



Corso di Dottorato di Ricerca in

Scienze Giuridiche

in convenzione con l'Università degli Studi di Trieste

Ciclo XXXV

**RAPPRESENTANZA E RAPPRESENTATIVITÀ
OLTRE L'UNITÀ PRODUTTIVA**

Dottorando:
Gianluigi Pezzini

Supervisora:
**Chiar.ma Prof.ssa
Marina Brollo**

Anno di discussione: 2023

Alle persone che hanno reso possibile questo viaggio

INDICE

INTRODUZIONE.....	7
-------------------	---

CAPITOLO I

<i>Rappresentanza e rappresentatività nell'unità produttiva</i>	13
--	-----------

1. <i>Posizione del problema: la rappresentanza e rappresentatività nel lavoro</i>	
4.0.....	13
2. <i>La libertà dell'organizzazione sindacale: l'art. 39, I comma, Cost.</i>	15
3. <i>Il tramonto del sistema sindacale di fatto.....</i>	23
4. <i>L'art. 19 dello Statuto dei Lavoratori e il sindacato maggiormente</i>	
<i>rappresentativo.</i>	28
5. <i>Il sindacato comparativamente più rappresentativo.</i>	37
6. <i>Il modello italiano del canale unico e il collegamento con l'unità</i>	
<i>produttiva.</i>	39
7. <i>La nozione (o le nozioni) di unità produttiva.</i>	43

CAPITOLO II

<i>I nuovi confini del lavoro 4.0</i>	55
--	-----------

<i>Sezione I – La geografia dei tipi.....</i>	55
--	-----------

1. <i>L'impatto della digitalizzazione: dall'industria 4.0 alle piattaforme.</i>	55
3. <i>Il lavoro su piattaforma: la normativa italiana.</i>	74
4. <i>Il lavoro su piattaforma: la proposta di direttiva Europea.....</i>	81
5. <i>L'insufficienza della subordinazione.</i>	85

<i>Sezione II – La geografia dei luoghi.</i>	89
--	-----------

6. <i>La remotizzazione del lavoro.....</i>	89
7. <i>Tra tecnologia e collaborazione: lo smart-working.</i>	96
8. <i>Dai tempi ai luoghi: lavorare anytime significa lavoratore anywhere ...</i>	104
9. <i>Il luogo di lavoro digitale: il metaverso.....</i>	111

CAPITOLO III

<i>Le nuove sfide per il sindacato.....</i>	119
--	------------

<i>Sezione I – Rappresentanza e rappresentatività nel lavoro</i>	
<i>autonomo</i>	119

1. <i>L'art. 39 Cost., oltre la subordinazione.....</i>	119
2. <i>La tortuosa via della rappresentanza dei lavoratori digitali.....</i>	124

3. <i>Una nuova forma di rappresentanza.</i>	133
4. <i>Le professioni non organizzate.</i>	139
5. <i>La contrattazione collettiva oltre la subordinazione e il diritto antitrust.</i>	144
<i>Sez. II – Rappresentanza e rappresentatività oltre l'unità produttiva.</i>	157
6. <i>I diritti sindacali dal luogo di lavoro fisico a quello digitale e dalla legge alla contrattazione.</i>	157
7. <i>Il diritto di assemblea.</i>	163
8. <i>Il referendum elettronico.</i>	168
9. <i>La bacheca elettronica.</i>	170
10. <i>Lo sciopero digitale.</i>	171
CONCLUSIONI	179
<i>Bibliografia</i>	183
<i>Sintesi</i>	227

INTRODUZIONE

Premessa e obiettivi della ricerca.

La tecnologia costituisce un fattore di rottura con il passato, imponendo l'adattamento di alcuni tradizionali concetti del diritto del lavoro ai mutati contesti produttivi. La digitalizzazione, in altri termini, comporta l'emersione di una nuova *geografia* del lavoro, tanto con riferimento al tipo, quanto al luogo di esecuzione della prestazione.

Rispetto alla prima variabile, si può osservare come gli indici classici della subordinazione siano stati messi in crisi dall'avvento della tecnologia. Quest'ultima, infatti, rendendo possibili inedite forme di organizzazione del lavoro, porta a ridefinire la nozione stessa di subordinazione, che non può più essere identificata nella (sola) sottoposizione ai poteri e alle direttive del datore.

Nel dettaglio, le nuove forme di organizzazione e di esecuzione della prestazione mostrano come la persona che lavora, nonostante il vincolo di subordinazione, possa, anzitutto, scegliere *se* lavorare. Un chiaro esempio in tal senso si riscontra nel lavoro mediato dalle piattaforme digitali, ove il *gig-worker* può (astrattamente e teoricamente) non accettare il compito assegnato dall'algoritmo.

Altresì, l'affermazione della tecnologia nei contesti di impiego può consentire al prestatore di scegliere (in accordo con il datore) *quando* e *dove* rendere la propria attività per (e non più nell') impresa. Al proposito, si pensi alla modalità di lavoro agile, che, seppur negli ultimi due anni pandemici si sia imposto nella sua veste di *Emergency Work* ⁽¹⁾, pare essere stato idoneo ad ammodernare la nozione stessa di subordinazione, rinnovando la formula dell'art.

⁽¹⁾ L'espressione è di M. BROLLO, *Smart o Emergency Work? Il lavoro agile al tempo della pandemia*, in *Law. Giur.*, 2020, 6, pp. 553 ss.

2094 c.c. (relativa all'impegno del prestatore di "collaborare nell'impresa") all'insegna di una nuova e maggiore flessibilità spazio-temporale.

Non si dimentichi, poi, che l'evoluzione della tecnologia ha riflessi anche sull'ambiente di lavoro: le fabbriche sono sempre più connesse, sia internamente (a livello di catena di produzione), sia esternamente (a livello territoriale o di settore). In un futuro (non molto remoto), gli stabilimenti produttivi diventeranno talmente *smart* da poter scollegare il luogo di lavoro dai confini fisici, nella già acutamente vaticinata possibilità di rendere la prestazione da luoghi periferici o ultraperiferici ⁽²⁾.

Sicché, nel prisma di una sempre più marcata obsolescenza dei luoghi di lavoro fisici e caratterizzati da postazioni fisse, si avvicina il tempo di una prestazione resa *everywhere*, gestita e coordinata (tramite lo sviluppo dell'Industria 4.0) da remoto.

Un simile scenario sembra ripercuotersi financo sul versante sindacale. La digitalizzazione, da una parte, sta spingendo verso una forte individualità e, dall'altra, sta depotenziando il luogo di lavoro, quale (mero) spazio di incontro delle persone che lavorano.

Dinanzi a tali innovazioni digitali, le rappresentanze di datori e lavoratori non paiono, però, essere ancora pienamente consapevoli delle rivoluzioni in corso nel mondo del lavoro e nelle relazioni industriali. L'azione sindacale appare, infatti, ancora fortemente legata al lavoro subordinato fordista reso nella fabbrica, nonostante le esigenze di tutela prescindano tanto dalla natura del rapporto e dalla qualificazione dello stesso, quanto dal luogo in cui la prestazione viene resa. In aggiunta a ciò, rimangono sullo sfondo i pregressi fattori di crisi delle sigle sindacali, come l'eccessiva frammentazione dei sistemi di contrattazione collettiva, il moltiplicarsi

⁽²⁾ A. ZILLI, *Dal telelavoro... al telelavoro: vent'anni e due pandemici attorno alla prestazione resa fuori dai locali dell'organizzazione*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2022, 4, pp. 703 ss.

di sigle minori o, ancora, i provvedimenti autoritativi di fissazione dei trattamenti minimi (sia pure talvolta sulla base dei compensi convenuti in sede sindacale) che sono diventati sempre più frequenti.

Sotto tale profilo, pare scorgersi all'orizzonte, una (possibile) inversione di tendenza, grazie all'avvio della procedura di certificazione della rappresentanza, in attuazione dell'accordo interconfederale del 10 gennaio 2014 (c.d. T.U. della Rappresentanza) e la dichiarazione di intenti sottoscritta il 18 gennaio 2023 da Confindustria, Cgil, Cisl e Uil tramite il deposito presso gli Ispettorati del Lavoro territorialmente competenti dei verbali di elezione dei rappresentanti sindacali ⁽³⁾.

Tratteggiato il contesto, l'obiettivo della ricerca è quello di vagliare la possibilità di estendere oltre l'unità produttiva – prescindendo dalla qualificazione del rapporto di lavoro – il pacchetto di norme poste a tutela dell'attività sindacale e, se possibile, di comprendere quale possa essere lo strumento più idoneo a tale scopo.

Lo studio, dopo una ricognizione del concetto di rappresentanza sindacale, evidenzia il forte legame intercorrente fra questa e l'unità produttiva fisica e con il lavoro subordinato. Compresa tale connessione, si è deciso di indagare la possibilità di adattare il concetto di unità produttiva ai contesti produttivi innervati dalla tecnologia, proponendo una nuova lettura dell'unità produttiva (in questo caso, digitale), per teorizzare l'esercizio dematerializzato dei diritti sindacali. Infatti, l'approfondimento della tematica relativa alla c.d. rappresentanza sindacale 4.0 ha richiamato l'attenzione sulla possibilità di riconoscere (e consentire in concreto) l'esercizio dei diritti sindacali all'interno di organizzazioni aziendali caratterizzate da una forte dematerializzazione e dall'utilizzo di forme di lavoro non *standard*.

⁽³⁾ Nota INL, 6 marzo 2023, n. 1638.

In tale contesto, l'emergenza pandemica ha agito da catalizzatore rispetto a fenomeni già in atto nel sistema delle relazioni industriali (come, per esempio, la contrattazione collettiva per i c.d. *rider* o l'individuazione di modelli *smart* nell'esercizio dei diritti sindacali). Invero, ciò ha mostrato la necessità di determinare nuove strutture rappresentative per quelle persone che rendono la propria prestazione sistematicamente all'esterno dell'unità produttiva, prescindendo anche dalla loro qualificazione.

In questa direzione, lo studio si articola in tre capitoli, nello sviluppo dei quali si è deciso di ricorrere alle metodologie di ricerca tipiche delle indagini giuridiche (tramite l'approfondimento della normativa, nazionale e internazionale, e della letteratura di riferimento), nonché del diritto delle relazioni industriali (attraverso la valutazione ragionata degli accordi collettivi).

Nel primo capitolo, vengono esaminati i concetti di rappresentanza e rappresentatività sindacale, muovendo dall'art. 39 Cost., per giungere alla disciplina contenuta all'interno dello Statuto dei Lavoratori (L.n. 300/1970). L'obiettivo di questa sezione è quello di evidenziare come le forme di rappresentanza tradizionali siano legate, da una parte, all'unità produttiva fisica e, dall'altra, al lavoro subordinato.

Nel secondo capitolo, invece, vengono analizzate le nuove *geografie* del lavoro plasmate dalla digitalizzazione, sia con riferimento al tipo (lavoro su piattaforma), sia con riguardo al luogo di lavoro (*smart-working* e Industria 4.0). La scelta di circoscrivere l'indagine a tali campi di osservazione (tipo e luogo) rispecchia la volontà di comprendere come l'evoluzione tecnologica abbia impattato sulla organizzazione del lavoro, più che nella sua evoluzione teorico-concettuale, nella sua manifestazione fenomenica.

Siffatti approfondimenti sono propedeutici all'esame, cui si è dedicato il terzo capitolo, della possibilità di estendere, oltre la subordinazione, l'applicazione dell'art. 39 Cost. e di tratteggiare nuove forme di rappresentanza per il lavoro digitale.

Alcuni spunti, in questa direzione, saranno tratti, per un verso, dall'associazionismo spontaneo, nato per rappresentare i lavoratori su piattaforma, e, per l'altro, dalla L.n. 4/2013 sulle professioni non organizzate in ordini o albi professionali, ove si riconosce a specifiche associazioni il compito di tutelare gli interessi dei lavoratori (sia autonomi, sia subordinati).

Tuttavia, nella consapevolezza della centralità che la contrattazione collettiva assume nell'adattamento dell'esercizio dei diritti sindacali (dematerializzati) oltre l'unità produttiva fisica, si ritiene necessario vagliare la compatibilità degli accordi collettivi prodotti dalla nuova rappresentanza (comprensiva anche degli interessi dei lavoratori autonomi) con il diritto *antitrust* dell'Unione europea. L'esame di tali aspetti sorregge la valutazione conclusiva in merito alla fattibilità di una nuova forma di rappresentanza sindacale per il lavoro 4.0 caratterizzato, in negativo, dall'assenza di una netta distinzione tra autonomia e subordinazione e, in positivo, dalla architettura di un luogo immateriale nel quale rendere la prestazione. In sintesi, l'obiettivo finale della ricerca è quello di (tentare di) fornire una risposta all'interrogativo che emerge dalle considerazioni esposte in apertura, chiedendosi, cioè, se sia possibile estendere, oltre l'unità produttiva, l'esercizio dei diritti sindacali, tramite la contrattazione collettiva.

CAPITOLO I

Rappresentanza e rappresentatività nell'unità produttiva

SOMMARIO: 1. Posizione del problema: rappresentanza e rappresentatività nel lavoro 4.0 – 2. La libertà dell'organizzazione sindacale: l'art. 39, I comma, Cost. – 3. Il tramonto del sistema sindacale di fatto. – 4. L'art. 19 dello Statuto dei Lavoratori e il sindacato maggiormente rappresentativo. – 5. Il sindacato comparativamente più rappresentativo. – 6. Il modello italiano del canale unico e il collegamento con l'unità produttiva. – 7. La nozione (o le nozioni) di unità produttiva.

1. Posizione del problema: la rappresentanza e rappresentatività nel lavoro 4.0.

L'ingresso della tecnologia nei rapporti di lavoro consente di organizzare e rendere la prestazione lavorativa con modalità inedite. Si pensi, a titolo esemplificativo, al fenomeno dell'Industria 4.0, al lavoro mediato da piattaforme digitali, ovvero ancora al lavoro da remoto, di cui si è fatta ampia e recente esperienza ⁽⁴⁾.

Tali (nuovi) modelli organizzativi si sono scontrati, però, con la tradizionale tensione del diritto del lavoro a qualificare il rapporto contrattuale, sì da riconoscere le tutele proprie del *tipo* alla persona che lavora.

Per tale motivo, in seguito all'evoluzione digitale, la dottrina si è preliminarmente e principalmente focalizzata sulla necessità di qualificare tali nuove modalità di lavoro, rimandando a dibattiti

⁽⁴⁾ Per tutti si v. M. BROLLO, *Il lavoro agile alla prova dell'emergenza epidemiologica*, in V. FILÌ (a cura di), *Covid-19 e rapporto di lavoro*, in D. GAROFALO, M. TIRABOSCHI, V. FILÌ, F. SEGHEZZI (a cura di), *Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica. Contributo sulla nuova questione sociale*, Volume I, ADAPT University Press, 2020, pp. 167 ss.

successivi altri profili come, per esempio, quello della dimensione collettivo-sindacale.

Tuttavia, quando si parla, per esempio, di Industria 4.0 e *smart-working*, la questione qualificatoria appare di molto ridimensionata. Da una parte, perché Industria 4.0 costituisce un modello di organizzazione dell'impianto produttivo, dall'altra, poiché lo *smart-working* (*rectius*, lavoro agile) viene espressamente qualificato dal legislatore come modalità di esecuzione della prestazione di lavoro subordinato, organizzata per fasi cicli e obiettivi, mediata e resa possibile dall'utilizzo della tecnologia. Discorso diverso, invece, con riferimento al lavoro su/per piattaforma digitale tipico della c.d. *gig-economy* che vede in Italia e in Europa attenzionate, a fini qualificatori, soprattutto le figure dei *rider* e degli autisti di *Uber*.

L'avvento della tecnologia all'interno del mondo del lavoro riassunto, data la vastità dell'argomento, dai tre fenomeni sopra richiamati evidenzia l'emersione di nuove *geografie* del lavoro sia con riferimento al tipo che al luogo.

Con riferimento al tipo, si registra come la tradizionale distinzione tra lavoro autonomo e subordinato non sia più in grado di cogliere appieno la realtà, in quanto i nuovi modi di rendere la prestazione, resi possibili dalle tecnologie, mettono in crisi i tradizionali indici della subordinazione, teorizzati, a partire dall'art. 2094 c.c., dalla dottrina e dalla giurisprudenza.

Con riferimento al luogo, l'utilizzo della tecnologia nell'organizzazione produttiva e del lavoro permette di porre in secondo piano l'ubicazione fisica dell'unità produttiva.

Tratteggiato il contesto, l'obiettivo della ricerca è l'individuazione di nuove possibili forme di rappresentanza per il lavoro 4.0 caratterizzato - come accennato - da una nuova *geografia* sia dei tipi sia dei luoghi.

Dopo una ricognizione della rappresentanza sindacale, verranno evidenziati alcuni profili problematici costituiti dal legame con

l'unità produttiva fisica e con il lavoro subordinato, aspetti che, però, sono messi in crisi dalla digitalizzazione. Successivamente, verrà indagata la possibilità di adattare il concetto di unità produttiva ai contesti lavorativi 4.0, parlando di unità produttiva digitale, ipotizzando un esercizio scollegato dal luogo fisico dei diritti sindacali. Siffatta indagine, si rende necessaria, in quanto lo studio della rappresentanza sindacale 4.0 non può esimersi dall'interrogarsi sulla possibilità di riconoscere i diritti sindacali anche all'interno delle organizzazioni aziendali che sono caratterizzate sia da una forte dematerializzazione sia dall'utilizzo di contratti di lavoro non *standard*. In tale contesto, l'emergenza pandemica, costituendo un moltiplicatore di fenomeni già in atto nel sistema delle relazioni industriali (per esempio la contrattazione collettiva per i c.d. *rider* o l'individuazione di modelli *smart* nell'esercizio dei diritti sindacali), ha mostrato la necessità di individuare nuovi modelli rappresentativi per le persone che rendono la loro prestazione sistematicamente all'esterno dell'unità produttiva, prescindendo anche dalla loro qualificazione.

2. La libertà dell'organizzazione sindacale: l'art. 39, I comma, Cost.

L'art. 39 Cost. è una norma *semperverde* ⁽⁵⁾, nel senso che esso non risente dell'inesorabile scorrere del tempo. Si tratta, infatti, della disposizione cardine del sistema sindacale italiano, anche più del successivo art. 40 Cost. (sul diritto di sciopero), legato al fordismo e alla contrapposizione di interessi di classe, e più dell'art. 46 Cost.

⁽⁵⁾ L'espressione è di B. CARUSO, *Massimo D'Antona e le nuove prospettive dell'art. 39 Cost.*, in O. MAZZOTTA (a cura di), *Introduzione al diritto sindacale. Letture e riletture*, Giappichelli, 2021, pp. 179 ss.

[sulla partecipazione dei lavoratori alla gestione dell'impresa], benché quest'ultimo sia destinato a una rivalutazione nel prossimo futuro ⁽⁶⁾. L'art. 39, Cost., inoltre, è una norma paradossale ⁽⁷⁾, perché è una norma che produce effetti proprio in quanto rimasta (parzialmente) inattuata. Tuttavia, occorre qui procedere con ordine.

Con la caduta dell'ordinamento corporativo, si aprì una nuova fase per le relazioni industriali, in quanto la libertà sindacale ottenne pieno riconoscimento all'interno della Costituzione repubblicana. Siffatta libertà è diventata, nell'impianto costituzionale, una componente essenziale nei rapporti economici e sociali di un Paese in cui, al contempo, venne anche istituzionalizzato e consacrato il ruolo del sindacato e dei suoi strumenti tipici: la contrattazione collettiva (art. 39) e lo sciopero (art. 40) ⁽⁸⁾.

Il riconoscimento, nel modello costituzionale italiano, della libertà sindacale si deve all'art. 39, I comma, Cost. che, lapidariamente, ma icasticamente ⁽⁹⁾, afferma che “*l'organizzazione sindacale è libera*”. Tale disposizione ben si inserisce all'interno del diritto internazionale, a mente delle Convenzioni nn. 87 e 98 dell'OIL (ratificate dall'Italia, a mezzo della L.n. 367/1958), che hanno a oggetto, seppur con lenti diverse, la libertà sindacale ⁽¹⁰⁾.

⁽⁶⁾ Non è un caso, infatti, che la partecipazione sia oggetto di un recente Progetto di ricerca di interesse nazionale cfr. PRIN 2020 INSPIRE - Inclusion Strategies through Participation In Workplace for Organizational Well-Being (2020CJL288)

⁽⁷⁾ B. CARUSO, *Massimo D'Antona e le nuove prospettive dell'art. 39 Cost.*, *op. cit.*

⁽⁸⁾ P. BELLOCCHI, *La libertà sindacale*, in G. PROIA (a cura di), *Organizzazione sindacale e contrattazione collettiva*, in M. PERSIANI e F. CARINCI, *Trattato di diritto del lavoro*, Cedam, 2014, pp. 4 ss.

⁽⁹⁾ L. GAETA, *Tracce per una storia della libertà sindacale in Italia*, in *Dir. Lav. Merc.*, 2019, 6, pp. 249 ss.

⁽¹⁰⁾ La Convenzione 87 si intitola libertà sindacale, mentre la numero n. 98 si intitola al diritto di organizzare e di contrattazione collettiva. Più nello specifico nella convenzione n. 87 si afferma che «*i lavoratori e i datori di lavoro hanno il diritto, senza alcuna distinzione e senza autorizzazione preventiva di costituire delle organizzazioni di loro scelta nonché di divenire membri di queste organizzazioni alla sola condizione di osservare gli statuti di*

La norma costituzionale, però, conosce anche un meccanismo – inattuato – di registrazione delle organizzazioni sindacati, attraverso il quale le stesse, ove provviste di un ordinamento interno a base democratica ⁽¹¹⁾, sono abilitate a stipulare contratti collettivi *erga omnes*.

La bipartizione della disposizione, da una parte, con il diritto alla libertà sindacale e, dall'altra, con il meccanismo di riconoscimento per la stipula di contratti collettivi, mostra come l'art. 39 Cost. *rompa con il passato* più di ogni altra norma della Carta e, allo stesso tempo, come esso *dialoghi con l'antico* ⁽¹²⁾. Infatti, se il I comma segna una rottura con il sistema corporativo, inibendo ogni forma di controllo e di ingerenza nella vita dell'associazione sindacale da parte dello Stato, i commi II-IV (pur restando inattuati), nel riconoscere ai sindacati la possibilità di stipulare contratti collettivi *erga omnes*, si pongono in linea di continuità con il precedente sistema ⁽¹³⁾.

Proseguendo con l'esame della disposizione, si osservi come la libertà sindacale sia, anzitutto, una libertà dallo Stato, per due ordini di ragioni. Da un lato, con l'art. 39 Cost. viene superato il principio pubblicista del sindacato e della gestione centralistica e autoritaria affidata dalle leggi del periodo corporativo al sindacato. Dall'altro,

queste ultime» mentre nella convenzione numero 98 si stabilisce che i lavoratori debbano « beneficiare di un'adeguata protezione contro tutti gli atti di discriminazione tendenti a compromettere la libertà sindacale in materia di impiego. tale protezione deve in particolare applicarsi a quanto concerne gli atti che abbiano lo scopo di a) subordinare l'impiego di un lavoratore alla condizione che egli non aderisca a un sindacato o smetta di far parte di un sindacato; b) licenziare un lavoratore o portargli pregiudizio con ogni altro mezzo, a causa della sua affiliazione sindacale o della sua partecipazione ad attività sindacali al di fuori delle ore di lavoro, o, con il consenso del datore di lavoro, durante le ore di lavoro».

⁽¹¹⁾ L. CASINI, M. VITALETTI, *L'ordinamento interno a base democratica dei sindacati*, in *Riv. Trim. Dir. Pub.*, 2021, 1, pp. 211 ss.

⁽¹²⁾ F. MARTELLONI, *Il sindacato nella costituzione formale e materiale come elemento indefettibile di democrazia sostanziale*, in *Labor*, 2019, 6, pp. 627 ss.

⁽¹³⁾ F. MARTELLONI, *Il sindacato nella costituzione formale e materiale come elemento indefettibile di democrazia sostanziale*, *op. cit.*

si tratta anche di una libertà nello Stato, ove si colga come la Costituzione non si limiti a proclamarne la libertà, ma provveda financo a tratteggiare la possibilità di una legge sindacale in grado di disciplinare la contrattazione collettiva *erga omnes*, progettando un sistema libero, pluralistico e democratico di rappresentanza unitaria delle singole categorie professionali.

Apparentemente potrebbe sembrare un controsenso che la garanzia di libertà postuli un astensionismo statale da qualsiasi forma di ingerenza, ma è altrettanto vero che il disegno costituzionale prevede il riconoscimento del sindacato mediante l'adeguamento degli statuti alle disposizioni legislative. Si comprende, allora, come la seconda parte dell'art. 39 Cost., possa essere stata vista come un corpo estraneo alla norma e, per questo, non sia (ancora) stata attuata e sia manifesto il rifiuto sindacale alla legge sindacale ⁽¹⁴⁾.

Nonostante fosse *difficile dire di più, con meno parole* ⁽¹⁵⁾, il I comma dell'art. 39 Cost. rappresenta, data la sua portata immediatamente precettiva, il fondamentale principio su cui poggia l'attuale sistema di relazioni industriali ⁽¹⁶⁾. La disposizione, pur nella sua brevità, impone di riflettere e risolvere alcune problematiche interpretative che la attanagliano.

La prima questione riguarda il rapporto con l'art. 18 Cost., il quale riconosce il diritto di associazione. In particolare, è lecito domandarsi se tra le due libertà vi sia sovrapposibilità.

La risposta è da ritenersi negativa per plurimi ordini di ragioni.

⁽¹⁴⁾ Sul punto si veda, almeno, B. CARUSO, *Per un Intervento eteronomo sulla rappresentanza sindacale. Se non ora quando?*, in ZOPPOLI L. (a cura di), *Una nuova costituzione per il sistema di relazioni sindacali*, Editoriale Scientifica, 2014; M. MARAZZA, *Dalla Autoregolamentazione alla legge sindacale? La questione dell'ambito di misurazione della rappresentanza sindacale*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2014, 3, pp. 609 ss.

⁽¹⁵⁾ G. GHEZZI, U. ROMAGNOLI, *Il diritto sindacale*, Zanichelli, 1982.

⁽¹⁶⁾ C. BALDUCCI, U. CARABELLI, *Il Sindacato*, in C. BALDUCCI (a cura di), *L'organizzazione sindacale*, in G. GIUGNI (diretta da), *Dottrina e giurisprudenza di diritto del lavoro*, UTET, 1984, pp. 71 ss.

