere generale potrebbe dare origine ad un sentimento di grande frustrazione, in quanto descrive le diverse criticità associate alla digitalizzazione senza poter identificare nessuna soluzione appropriata. Le mie osservazioni tuttavia mirano semplicemente a dimostrare che al momento risulta impossibile identificare chiaramente come questo scenario complesso e variegato relativo al lavoro digitale inciderà sul diritto del lavoro. Per renderla con una formula che aggiunga un certo pathos, la questione è se il diritto del lavoro, il legislatore e gli attori collettivi riusciranno ad evitare che gli esseri umani diventino schiavi di una vasta gamma di macchine, al contempo garantendo che abbia luogo l'esatto contrario. È la missione del diritto del lavoro, così come di coloro che lo praticano, fare appunto in modo che sia la seconda alternativa ad avverarsi. La digitalizzazione comporta molti rischi, ma fornisce anche molte opportunità di miglioramento delle condizioni di lavoro e di vita a beneficio dei lavoratori. Ciò può certamente avvenire se l'impegno di tutti gli attori coinvolti è profuso verso questo obiettivo.

Digitalizzazione: sfide e prospettive per il diritto del lavoro – Riassunto. *Dal momento che la digitalizzazione comporta una importante trasformazione del mondo del lavoro, è opportuno domandarsi quali siano le conseguenze di tale trasformazione sul diritto del lavoro. Deve essere ritenuta una minaccia o una opportunità? Di certo, si tratta di un fenomeno che pone sfide di rilievo al diritto del lavoro, sfide che devono essere affrontate adeguatamente. Il contributo mira a delineare alcuni degli aspetti che meritano attenzione: costituisce una panoramica sul tema in dieci punti, una sor-*

ta di decalogo. Le questioni di interesse vanno dalle nozioni di lavoratore e datore di lavoro alla formazione e alla protezione dei dati personali; dai tempi di lavoro, il bilanciamento tra lavoro e vita privata e la protezione di salute e sicurezza del lavoratore alla rappresentanza collettiva, alla partecipazione dei lavoratori e fino all'internazionalizzazione del lavoro. Si delineano così dieci campi di indagine su cui la dottrina giuslavoristica dovrà concentrarsi a fronte della trasformazione in atto.

Digitalisation: Challenges and Perspectives for Labour Law (Article in English)

– Summary. *Because digitalization entails a dramatic transformation of the world of work, it is worth exploring the consequences of this transformation on labour law. Is digitalization to be seen as a threat or as an opportunity? Certainly, it poses many challenges to labour law that should be addressed properly. In view of the above, the paper aims to outline some major aspects, and to provide an overview of this topic considering ten points, a sort of decalogue. Emphasis is given to such aspects as the notions of employee and employers, training and data protection, working time, work-life balance and health and safety, as well as collective representation, employee involvement in the company and internationalization of work. The Author outlines ten topics which deserve attention from labour scholars due to the transformation underway.*