In primo luogo, le leggi poste a presidio della libertà sindacale colgono profili non rinvenibili, neppure implicitamente, nella libertà di associazione in senso proprio ⁽¹⁷⁾. A ciò si aggiunga che, mentre per la libertà *ex art. 18*, la Costituzione pone alcuni limiti sia nei fini (che non devono essere vietati dalla legge), sia nei modi (vietando associazioni segrete e militari), per quella *ex art. 39*, il fine sindacale è lecito *in re ipsa*. Tale considerazione trova logica conferma nella circostanza che un'associazione segreta e/o militare non potrebbe fregiarsi del predicato *sindacale*. Semplificando, siffatta associazione non potrebbe essere configurata ontologicamente quale sindacato, nel senso inteso dalla Carta costituzionale. In secondo luogo, la distinzione tra le due libertà si comprende dai termini utilizzati dalla Costituzione: *organizzazione* in luogo di *associazione*. Tale scelta lessicale implica, per il fenomeno sindacale, una nozione più ampia di quella della associazione, comprendendo tutti gli agglomerati idonei a essere annoverati all'interno dell'azione collettiva, pur non qualificandosi come associazioni (come, per esempio, i consigli di fabbrica e le forme di organizzazione spontanea dei lavoratori), ma che, comunque, rientrano nel (più ampio) concetto di organizzazione sindacale.

Centrale, a questo punto, è riempire di significato l'attributo *sindacale*.

La fattispecie *sindacale* può essere identificata in termini teleologici e strutturali: sotto il primo profilo, *sindacale* risulta essere *un atto o un'attività diretta all'autotutela di interessi connessi a reazioni giuridiche in*

⁽¹⁷⁾ G. GIUGNI, *Commento all'art 39*, in T. TREU, M. NAPOLI, M. OFFEDDU, M. PERSIANI, G. GIUGNI, U. ROMAGNOLI (a cura di), *Rapporti economici*, in G. BRANCA (a cura di), *Commentario della Costituzione*, Tomo I, Zanichelli, 1979, pp. 257 ss.; M. PERSIANI, *Saggio sull'autonomia privata collettiva*, Cedam, 1972; M. RUSCIANO, *Libertà di associazione e libertà sindacale*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1985, I, pp. 585 ss.; U. CARABELLI, *Libertà e immunità del sindacato*, Jovene, 1986.

cui sia dedotta l'attività di lavoro (e non solo di lavoro dipendente) ⁽¹⁸⁾; guardando al secondo aspetto, quello strutturale, il predicato sindacale presuppone un'aggregazione di persone che lavorano, a prescindere dalla qualificazione giuridica del rapporto (su cui v. *infra*).

Come si è già avuto modo di segnalare, i commi II-IV dell'art. 39 Cost. non sono stati attuati e, solamente al loro interno, il costituente poneva come requisito, ai fini della registrazione, l'ordinamento democratico dell'organizzazione sindacale. Infatti, apparentemente, nessuna prerogativa è richiesta ai sindacati che rientrano nell'ombrello protettivo del I comma. Tuttavia, pur in assenza di alcuna caratteristica, la democraticità del sindacato può essere ritenuta una condizione imprescindibile, in quanto trattasi di un principio immanente l'ordinamento giuridico.

Tale considerazione, però, ha rilievi pratici di non poco conto, poiché il fatto di ritenere la democraticità un prerequisito porta con sé il riconoscimento all'autorità giudiziaria della facoltà di sindacare la corretta applicazione degli ordinamenti interni, vigilando sull'applicazione del principio di democraticità. Percorrendo questa via, si giungerebbe a poter negare le tutele sindacali alle organizzazioni non qualificabili come democratiche e aprire varchi insidiosi nei rapporti tra Stato e gruppi intermedi ⁽¹⁹⁾, regolati dal c.d. ordinamento intersindacale.

Considerato il tenore letterale dell'art. 1 Cost., pare potersi sostenere che la regola democratica che si è data la Repubblica debba essere imposta anche a gruppi privati che intendono fruire della libertà associativa riconosciuta dall'art. 39 Cost.

Il silenzio della legge ordinaria sul punto pare essere frutto di una precisa scelta del legislatore, in quanto, da una parte, il principio democratico è, di fatto, rispettato e, dall'altra, la determinazione di

⁽¹⁸⁾ G. GIUGNI, *Commento all'art 39, op. cit.*

⁽¹⁹⁾ G. GIUGNI, *Commento all'art. 39, op. cit.*

regole sul rispetto del citato principio potrebbe dare vita a difficoltà applicative senza concreti e apprezzabili risultati politici, ove si consideri che la tutela giudiziale della posizione del singolo all'interno dei gruppi intermedi è di mera legittimità delle regole interne. Infatti, la giurisprudenza stratificatasi in argomento ha ritenuto che, vista l'ampia discrezionalità riconosciuta dal legislatore alle organizzazioni sindacali, «non è dato al giudice di verificare, ai fini della legittimazione ad agire, il carattere democratico delle organizzazioni ricorrenti, che non può dirsi abbia trovato attuazione (sia pure in via diretta) con la recente legislazione in materia sindacale» ⁽²⁰⁾.

Già a partire dagli Anni '50 si affermò la tesi dell'inattuazione dei commi II-IV dell'art. 39 Cost sul meccanismo di registrazione dei sindacati e sulla partecipazione, in proporzione al rispettivo peso rappresentativo, alla stipula di contratti collettivi *erga omnes*, nell'idea del costituente di creare un solido vincolo istituzionale al modo di espressione della conflittualità sociale.

L'idea di fondo dei costituenti era quella di prevedere un organismo comune, (un luogo) privo di soggettività distinta da quella dei singoli componenti in cui si sarebbe manifestata la volontà collegiale dei sindacati registrati. In altri termini, si sarebbe dovuta formare un atto collegiale imputabile a ogni associazione sindacale registrata, ancorché dissenziente ⁽²¹⁾.

Il potere di stipula dell'accordo riconosciuto a ogni sindacato, unitamente al criterio di maggioranza, avrebbe permesso la governabilità del fenomeno e la composizione proporzionale, riconducendo a unità la loro azione, avrebbe fatto sì che le decisioni fossero la risultanza del costante confronto con le componenti minoritarie dell'aggregato. Ciononostante, l'attuazione del precetto

⁽²⁰⁾ Pret. Nocera Inf., 19.12.1973.

⁽²¹⁾ R. PETTINELLI, *La gestione del dissenso collettivo. Contributo allo studio del principio di maggioranza nell'ordinamento intersindacale*, Editoriale Scientifica, 2021.

costituzionale destava delle preoccupazioni, poiché poteva prestare il fianco a un ripristino di ideali di carattere corporativo, con conseguenti possibili attentati alla libertà e al pluralismo sindacale ⁽²²⁾.

Soprattutto a seguito della scissione della Cgil, la maggiore criticità legata all'adozione del principio maggioritario individuato indirettamente dalla regola della composizione proporzionale (*ex* seconda parte dell'art. 39, Cost) era vista nella circostanza che l'organizzazione sindacale più forte, ovvero l'oligopolio della coalizione maggioritaria, avrebbe minato il pluralismo sindacale espressamente previsto dal I comma.

Non solo sul piano politico-sindacale vi erano dubbi sull'attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost., ma pure sul piano giuridico.

A partire dagli Anni '60, infatti, si andò a formare una corrente dottrinale tesa a mettere in risalto una contraddizione insanabile tra la libertà di organizzazione sindacale riconosciuta al I comma e il meccanismo previsto dalla seconda parte dell'art. 39 Cost., reo, come sopra evidenziato, di avere ancora riflessi del periodo corporativo.

In conclusione, la perdurante mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost., ha elevato il primo comma a pilastro del sistema delle relazioni sindacali, nel cui ambito di garanzia si è sviluppato e consolidato un sistema di "attori" e di "azioni" sindacali, che si è dimostrato capace di evolversi nel tempo e di autoregolarsi su basi esclusivamente volontarie ⁽²³⁾. Al tempo stesso, l'inattua-

⁽²²⁾ G. GIUGNI, *Commento all'art. 39, op. cit.*; U. ROMAGNOLI, *La deriva del diritto del lavoro perché il presente obbliga a fare i conti con il passato*, in *Lav. e Dir.*, 2013, 1, pp. 3 ss.; L. GAETA, *Nascita, infanzia e prima adolescenza dell'art. 39 Cost.*, in *Labor*, 2017, 2, pp. 135 ss.

⁽²³⁾ E. GHERA, *L'art. 39 Cost. e il contratto collettivo*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, 2014, 202.

zione del precetto costituzionale ha dimostrato la sostanziale irrilevanza della II parte dell'art. 39 Cost. [o meglio, la seconda parte rimane, ma non si applica], salvo impedire applicazioni alternative in via di legislazione ordinaria e, da qui, ben si comprende l'*ossimoro* dell'art. 39, Cost.

3. Il tramonto del sistema sindacale di fatto.

Alla mancata attuazione della seconda parte dell'art 39 Cost., nel solco di disegni di legge naufragati o censurati dalla Corte costituzionale, gli attori sindacali hanno risposto mediante la creazione di un sistema dinamico e ordinato di norme autoprodotte: l'ordinamento intersindacale.

La teoria dell'ordinamento intersindacale, teorizzata da Gino Giugni⁽²⁴⁾, ha goduto di grande fortuna, non solo perché in grado di razionalizzare la mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost., ma pure per la sua forza ricostruttiva. L'istituzione dell'ordinamento intersindacale è stato il coronamento del rifiuto all'adozione una legge sindacale, dando così "*dignità giuridica allo studio del diritto vivente, a quella complessa ma organica attività di autoregolamentazione del conflitto industriale che si era fatta sviluppata in Italia nella situazione di carenza legislativa derivata dalla mancata attuazione dell'art. 39*"⁽²⁵⁾.

Questa teoria si fonda sul presupposto che, all'interno della realtà sociale, sono presenti una pluralità di ordinamenti che sono in grado di attrarre e racchiudere nel loro ambito vari aspetti organizzativi della società e, soprattutto, tali ordinamenti rilevano come centri di autonoma formazione di regole, dotati di proprie fonti di

⁽²⁴⁾ G. GIUGNI, *Introduzione allo studio dell'autonomia collettiva*, Giuffrè, 1960.

⁽²⁵⁾ E. GRAGNOLI, *Il contratto nazionale nel lavoro privato*, Giappichelli, 2021.

produzione del diritto. In tale prospettiva (pluri-ordinamentale), si colloca l'ordinamento intersindacale, autosufficiente rispetto a quello statale ⁽²⁶⁾, basato sul reciproco riconoscimento dei soggetti coinvolti (sindacati e associazioni di rappresentanza datoriale), legittimato e garantito dalla Costituzione materiale ⁽²⁷⁾. Tale sistema poggia su proprie fonti normative e autonomi strumenti di composizione dei conflitti, derivanti dall'autonomia collettiva che interagisce con l'ordinamento giuridico statale ⁽²⁸⁾.

La teoria dell'ordinamento intersindacale non separa nettamente il fenomeno collettivo e l'azione pubblica, poiché, pur nella loro reciproca autonomia, il primo non è un sistema chiuso, né una struttura di immunità, bensì opera in un gioco di interrelazioni con l'ordinamento statale e agisce anche come fattore di rinnovamento di quest'ultimo ⁽²⁹⁾.

L'autonomia propria della organizzazione sindacale, riconosciuta, come detto, dall'art. 39, Cost., però, non ha significato di neutralità o disinteresse per il sistema sindacale da parte del legislatore, il quale, anzi, è intervenuto in vario modo a sostegno dell'ordinamento sindacale, provvedendo a *puntellare il sommo principio* ⁽³⁰⁾ attraverso lo Statuto dei Lavoratori (L.n. 300/1970).

Tuttavia, nonostante l'intervento del legislatore, l'ordinamento intersindacale, a partire dal nuovo secolo, sta attraversato un periodo di crisi, in quanto, nell'agire quotidiano, non si individuano più

⁽²⁶⁾ M. MARTONE, *All'origine del fenomeno sindacale: l'ordine liberale e l'agire collettivo*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2006, 4, pp. 505 ss.

⁽²⁷⁾ Sulla nozione di Costituzione materiale e formale si v. L. PALADIN, *Per una storia costituzionale dell'Italia repubblicana*, Il Mulino, 2004.

⁽²⁸⁾ G. PIGLIALARMÌ, *Cosa resta dell'autosufficienza dell'ordinamento intersindacale?*, in V. SGRÒ (raccolti da), *Diritti costituzionali. Conflitto collettivo. Lavoro. Scritti dedicati a Giovanni Pino*, Giappichelli, 2022, pp. 289 ss.

⁽²⁹⁾ G. GIUGNI, *Introduzione allo studio dell'autonomia collettiva*, *op. cit.*; E. GRAGNOLI, *Il contratto nazionale nel lavoro privato*, *op. cit.*; G. PINO, *Uno studio su Gino Giugni e il conflitto collettivo*, Giappichelli, 2014.

⁽³⁰⁾ F. MARTELLONI, *Il sindacato nella costituzione*, *op. cit.*

gruppi organizzati di interessi contrapposti in grado di risolvere autonomamente i loro conflitti ⁽³¹⁾. In particolare, il principale fattore destabilizzante dell'ordinamento intersindacale non risiede tanto nel moltiplicarsi dei conflitti, ma nella loro impossibile gestione interna, perché la risoluzione della controversia tramite accordo, senza l'intervento esterno dell'autorità giudiziaria, costituisce il canone base dell'ordinamento intersindacale ⁽³²⁾. Se, per lungo tempo, l'unità di azione delle centrali sindacali e l'elevato tasso di sindacalizzazione (sia datoriale, sia dei lavoratori) avevano costituito i pilastri di un sistema efficace, oggi, le crepe dell'ordinamento intersindacale, almeno nel contesto *pre*-pandemico, si sono allargate, instillando il dubbio se si realmente necessaria una “messa in sicurezza” (di carattere legislativo) per aiutare il sistema sindacale a gestire i cambiamenti del lavoro, tanto con riferimento alla produzione sempre più delocalizzata, quanto con riguardo a forme contrattuali non *standard* o rese con modalità inedite sia nel mondo del lavoro subordinato, sia nel mondo del lavoro autonomo ⁽³³⁾.

In controtendenza, però, si pone il Testo Unico sulla Rappresentanza, sottoscritto il 10 gennaio 2014 da Confindustria e Cgil Cisl e Uil. Il T.U., nello specifico, più che individuare regole per governare le condizioni di lavoro e organizzare le attività lavorative all'interno di una determinata categoria o settore produttivo, stabilisce soggetti, procedure e ambiti, ai fini della produzione di regole nei diversi livelli contrattuali, vale a dire nella contrattazione

⁽³¹⁾ E. GRAGNOLI, *Il contratto nazionale nel lavoro privato*, *op. cit.*

⁽³²⁾ G. PIGLIALARMÌ, *Cosa resta dell'autosufficienza dell'ordinamento intersindacale?*, *op. cit.*

⁽³³⁾ F. MARTELLONI, *Il sindacato nella costituzione*, *op. cit.*; M. MARAZZA, *Dalla Autoregolamentazione alla legge sindacale? La questione dell'ambito di misurazione della rappresentanza sindacale*, *op. cit.*

collettiva nazionale di categoria e in quella territoriale o aziendale⁽³⁴⁾.

La giurisprudenza, pur nell'inquadrare il Testo Unico come atto di autonomia privata, ne evidenzia la finalità di amministrare le controversie collettive che sorgono attorno all'esercizio dei diritti sindacali nei luoghi di lavoro con una logica interna al sistema di relazioni industriali e protesa all'autonomia⁽³⁵⁾. In particolare, il punto 20, parte II, sez. III dell'Accordo affida al comitato provinciale dei garanti la decisione sui ricorsi avverso le determinazioni della Commissione elettorale. Trattandosi di fatto di una clausola compromissoria per arbitrato irrituale, l'Accordo sancisce la rinuncia delle parti stipulanti alla giurisdizione ordinaria e l'impraticabilità della tutela cautelare prevista dall'ordinamento giurisdizionale dello Stato⁽³⁶⁾.

Tale clausola compromissoria può essere letta come clausola istituzionale, che crea un meccanismo simile a quello giurisdizionale dello Stato, dove sono coinvolti non solo il sindacato, ma anche le associazioni datoriali, posto che, nell'arbitrato, è prevista la presenza di un rappresentante della associazione industriale locale di appartenenza dell'imprenditore.

La riscoperta (e riaffermata) autonomia e autosufficienza dell'ordinamento intersindacale viene confermata anche in fase di attuazione delle regole del Testo Unico del 2014, con riferimento alla misurazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali.

⁽³⁴⁾ Non è mancato chi ha intravisto nell'apertura del sindacato ad una legge sulla rappresentanza sindacale dopo sessant'anni di politiche astensionistiche l'occasione per scrivere la parola fine sulla teoria dell'ordinamento intersindacale, cfr. E. SENA, *Le relazioni industriali dopo il testo unico del 2014: il sindacato apre ad una legge sulla rappresentanza, il diritto del mercato del lavoro*, in *Dir. Lav. Merc.*, 2018,1, pp. 241 ss.

⁽³⁵⁾ Trib. Roma, 15 maggio 2015, in *Giust. Civ.*, 26 gennaio 2016, con nota di V. MAIO.

⁽³⁶⁾ G. PIGLIALARMI, *Cosa resta dell'autosufficienza dell'ordinamento intersindacale?*, *op. cit.*

Infatti, nonostante le stesse parti sociali abbiano più volte sollecitato il legislatore a un intervento eteronomo ⁽³⁷⁾, l'attuazione delle regole per la misurazione della rappresentanza sono giunte a un punto di concretezza, attraverso un negoziato triangolare tra organizzazioni datoriali, sindacali ed enti pubblici preposti al controllo della corretta applicazione della legislazione sociale ⁽³⁸⁾.

In aggiunta a ciò, si intravedono segnali incoraggianti rispetto al ritorno di un sistema intersindacale di fatto, nell'orizzonte *post-pandemico*, che vede, oggi, le parti sociali abbandonare la ricerca di un vantaggio immediato, per (ri)scoprire la necessità di accordi di programmazione a medio-lungo termine e la partecipazione. In questo senso possono essere portati come esempio gli accordi siglati dalle Parti sociali in materia di lavoro agile e, ancora di più, la richiesta da parte di Confindustria di addivenire a un nuovo accordo, il c.d. Patto sociale per l'Italia, al quale le organizzazioni sindacali hanno manifestato interesse e disponibilità alla negoziazione.

In conclusione, è possibile svolgere una considerazione in chiave prospettica: nonostante i fattori di crisi e una crescente disintermediazione del lavoro, si ritiene che vi sia comunque la necessità di una nuova forma di re-intermediazione ⁽³⁹⁾.

⁽³⁷⁾ E. FIATA, *A piccoli passi verso l'accertamento della rappresentatività*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2021, 3, pp. 733 ss.

⁽³⁸⁾ G. PIGLIALARMÌ, *Cosa resta dell'autosufficienza dell'ordinamento intersindacale?*, *op. cit.*; M. TIRABOSCHI, *La convenzione con INPS e INL, tra passi avanti e i nodi politici della regolazione della rappresentanza che permangono*, in *Boll. ADAPT*, 23 settembre 2019, n. 33. Sul punto, si segnala che ha preso avvio la procedura di certificazione della rappresentanza, in attuazione dell'accordo interconfederale del 10 gennaio 2014 (c.d. T.U. della Rappresentanza) e la dichiarazione di intenti sottoscritta il 18 gennaio 2023 da Confindustria, CGIL, CISL e UIL tramite il deposito presso gli Ispettorati territorialmente competenti dei verbali di elezione dei rappresentanti sindacali.

⁽³⁹⁾ B. CARUSO, *La rappresentanza delle organizzazioni di interessi tra disintermediazione e re-intermediazione*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2017, 3, pp. 67ss.

4. L'art. 19 dello Statuto dei Lavoratori e il sindacato maggiormente rappresentativo.

L'autonomia e la libertà riconosciuta dall'art. 39, I comma, Cost., come anticipato, non ha impedito al legislatore di intervenire in materia sindacale, tramite lo Statuto dei lavoratori (L.n. 300/1970), nell'intenzione di tutelare e garantire l'effettività di alcuni momenti dell'azione collettiva per i sindacati ritenuti rappresentativi come, per esempio, assemblea, *referendum* e bacheca ⁽⁴⁰⁾, divenendo non tanto un sistema di attuazione della disposizione costituzionale, ma, piuttosto, un sistema di conformazione *praeter legem* ai principi costituzionali e anche di diritto internazionale ⁽⁴¹⁾.

Le disposizioni contenute nello Statuto paiono essere di diretta derivazione dalle cennate Convenzioni dell'OIL nn. 87 e 98, specie laddove si osservi il Titolo II, *Della libertà sindacale*, in cui viene ribadita la garanzia della libertà sindacale (art. 14) con il rafforzamento del divieto di discriminazioni per ragioni (anche) sindacali (artt. 15 e 16) e dal divieto di creare sindacati di comodo (art. 17) e, per scongiurare il rischio che siano rese ineffettive tali situazioni, viene previsto un meccanismo di tutela costituito dal un rito speciale contenuto all'art. 28 ⁽⁴²⁾, il quale permette di contrastare comportamenti del datore di lavoro che siano, anche potenzialmente, lesivi della libertà sindacale.

⁽⁴⁰⁾ G. GIUGNI, *Commento all'art. 39, op. cit.* L'A., inoltre, sottolinea come lo Statuto «ripropone, in modo più articolato, una norma-principio sulla libertà sindacale (art. 14); pone sanzioni contro gli atti discriminatori (art. 15 e 16); prevede il divieto dei sindacati di comodo».

⁽⁴¹⁾ P. BELLOCCHI, *La libertà sindacale, op. cit.* L'A evidenzia come *ci si può limitare ancora oggi, ad oltre quarant'anni di distanza (oggi 50, ndr), al richiamo allo Statuto dei lavoratori per il rapporto periodico cui sono tenuti gli stati sul monitoraggio dell'applicazione delle convenzioni OIL nn. 87 e 98.*

⁽⁴²⁾ Per un'analisi della norma si v. per tutti C. DE MARCO, *L'art. 28 dello Statuto dei lavoratori tra storia e attualità*, Editoriale Scientifica, 2019.

La chiave di volta è costituita dal Titolo III dedicato all'*attività sindacale*, ossia una legislazione di sostegno del sindacato, al fine di favorire il suo insediamento nell'impresa e con il quale il passaggio dalla *libertà da* (come non interferenza esterna) alla *libertà di* (come effettiva possibilità di agire a tutela dei propri interessi) trova la sua espressione più compiuta ⁽⁴³⁾. Nello specifico, il legislatore, dopo aver riconosciuto a tutti i lavoratori il diritto di associazione e di attività sindacale, individua, solo per le rappresentanze sindacali aziendali (RSA), una serie di prerogative, come il diritto di indire assemblea e/o *referendum*.

Prima di procedere oltre con l'analisi dei requisiti di accesso a tali norme è necessario, seppur brevemente, cercare di definire i concetti di rappresentanza e rappresentatività sindacale, tenendo presente che la volontà del gruppo organizzato è qualcosa di altro rispetto alla somma delle volontà degli individui che lo compongono.

Tradizionalmente, in ambito sindacale, vengono utilizzate le norme civilistiche in materia di mandato per risolvere la questione dell'efficacia soggettiva del contratto collettivo, quale prodotto principe dell'attività sindacale ⁽⁴⁴⁾. Inoltre, nonostante le differenze tra la rappresentanza sindacale e quella civilistica, nel linguaggio corrente il rapporto che intercorre tra il sindacato e i lavoratori iscritti appartenenti al gruppo professionale viene indicato come un rapporto di mandato con rappresentanza ⁽⁴⁵⁾. Dalla rappresentanza si deve, inoltre, distinguere la nozione di rappresentatività, definita come la capacità dell'organizzazione di unificare compor-

⁽⁴³⁾ P. BELLOCCHI, *La libertà sindacale*, op. cit.

⁽⁴⁴⁾ M. TIRABOSCHI, *Sulla funzione (e sull'avvenire) del contratto collettivo di lavoro*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2022, 3, pp. 789 ss.

⁽⁴⁵⁾ G. GIUGNI, *Diritto sindacale*, op. cit.

tamenti dei lavoratori in modo che gli stessi, pur operando secondo scelte proprie, siano qualificabili come gruppo ⁽⁴⁶⁾. La nozione risulta essere pregiudiziale e assunta nel mondo giuridico in quanto ripetutamente utilizzata dal legislatore per indicare le organizzazioni sindacali alle quali riconoscere determinate prerogative, come, per esempio, l'accesso al Titolo III dello Statuto ⁽⁴⁷⁾.

Appare quasi superfluo evidenziare come la legislazione (ordinaria) di "selezione" dei sindacati rappresentativi sia ontologicamente diversa rispetto a quella (costituzionale) che garantisce la libertà sindacale, in quanto, mentre quest'ultima opera nei confronti di tutte organizzazioni sindacali, la disciplina di sostegno si rivolge a particolari destinatari.

Il dibattito attorno al concetto di (maggiore) rappresentatività sindacale ha preso avvio a partire dall'approvazione dello Statuto dei Lavoratori, con particolare riferimento all'art. 19, poiché tale norma non si limita a ribadire la libertà sancita dalla Costituzione, ma riconosce alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative diritti, che favoriscono il rapporto tra l'organizzazione sindacale e i lavoratori rappresentati nell'impresa. Si è avuto modo di osservare, sia in dottrina, sia in giurisprudenza, che tale norma non ha carattere permissivo, ma definitorio, individuando le organizzazioni sindacali alle quali viene garantita (e tutelata) in modo

⁽⁴⁶⁾ G. GIUGNI, *Diritto sindacale*, op. cit.; M. GRANDI, *Rappresentanza e rappresentatività sindacale*, in L. RIVA SANSEVERINO e G. MAZZONI (a cura di), *Nuovo Trattato di diritto del lavoro*, Cedam, 1971, pp. 431 ss.

⁽⁴⁷⁾ A valle della distinzione tra rappresentanza e rappresentatività sindacale si segnala in Dottrina chi sostiene che la differenziazione sarebbe esclusivamente nominalistica v. A MARESCA, *Contratto collettivo nazionale di lavoro e regole sulla rappresentanza sindacale: verso l'attuazione negoziale dell'art. 39, co. 4, della Costituzione?*, in S. CIUCCIOVINO, I. ALVINO (a cura di), *Scritti di Diritto del lavoro*, Tomo I, Giappichelli, 2021, pp. 205 ss.; per una ricostruzione terminologica, v. F. CARINCI, *Il lungo cammino per Santiago della rappresentanza sindacale: (dal Tit. III dello Statuto dei Lavoratori al Testo Unico sulla Rappresentanza 10 gennaio 2014)*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2014, 2, pp. 309 ss.

particolare l'attività, senza escludere l'esistenza e la legittimità delle altre discipline protette dall'art. 14, L. n. 300/1970 ⁽⁴⁸⁾.

In altri termini, nonostante alcuni sindacati si trovino a operare in una situazione di libertà sindacale "privilegiata", mentre gli altri beneficiano di quella "comune", la posizione differenziata creata dalla legge non comporta una lesione della libertà sindacale ⁽⁴⁹⁾.

La ragione della selezione delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative si spiega nella circostanza che il Titolo III dello Statuto comprime il diritto costituzionale (*ex* art. 41, Cost.) dell'imprenditore di iniziativa economica e, quindi, riconoscere a tutti i sindacati, senza nessun filtro di rappresentatività, sarebbe lesivo del principio di proporzionalità e di uguaglianza.

La formulazione originaria dell'art. 19 prevedeva due modalità di selezione del sindacato rappresentativo, riconoscendo la possibilità di costituire Rappresentanze sindacali aziendali (RSA), su iniziativa dei lavoratori, nell'ambito a) delle associazioni aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale; b) delle associazioni sindacali firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva.

L'idea perseguita dallo Statuto è duplice: dal lato sindacale, la tensione è a rinsaldare la solidarietà operaia e a garantire che operino solamente organismi di rappresentanza con oggettive garanzie di rappresentatività; sul piano delle imprese, invece, l'anelito è evitare che sia favorita una logica meramente oppositiva e reazionaria, che, peraltro, avrebbe contribuito alla disgregazione sindacale a livello nazionale ⁽⁵⁰⁾.

⁽⁴⁸⁾ In dottrina G. GIUGNI, P. CURZIO, *Art. 19*, in G. GIUGNI (diretto da), *Lo statuto dei lavoratori commentario*, Giuffrè, 1979 e in *Giurisprudenza Corte Cost.*, 6 marzo 1974, n. 54 in *Foro It.*, 1974, I, pp. 963 ss.

⁽⁴⁹⁾ P. BELLOCCHI, *La libertà sindacale*, *op. cit.*

⁽⁵⁰⁾ R. PETTINELLI, *La gestione del dissenso collettivo. Contributo allo studio del principio di maggioranza nell'ordinamento intersindacale*, Editoriale Scientifica, 2021.

I dubbi di legittimità costituzionale per violazione degli artt. 3 e 39, Cost., però, hanno da subito investito la Corte Costituzionale, la quale, prima del *referendum* abrogativo intervenuto nel 1995, ha fatto salva la norma, stabilendo che la stessa riconosce, nel rispetto del principio di uguaglianza e ragionevolezza, un *quid pluris* a determinate organizzazioni sindacali e che la volontà del legislatore di regolare il pluralismo sindacale favorendo “*l’ordinato svolgimento del conflitto sociale mediante una selezione dei soggetti collettivi protetti fondata sul principio della loro effettiva rappresentatività*” appare giustificata⁽⁵¹⁾.

In particolare, raccordando l’art. 39 Cost con la disposizione statutaria appare evidente come, benché la Costituzione impedisca di emanare nei confronti di un sindacato un regime speciale deterioro, non si possa escludere che il medesimo sia autorizzato a prevedere un regime speciale favorevole.

In altri termini, si è fuori ma non contro l’art. 39 Cost.⁽⁵²⁾

Si è “fuori” perché, con la nozione legale di maggiore rappresentatività sindacale, si è creato un sistema di relazioni industriali diverso da quello pensato dall’art. 39, Cost., II comma e ss. perché non si è accolto il principio di rappresentatività proporzionale e quantitativa legata all’affiliazione sindacale, fatto proprio dalla norma costituzionale, che misura la forza del sindacato in relazione ai suoi iscritti.

Non si è “contro” perché il criterio legale della maggiore rappresentatività non contraddice l’art. 39, I comma, Cost. perché vengono riconosciute attribuzioni aggiuntive rispetto a quelle rien-

⁽⁵¹⁾ Corte Cost., 06 marzo 1974, n. 54 in *Riv. Giur. Lav.*, 1974, I, pp. 338 ss. e in *Guid. Dir.*, 2013, 34-35, pp. 23 ss.; Corte Cost., 23 marzo 1988, n. 334; Corte Cost., 26 gennaio 1990, n. 30. Per una ricostruzione della giurisprudenza in materia cfr. M. RICCI, *Autonomia collettiva e giustizia costituzionale*, Bari, 1999.

⁽⁵²⁾ T. TREU, *Il sindacato fuori dalla Costituzione: riconoscimento e rappresentatività*, in *Jus*, 1975, II, pp. 99 ss.

tranti nella garanzia costituzionale, per i quali il legislatore può richiedere particolari requisiti di affidabilità. Ciò non mina neppure il pluralismo sindacale, ove si colga come il concetto di rappresentatività è criterio selettivo esso stesso pluralistico e consente a chiunque di conseguire lo *status* legale (di “rappresentativo”) e di accedere all’area privilegiata e/o di perderlo e uscire.

Nello specifico, la Corte Costituzionale ha stabilito che si vuole evitare che “*singoli individui o piccoli gruppi isolati di lavoratori, costituiti i sindacati non aventi i requisiti per attuare una effettiva rappresentanza aziendale possano pretendere di espletare tale funzione compiendo indiscriminatamente nell’ambito dell’azienda attività non idonee e non operanti per i lavoratori e possano così dar vita a un numero imprevedibile di organismi, ciascuno rappresentante pochi lavoratori, organismi i quali, interferendo nella vita dell’azienda a difesa di interessi individuali i più diversi e anche in contrasto fra loro, abbiano il potere di pretendere l’applicazione di norme che hanno fini assai più vasti, compromettendo o quantomeno ostacolando l’operosità aziendale, quella dell’imprenditore e anche l’aria l’inflazione degli interessi collettivi degli stessi lavoratori*”⁽⁵³⁾. Attraverso il criterio della maggiore rappresentatività, il legislatore favorisce un processo di aggregazione e di coordinamento degli interessi dei vari gruppi professionali, anche al fine di ricomporre, ove possibile, le spinte particolaristiche in un quadro unitario, nella speranza di pervenire a una sintesi tra istanze rivendicative di tipo microeconomico e di tipo macroeconomico, nonché di raccordare l’azione di tutela delle classi lavoratrici con la considerazione gli interessi potenzialmente divergenti, quali, in particolare, quelli dei lavoratori non occupati⁽⁵⁴⁾.

⁽⁵³⁾ Corte Cost., 22 febbraio 1974, n. 54, *cit.*

⁽⁵⁴⁾ Corte Cost., 24 marzo 1998, n. 34, in *Mass. Giur. Lav.*, 1988, II, pp. 189 ss.

La scelta del legislatore di riconoscere alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale la possibilità di costituire RSA è tutt'altro che neutra ⁽⁵⁵⁾, bensì frutto della scelta di perseguire una propria politica di favore rispetto ai sindacati confederati (CGIL, CISL e UIL). Il legislatore, in altri termini, adottando il criterio delle «*confederazioni maggiormente rappresentative*», ha utilizzato una concezione di rappresentatività c.d. storico-presunta, basata sul dato oggettivo e storico dell'effettività dell'azione collettiva dei sindacati confederati ⁽⁵⁶⁾. Si tratta di una rappresentanza, questa ultima, non misurata, ma paritaria e basata sul mutuo e pari riconoscimento ai fini dell'esercizio dei diritti sindacali da parte delle tre grandi confederazioni ⁽⁵⁷⁾.

L'evoluzione storica del fenomeno sindacale, però, ha portato progressivamente all'erosione di tale criterio selettivo dovuto, da una parte, al moltiplicarsi delle sigle sindacali autonome ma rappresentative e, dall'altra, alla rottura dell'unità di azione di Cgil Cisl e Uil ⁽⁵⁸⁾, facendo emergere l'esigenza di criteri certi al fine di determinare la (maggiore) rappresentatività.

La genericità dell'espressione utilizzata dal legislatore e l'esigenza sopra richiamata hanno portato, sia la dottrina, sia la giurisprudenza, a individuare indici che permettessero di sottolineare i sindacati maggiormente rappresentativi valorizzando la consistenza del numero degli iscritti, presenza in diversi settori produttivi e territori, contrattazione collettiva e azioni di autotutela con i caratteri di continuità e sistematicità ⁽⁵⁹⁾. Nell'applicazione di tali criteri si sono allargate le maglie della definizione che hanno portato a un conseguente logoramento della portata selettiva del requisito e, nel

⁽⁵⁵⁾ G. GIUGNI, *Diritto sindacale*, op. cit.

⁽⁵⁶⁾ G. GIUGNI, P. CURZIO, *Art. 19*, op. cit.

⁽⁵⁷⁾ G. SANTORO PASSARELLI, *Realtà e forma nel diritto del lavoro*, Giappichelli, 2022.

⁽⁵⁸⁾ F. LAURIA, *L'unità possibile: storia e memoria della Federazione CGIL CISL UIL (1972-1984)*, in *Ec. & Lav.*, 2022, 1, pp. 85 ss.

⁽⁵⁹⁾ G. GIUGNI, P. CURZIO, *Art. 19*, op. cit.

crescente clima di generale sfiducia nell'attività sindacale, si è optato per un cambiamento nel modello delle rappresentanze sindacali. Si è passati, nello specifico, da un sistema di rappresentanza presuntiva a uno che ricercasse la rappresentanza effettiva dei lavoratori sia tramite l'introduzione delle rappresentanze sindacali unitaria (RSU) operata dal Protocollo interconfederale del 1993 sia attraverso l'abrogazione della lettera a) dell'art. 19 dello Statuto a seguito del *referendum* del 1995.

All'esito della modifica referendaria, dunque, il criterio per saggiare la rappresentatività è costituito dalla sottoscrizione, da parte dell'organizzazione sindacale, del contratto collettivo applicato nell'unità produttiva.

Il riconoscimento della rappresentatività, quindi, è attribuito solamente a quelle associazioni che sono in grado di dimostrare, attraverso la conclusione dell'accordo, la loro capacità rappresentativa anche se non appartenenti alle maggiori confederazioni sindacali. Viene, in altri termini, individuato un criterio oggettivo e accertabile in fatto, non più basato su valutazioni caratterizzate da un elevato tasso di soggettivismo.

In ultima analisi, alle organizzazioni sindacali, al fine di accedere alle prerogative che sono riconosciute dal Titolo III dello Statuto dei Lavoratori è richiesta la prova del loro livello di rappresentanza che viene saggiato dalla loro capacità contrattuale.

Il requisito *de qua* è stato oggetto di una pronuncia (additiva) da parte della Corte Costituzionale ⁽⁶⁰⁾ la quale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 19, comma 1, lett. b, della L.n.

⁽⁶⁰⁾ Corte Cost., 23 luglio 2013, n. 231 con note di G. SANTORO PASSARELLI, *La partecipazione alle trattative come criterio di misurazione della rappresentatività sindacale e l'applicazione dell'articolo 28 dello Statuto dei lavoratori*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2013, 4, pp. 1143 ss.; R. PESSI, *Rappresentanza e rappresentatività sindacale tra contrattazione collettiva e giurisprudenza costituzionale*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2013, 4, pp. 1201 ss.; F. CARINCI, *Il buio oltre la siepe: Corte costituzionale 23 luglio 2013, n. 231*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2013, 4, pp. 1247 ss.; A. MARESCA, *Prime osservazioni sul nuovo articolo 19 Stat. lav.: connessioni e sconnessioni*

300/1970 nella parte in cui non prevede che la rappresentanza sindacale aziendale possa essere costituita anche nell'ambito di associazioni sindacali che, pur non firmatarie dei contratti collettivi applicati nell'unità produttiva, abbiano comunque partecipato alla negoziazione relativa agli stessi contratti quali rappresentanti dei lavoratori dell'azienda.

Alla luce della sentenza della Corte costituzionale, quindi, si può affermare che il sindacato non solo è rappresentativo quando sottoscrive il contratto collettivo, ma anche quando lo stesso, pur non firmatario dell'accordo applicato all'unità produttiva, ha comunque preso parte al tavolo negoziale, partecipando attivamente alle trattative.

La possibilità di costituire una rappresentanza sindacale all'interno dell'unità produttiva e, in generale, l'accesso al pacchetto di diritti espressamente riconosciuti alle RSA impatta sia sull'attività sindacale dell'organizzazione sia sul sistema di relazioni industriali. Infatti, anche se non espressamente menzionato dallo Statuto, il Titolo III, garantendo sostegno al sindacato nel luogo di lavoro, ha permesso lo sviluppo della contrattazione collettiva che, a sua volta, ha sopperito alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost., consentendo lo sviluppo del sistema sindacale di fatto, fondato sull'effettiva rappresentatività e sull'elevato grado di potere contrattuale delle organizzazioni sindacali tradizionali ⁽⁶¹⁾. In conclusione, l'abrogazione del riferimento alle confederazioni maggiormente rappresentative contenuto nella lettera a) dell'art. 19 e il sostegno alla contrattazione aziendale operato dall'art. 8

sistemiche, in AA.VV., *La RSA dopo la sentenza della Corte costituzionale 23 luglio 2013*, n. 231, ADAPT University Press, 2013, 1, pp. 7 ss.; M. MAGNANI, *Le rappresentanze sindacali in azienda tra contrattazione collettiva e giustizia costituzionale. Prime riflessioni a partire da Corte costituzionale n. 231/2013*, in Working Paper ADAPT, 25 settembre 2013, n. 135; F. LISO, *La decisione della Corte costituzionale sull'articolo 19 della legge n. 300/1970*, in *Federalismi.it*, 2013, 6.

⁽⁶¹⁾ P. BELLOCCHI, *La libertà sindacale*, *op. cit.*

della L.n. 148/2011 hanno determinato (forse) la fine della rilevanza del concetto di maggiore rappresentatività sindacale confinato nelle varie leggi speciali nelle quali (ancora) sopravvive ⁽⁶²⁾.

5. Il sindacato comparativamente più rappresentativo.

A partire dagli Anni '90 alla nozione di sindacato maggiormente rappresentativo si viene ad affermare e affiancare quella di sindacato *comparativamente* più rappresentativo.

La necessità di procedere a una comparazione tra i sindacati già rappresentativi si è avvertita perché lo sviluppo dell'attività sindacale ha comportato un massiccio aumento delle sigle sindacali, le quali, complice anche l'intervento della giurisprudenza, che ha progressivamente allargato le maglie della nozione, pur (astrattamente) "maggiormente rappresentative", secondo i criteri elaborati dalla giurisprudenza, possedendo, di fatto, una rappresentatività pressoché nulla.

Il legislatore, in quanto soventemente operava (e tutt'ora opera) richiami a disposizioni e/o parametri dei contratti collettivi, ha avvertito l'esigenza di individuare un criterio selettivo al fine di interfacciarsi con un interlocutore sindacale genuinamente rappresentativo e, per questo, ha teorizzato e adottato il concetto di sindacato comparativamente più rappresentativo. Tale nozione, ha fatto ingresso all'interno del nostro ordinamento a opera del D.l. n. 338/1989 in materia di base di calcolo dell'imponibile previdenziale. Nello specifico, il dato normativo prevede che "*la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi di previdenza e di assistenza sociale non può essere inferiore all'importo delle retribuzioni stabilito da leggi,*

⁽⁶²⁾ A. MORRONE, *I sindacati e i tradimenti della Costituzione*, in V. SGRÒ (raccolti da), *Diritti costituzionali. Conflitto collettivo. Lavoro. Scritti dedicati a Giovanni Pino*, Giappichelli, 2022, pp. 201 ss.

regolamenti, contratti collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale, (...)”. Dati i dubbi interpretativi riferiti dalla disposizione il legislatore, successivamente, è intervenuto dandone interpretazione autentica con l’art. 2, comma 25, L.n. 549/1998 sottolineando come la norma “*si interpreta nel senso che, in caso di pluralità di contratti collettivi intervenuti per la medesima categoria, la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi previdenziali ed assistenziali è quella stabilita dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative nella categoria.*”

Tuttavia, anche con riferimento al sindacato comparativamente più rappresentativo devono essere esaminati i criteri sviluppati dalla dottrina e dalla giurisprudenza sopra richiamati al fine di determinarne, in primo luogo, la maggiore rappresentatività e, solo all’esito di tale vaglio, si potrà poi procedere alla comparazione con l’individuazione del sindacato più rappresentativo tra i rappresentativi.

La Corte costituzionale con la sentenza n. 30/1990, pur rilevando come si sia progressivamente attuato il modello di selezione designato dall’art. 19 Statuto, ha ammonito il legislatore, sollecitandolo, ad “*appresta[re] nuove regole ispirate alla valorizzazione dell’effettivo consenso come metro di democrazia anche nell’ambito dei rapporti tra lavoratrici e sindacati*” poiché un simile intervento “*è ormai necessario per garantire una più piena attuazione dei principi costituzionali*”.

Nel silenzio del legislatore sul punto si sono sviluppati gli accordi intersindacali nel triennio 2011-2014. Soprattutto il Testo Unico sulla rappresentanza del 2014 ha cercato di semplificare il quadro della rappresentatività sindacale, valorizzando un sistema di certificazione sorretto da dati oggettivi, con il coinvolgimento di enti pubblici adoperando, ad esempio, la percentuale degli iscritti o i

voti nelle elezioni delle rappresentanze sindacali unitarie ⁽⁶³⁾ con la garanzia di conferma della liquidità del sistema ⁽⁶⁴⁾.

6. Il modello italiano del canale unico e il collegamento con l'unità produttiva.

L'art. 19 dello Statuto, come anticipato, consente, su iniziativa dei lavoratori che sono impiegati all'interno dell'unità produttiva, alle organizzazioni sindacati, ritenute rappresentative, di costituire una propria rappresentanza sindacale aziendale.

All'esito dell'intervento abrogativo a opera del *referendum* del 1995, prima, e della pronuncia della Corte costituzionale del 2013, poi; oggi, l'attuale criterio di selezione e di certificazione della rappresentatività sindacale è costituito dalla stipula del contratto collettivo applicato all'unità produttiva o, quantomeno, alla partecipazione attiva del sindacato alle trattative. Emerge, dunque, che il *fil rouge* della rappresentanza sindacale sia costituito dal concetto di unità produttiva.

Le RSA, ai sensi dell'art. 35 dello Statuto dei Lavoratori, possono essere costituite solo all'interno di unità produttive che vedano impiegati più di 15 dipendenti nel caso imprese industriali e commerciale e più di 5 per le imprese agricole. Infatti, l'art. 35 dello Statuto, prevede che il Titolo III della L.n. 300/1970 trovi applicazione in ogni sede stabilimento filiale ufficio e reparto autonomo che ricomprenda al suo più di 15 dipendenti (5 nel caso di imprese agricole). La *ratio* di tale perimetrazione è rinvenibile nella circostanza

⁽⁶³⁾ R. DE LUCA TAMAJO, *Incertezze e contraddizioni del diritto sindacale italiano: è tempo di regolamentazione legislativa*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2018, 2, pp. 273 ss.

⁽⁶⁴⁾ F. LUNARDON, *Lo stato attuale delle relazioni sindacali*, in M. CAVINO, I. MASSA PINTO (a cura di), *Costituzione e lavoro oggi*, Il Mulino, 2013.

che la L.n. 300/1970, promuovendo una struttura conflittuale (individuale e collettiva) dei rapporti all'interno dell'azienda, vede come destinatari, sul versante datoriale, le grandi imprese industriali ⁽⁶⁵⁾.

Le disposizioni contenute nel Titolo III, qualora trovassero applicazione indistintamente, come è bene ritenere, risulterebbero eccessivamente gravose e onerose per imprese di ridotte dimensioni, legittimando quindi la scelta del legislatore di attenuare il modello conflittuale.

Al fine di sollevare i datori di lavoro piccoli e non applicare indiscriminatamente le disposizioni a tutela dell'attività sindacale, il legislatore è intervenuto adottando un criterio selettivo, all'interno della macrocategoria imprenditoriale, dei datori di lavoro in grado di sostenere tale forma di conflitto.

La forma della perimetrazione può avvenire attraverso due parametri: il primo, basato sulla natura e la specialità di alcune tipologie contrattuali mentre, il secondo, basato sul dato quantitativo e dimensionale. La consistenza numerica dei dipendenti impiegati all'interno dell'unità produttiva è stato ritenuto lo strumento più idoneo dal legislatore al fine di individuare i datori di lavoro ai quali applicare il Titolo III dello Statuto. In particolare, l'art. 35 recita che per *“le imprese industriali e commerciali, le disposizioni del titolo III, ad eccezione del primo comma dell'articolo 27, della presente legge si applicano a ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo che occupa più di quindici dipendenti. Le stesse disposizioni si applicano alle imprese agricole che occupano più di cinque dipendenti.*

Le norme suddette si applicano, altresì, alle imprese industriali e commerciali che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque

⁽⁶⁵⁾ R. DE LUCA TAMAJO, *art. 35*, in G. GIUGNI (diretto da) *Lo statuto dei lavoratori commentario*, Giuffrè, 1979, pp. 611 ss.

dipendenti anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti”.

Data la centralità del concetto di unità produttiva e l'assenza di una definizione legislativa, come si dirà nel prosieguo, dottrina e giurisprudenza si sono cimentate nell'individuazione di una possibile definizione, mutuando nozioni da altre branche del diritto, soprattutto del diritto societario ⁽⁶⁶⁾.

Gli approdi, però, scontano una certa dose di strumentalizzazione e approssimazione in quanto attribuiscono rilievo a profili oggettivi ed esterni dell'organismo imprenditoriale trascurando connotazioni attinenti ai rapporti intra aziendali e alla comunità di lavoro ⁽⁶⁷⁾. La critica è ben esemplificata da una pronuncia, seppur risalente, della Corte costituzionale ⁽⁶⁸⁾, ove si ritiene che l'autonomia del nucleo organizzativo dell'unità produttiva vada individuata con considerazioni di tipo economico-strutturale, con riguardo, cioè, al risultato produttivo. Una simile ricostruzione assegna alla logica del processo produttivo e alle esigenze del suo decentramento un ruolo essenziale nella determinazione nei confini dell'unità produttiva.

Una simile ricostruzione, però, presta il fianco a rilievi critici difficilmente superabili in quanto il criterio selettivo individuato dall'art. 35 non risponde a esigenze di tipo economico-produttivo, bensì di carattere collettivo-sindacale. In altri termini, deve essere indagata l'esigenza di un reale decentramento dell'attività delle strutture sindacali e di una effettiva e articolata partecipazione della base dei lavoratori e delle lavoratrici.

Il concetto di unità produttiva, dunque, è un concetto mobile tant'è che il legislatore ha utilizzato una nozione ampia e generica per individuare un segmento del complesso imprenditoriale i cui

⁽⁶⁶⁾ R. DE LUCA TAMAJO, *art. 35, op. cit.*

⁽⁶⁷⁾ R. DE LUCA TAMAJO, *art. 35, op. cit.*

⁽⁶⁸⁾ Corte Cost., 22 febbraio 1974, n. 54, *cit.*

confini ed il cui significato variano in relazione al contenuto pre-cettivo e alla *ratio* delle norme che a esso fanno riferimento. L'interprete è chiamato, in virtù di ciò, a un'opera di verifica dei presupposti e dei fini per i quali la nozione viene adoperata.

L'unità produttiva, all'esito di tali considerazioni, può identificarsi come qualsivoglia decentramento spaziale dell'organizzazione imprenditoriale in cui sia dato ravvisare una comunione di interessi suscettibili di esprimere autonomamente un'attività ed un'organizzazione sindacale rientrante nella tipologia indicata dal Titolo III, a nulla rilevando l'autonomia del fine produttivo, la predisposizione stabile di un *alter ego* dell'imprenditore, l'autonomia decisionale e neanche, l'autonomia oggettiva delle istanze collettive del gruppo ⁽⁶⁹⁾.

In conclusione, è possibile osservare come la connessione della rappresentanza sindacale con la realtà fisico-spaziale ove viene resa la prestazione si ravvede anche all'interno degli ordinamenti anglosassoni. Da una parte, in quello americano, il *National Labor Relations Act* (NLRA), norma di riferimento del sistema di relazioni industriali del 1935 ⁽⁷⁰⁾, garantisce (o, meglio, come si dirà *infra*, dovrebbe garantire) la genuinità della rappresentanza sindacale, attraverso il c.d. sistema di *ballot*, ovvero il supporto, tramite elezioni, della maggioranza dei lavoratori della *bargaining unit*, da leggersi, in termini italiani, come unità produttiva ⁽⁷¹⁾. Dall'altra, nell'ordinamento inglese, dopo il periodo di marcato astensionismo legislativo, la regolamentazione del fenomeno sindacale si è caratterizzata, a partire dagli anni '70, in procedure di sostegno simili al *ballot* americano, che subordinano alle votazioni della *bargaining unit* il

⁽⁶⁹⁾ R. DE LUCA TAMAJO, *art. 35, op. cit.*

⁽⁷⁰⁾ Si veda sul sistema di relazione industriali americano A. FORSYTH, *The future of Unions and Workers representation*, Hart Publishing, 2022. e T. GYULAVARI, E. MENEGATTI (a cura di), *The source of labour law*, The Hauge, 2020.

⁽⁷¹⁾ Sul tema si v. per tutti A. COX, D. BOK, R. GORMAN, M. FINKIN, *Labour Law*, FoundationPress, 2011.

riconoscimento della rappresentanza sindacale e della contrattazione collettiva ⁽⁷²⁾.

7. La nozione (o le nozioni) di unità produttiva.

La mancanza di criteri definitori contenuti all'interno della norma rende necessario l'esame delle interpretazioni date all'art. 35 dello Statuto al fine di circoscrivere *ratio* e criteri di operatività di una nozione irrimediabilmente relativa ⁽⁷³⁾.

L'esegesi di unità produttiva ha interessato gli interpreti non solo ai fini dell'individuazione del campo di applicazione di alcune norme dello Statuto, nello specifico Titolo III e art. 18, ma anche per la riferibilità del concetto ad altre branche, diverse da quelle squisitamente giuridiche, data la possibilità di affrontare la questione definitoria anche in chiave economica oppure organizzativa ⁽⁷⁴⁾.

⁽⁷²⁾ Per tutti si v. O. KAHN-FREUD, *Labour Law*, in M. GINSBERG (diretto da), *Law and Opinion in England in the 20th Century*, Stevens and Sons, 1959, pp. 224 ss. E, tra i più recenti, M. DOHERTY, D. MANGAN, *The sources of Labour law*, in T. GYULAVARI, E. MENEGATTI (a cura di), *The source of labour law*, *op. cit.*, pp. 374 ss.

⁽⁷³⁾ C. CESTER, *Unità produttiva e rapporti di lavoro*, Cedam, 1983.

⁽⁷⁴⁾ G. PERA, *Sulle unità di lavoro soggette alla legislazione limitativa dei licenziamenti*, in *Riv. Dir. Agr.*, 1972, II, pp. 705 ss.; G.F. MANCINI, *Commento sub art. 35*, in A. SCIALOJA, G. BRANCA (a cura di), *Statuto dei diritti dei lavoratori. Commentario del Codice civile*, Zanichelli, 1972, pp. 531 ss.; C. ASSANTI, *Commento allo Statuto dei diritti dei lavoratori*, Padova, 1972; G. FERRARO, *Rilievi sul concetto di unità produttiva*, in *Riv. Giur. Lav.*, 1972, I, pp. 61ss.; M. DE CRISTOFARO, *Il limite dell'unità produttiva e la nuova disciplina dei licenziamenti individuali*, in *Riv. Dir. Lav.*, 1973, I, pp. 318 ss.; G. GRAMICCIA, *L'unità produttiva nello Statuto dei lavoratori*, in *Giur. It.*, 1974, IV, pp. 221 ss.; R. FLAMMIA, *L'unità produttiva dell'impresa e lo Statuto dei lavoratori*, in *Foro It.*, 1975, V, pp. 46 ss.; C. ROMEO, *Il campo di applicazione della disciplina sulla reintegrazione del posto di lavoro e i limiti di cui all'art. 35 dello Statuto dei lavoratori*, in *Dir. & Lav.*, 1975, I, pp. 187 ss.; G. SUPPIEJ, *Impresa, unità produttiva e numero dei dipendenti nelle norme sui licenziamenti individuali*, in *Mass. Giur. Lav.*, 1977, II, pp. 294 ss.; M. BIAGI, *La dimensione dell'impresa nel diritto del lavoro*, Franco Angeli, 1978.

La prospettiva giuridica, però, pare essere quella necessariamente applicabile in quanto, attraverso l'art. 35 dello Statuto, il legislatore sembra porre “*le basi, forse ambiguamente, per una considerazione giuridica del fenomeno*”⁽⁷⁵⁾ andando così a escludere l'utilizzo di criteri economici o aziendalistici, che risulterebbero di difficile regolamentazione ai fini della corretta applicazione delle norme contenute all'interno del Titolo III dello Statuto. Una concezione aziendalistico-economica della nozione di unità produttiva, infatti, andrebbe a cozzare con l'evidente portata sindacale della norma.

Il legislatore identifica, all'art. 35 dello Statuto, l'unità produttiva richiamando concetti topografici quali “*sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo*”, ma in altri contesti lascia la nozione come presupposto e, allora, cogliere una nozione legata da un *fil rouge* in relazione alle diverse nozioni di unità produttiva utilizzate nell'ordinamento non è certo agevole. Tale lavoro si complica se si tiene a mente l'ipertrofia normativa che presuppone il concetto⁽⁷⁶⁾.

L'impressione che se ne ha dalla normativa è che la nozione di unità produttiva si presti a scopi diversi: limitazione del potere datoriale, individuazione dell'ambito di applicazione di particolari effetti, concessione di particolari benefici e/o delimitazione dell'efficacia di talune disposizioni.

A suffragio di tali considerazioni si può fare riferimento all'art. 4 del D.lgs. n. 148/2015 il quale prevede che “*per ciascuna unità produttiva, il trattamento ordinario e quello straordinario di integrazione salariale non possono superare la durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile, fatto salvo quanto previsto all'articolo 22, comma 5.*”⁽⁷⁷⁾ oppure all'art. 5 del D.lgs. n. 151/2015 il quale prevede che “*i datori*

⁽⁷⁵⁾ C. CESTER, *Unità produttiva e rapporti di lavoro*, op. cit.

⁽⁷⁶⁾ F.V. PONTE, *Brevi riflessioni intorno alla nozione di unità produttiva, tra la distribuzione delle tutele e il limite all'applicazione dello statuto dei lavoratori*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2015, 6, pp. 1395 ss.

⁽⁷⁷⁾ Si vedano, inoltre, gli artt. 12, 21 e 22 del D.lgs. n. 148/2015.

di lavoro pubblici possono assumere in una unità produttiva un numero di lavoratori aventi diritto al collocamento obbligatorio superiore a quello prescritto, portando le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti in altre unità produttive della medesima regione. I datori di lavoro pubblici che si avvalgono di tale facoltà trasmettono in via telematica a ciascuno degli uffici competenti, il prospetto di cui all'articolo 9, comma 6.” ⁽⁷⁸⁾

Altre disposizioni, inoltre, affidano al concetto di unità produttiva l'intero impianto descrittivo e applicativo, come il T.U. in materia di salute e sicurezza sul lavoro (D.lgs. n. 81/2008) oppure lo Statuto dei Lavoratori (L.n. 300/1970).

Se si concentra l'esame della nozione di unità produttiva, a livello generale, scindendolo dal concreto utilizzo, lo studio rischia di essere fallimentare, soprattutto perché non ne esiste una definizione normativa. Il significato da attribuire all'espressione, spesso, viene dato dal legislatore come presupposto e, in assenza di una specifica definizione, si rende necessario un approccio casistico, esaminando ogni singolo caso in cui viene utilizzata, al fine di stabilire quale sia la finalità di impiego. Un simile modo di procedere, però, sconta un rischio insito, ovvero che, pur potendosi individuare, volta per volta, il significato attribuito alla nozione, non è possibile ricavarne il significato ontologico comune dell'espressione ⁽⁷⁹⁾.

Come evidenziato in precedenza, l'art. 35 dello Statuto individua il campo di applicazione delle disposizioni del Titolo III (ad esclusione dell'art. 27) in *“ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo che occupa più di quindici dipendenti. Le stesse disposizioni si ap-*

⁽⁷⁸⁾ Altri esempi sono rinvenibili nel D. lgs. n. 150 del 2015 (artt. 9 e 31), nel D.lgs. n. 81 del 2015 (artt. 3, 8, 14, 20, 32 e 35), nella L.n. 92 del 2012 (artt. 1 e 4), nel D.lgs. n. 151 del 2001 (artt. 39 e 56), nel D.lgs. n. 68 del 1999, nella L.n. 223 del 1991 (artt. 1, 3, 13 e 24), nella L.n. 877 del 1973 (art. 3) e nella L.n. 1204 del 1971 (art. 2).

⁽⁷⁹⁾ F.V. PONTE, *Brevi riflessioni intorno alla nozione di unità produttiva, tra la distribuzione delle tutele e il limite all'applicazione dello statuto dei lavoratori*, op. cit.

pliano alle imprese agricole che occupano più di cinque dipendenti”, precisando, al secondo comma, che “le norme suddette si applicano, altresì, alle imprese industriali e commerciali che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti”.

La dottrina ha avviato l'opera esegetica prendendo le mosse dal significato letterale della norma, giungendo a distinguere tra significato strutturale e funzionale ⁽⁸⁰⁾.

Per significato strutturale, a mente del richiamo a *sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo*, si fa riferimento al dato fisico/spaziale, nonostante le espressioni utilizzate non forniscano elementi idonei a collegare il concetto (strutturale) di unità produttiva al luogo di lavoro.

Con riferimento, invece, al secondo aspetto è necessario tenere a mente che l'art. 35 è il filo diretto che collega l'attività sindacale all'interno delle fabbriche. Costituisce, in altri termini, il sistema di messa a terra dell'art. 39, I comma, Cost., pertanto, l'individuazione dell'unità produttiva deve sempre essere finalizzata e funzionale all'individuazione dei destinatari delle norme poste a tutela dell'attività sindacale.

Dalla sintesi di tale considerazioni, si può dunque affermare che per cogliere appieno il significato (e le differenze) della nozione strutturale e funzionale del concetto di unità produttiva, la stessa viene utilizzata per permettere al diritto del lavoro di trovare applicazione a contesti produttivi specifici, non piccoli, nei quali si svolgono relazioni di lavoro e, quindi, al cui interno può (e deve) essere svolta attività sindacale resa possibile dall'esercizio di speci-

⁽⁸⁰⁾ C. CESTER, *Unità produttiva e rapporti di lavoro*, op. cit.

fici diritti, quelli del Titolo III e, *a contrario*, la nozione di unità produttiva viene introdotta dal legislatore al fine di *immunitizzare* ⁽⁸¹⁾ le realtà lavorative piccole ⁽⁸²⁾.

Il testo dell'art. 35, però, ha generato un vivace dibattito circa la consistenza numerica delle nozioni di unità produttiva; in particolare si discute sulla sussistenza di un'unica nozione di unità produttiva ⁽⁸³⁾ o su una pluralità.

La teoria unitaria parte dal presupposto che ciò che conta ai fini dell'esistenza dell'unità è la sussistenza di una organizzazione di lavoro che sia dotata di autonomia funzionale alla realizzazione degli scopi perseguiti dall'impresa in cui l'unità è inserita.

In tale prospettiva, l'unità produttiva, dunque, è altro rispetto all'impresa dovendosi escludere categoricamente la coincidenza impresa-unità produttiva, salvo, ovviamente, il caso di impresa che non sia articolata in una (o più) unità produttive. Tale ricostruzione, inoltre, permetterebbe anche di prescindere dai confini spaziali.

I sostenitori della tesi pluralista, invece, partono dalla difficoltà di astrazione del concetto valorizzando la circostanza che la nozione di unità produttiva viene adoperata dal legislatore in ambiti differenti tra di loro, come, ad esempio, nei casi di licenziamento o trasferimento illegittimi o diritti sindacali di cui al Titolo III, L.n. 300/1970 ⁽⁸⁴⁾.

Tra le due teorie prospettate, la giurisprudenza della Corte di Cassazione avvalsa la teoria unitaria, applicando il concetto *tout court*. Per la Suprema Corte, infatti, la nozione di unità produttiva è unica

⁽⁸¹⁾ A. TURSI, voce *Unità produttiva*, in *Dig. Disc. Priv. Sez. Comm.*, Giappichelli, 1999, XVI, pp. 294 ss.

⁽⁸²⁾ F.V. PONTE, *Brevi riflessioni intorno alla nozione di unità produttiva, tra la distribuzione delle tutele e il limite all'applicazione dello statuto dei lavoratori*, *op. cit.*

⁽⁸³⁾ C. CESTER, *Unità produttiva e rapporti di lavoro*, *op. cit.* e A. VALLEBONA, voce *Unità produttiva*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1979, I, pp. 270 ss.

⁽⁸⁴⁾ R. DE LUCA TAMAJO, art. 35, *op. cit.*, M. BIAGI, *La dimensione dell'impresa*, *op. cit.*

ed è sufficiente, sia a individuare l'ambito di applicazione del Titolo III dello Statuto, i confini, quindi, dell'attività sindacale, sia dell'art. 18 Statuto o dell'art. 2103 c.c. rispettivamente, in tema di licenziamento e di trasferimento illegittimi.

Tuttavia, nel giungere ad affermare la sussistenza di una nozione comune di unità produttiva, la Corte di Cassazione si è interrogata sulla nozione in esame quasi esclusivamente con riferimento al trasferimento del lavoratore o all'applicabilità della tutela reintegratoria contenuta nell'art. 18 Statuto dei Lavoratori, mentre le pronunce in materia di diritti sindacali sono di minor consistenza numerica ⁽⁸⁵⁾. In particolare, la giurisprudenza vede una nozione unitaria di unità produttiva, poiché la Corte ha avuto modo di affermare che *“l'art. 35 della l. 20 maggio 1970 n. 300, richiama simultaneamente l'art. 18 ed il titolo terzo della stessa legge, riservato all'attività sindacale, ed utilizza quella stessa nozione di unità produttiva adottata per segnare i confini entro cui, per un verso, può svolgersi nella forma più immediata ed essenziale l'attività sindacale (art. 19, 20 e 22) e, per altro verso, il lavoratore ha diritto di rendere la propria prestazione (art. 13, comma 1, ultimo inciso)”* ⁽⁸⁶⁾.

Appurata la natura unitaria del concetto di unità produttiva, la Suprema Corte prosegue identificandola in ogni *“articolazione autonoma dell'impresa o azienda, avente, sotto il profilo funzionale e finalistico, idoneità ad esplicare, in tutto o in parte, l'attività di produzione di beni o servizi dell'impresa del quale [il prestatore, ndr] è elemento organizzativo”*

⁽⁸⁵⁾ A. DONINI, *Il luogo per l'esercizio dei diritti sindacali*, in *Labour Law Issues*, 2019, 5, pp. 100 ss.

⁽⁸⁶⁾ Fanno riferimento a una «nozione generale» Cass. Civ., 3 giugno 1987, n. 4871; Cass. Civ., 19 maggio 1988, n. 3497; Cass. Civ., 24 aprile 1991, n. 4494; v. anche Cass. Civ., 9 agosto 2002, n. 12121. Alcuni correttivi o specificazioni vengono operati in relazione alle particolari finalità di tutela dell'art. 2103 c.c., ad es., in Cass. Civ., 30 luglio 2019, n. 20520.

(⁸⁷), successivamente, specifica che l'unità produttiva è una “*struttura organizzativa che costituisce una rilevante componente dell'impresa, in quanto capace di realizzare, con i connotati dell'indipendenza tecnica e amministrativa, una frazione dell'attività produttiva aziendale*” (⁸⁸).

Sintetizzando, dunque, l'unità produttiva, ai sensi delle pronunce della Corte di Cassazione stratificatesi nel tempo, risulterebbe essere una componente dell'impresa connotata da indipendenza tecnica e amministrativa, non meramente strumentale o ausiliaria, capace di portare a compimento una frazione dell'attività aziendale di produzione o erogazione di servizi (⁸⁹).

Il dato topografico, all'interno degli arresti della Corte, pare, inoltre, aver perso di rilevanza, non risultando più un dato necessario, ma surclassato dall'autonomia produttiva e dal raggiungimento di un risultato evidente.

Nello specifico, la Suprema Corte ha avuto modo di affermare, in riferimento all'attività svolta dai c.d. piazzisti che l'unità produttiva “*ai sensi della L. 20 maggio 1970, n. 300, art. 35, deve essere individuata in qualsiasi articolazione autonoma dell'impresa, avente sotto il profilo funzionale idoneità ad esplicare, in tutto o in parte, l'attività di produzione di beni o servizi dell'impresa stessa, della quale quindi costituisce elemento organizzativo. Si è perciò ritenuto che tale dovesse intendersi la zona da visitare o l'itinerario da compiere per eseguire la prestazione lavorativa e più in generale l'ambito territoriale entro il quale la prestazione dedotta in contratto deve essere effettuata*” (⁹⁰).

A riprova dell'irrilevanza del dato topografico, basti pensare che la disciplina protettiva per il lavoratore in caso di trasferimento è ap-

(⁸⁷) Cass. Civ., 30 luglio 2019, n. 20520.

(⁸⁸) Cass. Civ., 22 agosto 2003, n. 12349.

(⁸⁹) A. DONINI, *Il luogo per l'esercizio dei diritti sindacali*, op. cit.

(⁹⁰) Cass. Civ., 30 luglio 2019, n. 20520 e, più risalenti, Cass. Civ., 06 agosto 1996, n. 7196; Cass. Civ., 09 gennaio 1984 n. 157; Cass. Civ., 22 maggio 1979 n. 2970.

plicabile anche quando lo spostamento avvenga in un ambito territorialmente ristretto, perché persegue la finalità di tutelare la dignità del lavoratore e di proteggere l'insieme delle relazioni interpersonali che lo legano a un determinato complesso produttivo (anche non fisico).

Il requisito cardine per individuare l'unità produttiva, come anticipato, diviene l'autonomia e la Corte di Cassazione ha ribadito che per *“unità produttiva deve intendersi l'entità aziendale che si caratterizzi per condizioni imprenditoriali di indipendenza tecnica e amministrativa tali che in essa si esaurisca per intero il ciclo relativo ad una frazione o ad un momento essenziale dell'attività produttiva aziendale”* ⁽⁹¹⁾.

Ragionando *a contrario* *“ne consegue che deve escludersi la configurabilità di un'unità produttiva in relazione alle articolazioni aziendali che, sebbene dotate di una certa autonomia amministrativa, siano destinate a scopi interamente strumentali o a funzioni ausiliarie sia rispetto ai generali fini dell'impresa, sia rispetto ad una frazione dell'attività produttiva della stessa”* ⁽⁹²⁾

L'autonomia alla quale fa riferimento la Suprema Corte appare svincolata da elementi che sarebbero comunque utilizzabili per valutare la relazione tra unità produttiva e impresa. In particolare, è stato ritenuto irrilevante l'assenza di un soggetto preposto all'unità produttiva dotato di poteri rappresentativi, infatti, ciò che rileva, è l'esistenza di un'articolazione della più ampia organizzazione dell'impresa caratterizzata dal realizzare un risultato o una finalità autonoma ⁽⁹³⁾.

Nello specifico, la Suprema Corte ha stabilito che *“quanto all'autonomia dell'unità produttiva, essa non postula necessariamente l'esistenza di un soggetto ad essa preposto dotato di poteri rappresentativi, essendo piuttosto*

⁽⁹¹⁾ Cass. Civ., 22 agosto 2003, n. 12349.

⁽⁹²⁾ Cass. Civ., 22 agosto 2003, n. 12349, *cit.*

⁽⁹³⁾ F.V. PONTE, *Brevi riflessioni intorno alla nozione di unità produttiva, tra la distribuzione delle tutele e il limite all'applicazione dello statuto dei lavoratori*, *op. cit.*

sufficiente che essa rappresenti una articolazione della più ampia organizzazione imprenditoriale caratterizzata dal fatto di realizzare un risultato o una finalità autonomi. Ai fini, inoltre, della configurabilità di una unità produttiva non rileva neppure la sussistenza di una unitaria direzione aziendale (o di una minore struttura per il coordinamento delle varie unità produttive).

Poiché la realizzazione di un medesimo risultato può essere scomposta in una pluralità di fasi (id est esecuzione di lavori), ciascuna realizzata da un diverso complesso organizzativo, non è indispensabile che nella singola unità, perché possa qualificarsi come autonoma, debbano essere riprodotte tutte le strutture organizzative dell'intera azienda, essendo invece sufficiente che in esso si realizzassero condizioni imprenditoriali attraverso l'utilizzo di un complesso di beni organizzati - tali da esaurire ivi una frazione o un momento del ciclo produttivo)" (94).

L'evoluzione in chiave digitale del luogo di lavoro pone almeno due questioni in riferimento all'art. 35 dello Statuto: da una parte, l'utilizzo da parte delle moderne organizzazioni di contratti di natura autonoma al fine di bypassare il requisito dimensionale posto dalla norma statutaria e, dall'altro, l'identificazione della “*sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo*” può risultare problematica all'interno di organizzazioni fluide in assenza di un luogo fisico di riferimento (95). Infatti, la velocità del digitale crea forme organizzative dell'industria e del lavoro che sono dematerializzate o comunque non più distinguibili dalla dimensione digitale, portando all'ubiquità del posto di lavoro (96).

Al fine di selezionare l'insieme organizzativo degli strumenti e posizioni lavorative allo scopo di costituire una rappresentanza sindacale è necessario indagare le caratteristiche strutturali e funzio-

(94) Cass. Civ., 4 dicembre 2012, n. 21714.

(95) A. DONINI, *Il luogo per l'esercizio dei diritti sindacali*, op. cit.

(96) M. FAIOLI, *Unità produttiva digitale. Perché riformare lo statuto dei lavoratori*, in *Ec. & Lav.*, 2021, 1, pp. 41 ss.

nali dei processi produttivi di una determinata organizzazione poiché l'art. 35 dello Statuto, come tratteggiato, pare potersi adattare anche al luogo di lavoro dematerializzato.

I criteri definitori dell'unità produttiva impongono di selezionare una frazione dell'attività di impresa ma devono anche essere rispettosi del modello di rappresentanza attuato dai lavoratori. In particolare, il nuovo modello di rappresentanza aziendale, soprattutto data la novità del fenomeno, dovrebbe caratterizzarsi ed essere proteso ad assecondare la crescita dell'interesse collettivo ⁽⁹⁷⁾. Gli strumenti legislativi di sostegno all'azione sindacale al fine di tutelare l'esigenza di un reale decentramento delle attività e delle strutture sindacali e di una più effettiva ed articolata partecipazione ed attivazione alle base ⁽⁹⁸⁾ evitano di riferirsi all'impresa al suo complesso ⁽⁹⁹⁾, pertanto, l'unità produttiva dovrebbe essere individuata nel livello più decentrato possibile.

Tuttavia, pur nel rispetto del limite dell'esecuzione di una quota del risultato produttivo, l'individuazione dell'unità produttiva dovrebbe garantire l'equilibrio rispetto agli oneri sostenuti dal datore e anche evitare una polverizzazione della dinamica sindacale.

L'interesse collettivo, invece, potrà comprendere l'intera compagine aziendale o, comunque, una sua ampia articolazione. Soluzioni diverse sono prospettabili per le differenti forme di organizzazione: l'interesse collettivo emergerebbe a livelli decentrati nelle organizzazioni digitali finalizzate all'offerta di beni e di servizi con lavoro *offline* e che vedono comunque un contatto con i diversi prestatori, mentre, un modello accentrato pare potersi sostenere per il lavoro organizzato e reso totalmente *online* data la difficoltà

⁽⁹⁷⁾ A. DONINI, *Il luogo per l'esercizio dei diritti sindacali*, op. cit.

⁽⁹⁸⁾ R. DE LUCA TAMAJO, art. 35, op. cit.

⁽⁹⁹⁾ A. DONINI, *Il luogo per l'esercizio dei diritti sindacali*, op. cit.

di conoscere i partecipanti ai singoli progetti e il conseguente ostacolo ai rapporti tra prestatori ⁽¹⁰⁰⁾.

In conclusione, vista l'interpretazione data dalla giurisprudenza all'art. 35 dello Statuto dei Lavoratori pare potersi identificare, in chiave digitale, l'unità produttiva anche nel *server* aziendale in quanto articolazione autonoma che permette l'esecuzione di almeno una fase del ciclo produttivo senza la necessità che si replicata la struttura manageriale dell'impresa e potendosi anche prescindere dal dato topografico.

Bisognerà attendere i prossimi rinnovi dei contratti collettivi per scoprire se le organizzazioni sindacali e datoriali saranno in grado di regolare e disciplinare pattiziamente l'unità produttiva digitale, posto che, ad oggi, la totalità della contrattazione collettiva è pensata esclusivamente dalla e per la fabbrica fordista, come dimostra, ad esempio, sia l'individuazione dell'ambito di applicazione di accordi collettivi ⁽¹⁰¹⁾ fortemente ancorato al concetto (tradizionale) di unità produttiva sia dall'impianto delle relazioni sindacali basato anch'esso sulla fisicità dell'unità produttiva ⁽¹⁰²⁾.

⁽¹⁰⁰⁾ A. DONINI, *Il luogo per l'esercizio dei diritti sindacali*, op. cit.

⁽¹⁰¹⁾ Per tutti, il campo di applicazione del CCNL Metalmeccanici (Industria) prevede che *Il presente Contratto si applica: D) Alle unità produttive e/o operative e di servizio, ricerca, progettazione e sviluppo che abbiano con il settore Metalmeccanico e Meccatronico interconnessioni di significativa rilevanza e alle imprese costruttrici di impianti tecnologici, di servizi di efficienza energetica (Esco) ed ecologica e di Facility management.*

⁽¹⁰²⁾ Art. 58 CCNL Chimici Farmaceutici (industria) prevede che “*ad iniziativa delle Organizzazioni sindacali stipulanti il C.C.N.L., in ciascuna unità lavorativa con più di 15 dipendenti viene costituita la Rappresentanza Sindacale Unitaria dei lavoratori, R.S.U., di cui all'Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993 secondo la disciplina della elezione ivi prevista. Alla condizione che abbiano espresso formale adesione al citato Accordo Interconfederale, l'iniziativa per la costituzione della R.S.U. può essere assunta anche dalle restanti associazioni previste al punto 4, parte seconda, del richiamato Accordo interconfederale.* Sostanzialmente nei medesimi termini gli altri contratti collettivi si v. AA. VV., *La contrattazione collettiva in Italia (2020)*, VII Rapporto Adapt, Adap University Press, 2021.

CAPITOLO II

I nuovi confini del lavoro 4.0

SOMMARIO: *Sezione I – La geografia dei tipi.* – 1. L’impatto della digitalizzazione: dall’industria 4.0 alle piattaforme. – 2. L’economia delle piattaforme. – 3. Il lavoro su piattaforma: la normativa italiana. – 4. Il lavoro su piattaforma: la proposta di direttiva europea. – 5. L’insufficienza della subordinazione. – *Sezione II – La geografia dei luoghi.* – 6. La remotizzazione del lavoro. – 7. Tra tecnologia e collaborazione: lo *smart-working*. – 8. Dai tempi ai luoghi: lavorare *anytime* significa lavorare *anywhere*. – 9. Il luogo di lavoro digitale: il metaverso.

Sezione I – La geografia dei tipi.

1. L’impatto della digitalizzazione: dall’industria 4.0 alle piattaforme.

Il progressivo e repentino sviluppo delle tecnologie digitali, all’interno e all’esterno dell’azienda, ha messo in crisi l’unità di luogo, tempo e azione del lavoro ⁽¹⁰³⁾.

La prima, ossia la classica concezione della prestazione svolta all’interno dei locali aziendali, è minata dalle nuove forme di organizzazione del lavoro (come, per esempio, lo *smart-working* o *Industry 4.0*). La seconda, ossia la visione ancorata alla dimensione temporale, risulta quasi anacronistica, considerata la possibilità di lavorare *anytime* grazie alle potenzialità offerte dalla connessione *internet*. La terza, l’unità di azione, intesa come lo svolgimento di una specifica attività per tutta la vita professionale della persona che

⁽¹⁰³⁾ M. TUFO, *Il lavoro digitale a distanza*, Editoriale Scientifica, 2021.

lavora, o, come sintetizzato dalla dottrina, la c.d. attività mono professionale ⁽¹⁰⁴⁾, è sgretolata dal progressivo ingresso della digitalizzazione in ogni fase del rapporto di lavoro, che si rivela idonea a comportare, per la persona, la necessità di mantenere le proprie conoscenze costantemente aggiornate ⁽¹⁰⁵⁾.

La diffusione capillare della rete, in generale, permette (non solo) alle persone (ma anche, come si dirà, alle macchine) di essere costantemente connessi e, così facendo, di ridurre al minimo le distanze spazio-temporali. Nello specifico, l'ingresso nelle organizzazioni aziendali dell'*internet of things* (IOT) comporta una vera e propria rivoluzione delle fabbriche, le quali divengono *smart* ⁽¹⁰⁶⁾ in quanto all'interno gli strumenti di produzione sono collegati alla rete, rendendo possibile la connessione delle catene produttive e l'utilizzo di operatori meccanici in grado di svolgere, controllati da remoto, attività manuali e cognitive, anche non routinarie ⁽¹⁰⁷⁾.

La digitalizzazione del lavoro rende necessario ripensare i tradizionali fondamenti della materia giuslavoristica, perché è messa in crisi l'intera geografia del lavoro, sia con riferimento al tipo, sia rispetto al luogo, resi sempre più digitali e interconnessi, con una commistione tra fisico e digitale.

⁽¹⁰⁴⁾ B. VENEZIANI, *Nuove tecnologie e contratto di lavoro: profili di diritto comparato*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 1987, 1, pp. 9 ss.

⁽¹⁰⁵⁾ M. BROLLO, *Quali tutele per la professionalità in trasformazione*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2019, 3, pp. 495 ss.; M. TIRABOSCHI, *Persona e lavoro tra tutele e mercato. Per una nuova ontologia del lavoro nel discorso giuslavoristico*, Adapt University Press, 2019.

⁽¹⁰⁶⁾ D. GAROFALO, *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, in AA.VV., *Frammentazione Organizzativa e Lavoro: Rapporti Individuali e Collettivi. Atti delle Giornate di Studio di Diritto del Lavoro, Cassino, 18-19 maggio 2017*, Giuffrè, 2017.

⁽¹⁰⁷⁾ C. SPINELLI, *Tecnologie digitali e lavoro agile*, Cacucci, 2018.

L'impatto dell'evoluzione tecnologica all'interno del mondo del lavoro ha portato anche alla formazione di neologismi e, uno di questi, è il termine Industria 4.0 (o *Industry 4.0*)⁽¹⁰⁸⁾. Tale concetto si è sviluppato a partire dal 2011 nell'Hannover Messe e l'idea sottesa evoca una nuova rivoluzione industriale, resa possibile dall'introduzione di meccanismi di automazione che si innestano sui processi produttivi, permettendo una fusione tra mondo reale e mondo virtuale. L'elemento caratterizzante l'Industria 4.0 è l'interconnessione tra sistemi fisici e digitali, che si produce attraverso adattamenti continui e all'impiego di macchine intelligenti⁽¹⁰⁹⁾.

In Italia, a livello istituzionale, il primo contributo al dibattito si deve all'indagine conoscitiva risalente al febbraio 2016, di cui è stata incaricata la Commissione attività produttive, commercio e turismo presso la Camera dei deputati, con l'obiettivo di addivenire all'elaborazione di una strategia italiana di Industria 4.0, anche e soprattutto attraverso una migliore definizione del quadro normativo, funzionale a incentivarne la realizzazione⁽¹¹⁰⁾. Allo studio condotto dalla Commissione parlamentare è seguita la redazione del Piano nazionale Industria 4.0, che ha portato l'Italia a seguire

⁽¹⁰⁸⁾ Il termine Industrie 4.0 è utilizzato per la prima volta all'Hannover Messe del 2011 nel discorso di apertura tenuto da Wolfgang Wahlster, direttore e CEO del German Research Center for Artificial Intelligence. In Italia tra i contributi si possono ricordare il progetto Fabbrica 4.0 di Confindustria e l'Indagine Industria 4.0 promossa da Federmeccanica [cfr. L. BELTRAMETTI, L. PERSICO (a cura di), *I risultati dell'Indagine Industria 4.0*, Federmeccanica, 2016]. Si veda anche il *Position Paper* su Industria 4.0 realizzato dall'Area Industria e innovazione e dal Centro Studi di Assolombarda Confindustria Milano Monza e Brianza. Mentre sul fronte sindacale si veda AA.VV., *#Sindacato- Futuro in Industry 4.0*, Fim-Cisl, ADAPT University Press, 2015.

⁽¹⁰⁹⁾ L. CORAZZA, *Industria 4.0: lavoro e non lavoro di fronte alla quarta rivoluzione industriale*, in *Ec. & Lav.*, 2017, 2, pp. 15 ss.

⁽¹¹⁰⁾ CAMERA DEI DEPUTATI, XVII legislatura, *Bollettino delle giunte delle commissioni parlamentari attività produttive*, 2016, allegato.

le orme di altri Paesi europei, nel cammino verso l'innovazione industriale ⁽¹¹¹⁾.

A livello sovranazionale, si possono individuare diverse linee di intervento per la promozione dell'Industria 4.0. Per esempio, il sistema americano vede centrale il rapporto pubblico-privato, incentivando soprattutto l'investimento di capitali aziendali, mentre, all'opposto, il sistema francese getta le sue fondamenta sul mero intervento statale, attraverso ingenti piani di investimento. A metà tra i due estremi, forte impiego di capitali privati (modello americano) e utilizzo del solo capitale pubblico (modello francese), si pone il modello tedesco, il quale si basa su incentivi statali, finalizzati a promuovere l'intervento dei grandi colossi industriali ⁽¹¹²⁾. Travalicando la prospettiva comparata, prima di analizzare nel dettaglio il fenomeno dell'Industria 4.0, si ritengono necessarie alcune considerazioni preliminari.

In particolare, oltre a poter constatare, in via generale, che il modello si caratterizza per l'utilizzo della rete *internet* per interconnettere gli spazi fisici della produzione, è difficoltoso individuarne una nozione specifica per due ordini di ragioni. La prima motivazione riguarda la novità del fenomeno, mentre, la seconda è imputabile all'assenza di indagini empiriche sulle effettive applicazioni dei modelli teorici ⁽¹¹³⁾. In altri termini, lo studio dell'Industria 4.0 sconta, da una parte, l'incompletezza della definizione in quanto si cerca di definire un fenomeno ancora in corso. Dall'altra, il pro-

⁽¹¹¹⁾ L. CORAZZA, *Industria 4.0: lavoro e non lavoro di fronte alla quarta rivoluzione industriale*, op. cit.

⁽¹¹²⁾ L. CORAZZA, *Industria 4.0: lavoro e non lavoro di fronte alla quarta rivoluzione industriale*, op. cit.

⁽¹¹³⁾ F. SEGHEZZI, *La nuova grande trasformazione del lavoro*, ADPAT University Press, 2017.

gresso tecnologico si evolve e muta repentinamente per cui il “presente” (fortemente dinamico e complesso) diventa rapidamente “passato” ⁽¹¹⁴⁾.

Senza pretesa di completezza, tenendo presenti i limiti derivanti dallo studio di un fenomeno ancora in divenire, è possibile, comunque, individuare alcune caratteristiche dell’impresa 4.0.

L’elemento primario e più impattante dell’*Industry 4.0* è di natura tecnologica. Sotto tale profilo, è possibile definire il fenomeno come una modalità di produzione manifatturiera che integra digitalmente spazi fisici lungo tutto l’asse della *supply chain* attraverso l’utilizzo di CPS e IOT, implementando l’automazione e la digitalizzazione sia dei processi sia dei prodotti. In questo senso, la tecnologia consente di personalizzare i beni, grazie a tecnologie flessibili, in grado di superare la produzione in serie della catena di montaggio tradizionale, permettendo l’adattamento costante del prodotto alle esigenze del consumatore finale. Per tale ragione si è giunti a indentificare il c.d. *prosumer*, dalla crasi di *producer* e *consumer*, ovvero sia la persona che contemporaneamente acquista il bene, ma, al tempo stesso, partecipa al processo di ideazione ⁽¹¹⁵⁾. In altri termini, la digitalizzazione riguarda i processi di produzione interni delle imprese, i componenti dei prodotti, i canali di comunicazione e tutti gli altri aspetti chiave della *supply chain* ⁽¹¹⁶⁾. I principali fautori di tale innovazione sono i c.d. *Cyber-Physical Systems* (CPS), i quali, tramite l’integrazione tra spazi fisici e digitali, per-

⁽¹¹⁴⁾ R. SANTUCCI, *La quarta rivoluzione industriale e il controllo a distanza dei lavoratori*, in *Lav. Giur.*, 2021, 1, pp. 19 ss.

⁽¹¹⁵⁾ F. SEGHEZZI, *La nuova grande trasformazione del lavoro*, *op. cit.*

⁽¹¹⁶⁾ H.-C. PFOHL, B. YAHSI, T. KURNAZ, *The Impact of Industry 4.0 on the Supply Chain*, in *e-publi GmbH*, pp. 31 ss.

mettono nuove modalità di coordinamento dei processi di produzione e una maggiore flessibilizzazione e personalizzazione dei prodotti, oltre che un possibile aumento di produttività ⁽¹¹⁷⁾.

Tale modo di ragionare comporterebbe, quindi, una digitalizzazione che non incide solamente sul funzionamento dei processi produttivi, ma anche sul superamento dell'impresa, nella sua tradizionale concezione monolitica e necessariamente fisica ⁽¹¹⁸⁾.

Identificare l'utilizzo della tecnologia come solo elemento di novità dell'Industria 4.0, però, appare riduttivo, in quanto, oltre a esso, sono presenti diversi ulteriori elementi di novità.

Il primo è costituito dall'automazione, espressa in termini di autonomizzazione. Tale processo rende possibili forme di autonomia prima impensabili: infatti, attraverso sistemi di *machine learning* e/o *smart materials*, in grado di condividere in tempo reale le informazioni relative alle loro proprietà e al loro stato, le componenti dei processi produttivi diventano autonome.

Il secondo aspetto innovativo è dato dalla trasparenza introdotta dalle tecnologie digitali, declinate in termini di cooperazione e condivisione di informazioni e idonee a consentire al personale dotato della capacità necessaria a risolvere (eventuali) problemi di intervenire senza i vincoli tipici della struttura gerarchica a integrazione verticale (soprattutto di spazio-tempo), i cui elementi burocratici non sono compatibili con le caratteristiche e le scadenze dei processi produttivi contemporanei.

Tale caratteristica rende la subordinazione tradizionalmente intesa un limite, in quanto la complessità e il ruolo della persona che la-

⁽¹¹⁷⁾ E. GEISBERGER, M. BROY (a cura di), *Living in a networked world. Integrated research agenda Cyber-Physical Systems*, in *Acatech Study*, 2015, pp. 177 ss.

⁽¹¹⁸⁾ F. SEGHEZZI, *La nuova grande trasformazione del lavoro*, *op. cit.*

vora nell'Industria 4.0 deve essere libero da vincoli spazio-temporali e di inquadramento professionale specifico del lavoratore stesso.

Il terzo elemento di discontinuità risiede nella mobilità. In particolare, la disseminazione di dispositivi mobili rendono la comunicazione, la generazione e la condivisione dei dati possibile in tutto il mondo ⁽¹¹⁹⁾. La mobilità, in tal senso intesa, può (e deve) essere declinata in una duplice accezione. Da una parte, essa deve essere letta come connettività tra i diversi attori in grado di scambiarsi informazioni in modo costante e continuativo, mentre, dall'altra, come connettività mobile, che permette la consultazione e l'accesso di/a informazioni al di fuori dell'impresa con la possibilità di un numero ampissimo di oggetti e soggetti connessi tra di loro. Tale elemento, ha un forte impatto sull'organizzazione aziendale, perché l'accesso da remoto alle informazioni, sia consente l'attenuazione dei vincoli di subordinazione (soprattutto con riferimento ai vincoli spazio-temporale), sia tempera, rendendoli più sottili, i muri che delimitano i confini fisici dell'impresa.

Un ulteriore elemento di rottura e novità è costituito dalla modularizzazione. Infatti, le nuove tecnologie come i CPS consentono ai sistemi produttivi di bilanciare il bisogno dei consumatori con i costi di produzione, rendendo possibili dinamiche proprie delle economie di scala, anche su piccoli lotti di prodotti individualizzati.

L'ultimo elemento riguarda la *network collaboration*, da intendersi come innovazione dei processi aziendali e delle attività, che, in futuro, saranno decise attraverso l'interazione di macchine ed esseri

⁽¹¹⁹⁾ H.-C. PFOHL, B. YAHSI, T. KURNAZ, The Impact of Industry 4.0 on the Supply Chain, *op. cit.*, C.L. SCHWEIGER, Use and Deployment of Mobile Device Technology for Real-Time Transit Information. A Synthesis of Transit Practice, in *TCRP Synthesis*, 2011, n. 91.

umani all'interno di reti specifiche, dentro e fuori i confini organizzativi delle imprese.

Infatti, nel modello di Industria 4.0, l'intervento di manutenzione da remoto è l'emblema di tali considerazioni, perché un *network* che utilizza una piattaforma *cloud based* alla quale ci si può connettere permette di individuare il *provider* di servizi e l'esperto più appropriati per il problema da risolvere, mediante tecnologie di intervento a distanza.

Il *network*, inoltre, funzionerebbe anche in modo automatico mediante l'invio di dati alla piattaforma, i quali, opportunamente elaborati, saranno utili per individuare le problematiche e financo per prevenire l'insorgere delle stesse, attraverso tecniche di manutenzione predittiva e preventiva.

L'Industria 4.0 porta a una nuova geografia, non solo del luogo di lavoro, sempre più digitale e interconnesso, ma anche del tipo, ove, nel modo di concepire il lavoro, vi è un allentamento del vincolo di subordinazione *sinsu stricto* e una valorizzazione di logiche collaborative rispetto a obiettivi comuni ⁽¹²⁰⁾.

In concomitanza, oltre all'Industria 4.0, si è andata sviluppando l'economia che utilizza le piattaforme digitali, anch'essa frutto dello sviluppo tecnologico e, in particolare, della digitalizzazione, nella quale, però, non è la fabbrica, neppure nella sua versione 4.0, al centro del sistema, ma un algoritmo, in grado di mettere in contatto sia produttori e consumatori, sia produttori fra loro ⁽¹²¹⁾.

Nel solco dell'evoluzione tecnologica dell'Industria 4.0, le piattaforme digitali sfidano il diritto del lavoro costituendo, per le loro modalità operative, come si dirà in seguito, un fattore destruttu-

⁽¹²⁰⁾ S. CIUCCIOVINO, *Le nuove questioni di regolazione del lavoro nell'industria 4.0 e nella gig-economy: un problem framework per la riflessione*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2018, 4, pp. 1043 ss.; D. GAROFALO, *Lavoro, Impresa e trasformazioni organizzative*, *op. cit.*

⁽¹²¹⁾ D. GAROFALO, *Lavoro, Impresa e trasformazioni organizzative*, *op. cit.*

rante ed esogeno dei tradizionali indici elaborati dalla giurisprudenza in materia di qualificazione del rapporto ⁽¹²²⁾, ma, prima di analizzare l'emersione di un nuovo *tipo* di lavoro, è opportuno, in questa sede, ripercorrere il percorso evolutivo delle piattaforme e poi indagarne il funzionamento.

Le piattaforme rappresentano realtà molto variegata e differenziata. Tuttavia, tutte sembrano possedere un denominatore comune: a differenza dell'impresa digitale, non sono spazi fisici, ma basi virtuali, che costituiscono un mercato in cui vengono scambiati beni e/o servizi.

L'emersione delle piattaforme risiede nella circostanza che il nuovo modello di *business* reso possibile dalla digitalizzazione è quello di estrarre, controllare e processare enormi quantità di dati che sono immessi *online* dagli utenti. In tale scenario, le piattaforme sono nate con il preciso scopo di immagazzinare i dati che, rielaborati tramite algoritmi, sono in grado di personalizzare i messaggi pubblicitari e/o creare campagne pubblicitarie mirate. Tale attività demandata alla piattaforma, però, ha consentito, come effetto collaterale, l'evolversi dell'*e-commerce* ⁽¹²³⁾.

In siffatto contesto, per il successo commerciale dei venditori *online*, sono diventati essenziali i dati e i *feedback* degli utenti-consumatori. Per tale ragione, quindi, le società di commercio elettronico hanno iniziato a sviluppare piattaforme digitali di tipo *cloud*, che consentono di archiviare, catalogare ed elaborare dati, i quali, successivamente, sono venduti alle imprese, al fine di orientare la produzione secondo i gusti del mercato e poter meglio organizzare la logistica dei trasporti e degli impianti di produzione.

L'incredibile mole di dati e la necessità di rielaborarli hanno permesso una crescita esponenziale delle capacità computazionali dei

⁽¹²²⁾ F. BANO, *Il lavoro povero nell'economia digitale*, in *Law. & Dir.*, 2019, 1, pp. 141 ss.

⁽¹²³⁾ E. RAIMONDI, *Il lavoro nelle piattaforme digitali e il problema della qualificazione della fattispecie*, in *Labour Law Issues*, 2019, 2, pp. 62 ss.

software utilizzati, portando, poi, i colossi dell'industria *tech* (per esempio Amazon, Google e Microsoft) a mettere a disposizione delle società, dietro corrispettivo, le piattaforme di *cloud* dove erano immagazzinati grandi mole di dati.

In altri termini, le piattaforme *cloud*, all'interno (e grazie) alle quali sono elaborati le informazioni relative ai consumatori, rappresentano un (forse il) nuovo mezzo di produzione essenziale per le aziende, aggiungendo al catalogo delle materie prime anche i dati ⁽¹²⁴⁾.

Il continuo evolversi del fenomeno ha portato allo sviluppo di una nuova tipologia di piattaforma digitale, quella *on demand*, divisa, a sua volta, tra piattaforma c.d. prodotto e piattaforma c.d. *lean*.

Nel primo caso, attraverso la connessione all'applicazione, la società fornisce direttamente il bene richiesto al consumatore. Nel secondo, invece, realizzano un ambiente digitale in cui utenti, clienti e lavoratori si incontrano per scambiarsi beni e servizi; la piattaforma non è proprietaria dei beni che vengono scambiati, ma crea il proprio profitto semplicemente dalla predisposizione dell'infrastruttura tecnologico-commerciale in cui avvengono gli scambi.

In questi casi, come si dirà nel prosieguo, la piattaforma crea un mercato di beni e servizi e, al tempo stesso, genera anche un mercato del lavoro digitale, mediante offerte di ingaggi per l'esecuzione di compiti che sono connessi alla realizzazione o vendita del bene che è acquistato. Nello specifico le piattaforme, mediante l'utilizzo dell'algoritmo, provvedono alla organizzazione dei fattori della produzione e, per questo, le stesse possono essere considerate come un ibrido tra il mercato e l'impresa. Sul versante del consumatore, inoltre, l'utilizzatore di algoritmi consente di avere il

⁽¹²⁴⁾ E. RAIMONDI, *Il lavoro nelle piattaforme digitali e il problema della qualificazione della fattispecie*, op. cit.

maggior numero di informazioni possibili per scegliere il bene o il servizio da acquistare.

Gli algoritmi, pertanto, permettono di creare una vera e propria organizzazione imprenditoriale virtuale, scollegata da spazi fisici, che si alimenta dei dati acquisiti dalla rete, realizzando, al pari dell'impresa, il coordinamento dei fattori della produzione e, quindi, della manodopera utilizzata ⁽¹²⁵⁾.

2. L'economia delle piattaforme.

L'avvento della tecnologia ha introdotto nuove forme di organizzazione del lavoro rese possibili dall'utilizzo di piattaforme tecnologiche che danno vita ad altrettanti modelli economici definiti nei modi più svariati: *Sharing economy*; *peer to peer economy*; *on demand economy*; *platform economy* e *collaborative economy*. Tutte le differenti nomenclature indicano, ponendo in risalto una peculiarità diversa, il medesimo fenomeno: lo scambio di beni, servizi e contenuti tra utenti mediati dalla strumentazione digitale. Tuttavia, prima di proseguire oltre con l'analisi dei singoli termini è necessario rilevare come una certa dose di ambiguità concettuale, frutto dell'ambiguità semantica con cui le varie espressioni spaziano da una disciplina all'altra e da un piano di ragionamento all'altro è pressoché inevitabile e il rischio di sovrapporre fenomeni diversi è elevato, data anche l'incertezza terminologica che non permette una conoscenza sostanziale piena ⁽¹²⁶⁾.

⁽¹²⁵⁾ E. RAIMONDI, *Il lavoro nelle piattaforme digitali e il problema della qualificazione della fattispecie*, op. cit.

⁽¹²⁶⁾ R. VOZA, *Il lavoro e le piattaforme digitali: The same old story?*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona". IT*, 2017, 336.

La *sharing economy* pone l'accento sulla condivisione senza un profitto, un rapporto *inter pares* come anche la *peer to peer economy*; diversamente, un profitto, anche minimo è presente nella *collaborative economy*. Con il termine *platform economy* si puntualizza il mezzo, lo strumento: le *app*, le piattaforme digitali; mentre *gig* e *on-demand economy* mettono in risalto «le caratteristiche (rischi?) di flessibilità, individualismo e precarietà che questa nuova dimensione comporta»⁽¹²⁷⁾.

Benché siano utilizzati come sinonimi è possibile evidenziare una bipartizione del fenomeno sotteso a quelle che possiamo definire con un termine omnicomprensivo *new economy*; da un lato, la *sharing economy* (o *collaborative economy*) e, dall'altro, la *gig-economy* (o *on-demand economy*).

La bipartizione passa attraverso lo scopo di lucro delle aziende operanti all'interno di una o dell'altra *economy*: solo quelle prive della ricerca di profitto possono essere annoverate all'interno della “true” *sharing economy*, ove la finalità principale è quella di soddisfare bisogni comuni, beninteso che sia comunque ammissibile lo scambio commerciale di un bene o un servizio, purché funzionale all'attività primaria.

In particolare, per economia collaborativa (*sharing economy*), si intende un «modello economico e culturale, capace di promuovere forme di consumo consapevole che prediligono la razionalizzazione delle risorse basandosi sull'utilizzo e sullo scambio di beni e servizi piuttosto che sul loro acquisto, dunque sull'accesso piuttosto che sul possesso»⁽¹²⁸⁾. Questa *new economy* va distinta dal sistema delle “*global platforms*”, una nuova forma di capitalismo, che vede nella rete e nelle piattaforme un nuovo luogo dove ricercare profitto.

Invece, per *gig-economy*, la c.d. economia dei lavoretti, che possiamo inserire nel sistema del capitalismo delle piattaforme, si intende

⁽¹²⁷⁾ D. GAROFALO, *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, op. cit.

⁽¹²⁸⁾ Relazione al d.d.l. 3564 Atto Camera 27 gennaio 2016.

un'economia caratterizzata dalla prevalenza di lavoratori *freelance* o con contratti a breve termine. Si nota da subito che è un termine ambiguo, del quale è difficile dare una definizione precisa anche perché si tratta di un campo di attività tenuto in costante evoluzione da un incessante sviluppo tecnologico e da un costante rinnovamento dei modelli di organizzazione aziendali ⁽¹²⁹⁾.

In quest'ultimo modello economico, non viene condiviso (*share*) nessun bene o servizio; non viene “*privilegiato l'accesso piuttosto che l'acquisto*”, semplicemente viene prestata un'attività lavorativa dove centrale è il ruolo delle piattaforme che provvedono all'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Quando si parla di lavoro nella *gig-economy* ci si riferisce ad almeno due diverse macrocategorie, che la dottrina ha denominato rispettivamente *work-on-demand* via *app* e *crowd-work* ⁽¹³⁰⁾.

Il *work-on-demand* via *app* (letteralmente “lavoro a richiesta tramite applicazione”) comprende tutte le prestazioni di lavoro che hanno a oggetto attività “tradizionali” ⁽¹³¹⁾, svolte, in una determinata realtà geografica, tramite una piattaforma digitale, che consente di mettere in contatto il lavoratore con l'utente che richiede il servizio. Rientrano in questa categoria, per esempio, le attività di trasporto di persone (come Uber e Lyft) o di consegna di merci (Foodora, Deliveroo e Glovo), ovvero di assistenza di altro tipo (quali Helpling e Taskrabbit).

⁽¹²⁹⁾ V. DE STEFANO, *Lavoro su piattaforma e lavoro non standard in prospettiva internazionale e comparata*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2017, 2, pp. 241 ss.

⁽¹³⁰⁾ E. DAGNINO, *Il lavoro nella on-demand economy: esigenze di tutela e prospettive regolatorie*, in *Labour Law Issues*, 2015, 2, pp. 90 ss.; A. DONINI, *Il mercato dei servizi sul web: il rapporto di lavoro su piattaforma digitale*, in P. TULLINI (a cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli, 2018, pp. 93 ss.

⁽¹³¹⁾ G. CAVALLINI, *Qualificazione del rapporto di lavoro e nuove tecnologie: il banco di prova della gig economy*, in G. LUDOVICO, F.F. ORTEGA, T.C. NAHAS, *Nuove tecnologie e diritto del lavoro. Un'analisi comparata degli ordinamenti italiano, spagnolo e brasiliano*, Milano University Press, 2021, pp. 53 ss.

Il *crowd-work* (letteralmente, “lavoro-folla”), invece, attiene allo svolgimento di attività intellettuali e, in particolare, comporta lo svolgimento di quelle che sono state definite *human intelligence tasks* (HITS), ossia quelle tipologie di compiti che richiedono necessariamente l’attività (intellettiva) umana ⁽¹³²⁾.

Rientrano tra le HITS attività monotone e ripetitive come trascrivere i contenuti di un documento o di un file audio, ma anche attività di contenuto professionale più elevato, come le traduzioni o alcuni lavori di grafica. Le HITS possono essere svolte da persone ubicate in qualsiasi parte del mondo, purché connesse al web, senza che sia necessario alcun collegamento fisico tra il lavoratore e l’utente

L’esempio principale del *crowd-work* è rappresentato dalla piattaforma statunitense *Amazon Mechanical Turk* (AMT), lanciata da Amazon nel 2005, che consente a una pluralità di utilizzatori di pubblicare una serie di HITS, che una “folla” di lavoratori da tutto il mondo potrà svolgere in cambio di un piccolo corrispettivo, senza muoversi da casa ⁽¹³³⁾.

Se il *work-on-demand* via *app* si rivolge principalmente a un’utenza composta da consumatori finali, al *crowd-work* fanno ricorso soprattutto imprese ed enti (anche pubblici e di ricerca). Il *work-on-demand* costituisce uno schema di formalizzazione giuridica di attività che prima si svolgevano nell’ambito dell’economia informale ⁽¹³⁴⁾, mentre il *crowdsourcing* può essere visto come l’ultima tappa di quel processo di esternalizzazione dei processi produttivi che è al centro delle attenzioni dei giuslavoristi già da diversi decenni.

⁽¹³²⁾ G. CAVALLINI, *Qualificazione del rapporto di lavoro e nuove tecnologie: il banco di prova della gig economy*, *op. cit.*

⁽¹³³⁾ G. CAVALLINI, *Qualificazione del rapporto di lavoro e nuove tecnologie: il banco di prova della gig economy*, *op. cit.*

⁽¹³⁴⁾ M. MARRONE, *Rights against the machines*, in *Labour and Law Issues*, 2019, 1, pp. 5 ss.

In questi termini, il *crowd-work* si riferisce all'affidamento della realizzazione di prestazioni attraverso *platforms online* che mettono in contatto un indefinito numero di committenti (*crowd-sourcer*) e prestatori (*crowd-workers*) di tutto il mondo, purché connessi a Internet, garantendo il contatto (*matching*) tra domanda e offerta.

Il coefficiente di difficoltà delle prestazioni varia dalle micro-attività intellettuali semplici e ripetitive (*micro-tasks*) alle *macro-tasks*, attività complesse, richiedenti professionalità e competenze (come la creazione di un logo, di un sito internet o la realizzazione di una campagna pubblicitaria).

Il *work-on-demand*, invece, si concretizza in attività coordinante in rete, ma realizzate nell'economia reale dove la piattaforma garantisce anche uno *standard* minimo di qualità, di selezione e di gestione della forza lavoro ⁽¹³⁵⁾.

Le due modalità di lavoro, quindi, hanno una differenza sostanziale, mentre il *crowd-work* si svolge *online*, il lavoro *on-demand* si svolge *offline*.

Il modello aziendale delle *platforms* vede coinvolti tre soggetti. L'*user* (cliente o utente) che si rivolge alla piattaforma al fine di ottenere un certo servizio; il *gig-worker* che si offre di rendere il servizio e la piattaforma che, grazie all'algoritmo, provvede al *matching* tra domanda e offerta.

In questo modo, viene garantito l'incontro diretto di prestatore e fruitore, permettendo l'abbattimento dei costi di transazione; i lavoratori, infatti, sono disponibili nell'ottica del *just in time* e vengono pagati solo quando rendono effettivamente la prestazione. Sicché, si potrebbe dire che vengono pagati "a consumo".

⁽¹³⁵⁾ V. DE STEFANO, *The rise of the just in time work-force: on demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy"*, in WP ILO, 2016, 71.

Infatti, queste piattaforme sono create con lo scopo di consentire lo svolgimento di attività lavorativa in un contesto privo di gerarchia e basato su rapporti paritari tra le parti. Le piattaforme digitali consentono un accesso diretto al mercato per gli utenti che vogliono offrire un bene o un servizio indipendentemente dal livello di professionalità posseduto si tratterebbe di luoghi del *web*, in cui le persone possono incontrarsi per realizzare scambi tra attività o beni ⁽¹³⁶⁾.

La disintermediazione, o «uberizzazione», del mercato del lavoro trasforma financo il prestatore, che prima era dipendente dell'impresa fornitrice del servizio, in lavoratore autonomo ⁽¹³⁷⁾; ne deriva, quindi, una microimprenditorialità diffusa, che ha come conseguenza una diversa allocazione del rischio, il quale passa dalle imprese ai singoli componenti della società ⁽¹³⁸⁾.

Le due modalità di lavoro digitale presentano, infine, una problematica comune (seppur con delle differenze) costituita dalla difficoltà di capire di trovarsi davanti ad una prestazione lavorativa.

Nel *crowd-work*, infatti, il lavoro rischia di essere quello che non si vede, celato dietro il monitor o intrappolato nella rete. Il committente, interfacciandosi quasi esclusivamente con la piattaforma, perde la dimensione umana, trascurando il fatto di aver usufruito di una prestazione lavorativa.

Nonostante sia svolta nel mondo non virtuale, anche la prestazione del *work-on demand* via *app* soffre della stessa criticità, seppur in una chiave differente. Sono proprio i termini, infatti, a contribuire all'occultamento della natura lavorativa delle attività svolte:

⁽¹³⁶⁾ A. DONINI, *Piattaforme*, in M. NOVELLA, P. TULLINI (a cura di), *Lavoro digitale*, Giappichelli, 2022, pp. 25 ss.

⁽¹³⁷⁾ P. ICHINO, *Le conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto del lavoro*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2017, 4, pp. 526 ss.

⁽¹³⁸⁾ E. DAGNINO, *Uber Law: prospettive giuslavoristiche sulla sharing/ondemand economy*, Adapt labour studies e-book series, 2015.

la stessa locuzione “*gig*”, in inglese, è associata a una attività al confine tra il lavoro remunerato e l’hobby, ma anche “passaggi” o “consegne” spesso celano la natura lavorativa di tali prestazioni contribuendo all’idea del carattere amatoriale di queste prestazioni ⁽¹³⁹⁾.

In Italia, è soprattutto il *work-on-demand* via *app* ad avere attirato le attenzioni degli studiosi, anche grazie al fatto che la principale piattaforma di *crowd-work*, AMT, non è accessibile ai lavoratori in Italia. Negli ultimi anni, nei principali centri urbani italiani sono proliferate le piattaforme che offrono servizi di consegna immediata a domicilio via-app (ad esempio, offerti dalle cennate Deliveroo, JustEat, Glovo, UberEats), effettuati da fattorini che si muovono in motorino o, più di frequente, in bicicletta.

I lavoratori europei e statunitensi che si avvalgono di piattaforme online per rendere la loro prestazione lavorativa sarebbero circa 9 milioni e ammontano al 2,5% degli occupati. Il fenomeno è in rapida ascesa: secondo uno studio condotto dal JP Morgan Chase e Co Institute, tra il 2012 e il 2016 il numero dei *gig-workers* in America sarebbe più che decuplicato ⁽¹⁴⁰⁾. Si tratta di una crescita impressionante ed inesorabile come anche stimato dalla società di consulenza Price Waterhouse Coopers che vede nel 2025 un giro d’affari di 335 miliardi.

Il fenomeno, però, è difficile da esaminare da parte delle statistiche per diversi ordini di ragione. In primo luogo, la mancanza di omogeneità di mansioni e tipologie di impiego non permette di costruire una definita categoria di riferimento. Altresì, si registra una certa reticenza da parte dei soggetti impiegati nella *gig-economy* a indicare l’impiego nei sondaggi e ciò pare ascrivibile tanto al fatto

⁽¹³⁹⁾ V. DE STEFANO, *The rise of the just in time work-force: on demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy*, *op. cit.*

⁽¹⁴⁰⁾ D. FARRELL, F. GREIG, A. HAMOUDI, *The Online Platform Economy in 2018*, in *JPMorgan Chase Institute*, 2018.

che per molti non costituisce la principale occupazione, quanto alla diffusa considerazione che tale attività non rappresenti un vero e proprio lavoro.

In Europa, la crescita della *gig-economy* è minore rispetto agli USA, ma solo per ragioni di ordine temporale. Infatti, la rapidità è equiparabile a quella d'oltreoceano; basti pensare che Deliveroo, applicazione *leader* nel *foodelivery*, è risultata nel 2017 l'azienda con il tasso di crescita più alto di tutta Europa, con incremento del fatturato del 107% in tre anni abbattendo il muro del miliardo di euro.

All'interno dei Paesi dell'Unione, il fenomeno presenta delle differenze in ordine a diffusione e crescita. Con specifico riferimento all'Italia, grazie a uno studio pubblicato dalla Banca d'Italia, utilizzando un campione di 26 piattaforme con sede fiscale nel nostro Paese, è possibile ricostruire la crescita del settore ⁽¹⁴¹⁾.

In particolare, tra il 2011 e il 2017, il fatturato complessivo di *platforms* operanti nel nostro Paese è passato da poche migliaia di euro a quasi 50 milioni di euro annui con un significativo aumento anche del numero delle piattaforme, che passano da 1 a 24.

Lo studio, inoltre, evidenzia come, in Italia, il servizio richiesto maggiormente sia quello del *foodelivery*; con un fatturato nel 2017 di quasi 40 milioni di euro e un tasso di crescita esponenziale. Il lavoro organizzato *on-line*, ma svolto *off-line*, ha attirato l'attenzione di dottrina, giurisprudenza e anche dei legislatori nazionali e sovranazionali.

⁽¹⁴¹⁾ C. GIORGIANTONIO, L. RIZZICA, *Il lavoro nella gig economy. Evidenze dal mercato del food delivery in Italia*, in *Questioni di Economia e Finanza*, 2018, 472.

Il *focus* ⁽¹⁴²⁾ su questo universo di *imprenditori senza impresa* ⁽¹⁴³⁾ si è concentrato soprattutto sui *rider* e sugli autisti di *Uber*: da una parte, perché su tali figure si registrano rilevanti conflitti giudiziari volti alla corretta qualificazione del rapporto; dall'altra, perché le peculiarità del lavoro prestato su piattaforma non permettono una trattazione omogenea dell'intero fenomeno.

⁽¹⁴²⁾ Il tema è ormai acquisito dalla manualistica (A. ZILLI, *Il lavoro su piattaforma*, in F. CARINCI, A. PIZZOFRERATO (a cura di), *Diritto del lavoro dell'Unione Europea*, Giappichelli, 2021, pp. 314 ss.) essendo ormai ampissimo in dottrina, senza pretesa di completezza, si v. almeno C. DE MARCO, A. GARILLI, *L'enigma qualificatorio dei riders. Un incontro incominciato tra dottrina e giurisprudenza*, in *Dir. Merc. Lav.*, 2021, 2, p. 11 ss.; A. MARESCA, *La disciplina del lavoro subordinato applicabile alle collaborazioni etero-organizzate*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2020, 1, pp. 146 ss.; V. PIETROGIOVANNI, *L'importanza di chiamarsi lavoratori, ossia delle Corti del Regno Unito alle (p)rese con il lavoro a chiamata sulle piattaforme*, in *Labour Law Issues*, 2019, 5, pp. 43 ss.; A. PIZZOFRERATO, *Platform Workers in the Italian Legal System*, in *Italian Labour Law e-Journal*, 2019, 12, pp. 1 ss.; M. BIASI, *The On-Demand Work (Mis)classification Judgments in Italy. An Overview*, in *Italian Labour Law e-Journal*, 2019, 12, pp. 49 ss.; E. GRAMANO, *Riflessioni sulla qualificazione del rapporto di lavoro nella Gig-economy*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2018, 3, pp. 730 ss.; F. LUNARDON, *Le reti d'impresa e le piattaforme digitali della sharing economy*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2018, 2, pp. 376 ss.; R. VOZA, *Il lavoro reso mediante le piattaforme digitali tra qualificazione e regolamentazione*, in *Quad. Riv. Giur. Lav.*, 2017, 2, pp. 71 ss.; M. BIASI, *Dai pony express ai riders di Foodora*, in *WP ADAPT*, 2017, 11; T. TREU, *Rimedi, tutele e fattispecie: riflessioni a partire dai lavori della Gig economy*, in *Lav. Dir.*, 2017, 3-4, pp. 368 ss.; P. LOI, V. SPEZIALE, *Come cambia il diritto del lavoro nell'economia delle piattaforme*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2017, 2, pp. 171 ss.; D. GAROFALO, *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, *cit.*; P. ICHINO, *Subordinazione, autonomia e protezione del lavoro nella gig-economy*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2018, II, pp. 294 ss.; E. MENEGATTI, *On demand workers by application: autonomia o subordinazione?*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI, *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Wolters Kluwer, 2018, pp. 93 ss.; R. VOZA, *Il lavoro e le piattaforme digitali: the same old story?*, *op. cit.*. Sui profili penalistici del lavoro su piattaforma si v. S.M. CORSO, *I riders e il c.d. caporalato (a margine della vicenda Uber Uber Italia)*, in *Variaz. Temi Dir. Lav.*, 2021, 2, pp. 411 ss.

⁽¹⁴³⁾ L'espressione è di B. CARUSO, *La rappresentanza delle organizzazioni di interessi tra disintermediazione e re-intermediazione*, *op. cit.*

3. Il lavoro su piattaforma: la normativa italiana.

Da quanto emerso nel paragrafo precedente, le piattaforme digitali possono essere definite come infrastrutture *hardware* e/o *software* in grado di connettere una moltitudine di soggetti e sistemi complessi di dati, utilizzando anche dispositivi mobili con l'obiettivo di fornire beni e servizi ⁽¹⁴⁴⁾.

Più nel dettaglio, il lavoro via *app* si presenta scomposto in micro-prestazioni che il lavoratore potrebbe in astratto eseguire ogni qualvolta decida di connettersi alla piattaforma digitale a beneficio di un'ampia platea di destinatari, che anch'essi, connettendosi, richiedono un bene o un servizio.

Tale nuova modalità di organizzazione del lavoro si caratterizza per il ruolo pressoché egemone della piattaforma, che, tramite l'algoritmo, gestisce il flusso degli ordini e coordina i *gig-workers* inviando i lavoretti da effettuare e instaurando rapporti tendenzialmente verticali ⁽¹⁴⁵⁾. Un tanto si evince sin da momento di iscrizione del lavoratore alla piattaforma, che consiste, in buona sostanza, in un percorso obbligato, una sorta di contratto per adesione ⁽¹⁴⁶⁾.

L'aggiudicazione degli incarichi poi di norma è regolata da meccanismi automatici molto competitivi e con tempistiche molto stringenti.

A tale meccanismo di funzionamento viene poi a pesare anche la reputazione interna del singolo lavoratore. Infatti, attraverso un

⁽¹⁴⁴⁾ V. BRINO, *Piattaforme digitali di lavoro*, in S. BORELLI, V. BRINO, C. FALERI, L. LAZZERONI, L. TEBANO, L. ZAPPALÀ (a cura di), *Lavoro e tecnologie. Dizionario del diritto del lavoro che cambia*, Giappichelli, 2022, pp. 163 ss.

⁽¹⁴⁵⁾ P. DE PRETIS, *Le tortuose prospettive di tutela del lavoro tramite piattaforma digitale*, in *Mass. Giur. Lav.*, 2020, 4, pp. 829 ss.

⁽¹⁴⁶⁾ P. DE PRETIS, *Le tortuose prospettive di tutela del lavoro tramite piattaforma digitale*, *op. cit.*

articolato sistema di *rating*, si attribuisce uno specifico *ranking* reputazionale. L'organizzazione del lavoro nelle piattaforme di *food delivery*, ad esempio, avviene tramite i c.d. *slot* (fasce orarie), dove l'algoritmo, in relazione al numero di ordini medio, individua il numero necessario di *rider* per coprire efficacemente e celermente tutte le consegne.

Si osservano due tipologie di *slot*: uno libero, ove ognuno si prenota in ordine cronologico sino a esaurimento dei posti per quella determinata fascia oraria, e uno vincolato, ove la precedenza viene data ai *rider* che si sono mostrati meritevoli in relazione al *rating* dato dall'utenza e/o in relazione alle statistiche che vengono raccolte dall'algoritmo stesso. Solitamente ai soggetti più meritevoli, quelli più "affidabili" secondo l'algoritmo, è riconosciuta la possibilità di accedere in anticipo alla prenotazione degli *slot*.

Il legislatore italiano, preso atto sia dell'esplosione del fenomeno della *gig-economy*, sia delle modalità di funzionamento, soprattutto a seguito dell'elevato clamore mediatico assunto dalla nota vicenda dei *rider* di *Foodora* ⁽¹⁴⁷⁾, è intervenuto per garantire alcune tutele ai lavoratori impiegati tramite piattaforme digitali.

⁽¹⁴⁷⁾ Per il caso italiano v. Trib. Torino 7 maggio 2018, in *Lav. Giur.*, 2018, 7, pp. 721 ss, con nota di G.A. RECCHIA; App. Torino 4 febbraio 2019, *ivi*, 2019, 6, pp. 403 ss., con nota di G.A. RECCHIA; Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663, *ivi*, 2020, 4, pp. 721 ss., con nota di G.A. RECCHIA. Per alcune suggestioni estere, senza pretesa di esaustività, V. PIETROGIOVANNI, *L'importanza di chiamarsi lavoratori, ossia delle Corti del Regno Unito alle (p)rese con il lavoro a chiamata sulle piattaforme*, *op. cit.*; G. DE LUCA, *Uber: ormai è un assedio. Prospettive future sul diritto del lavoro nella gig-economy alla luce della sentenza della Corte d'Appello di Londra*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2018, 3, pp. 977 ss.; G. PABELLA, *Alienità del risultato, alienità organizzativa: ancora una sentenza spagnola qualifica come subordinati i fattorini di Deliveroo*, in *Labour Law Issues*, 2018, 4, pp. 61 ss.; A. DONINI, *La libertà del lavoro sulle piattaforme digitali*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2018, 1, pp. 63 ss.

In particolare, dopo diversi disegni di legge che si sono fermati all'esame delle commissioni ⁽¹⁴⁸⁾, l'intervento legislativo ha interessato il D.lgs. n. 81/2015, c.d. *Jobs Act*, con la modifica dell'art. 2 del D.lgs. n. 81/2015 e con l'introduzione del Capo V-*bis*, rubricato "*Tutela del lavoro tramite piattaforme digitali*".

L'opera di ammodernamento in chiave digitale operata sull'art. 2 cit. ha riguardato non solo interventi di carattere lessicale (la natura della prestazione passa da "*esclusivamente*" a "*prevalentemente*" personale e non è più organizzata "*anche con riferimento ai tempi e luoghi di lavoro*") ma anche l'esplicita estensione della norma "*anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali*".

Pertanto, qualora la collaborazione sia organizzata dal committente, anche tramite l'ausilio di piattaforme digitali, troverà applicazione la disciplina del rapporto di lavoro subordinato.

La disposizione generale contenuta nell'art. 2 cit., dunque, ha come destinatari non solo i lavoratori impiegati nel settore del *foodelivery* ma anche, più, in generale tutti i lavoratori che sono impiegati all'interno della *gig-economy*. Tuttavia, la rilevanza dell'addenda legislativa pare avere la finalità di "fugare ogni dubbio" in quanto già nella formulazione originaria non si coglievano elementi ostativi all'estensione della norma anche al lavoro organizzato dalle piattaforme ⁽¹⁴⁹⁾.

⁽¹⁴⁸⁾ D.d.l. 3564/2016 «*Disciplina della piattaforme digitali per la condivisione di beni e servizi e disposizioni per la promozione dell'economia della condivisione*»; d.d.l. 4283/2017 «*Disposizioni concernenti le prestazioni di lavoro con modalità di esecuzione organizzate o coordinate dal committente*»; d.d.l. 2934/2017 «*Disposizioni in materia di lavoro autonomo mediante piattaforma digitale*»

⁽¹⁴⁹⁾ Sul punto si v. M. BARBIERI, *Della subordinazione dei ciclofattorini*, in *Labour Law Issues*, 2019, 5, pp. 13 ss. L'A. ritiene che l'aggiunta del legislatore sia una norma perfettamente inutile, evidenziando come l'art. 2 nella formulazione originaria si stato utilizzato come la base della sentenza della Corte d'Appello di Torino nella

L'introduzione del Capo V-*bis* (artt. 47-*bis* e ss.) al D.lgs. n. 81/2015, attraverso il D.l. 3 settembre 2019, n. 101 (e conv. con mod. dalla L. 2 novembre 2019, n. 128) vorrebbe introdurre un apparato di tutele minimo per tutti i lavoratori impiegati per/su piattaforma⁽¹⁵⁰⁾. L'intento universalistico viene, però, smentito *per tabulas* dall'art. 47-*bis* rubricato "*Scopo, oggetto e ambito di applicazione*"⁽¹⁵¹⁾, ove, facendo salva l'applicazione dell'art. 2 cit., si prevede che tali disposizioni "*stabiliscono i livelli minimi di tutela per i lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore*".

A eliminare ogni dubbio circa la riferibilità esclusiva ai *rider* interviene anche il secondo comma, il quale definisce le piattaforme digitali come "*i programmi e le procedure informatiche utilizzati dal committente che, indipendentemente dal luogo di stabilimento, sono strumentali alle attività di consegna di beni, fissandone il compenso e determinando le modalità di esecuzione della prestazione*".

Con riferimento all'art. 47-*bis* si registrano alcune rilevanti differenze tra il testo originario contenuto nel Decreto e quello della Legge di conversione. In primo luogo, *i programmi e le procedure informatiche* anziché essere *delle imprese che organizzano* divengono, nella legge di conversione, *utilizzati dal committente*. Dunque, in ragione di ciò, mentre nel Decreto il soggetto del periodo *organizzano le attività di consegna dei beni* erano *le imprese*, adesso sono i programmi e le procedure a essere *strumentali alle attività di consegna dei beni*. Date siffatte divergenze tra Decreto e Legge di conversione, frutto del

quale il Giudice ha ritenuto applicabile l'art. 2 D.lgs. n. 81/2015 nel noto caso dei *riders* di *Foodora*.

⁽¹⁵⁰⁾ E. RAIMONDI, *Il lavoro nelle piattaforme digitali e il problema della qualificazione della fattispecie*, cit.

⁽¹⁵¹⁾ M. BIASI, *Le (in)attese ricadute di un approccio rimediabile al lavoro tramite piattaforma digitale*, in *Giur. It.*, 2020, 7, pp. 1797 ss.

compromesso in sede parlamentare, pare condivisibile l'ipotesi secondo la quale si sia cercato di sfumare l'identificazione dei titolari delle piattaforme nelle imprese per cercare (maldestramente) di sostenere che i titolari delle *platforms* non eserciterebbero attività di impresa ma sarebbero meri mediatori tra domanda e offerta, tra clienti e lavoratori autonomi ⁽¹⁵²⁾, nonostante tale teoria sia stata robustamente respinta dalla giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione Europea ⁽¹⁵³⁾.

Il Capo V-*bis* desta alcune problematiche di carattere sistematico perché se è la piattaforma a determinare il compenso e le modalità di esecuzione della prestazione, l'attività dei *rider* dovrebbe essere ricompresa nell'art. 2 D.lgs. n. 81/2015. Per superare la difficoltà interpretativa, è stato sostenuto che le prestazioni dei *rider* di cui al Capo V-*bis* non devono avere il carattere della continuità ⁽¹⁵⁴⁾.

Ma, se i *rider* sono lavoratori autonomi ed è la piattaforma a determinare compenso e modalità di esecuzione della prestazione, sarebbe giuridicamente "impossibile" ricomprendere tali lavoratori autonomi nello schema dell'art. 2222 c.c. ⁽¹⁵⁵⁾. Allora, per mantenere una coerenza sistematica, affinché l'ordinamento non si con-

⁽¹⁵²⁾ M. BARBIERI, *Della subordinazione dei ciclofattorini*, cit.

⁽¹⁵³⁾ CGUE - Grande Sezione, 20 dicembre 2017, c-434/15.

⁽¹⁵⁴⁾ Così A. PERULLI, *Il diritto del lavoro "oltre la subordinazione": le collaborazioni eteroorganizzate e le tutele minime per i riders autonomi* in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona". IT, 2020, 410. Sul punto si veda anche C. SPINELLI, *Le nuove tutele dei riders al vaglio della giurisprudenza: prime indicazioni applicative*, in *Labour Law Issues*, 2020, 1, pp. 89 ss.

⁽¹⁵⁵⁾ Così A. PERULLI, *Il diritto del lavoro "oltre la subordinazione": le collaborazioni eteroorganizzate e le tutele minime per i riders autonomi*, op. cit. L'A. evidenzia come lo schema tipico del contratto d'opera non ammette prestazioni le cui modalità esecutive siano organizzate unilateralmente dal committente, né prevede che il compenso dovuto al prestatore sia anch'esso determinato unilateralmente.

traddica, sarebbe possibile sostenere che, con il Capo V-*bis*, il legislatore abbia creato una particolare categoria di lavoratori individuati attraverso il tipo di prestazione e di committente ⁽¹⁵⁶⁾.

Gli artt. 47-*bis* e ss. cit. riconoscono un sistema di tutele minimo per i c.d. ciclofattorini. In particolare, le tutele riconosciute ai lavoratori impiegati tramite piattaforme digitali comprendono il dovere per la committente di consegnare ai propri collaboratori “ogni informazione utile per la tutela dei loro interessi, dei loro diritti e della loro sicurezza” ⁽¹⁵⁷⁾, stabilendo, inoltre, la forma scritta ai fini della prova per il contratto. Nel caso in cui non venga consegnata l’informazione, il *rider* ha diritto a un’indennità risarcitoria e la circostanza è valutata come elemento di prova delle condizioni effettivamente applicate (art. 47-*ter*). Al pacchetto di tutele si aggiunge anche l’espreso riconoscimento dell’estensione della disciplina antidiscriminatoria e di quella a presidio della libertà e dignità dei lavoratori subordinati e il divieto di esclusioni e/o riduzioni delle occasioni di lavoro derivanti dalla mancata accettazione della prestazione (art. 47-*quinques*). In aggiunta, è riconosciuta a tali lavoratori l’applicazione delle disposizioni contenute nel c.d. GDPR e nel c.d. Codice della Privacy (artt. 47-*quinques* e 47-*sexies*).

La normativa dedicata ai *rider*, inoltre, prevede l’obbligo per le piattaforme di rispettare *a propria cura e spese* le disposizioni contenute nel D.lgs. n. 81/2008 (art. 47-*septies*).

Il Capo V-*bis* dedica l’art. 47-*quater* al compenso del *rider*. In particolare, la norma prevede che la contrattazione collettiva possa “definire i criteri di determinazione del compenso complessivo che tengano conto

⁽¹⁵⁶⁾ A. PERULLI, *Il diritto del lavoro “oltre la subordinazione”: le collaborazioni etero-organizzate e le tutele minime per i riders autonomi*, op. cit.

⁽¹⁵⁷⁾ P. TOSI, *La tutela dei riders, carenze legislative ed eccedenze interpretative*, in *Lavoro Diritti Europa*, LDE, 2021, 1. L’A. evidenzia come la formulazione è talmente generica che al confronto appare dettagliatamente circostanziata quella dell’art. 2087 c.c.

delle modalità di svolgimento della prestazione e dell'organizzazione del committente". L'intervento della contrattazione collettiva, però, è solo eventuale ⁽¹⁵⁸⁾: il successivo secondo comma prevede una disciplina in caso di mancata stipula di un contratto collettivo. I *rider ex art. 47-bis*, in particolare, "non possono essere retribuiti in base alle consegne effettuate e ai medesimi lavoratori deve essere garantito un compenso minimo orario parametrato ai minimi tabellari?".

Infine, il terzo comma prevede che in favore del ciclofattorino sia prevista una maggiorazione del 10% per il lavoro svolto di notte, durante le festività o in condizioni metereologiche sfavorevoli. La norma pare essere formulata in maniera ampia e generica; nello specifico, non si comprende né che dato debba essere maggiorato né che significato debba attribuirsi a condizioni sfavorevoli ⁽¹⁵⁹⁾.

La determinazione del compenso affidata in via principale a un contratto collettivo pare, però, presentare alcune criticità sia perché l'esplicita qualificazione autonoma della prestazione pone questioni di compatibilità con la normativa *antitrust* dell'Unione sia perché il settore del *foodelivery* è ancora caratterizzato da un basso tasso di sindacalizzazione; ad oggi pare potersi stimare solamente il numero complessivo di *rider* (circa 30.000) ⁽¹⁶⁰⁾, mentre non vi sono ancora dati e/o ricerche circa il tasso di sindacalizzazione

⁽¹⁵⁸⁾ Così D. GAROFALO, *La prima disciplina del lavoro su piattaforma digitale*, in *Lav. Giur.*, 2020, 1, pp. 5 ss.

⁽¹⁵⁹⁾ Critico sul punto D. GAROFALO, *La prima disciplina del lavoro su piattaforma digitale*, *op. cit.* dove l'A. commenta "non inferiore al 10% (di cosa?) per il lavoro (le ore?) svolto di notte". Si veda, inoltre, F. CAPPONI, *Lavoro tramite piattaforma digitale: prima lettura del d.l. n. 101/2019 convertito in l. n. 128/2019*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2019, 4, pp. 1231 ss.

⁽¹⁶⁰⁾ Secondo il comunicato stampa dell'INL del 24.2.2021 nel periodo gennaio 2016 – ottobre 2020, il numero dei *rider* complessivamente utilizzato è di oltre 60.000 e attualmente sarebbero circa 30.000 i *rider* nelle nostre città cfr. C. DE MARCO, A. GARILLI, *L'enigma qualificatorio dei riders. Un incontro ravvicinato tra dottrina e giurisprudenza*, *op. cit.*

degli stessi o, in generale, dei *gig-worker* ⁽¹⁶¹⁾. Ed è proprio con riferimento a tale articolo che si evidenzia un'ulteriore contraddizione linguistica e sistematica poiché nella previsione di contratti collettivi per la determinazione del compenso il legislatore si è dimenticato di attribuire diritti sindacali, data la difficoltà di individuare un'unità produttiva all'interno della quale esercitarli ⁽¹⁶²⁾.

4. Il lavoro su piattaforma: la proposta di direttiva Europea.

La necessità di affrontare e regolare il fenomeno del lavoro su piattaforma ha investito anche il legislatore europeo, il quale, di recente, ha avviato una serie di disposizioni legislative al fine di uniformare all'interno dell'Unione la regolamentazione della digitalizzazione del lavoro.

In particolare, gli interventi riguardano il *Data Governance Act*, recentemente approvato dal Consiglio europeo ⁽¹⁶³⁾, e la proposta di Regolamento sull'IA ⁽¹⁶⁴⁾, ai quali si aggiunge la Direttiva *in itinere*

⁽¹⁶¹⁾ OIL/ACTRAV, *I sindacati in transizione*, in WP ILO, 2020; F.P. CAPONE, *CCNL rider: primo contratto collettivo in Europa per tutela la categoria*; T. BOCCHI, *Riders: nei Contratti Collettivi risposte e tutele per il lavoro che cambia*; L. SBARRA, *Riders: elevare salari e tutele percorrendo la via contrattuale*; T. SCACCHETTI, *I rider dopo il contratto UGL*, Tutti in *Lavoro diritti Europa*, LDE, 2021, 1.

⁽¹⁶²⁾ M. BARBIERI, *Della subordinazione dei ciclofattorini*, cit.

⁽¹⁶³⁾ Regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio relativo alla governance europea dei dati e che modifica il regolamento (UE) 2018/1724 (Regolamento sulla governance dei dati) 2020/0340 (COD), approvato il 16 maggio 2022.

⁽¹⁶⁴⁾ Proposta di Regolamento del Parlamento Europeo e del Consiglio che stabilisce regole armonizzate sull'intelligenza artificiale (Legge Sull'IA) e modifica alcuni atti legislativi dell'Unione, del 21 aprile 2021, COM (2021) 206 *final*.

sul miglioramento delle condizioni di lavoro mediante piattaforma digitale ⁽¹⁶⁵⁾.

Mantenendo l'attenzione sulla Proposta di Direttiva sul lavoro mediato dalle applicazioni digitali si può osservare che, a differenza della normativa italiana, la disciplina europea persegue realmente l'obiettivo di regolare il lavoro su piattaforma a 360 gradi, coinvolgendo tutte le piattaforme, comprese anche quelle raramente investite da conflitti e rivendicazioni i cui rapporti di lavoro nascono crescono e muoiono sul web ⁽¹⁶⁶⁾, a differenza del legislatore italiano che, come osservato, di fatto, impone una regolamentazione solamente alle piattaforme di *foodelivery*.

La Proposta di direttiva rappresenta il primo intervento sul lavoro digitale dopo gli annunci contenuti nel Pilastro europeo dei diritti sociali ⁽¹⁶⁷⁾.

Passando ora all'analisi del merito della Proposta, quest'ultima si articola su due livelli di tutela, distinguendo, da una parte, le persone con contratto o rapporto di lavoro riconosciuto dal diritto nazionale e, dall'altra, le persone fisiche che, a prescindere dal vincolo di subordinazione, svolgono un lavoro tramite piattaforma. In altri termini, i lavoratori risultano destinatari di una tutela bipartita, da una parte, quelli titolari di contratto di lavoro e, dall'altra, tutte le persone che lavorano su piattaforma, senza un contratto

⁽¹⁶⁵⁾ Proposta di Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali, del 9 dicembre 2021, COM (2021)762 *final*.

⁽¹⁶⁶⁾ G. BRONZINI, *La proposta di direttiva sul lavoro nelle piattaforme digitali tra esigenze di tutela immediata e le sfide dell'umanesimo digitale*, in *Lavoro Diritti Europa, LDE*, 2022, 1.

⁽¹⁶⁷⁾ P. TULLINI, *La direttiva piattaforme digitali e i diritti del lavoro digitale*, in *Labour Law Issues*, 2022, 1, R43 ss. e M. BARBIERI, *Prime osservazioni sulla proposta di direttiva per il miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro con piattaforma*, *Labour Law Issues*, 2021, 2, pp. C1 ss.

di lavoro subordinato che potrebbero essere identificati come autonomi genuini ⁽¹⁶⁸⁾.

Dall'analisi della portata soggettiva della Direttiva, emerge dunque come la stessa non sia focalizzata esclusivamente sui *rider*, ma contenga una disciplina in grado di attrarre al suo interno il vasto (e in grande espansione) fenomeno della *gig-economy*. In particolare, secondo la Commissione europea il lavoro su/per piattaforma in prospettiva dovrebbe impiegare dagli attuali 28 milioni di *gig-worker* ai 43 milioni ⁽¹⁶⁹⁾.

Al fine di garantire tutela a tali lavoratori, la Proposta di direttiva intende agevolare le persone che lavorano per/su piattaforma nell'accedere a una corretta qualificazione del rapporto contrattuale.

Lo strumento individuato dalla Direttiva *in fieri* è quello di una presunzione (relativa) di subordinazione. Il meccanismo presuntivo scatterebbe quando, nella fattispecie concreta, fossero rivedibili almeno due dei cinque criteri individuati dalla norma; in particolare i criteri riguardano a) la determinazione della retribuzione, b) l'obbligo di rispettare regole vincolanti per quanto riguarda l'aspetto, il comportamento o l'esecuzione del lavoro, c) supervisione dell'esecuzione del lavoro o verifica della qualità dei risultati del lavoro, d) effettiva limitazione della libertà di organizzare il proprio lavoro con particolare riferimento all'orario e, infine, e) l'effettiva limitazione della possibilità di costruire una propria clientela ⁽¹⁷⁰⁾.

⁽¹⁶⁸⁾ P. TULLINI, *La direttiva piattaforme digitali e i diritti del lavoro digitale*, op. cit.

⁽¹⁶⁹⁾ Gli studi ai quali fa riferimento la Commissione sono *Study to support the impact assessment of an EU initiative on improving working conditions in platform work*, PPMI, 2021; *Digital Labour Platforms in the EU: Mapping and Business Models*, CEPS, 2021; *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers*, CEPS, 2019, 41.

⁽¹⁷⁰⁾ Par. 4.1 Proposta di Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali, del 9 dicembre 2021, COM(2021)762 final.

Tali criteri, nonostante possano essere condivisi e siano condivisi dalla maggioranza delle sentenze europee circa la qualificazione del rapporto, si prestano a rilievi critici poiché alcuni sono propri di ogni prestazione di servizi ⁽¹⁷¹⁾.

Inoltre, gli indici che fanno scattare la presunzione legale si riferiscono a una nozione ampia di subordinazione, al limite con l'italica nozione di para-subordinazione o etero-organizzazione poiché gli indici della Direttiva tratteggiano un vincolo di dipendenza organizzativa e funzionale lasciando in ombra elementi essenziali dello *status* di subordinazione (come a esempio il rispetto dell'orario di lavoro o la soggezione al potere direttivo).

L'indicazione dei criteri, inoltre, pare poter assumere risvolti non solo di carattere processuale ma anche sostanziale; infatti, se da una parte, sono funzionali al meccanismo (processuale) presuntivo, dall'altra, è indubbio che gli indici strutturati a “maglie larghe” possano assumere portata *extra* processuale, sconfinando nel sostanziale e determinando (in via indiretta) una definizione più ampia di lavoratore subordinato a livello europeo ⁽¹⁷²⁾.

I rilievi critici della Proposta si estendono anche al meccanismo presuntivo in sé considerato perché se si ritiene ammissibile la prova contraria solo per negare la sussistenza dei criteri, la presunzione non sarebbe semplice ma *iuris et de iure* in quanto la prova contraria verterebbe solo sugli elementi costitutivi della presunzione. Mentre se la prova contraria potesse riguardare elementi ulteriori rispetto agli indici della Proposta, la questione qualificatoria si estenderebbe a ogni elemento idoneo a fondare la prova contra-

⁽¹⁷¹⁾ P. TOSI, *Riflessioni brevi sulla Proposta di Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali*, in *Lavoro Diritti Europa*, LDE, 2022, 1.

⁽¹⁷²⁾ P. TULLINI, *La direttiva piattaforme digitali e i diritti del lavoro digitale*, *op. cit.*

ria, ridimensionando i benefici e la portata del meccanismo presuntivo ⁽¹⁷³⁾. Inoltre, gli indici presuntivi individuati dalla Proposta paiono essere facilmente aggirabili dalla piattaforma con una semplice modifica dei parametri dell'algorithm ⁽¹⁷⁴⁾.

La Direttiva, in aggiunta, utilizza la trasparenza come principio di tutela per i lavoratori, andando ad imporre sulle piattaforme un dovere di informazione per le piattaforme. In particolare, per le piattaforme è imposto l'obbligo di rendere noti l'uso e le caratteristiche principali dei sistemi di monitoraggio automatizzati utilizzati per monitorare supervisionare o valutare l'esecuzione del lavoro dei lavoratori delle piattaforme digitali. Le informazioni da fornire comprendono le categorie di azioni oggetto di controllo e i principali parametri di cui tali sistemi tengono conto per le decisioni automatizzate. In altri termini è possibile sostenere che viene utilizzata la trasparenza come strumento al fine di realizzare il miglior compromesso tra l'efficienza produttiva e la giustizia sociale ⁽¹⁷⁵⁾.

5. L'insufficienza della subordinazione.

Il tratto peculiare del lavoro su piattaforma (e anche, come si dirà, del lavoro agile e dell'Industria 4.0) è duplice: l'esecuzione della prestazione mediante l'utilizzo di tecnologie informatiche determinanti nell'organizzazione della stessa, da una parte, e lo svolgimento dell'attività lavorativa a distanza fisica dal suo beneficiario

⁽¹⁷³⁾ P. TOSI, *Riflessioni brevi sulla Proposta di Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali*, *op. cit.*

⁽¹⁷⁴⁾ A. DONINI, *Piattaforme*, *op. cit.*

⁽¹⁷⁵⁾ A. ZILLI, *La trasparenza nel lavoro subordinato. Principi e tecniche di tutela*, Pacini Giuridica, 2022.

grazie all'impiego di tali tecnologie, dall'altra. Siffatte caratteristiche permetterebbero di ipotizzare una figura composita definibile come lavoro digitale a distanza ⁽¹⁷⁶⁾.

Rimanendo sulla nuova geografia del tipo indotta dalla digitalizzazione, appare assodato che le piattaforme digitali rappresentino un fattore di crisi dei tradizionali indici di subordinazione elaborati dalla giurisprudenza ⁽¹⁷⁷⁾. La loro peculiarità è data dal fatto di non essere spazi fisici, ma basi virtuali che costituiscono un mercato in cui vengono scambiati beni e servizi e anche un mercato del lavoro ⁽¹⁷⁸⁾. La piattaforma, tramite l'algoritmo che utilizza, è in grado di dare vita ad una organizzazione imprenditoriale, alimentata dai dati acquisiti dalla rete e dal sistema di *rating* reputazione del lavoratore e grazie all'apprendimento continuo l'applicazione riesce a garantire uno *standard* minimo di qualità, di selezione e di gestione della forza lavoro ⁽¹⁷⁹⁾.

Nel lavoro via *app* la neutralità dell'algoritmo di gestione dei lavoratori su piattaforma è solo apparente, in quanto i *bias* (pregiudizi) consci o inconsci dei programmatori, assieme al sistema reputazione e alla mole dei dati processati, costituiscono inedite forme di discriminazione algoritmica ⁽¹⁸⁰⁾.

⁽¹⁷⁶⁾ M. TUFO, *Il lavoro digitale a distanza*, op. cit.

⁽¹⁷⁷⁾ F. BANO, *Il lavoro povero nell'economia digitale*, op. cit.

⁽¹⁷⁸⁾ E. RAIMONDI, *Il lavoro nelle piattaforme digitali e il problema della qualificazione della fattispecie*, op. cit.

⁽¹⁷⁹⁾ V. DE STEFANO, *The rise of the just in time work-force: on demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy"*, op. cit.

⁽¹⁸⁰⁾ Cfr. A. ZILLI, *Il lavoro su piattaforma*, op. cit. Sulla natura discriminatoria del sistema di gestione algoritmica sia consentito il rinvio a G. PEZZINI, *L'algoritmo Frank è cieco, ma il datore di lavoro ci vede benissimo* in dirittoantidiscriminatorio.it v. D. LAFRATTA, *Algoritmo reputazionale tra requisiti normativi e dignità della persona*, in *Law. Giur.*, 2022, 2, pp. 153 ss.; S. BORRELLI e M. RANIERI, *La discriminazione nel lavoro autonomo. Riflessioni a partire dall'algoritmo Frank*, in *Labour Law Issues*, 2021, 7, pp. 21 ss.; L. FASSINA, *L'algoritmo Frank, cieco ma non troppo*, in *Lavoro Diritti Europa*, LDE, 2021, 1; P. DE PRETIS, *Le discriminazioni da algoritmo nella gig-economy*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2020,

L'ultimo intervento in materia, l'art. 2 D.lgs. n. 81/2015 sopra analizzato, stabilendo che «*si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente*», sembra determinare una sostanziale eliminazione *tertium genus* rappresentato dal lavoratore parasubordinato, «*si tratta di un rafforzamento convinto del sistema binario*»⁽¹⁸¹⁾. Nella medesima direzione pare porsi anche la proposta di Direttiva che, con il meccanismo di presunzione, conferma la predilezione mostrata anche dalla giurisprudenza di qualificare come lavoratori subordinati le persone impegnate su/per piattaforma.

Una prima ricostruzione vede un meccanismo di attrazione di fattispecie aliene nell'ambito della disciplina del lavoro subordinato che costituisce un elemento che potrebbe incrementare la tutela per quei lavoratori la cui autonomia è più teorica che pratica, come il caso dei *gig-worker*⁽¹⁸²⁾. Infatti, l'applicazione *ex lege* della disciplina del lavoro subordinato potrebbe contrastare l'abuso di tali forme di lavoro. Una seconda interpretazione, invece, tenendo conto anche della L.n. 81/2017, che introduce il c.d. Statuto del lavoro autonomo, propone un cambio di paradigma. Non estendere il vecchio ordinamento protettivo alle nuove forme di dipendenza sostanziale della persona che collabora a distanza con l'impresa mediante gli strumenti informatici e telematici; bensì di far fronte alle nuove esigenze di sicurezza proprie di questo settore con un ordinamento protettivo diverso⁽¹⁸³⁾.

4, pp. 889 ss.; G. PACELLA, *Il lavoro nella gig economy e le recensioni online*, in *Labour Law Issues*, 2017, 1, pp. 3 ss.

⁽¹⁸¹⁾ A. CONSIGLIO, *Il lavoro nella digital economy: prospettive su una subordinazione inedita?*, in *Labour Law Issues*, 2018, 1, pp. 80 ss.

⁽¹⁸²⁾ A. PERULLI, *Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni organizzate dal committente*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*. II, 2015, 272.

⁽¹⁸³⁾ P. ICHINO, *Subordinazione, autonomia e protezione del lavoro nella gig-economy*, *op. cit.*

Tuttavia, nonostante le novità introdotte dal lavoro su piattaforma pare potersi escludere la esigenza di una terza via. Infatti, si potrebbe parlare di necessità solo qualora si accertasse, inequivocabilmente, che le vigenti disposizioni normative o criteri ermeneutici sviluppati dalla giurisprudenza e dalla dottrina siano incapaci di determinare l'effettivo *status* di un lavoratore ⁽¹⁸⁴⁾; ma non è ancora possibile affermare che gli strumenti siano totalmente obsoleti anche perché alcune forme della *gig-economy* non si distanziano - nella realtà - da forme di lavoro "classiche" e soprattutto non si comprende la ragione per cui l'approccio dicotomico (lavoro subordinato/lavoro autonomo) dovrebbe cadere dinnanzi ai *gig-worker*, che, in realtà, prendono posto in un'area, la cosiddetta zona grigia, da sempre popolata da forme di lavoro con caratteri ibridi ⁽¹⁸⁵⁾, tenendo presente che le piattaforme non stanno creando niente di nuovo per l'umanità ⁽¹⁸⁶⁾ soprattutto quando ci si trovi davanti a prestazioni dallo scarso contenuto intellettuale; l'unico elemento di novità è dato dalla modalità con la quale è organizzata: un algoritmo. Ma è altresì vero che il panorama delle piattaforme presenta una tale eterogeneità nelle modalità di impiego che non è possibile parlarne in termini assoluti.

L'avvento delle forme di lavoro *on-demand* porta con sé un elemento positivo per il diritto del lavoro, poiché offre la possibilità di pensare a una riorganizzazione sostanziale della materia. Infatti, più che alla moltiplicazione e alla parcellizzazione delle nozioni di lavoratore che minano la tenuta del tradizionale sistema binario, sarebbe più opportuno individuare e garantire un *corpus* di tutele

⁽¹⁸⁴⁾ 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, 2, pp. 18 ss.

⁽¹⁸⁵⁾ R. VOZA, *Nuove sfide per il welfare: la tutela del lavoro nella gig economy*, in *Riv. Dir. Sic. Soc.*, 2018, 4, pp. 658 ss.

⁽¹⁸⁶⁾ R. VOZA, *Nuove sfide per il welfare: la tutela del lavoro nella gig economy*, *op. cit.*

applicabili al lavoro in sé considerato a prescindere dal predicato che lo segue.

Sezione II – La geografia dei luoghi.

6. La remotizzazione del lavoro.

L'evoluzione del lavoro prestato *non in ufficio* ⁽¹⁸⁷⁾, a ridosso della fine dello stato di emergenza ha seguito un andamento ondivago tra giravolte interpretative e l'imponente numero di lavoratori ⁽¹⁸⁸⁾ coinvolti, ha determinato la necessità di dare letture rapide al fine di fornire risposte ai datori di lavoro (pubblici o privati) comportando, nei fatti, l'emersione di una nuova geografia del lavoro.

Il lavoro agile, però, come si dirà in seguito, non esaurisce le modalità attraverso le quali l'attività lavorativa può essere effettuata "a distanza", in quanto l'ordinamento nazionale conosce (e ha conosciuto) anche altre forme di decentramento produttivo della prestazione di lavoro. Inoltre, passato il periodo emergenziale, si possono svolgere alcune considerazioni sostenute da un arco temporale apprezzabile. Dall'originario lavoro a domicilio, passando per il telelavoro (previsto dall'Accordo quadro europeo risalente alla fine degli Anni '80) giungendo poi al lavoro agile, remoto e *smart*.

Partendo dall'analisi del lavoro a domicilio, si può notare come lo stesso si rivolga principalmente alle attività manuali e artigiane. In

⁽¹⁸⁷⁾ A. ZILLI, *Dal telelavoro... al telelavoro: vent'anni (e due pandemici) attorno alla prestazione resa fuori dai locali dell'organizzazione*, op. cit.

⁽¹⁸⁸⁾ S. BANJO, *Coronavirus Forces World's Largest Work-From-Home Experiment*, in <https://www.bloomberg.com/news/articles/2020-02-02/coronavirus-forces-world-s-largest-work-from-home-experiment>.

particolare la L.n. 877/1973 definisce la figura del lavoratore a domicilio, come «*chiunque, con vincolo di subordinazione, esegue nel proprio domicilio o in un locale di cui abbia la disponibilità, anche con l'aiuto accessorio dei membri della sua famiglia conviventi o a suo carico, ma con esclusione di manodopera salariata e di apprendisti, lavoro retribuito, per conto di uno o di più imprenditori, utilizzando materie prime o accessorie e attrezzature proprie o dello stesso imprenditore, anche se fornite per il tramite di terzi*» (art. 1).

La specialità di questo rapporto contrattuale risiede, quindi, nel fatto che la prestazione subordinata è resa all'esterno dell'azienda del datore e, in particolare, presso il domicilio del lavoratore.

Ben si comprende, allora, come questa primordiale fattispecie si connoti per una marcata attenuazione della qualificazione di lavoro eterodiretto (*ex art. 2094 c.c.*): l'obbligo di risultato, più che di attività, in un luogo diverso dal normale ambiente lavorativo, anche in favore di una pluralità di imprenditori e senza che sia richiesta la personalità del lavoratore, altera il concetto tradizionale di lavoro dipendente.

Tuttavia, la previsione per cui «*il lavoratore a domicilio è tenuto ad osservare le direttive dell'imprenditore circa le modalità di esecuzione, le caratteristiche e i requisiti del lavoro da svolgere nella esecuzione parziale, nel completamento o nell'intera lavorazione di prodotti oggetto dell'attività dell'imprenditore committente*» (art. 1, comma. 2, L.n. 877/1973) attrae la fattispecie nella subordinazione. Diversamente, qualora l'organizzazione dei mezzi produttivi (e dei relativi rischi) ricadesse sul lavoratore, si verrebbe a configurare una mera prestazione d'opera, rientrando all'interno del lavoro autonomo.

Per quanto concerne il trattamento retributivo del lavoratore a domicilio, questo è determinato sulla base delle tariffe di cottimo pieno, stabilite dalla contrattazione collettiva o, in difetto, da una Commissione regionale designata dalle organizzazioni sindacali di

categoria maggiormente rappresentative. Oltre alla misura del salario, il datore è espressamente obbligato a trascrivere nel Libro Unico del lavoro *«le date e le ore di consegna e riconsegna del lavoro, la descrizione di quanto eseguito, la specificazione della qualità e della quantità di esso»* per ciascun lavoratore a domicilio (art. 10, L.n. 877/1973). Una alternativa all'archetipo del lavoro a domicilio è fornita dal telelavoro, che, nonostante sia privo di una disciplina legislativa dedicata (a eccezione del pubblico impiego, ove è regolato ai sensi dell'art. 4, L.n. 191/1998), trova le proprie fondamenta nell'Accordo interconfederale del 9 giugno 2004, di recepimento dell'Accordo-quadro europeo stipulato il 16 luglio 2002. In particolare, si tratta di una modalità di esecuzione della prestazione lavorativa (a prescindere dal fatto che questa sia riconducibile a un rapporto di lavoro subordinato, parasubordinato o autonomo), resa regolarmente da remoto, senza regole sull'orario di lavoro e con il supporto prevalente di dispositivi informatici forniti dal datore ovvero dal committente.

Rispetto alla fattispecie esaminata in precedenza, nel telelavoro, il luogo di esecuzione della prestazione lavorativa non coincide necessariamente con il domicilio del lavoratore, bensì si ritiene sufficiente che questo sia predeterminato e stabile. Sempre in antitesi rispetto al lavoro domestico, per questa forma di lavoro è richiesta la personalità del lavoratore, non ritenendosi ammissibile nessuna forma di collaborazione al risultato finale della prestazione. Tuttavia, queste rigidità, unitamente agli ingenti costi necessari per l'attivazione, hanno fatto sì che il telelavoro non abbia conosciuto una larga applicazione operativa in Italia.

Ripercorrendo le tappe evolutive del lento *iter* che ha portato alla remotizzazione del lavoro, in Italia, si deve prendere avvio dal telelavoro pubblico ⁽¹⁸⁹⁾.

Siffatta forma di rendere la prestazione, rigidissima e iper-normata ⁽¹⁹⁰⁾, è definito come l'attività lavorativa eseguita in regime di subordinazione da una persona «*in qualsiasi luogo ritenuto idoneo, collocato al di fuori della sede di lavoro, dove la prestazione sia tecnicamente possibile, con il prevalente supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che consentano il collegamento con l'amministrazione cui la prestazione stessa inerisce*», al fine di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione, attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane ⁽¹⁹¹⁾.

In tale ottica, l'Accordo quadro del 23 marzo 2000 ⁽¹⁹²⁾ prefigurava per tutti i comparti di contrattazione un telelavoro “argonautico” ⁽¹⁹³⁾, da declinarsi secondo diverse ipotesi, quali «*lavoro a domicilio, lavoro mobile, decentrato in centri-satellite, servizi in rete o altre forme flessibili anche miste, ivi comprese quelle in alternanza, comunque in luogo idoneo, dove sia tecnicamente possibile la prestazione “a distanza”, diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato*» (art. 5, comma 1). La traduzione pratica dell'istituto, affidata alla contrattazione collettiva, finì, però, per trascurare il telelavoro quale prassi organizzativa innovativa per le pubbliche amministrazioni, venendo a creare il solo

⁽¹⁸⁹⁾ Art. 4, L.n. 191/1998 e d.P.R. n. 70/1999. In dottrina, L. GAETA, P. PASCUCI, U. POTI (a cura di), *Il telelavoro nelle pubbliche amministrazioni*, *Il Sole 24 Ore*, 1999.

⁽¹⁹⁰⁾ A. ZILLI, *Dal telelavoro... al telelavoro: vent'anni (e due pandemici) attorno alla prestazione resa fuori dai locali dell'organizzazione*, *op. cit.*

⁽¹⁹¹⁾ D. GOTTARDI, *Telelavoro*, in *Dig. Disc. Priv. Sez. Comm.*, 2003, pp. 911 ss.

⁽¹⁹²⁾ U. POTI, V. CORDELLA, *Contrattazione collettiva e Corte dei conti: la certificazione non positiva dell'ipotesi di accordo quadro nazionale sul telelavoro*, in *Lav. Pubbl. Amm.*, 1999, 4, pp. 1318 ss.

⁽¹⁹³⁾ L'espressione è di L. GAETA, *La nozione*, in L. GAETA, P. PASCUCI (a cura di), *op. cit.*, dove profeticamente descrive il lavoro «*argonautico: con un computer portatile e un telefono cellulare esso può effettuarsi anche su una panchina del parco*»; adesivamente R. CASILLO, *La subordinazione “agile”*, in *Dir. Lav. Merc.*, 2017, pp. 529 ss.

teelavoro domestico o reso in una sede decentrata presso un altro ente pubblico, affinché fosse possibile il controllo (non sulla prestazione resa ma) rispetto alla mera presenza del lavoratore al terminale.

Sicché, mentre il teelavoro avrebbe potuto essere, sin dagli albori, non solo una fonte di risparmi, ma anche (e soprattutto) uno strumento per migliorare il livello qualitativo dei servizi resi ai cittadini dalla pubblica amministrazione, aggredendo anche la piaga dell'assenteismo⁽¹⁹⁴⁾ e valorizzando il merito, esso si scontrò con la mancanza di una cultura della responsabilità e del risultato rispetto a quella del tempo di lavoro⁽¹⁹⁵⁾, nonché con l'avanzata età media dei dipendenti pubblici, ampiamente superiore ai cinquant'anni, anche poco inclini al cambiamento.

Nel settore privato, invece, alcuni tra i più importanti contratti collettivi nazionali dell'industria italiana⁽¹⁹⁶⁾ avevano provveduto a disciplinare la materia sin dai primi anni Duemila; la stessa congiuntura si era verificata nel settore della piccola e media industria, con l'Accordo interconfederale sul teelavoro stipulato il 17 luglio 2001 tra Confapi e Cgil, Cisl, Uil. Parimenti, nel comparto del Terziario, Distribuzione e Servizi, Confesercenti avevano sottoscritto già in data 24 luglio 2001, con Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-

⁽¹⁹⁴⁾ Problema vecchio quasi come il mondo, per il quale si v. S. RODA, *Un caso di assenteismo nei quadri della burocrazia imperiale alla fine del IV secolo d.C.*, in *Index*, 1987, 15, p. 367 ss. Con riferimento alle questioni della p.a. italiana, il tema appare fondamentale sin dagli anni Settanta, come può vedersi in G. C. MONETTI, *Questo assenteismo*, in *Il ponte*, 1973, 11, pp. 1623 ss. e, per una prospettiva di auspicato superamento, F. PIU, *Pubblica amministrazione: oltre l'assenteismo*, ivi, 1982, 4, pp. 333 ss. Sul tema si v. inoltre A. ZILLI, *Alla ricerca della efficienza delle pp.aa., tra concretezza, milleproroghe e bilancio*, in *Lav. Giur.*, 2020, pp. 226 e ss.

⁽¹⁹⁵⁾ A. BOSCATI, *L'inquadramento giuridico del lavoro da remoto tra potere direttivo e autonomia della prestazione*, in M. MARTONE (a cura di), *Il lavoro da remoto. Per una riforma dello smart working oltre l'emergenza*, La Tribuna, 2020, pp. 61 ss.

⁽¹⁹⁶⁾ V. per esempio i contratti stipulati per Telecomunicazioni, Elettrici, Chimici, Grafici e Cartotecnici, Chimici Ceramica.

Uil, un accordo integrativo al contratto collettivo nazionale di lavoro del Terziario per regolamentare il telelavoro, sia sotto il profilo normativo, sia retributivo.

L'Accordo-quadro europeo del 16 luglio 2002 e l'accordo interconfederale 9 giugno 2004 affrontavano il telelavoro, all'alba delle (allora) nuove tecnologie, come una questione di luogo di lavoro, costruendo una disciplina applicabile al lavoro da remoto, inteso come «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» (art. 1, A.I. 2004) e che «può inserito nella descrizione iniziale delle prestazioni del lavoratore ovvero scaturire da un successivo impegno assunto volontariamente» (art. 2, A.I. 2004).

Ma al di fuori dei locali dell'impresa tele-lavorava, in modo fisso, solo il 3,6% dei prestatori dipendenti del settore privato (tecnicamente, lavoratori a domicilio) e, alternando “casa” e “bottega”, un modestissimo 1,2%⁽¹⁹⁷⁾, mancando infrastrutture⁽¹⁹⁸⁾, competenze abilitanti e contesti di fiducia tra i lavoratori e la dirigenza, che fossero orientati più al risultato che alla continuità della prestazione, caratteri questi necessari per sostenere la transizione verso nuove e meno rigide forme di lavoro.

⁽¹⁹⁷⁾ EUROSTAT, How usual is it to work from home?, 2019, serie statistica, in <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200424-1>.

⁽¹⁹⁸⁾ Secondo il Rapporto ISTAT 2019, Cittadini e ICT, in <https://www.istat.it/it>, nel 2019, in Italia, il 76,1% delle famiglie disponeva di un accesso a Internet, di queste il 74,7% di una connessione a banda larga; nelle aree metropolitane il 78,1%, nei comuni fino a 2mila abitanti tale quota scendeva al 68,0% e al Sud in media il 60%.

Da un lato, il telelavoro “regolato”, nativo e trasformato, aveva faticato a proporsi (non riuscendo certamente a imporsi) nelle organizzazioni, sia pubbliche, sia private, in ragione delle proprie rigidità. Dall’altro, *de facto* il percorso della contrattazione collettiva era comunque proseguito, allontanando da sé l’ingombrante etichetta del telelavoro rigidamente inteso, per accogliere ipotesi atipiche, figlie dell’autonomia privata e dello sviluppo tecnologico.

L’articolo due dell’accordo quadro definisce il telelavoro come 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. L’ambito di applicazione individuato al paragrafo due stabilisce che l’accordo riguarda i telelavoratori definendoli come coloro che svolgono telelavoro nel senso precedentemente definito.

In questa accezione il telelavoro non sarebbe nient’altro che un sinonimo di lavoro a distanza ovvero di quel lavoro prestato fuori dai locali dell’imprenditore indipendentemente dalla natura degli strumenti impiegati per rendere la prestazione di lavoro.

La disciplina del telelavoro prevede che *«di regola, il datore di lavoro è responsabile della fornitura, dell’installazione e della manutenzione degli strumenti necessari ad un telelavoro svolto regolarmente, salvo che il telelavoratore non faccia uso di strumenti propri»* (art. 7); *«ove il telelavoro venga svolto con regolarità, il datore di lavoro provvede alla compensazione o copertura dei costi direttamente derivanti dal lavoro, in particolare quelli relativi alla comunicazione»* (art. 7); *«il carico di lavoro ed i livelli di prestazione del telelavoratore devono essere equivalenti a quelli dei lavoratori comparabili che svolgono attività nei locali dell’impresa»* (art. 9).

Più significativo è il fatto che, mentre il lavoro agile è specificatamente finalizzato ad *«incrementare la competitività e agevolare la concilia-*

zione dei tempi di vita e di lavoro» (art. 18, c. 1, L.n. 81/2017), all'interno dell'accordo-quadro sul telelavoro, fatta eccezione per alcuni considerando, non sia ravvisabile alcuna disposizione in merito alla finalità conciliativa dell'istituto ⁽¹⁹⁹⁾

7. Tra tecnologia e collaborazione: lo *smart-working*.

Il lavoro agile trova la sua disciplina all'interno del Capo II della L. 22 maggio 2017, n. 81 e, specificamente, nell'art. 18 esso viene definito come peculiare «modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, stabilita mediante accordo tra le parti» allo scopo di «incrementare la competitività [aziendale] e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro [dei dipendenti]» (art. 18, c. 1, L.n. 81/2017).

Il cd. Patto di agilità si caratterizza per l'assenza di «precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro», resa possibile dall'«utilizzo di strumenti tecnologici». Si tratta, dunque, di una clausola accessoria di qualsiasi contratto di lavoro subordinato, che delinea una maggiore flessibilità nella dimensione spazio-temporale della prestazione lavorativa, tale da essere idonea a realizzare gli interessi di entrambe le parti del rapporto.

Benché la L.n. 81/2017 sia conosciuta sotto la veste di “Statuto del lavoro autonomo”, ben si comprende come l'ambito di applicazione della fattispecie sia circoscritto all'alveo della subordinazione, *ex art.* 2094 c.c. Tuttavia, il fatto che la disciplina del lavoro

⁽¹⁹⁹⁾ Il quarto capoverso delle Considerazioni generali che precedono l'Accordo-quadro europeo, riprodotto anche dall'Accordo Interconfederale, secondo il quale il telelavoro costituisce una modalità di svolgimento della prestazione «che permette di conciliare l'attività lavorativa con la vita sociale offrendo [ai lavoratori] maggiore autonomia nell'assolvimento dei compiti loro affidati». Di analogo tenore il successivo e quinto capoverso delle Considerazioni generali, ai sensi del quale si «deve incoraggiare tale nuova forma di organizzazione del lavoro in modo tale da coniugare flessibilità e sicurezza, migliorando la qualità del lavoro ed offrendo anche alle persone disabili più ampie opportunità sul mercato del lavoro».

agile sia inserita all'interno di un provvedimento dedicato al lavoro autonomo, pare rappresentare un indice sintomatico del venir meno dei tradizionali riferimenti del diritto del lavoro, relativi al luogo e al tempo di esecuzione della prestazione subordinata.

Altresì, la previsione per cui la modalità agile è eseguibile («anche») «con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi» (art. 18, c. 1, L.n. 81/2017) sembra assottigliare le differenze tra lavoro dipendente e autonomo. Parimenti, la posizione sistematica permette di sostenere che il legislatore abbia preso definitivamente atto del bisogno di flessibilità spazio-temporale richiesto dalle imprese, caratteristica peculiare di questa nuova forma di lavoro ⁽²⁰⁰⁾.

Nonostante tale considerazione, però, si deve evidenziare che – nonostante le evidenti flessibilità spazio-temporali – il lavoro agile non configura una tipologia contrattuale specifica, costituendo una mera modalità di esecuzione del (solo) lavoro subordinato, risultando applicabile a qualsivoglia contratto attratto dalla disciplina tipica del diritto del lavoro.

In altri termini, il lavoro agile non è una nuova forma contrattuale, bensì una innovativa modalità di esecuzione della prestazione stabilita di comune accordo tra le parti, finalizzata a incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Per permettere il contemperamento della conciliazione e della produttività, la modalità agile è caratterizzato da una grande flessibilità spazio-temporale nello svolgimento della prestazione, la quale viene eseguita in parte all'interno e in parte all'esterno dei locali aziendali con il solo rispetto dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro.

⁽²⁰⁰⁾ G. ZILIO GRANDI, M. BIASI, *Introduzione: la coda del Jobs Act o la testa del nuovo diritto del lavoro*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI, *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Wolters Kluwer, 2018, pp. 3 ss.

Il lavoro agile, benché sia stato istituzionalizzato dal legislatore nel 2017, ha fatto il suo ingresso nel panorama aziendale grazie al ruolo innovatore della contrattazione collettiva ⁽²⁰¹⁾. Sino a prima dello scoppio della pandemia da *Covid-19*, il lavoro agile, o *smart-working* ⁽²⁰²⁾, era uno strumento “di nicchia” ⁽²⁰³⁾, confinato a realtà industriali medio/grandi o comunque strutturate ⁽²⁰⁴⁾.

Con l’evolversi dell’emergenza sanitaria e l’esigenza di ridurre drasticamente tutte le attività in presenza ⁽²⁰⁵⁾, il lavoro agile, pur mostrandosi nella sua versione di *Emergency Work* ⁽²⁰⁶⁾, ove non solo il requisito dell’alternanza è stato pressoché eliminato, ma anche l’iter di attivazione è stato semplificato, ha dimostrato le proprie potenzialità in termini di flessibilità e di conciliazione vita-lavoro,

⁽²⁰¹⁾ E. DAGNINO, P. TOMMASETTI, C. TOURRES, M. TIRABOSCHI, *Il lavoro agile nella contrattazione collettiva oggi. analisi sui contenuti di 915 contratti*, in *WP ADAPT*, 2016, 2.

⁽²⁰²⁾ Sulla distinzione lessicale tra *smartworking* e lavoro agile, v. A. R. TINTI, *Il lavoro agile e gli equivoci della conciliazione virtuale*, in *WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”*. IT, 2017, 327; G. ZILIO GRANDI, M. BIASI, *Introduzione: la “coda” del Jobs Act o la “testa” del nuovo diritto del lavoro?*, in ID. (a cura di), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Cedam, 2018, pp. 1 ss.

⁽²⁰³⁾ B. CARUSO, *Tra lasciti e rovine della pandemia: più o meno smart-working?*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2020, 2, pp. 215 ss.

⁽²⁰⁴⁾ P. IERVOLINO, *Smart-working: siamo davvero pronti?*, in *Lav. Prev. Oggi*, 2019, 5-6, pp. 251 ss.; S. DURANTI, N. FARAONI, V. PATACCHINI, N. SCICLIONE, *Chi può lavorare da casa? Potenzialità e prospettive oltre l’emergenza*, in *Ec. & Lav.*, 2020, 3, pp. 93 ss.; M. DEL CONTE, *Problemi e prospettive del lavoro agile tra remotizzazione forzata e trasformazione organizzativa*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2021, 3, pp. 549 ss.

⁽²⁰⁵⁾ Si rinvia alle schede di sintesi degli interventi dell’emergenza presenti su <http://www.bollettinoadapt.it/>. Per un commento alla normativa emergenziale cfr. D. GAROFALO, M. TIRABOSCHI, V. FILÌ, F. SEGHEZZI, *Welfare e lavoro nell’emergenza epidemiologica*, Adapt University Press, 2020.

⁽²⁰⁶⁾ M. BROLLO, *Smart o Emergency Work? Il lavoro agile al tempo della pandemia*, op. cit.

divenendo vera e propria “ancora di salvezza”, idonea a tutelare diritti costituzionalmente protetti ⁽²⁰⁷⁾.

Trascorso il periodo emergenziale, questa modalità di esecuzione della prestazione resa «*in parte all'interno e in parte all'esterno dei locali aziendali*» e organizzata «*per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro*» è destinata ad assumere un ruolo centrale nella (ri)organizzazione in chiave digitale delle imprese.

Tuttavia, l'utilizzo del termine *possibile* riferito all'utilizzo della tecnologia, la rende solo eventuale e con un rilievo strumentale e non qualificatorio della fattispecie, nonostante la circostanza che per tale forma di lavoro la tecnologia sia (a dir poco) necessaria.

La possibilità riconosciuta dalla legge di organizzare la prestazione per fasi cicli ed obiettivi ancorandola ai risultati del lavoratore comporta l'oggettiva difficoltà di parametrare la prestazione al tempo di lavoro.

Il presupposto per l'attivazione di questa nuova modalità di lavoro passa necessariamente dal c.d. patto di agilità, all'interno del quale vengono disciplinate sia la flessibilità spazio-temporale sia l'esercizio del potere datoriale. Occorre precisare, però, che il patto non si identifica con il contratto di lavoro, il quale rimane indipendente, ma si affianca e si lega a doppio filo tramite un collegamento funzionale al contratto individuale.

Tuttavia, essendo il patto di agilità stipulato su base consensuale a buon diritto tale accordo può essere risolto per mutuo dissenso dalle parti oltre all'ipotesi legislativamente prevista (art. 19, c. 2) di recedere unilateralmente dall'accordo sia in capo al lavoratore che

⁽²⁰⁷⁾ Questa la attenta suggestione di M. DE FALCO, *Il lavoro agile nelle (e per le) Aree interne*, in M. BROLLO, M. DEL CONTE, M. MARTONE, C. SPINELLI, M. TIRABOSCHI (a cura di), *Lavoro agile e smart-working nella società post-pandemica. Profili giuslavoristici e di relazioni industriali*, Adapt University Press, 2022, pp. 22 ss.

al datore di lavoro con un preavviso di almeno 30 giorni, ovviamente, data la natura pattizia, è fatta salva la possibilità per le parti di prevedere un termine maggiore.

L'oggetto dell'accordo riguarda l'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e agli strumenti utilizzati dal lavoratore, individuando i tempi di riposo, le misure tecniche e organizzative per assicurare la disconnessione.

In altri termini, le parti potranno stabilire nel patto di agilità i limiti alla libertà del lavoratore in ordine a tempi e luoghi di lavoro. Tuttavia, con riferimento al luogo della prestazione, almeno momentaneamente, la possibilità riconosciuta al lavoratore non può spingersi fino al punto di prevedere una prestazione eseguita *in toto* all'esterno dei locali aziendali, essendo ancora essenziale l'alternanza della prestazione; non è impossibile ipotizzare, però, nel futuro scenari che vedano la prestazione resa esclusivamente all'esterno dell'azienda avvicinando il lavoro agile a quello meno recente del telelavoro a domicilio.

Si deve precisare che per luogo di lavoro interno si intende qualsiasi locale che sia nella disponibilità del datore, indipendentemente dal fatto che ne sia anche proprietario, perché è necessario che il lavoratore sia in grado di scegliere liberamente se lavorare presso un luogo o un altro tra quelli individuati e la prestazione esterna non può essere fissa e predeterminata dal datore ma deve essere potenzialmente sempre modificabile dal lavoratore ⁽²⁰⁸⁾.

La circostanza che la prestazione agile venga effettuata fuori dallo spazio naturale di controllo del lavoratore spiega come mai la L.n. 81/2017 preveda che il patto di agilità disciplini anche le forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro quando la prestazione è svolta all'esterno dei locali aziendali (art. 19, c. 1).

⁽²⁰⁸⁾ M. TUFO, *Il lavoro digitale a distanza*, op. cit.

La disposizione pare essere un ossimoro poiché il potere direttivo è ontologicamente legato al potere unilaterale del datore di lavoro, ma, a ben vedere, la norma non rende l'esercizio del potere consensuale, bensì affida alle parti solamente la definizione delle forme e delle modalità di esercizio vista la peculiarità dell'esecuzione della prestazione ⁽²⁰⁹⁾.

In altri termini, il patto di agilità consente di modulare non l'ampiezza o l'intensità del potere, quanto, piuttosto, la funzionalità. In questa nuova forma di lavoro, difatti, è necessario che il potere direttivo si espliciti in forme chiare e certe, visto che le direttive e gli ordini dovranno raggiungere il lavoratore all'esterno dei locali dell'impresa.

Il patto individuale, inoltre, presuppone l'accordo circa la definizione degli strumenti di lavoro che il lavoratore potrà utilizzare e la possibilità di rimodulare anche il potere di controllo e disciplinare.

Con riferimento al potere di controllo, la legge rimette all'accordo tra le parti la regolazione dell'esercizio di tale potere al di fuori dell'unità produttiva, con l'obbligo per il datore di lavoro di rispettare l'art. 4 dello Statuto dei lavoratori.

Con riferimento, invece, all'esercizio del potere disciplinare la Legge (art. 21, c. 2) ne prevede una forma inedita di esercizio, in quanto è il patto di agilità a individuare le condotte che, commesse nell'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali, possono legittimare l'esercizio del potere disciplinare.

Diversamente dal lavoro su piattaforma, con riferimento al lavoro agile, pare potersi escludere l'esistenza di un problema qualificatorio, visto che è la stessa L.n. 81/2017 a qualificare lo *smart-working*

⁽²⁰⁹⁾ G. PROIA, *L'accordo individuale e le modalità di esecuzione e di cessazione della prestazione di lavoro agile*, in L. FIORILLO, A. PERULLI (a cura di), *Il JA del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Giappichelli, 2017, pp. 177 ss.

come modalità di esecuzione della prestazione di un rapporto di lavoro subordinato. Al dato legislativo si aggiunga anche la considerazione che, comunque, il requisito dell'alternanza attenua la dissociazione del luogo di lavoro rispetto, ad esempio, al telelavoro a tempo pieno.

Tuttavia, la regolazione data al lavoro agile impone di riflettere in ordine alla capacità di tale nuova forma di lavoro di incidere sul concetto stesso di subordinazione contenuto nell'art. 2094 c.c.

La rappresentazione di un lavoro organizzato per fasi cicli e obiettivi in cui il tempo e lo spazio sono oggetto di pattuizione comporta, evidentemente, una maggiore autonomia del lavoratore permettendo, quindi, di ipotizzare che il legislatore concepisca una nuova forma di subordinazione ⁽²¹⁰⁾.

La trasformazione digitale incide anche sull'organizzazione interna dell'impresa andando ad imporre una rivisitazione del lavoro e una ri-qualificazione in senso collaborativo della struttura stessa del contratto di lavoro, della causa e del suo oggetto ⁽²¹¹⁾. In questo senso la fabbrica innervata dalla tecnologia determina un'intensificazione dell'esigenza di collaborazione da parte della persona che lavora, nonostante nel corso del tempo si sia svuotato di significato l'elemento collaborativo presente nell'art. 2094 c.c.

Infatti, la disposizione codicistica identifica il lavoratore come *collaboratore*, ma questa accezione non è mai stata coltivata e/o valorizzata dagli interpreti in quanto ritenuta retaggio del sistema corporativo e, pertanto, privata di ogni portata e valenza qualificatoria. La mancata valorizzazione dell'elemento collaborativo deriva dalla necessità di evitare che venisse intensificato l'assoggettamento del prestatore al datore di lavoro e, pertanto, una eventuale

⁽²¹⁰⁾ M. TUFO, *Il lavoro digitale a distanza*, op. cit.

⁽²¹¹⁾ B. CARUSO, L. ZAPPALÀ, *Un diritto del lavoro tridimensionale: valori e tecniche di fronte ai mutamenti dei luoghi di lavoro*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona". IT, 2021, 4.

riscoperta non porta con sé l'effetto che il lavoratore diventerebbe meno *subordinato* ⁽²¹²⁾. Infatti, la possibilità riconosciuta all'autonomia individuale di disciplinare le forme e l'esercizio dei poteri datoriali non mette in discussione la natura subordinata del rapporto, perché si limiterebbe a disciplinare il *quomodo* dell'esercizio dei poteri e non anche l'*an*; dunque, il fatto che il potere direttivo si presenti in forma attenuata nel lavoro agile e la prestazione sia organizzata per fasi cicli ed obiettivi non fa dubitare della sussistenza della subordinazione.

Grazie allo sviluppo tecnologico la subordinazione si presenta in forma attenuata in quanto è possibile, all'interno del ciclo produttivo, l'inserimento di meccanismi automatici che non solo inducono all'autorganizzazione della prestazione, ma, inoltre, incentivano l'autocontrollo. Tali strumenti, se opportunamente designati, permetterebbero anche di diminuire l'utilizzo del potere disciplinare. Ad esempio, sistemi di *alert* o di induzione alla auto-correzione della prestazione ridurrebbero gli spazi dell'inadempimento della prestazione lavorativa ⁽²¹³⁾.

La disciplina del lavoro agile riscopre il concetto di collaborazione contenuto nell'art. 2094 c.c. con la conseguenza che il risultato produttivo in questa nuova forma di lavoro grava anche sul lavoratore; infatti, se il potere direttivo è finalizzato all'organizzazione aziendale che, a sua volta, è finalizzata al risultato produttivo; la circostanza che l'esercizio di tale potere sia negoziato comporta una diversa allocazione del rischio di impresa. In tale scenario, quindi, una frazione del rischio produttivo grava anche sul lavoratore. Tale ricostruzione pare potersi dire confermata dalla circo-

⁽²¹²⁾ M. NOVELLA, *Impresa*, in M. NOVELLA, P. TULLINI (a cura di), *Lavoro digitale*, Giappichelli, 2022, pp. 5 ss.

⁽²¹³⁾ M. NOVELLA, *Impresa*, *cit.*

stanza che l'elemento collaborativo o partecipativo del rischio deriva dal fatto che la prestazione è organizzata per fasi cicli ed obiettivi.

8. Dai tempi ai luoghi: lavorare *anytime* significa lavorare *anywhere*.

Si è avuto modo di sottolineare, più volte, come il lavoro agile introduca una innovativa flessibilità rispetto alla dimensione spaziale e temporale della prestazione lavorativa.

La L.n. 81/2017 prevede che la modalità agile si realizzi «*senza precisi vincoli di orario e di luogo di lavoro*». Certo è, però, che l'alternanza tra la prestazione resa all'interno e all'esterno dell'impresa presuppone l'individuazione di uno o più luoghi adatti dai quali eseguire le attività da remoto, ferma comunque l'assenza di una postazione fissa ⁽²¹⁴⁾. Allo stesso tempo, i limiti posti dalla normativa in materia di orario di lavoro – relativi alla sua durata massima e alla necessaria individuazione di tempi di riposo, per garantire al dipendente la disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche – richiedono implicitamente che nell'accordo individuale sia previamente individuato il periodo di reperibilità del lavoratore.

Diversamente dal lavoro a domicilio e dal telelavoro, dove le attività sono sempre eseguite all'esterno dell'impresa, l'elemento peculiare dell'agilità risiede nella alternanza tra la prestazione resa in

⁽²¹⁴⁾ Sono numerosi i contratti collettivi aziendali/di gruppo in tema di lavoro agile ad individuare un'altra unità produttiva/sede aziendale o il cosiddetto hub aziendale quali luoghi esterni per l'esecuzione della prestazione di lavoro agile, tra cui: Findomestic Banca, 6 giugno 2017; Banca del Piemonte, 13 marzo 2018; Santander Consumer Bank, 29 maggio 2018; Ansaldo STS, 5 giugno 2018; Ubi, 31 agosto 2018; Dalmine, 9 gennaio 2019; Poste Italiane, 23 gennaio 2019; Banca Popolare di Bari, 11 luglio 2019; Tim, 18 luglio 2019; Hitachi Rail, 10 settembre 2019; Gruppo Banco BPM, 24 ottobre 2019; One Company-Leonardo, 23 gennaio 2020; Inwitt, 11 febbraio 2020; Flash Fiber, 12 febbraio 2020; Olivetti, 17 febbraio 2020.

ufficio e quella eseguita in un altro luogo di lavoro (come, per esempio, il domicilio del lavoratore o spazi pubblici di *co-working*). Nella L.n. 81/2017, infatti, si prevede che il lavoro sia svolto «in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno» e, soprattutto, «senza una postazione fissa» da cui eseguire l'attività lavorativa. La remotizzazione del lavoro è, dunque, solamente parziale rispetto alla totalità della prestazione dovuta.

Come anticipato, nonostante l'assenza, per un verso, di «*precisi vincoli di orario o di luogo*» e, per l'altro, di una «*postazione fissa*», all'interno dell'accordo individuale è opportuno specificare alcuni profili relativi allo spazio del lavoro agile.

Nello specifico, benché vi sia una certa discrezionalità e libertà nella scelta dei luoghi esterni ai locali aziendali da cui eseguire la prestazione a distanza, è bene indicare, nel patto di agilità, i luoghi esterni che risultino inadatti all'esecuzione della prestazione da remoto (come, per esempio, gli spazi aperti al pubblico), di modo da tutelare la riservatezza delle informazioni sensibili dell'azienda e, ancor più, per proteggere il lavoratore dai rischi per la sua salute e sicurezza.

La stessa preoccupazione si avverte con riferimento alla possibilità di lavorare da luoghi geograficamente lontani dall'impresa (o, addirittura, dall'estero): benché, apparentemente, concessa, non vi è modo per il datore di verificare la salubrità dell'ambiente dal quale il dipendente lavora. Laddove si voglia prevedere tale facoltà, a livello individuale o collettivo (anche nell'ottica di consentire il ripopolamento di zone marginali del territorio), sarà compito dell'impresa fornire al dipendente apposite istruzioni per permettergli di svolgere la prestazione in modo regolare e in un luogo sicuro, per sé e per l'azienda. A questo proposito, nulla esclude che nell'arco della medesima giornata di *smart-working* il lavoratore

possa decidere di eseguire la propria prestazione in due o più luoghi differenti allo scopo di soddisfare le proprie esigenze di conciliazione vita-lavoro ⁽²¹⁵⁾.

Al riguardo, l'art. 4, c. 1, del Protocollo sul lavoro agile nel settore privato del 7 dicembre 2021 chiarisce che «*il lavoratore è libero di individuare il luogo ove svolgere la prestazione in modalità agile purché lo stesso abbia caratteristiche tali da consentire la regolare esecuzione della prestazione, in condizioni di sicurezza e riservatezza, anche con specifico riferimento al trattamento dei dati e delle informazioni aziendali, nonché alle esigenze di connessione con i sistemi aziendali*». Il successivo c. 2 aggiunge che «*la contrattazione collettiva può individuare i luoghi inadatti allo svolgimento del lavoro in modalità agile per motivi di sicurezza personale o protezione, segretezza e riservatezza dei dati*».

A questo proposito, pare ragionevole sostenere che l'espressione "locali aziendali" contenuta all'interno della Legge debba essere interpretata nel senso di intendere non solo il luogo dove ordinariamente si reca il lavoratore per lo svolgimento della propria prestazione in modalità "tradizionali" o l'unità produttiva alla quale sia adibito, ma - più in generale - qualsiasi locale che sia nella di-

⁽²¹⁵⁾ Tuttavia, gli spostamenti che ne derivano non dovrebbero comportare l'applicazione delle disposizioni di natura legale e di fonte collettiva in materia di trasferta o di trasferimento. In questo senso cfr. ad esempio A. LEVI, *Il lavoro agile nel contesto del processo di destrutturazione della subordinazione*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2019, 1, p. 27 ss. Non a caso, numerosi contratti collettivi in materia di lavoro agile si premurano di specificare che nelle giornate di smart work non sarà riconosciuto al lavoratore alcun trattamento di missione o altre indennità di trasferta, non ricorrendovi del resto le condizioni: Be SOLUTIONS, 22 maggio 2017; Findomestic Banca; Banca Sella, 11 dicembre 2017; Società Cattolica di Assicurazione, 3 maggio 2018; Santander Consumer Bank; Ansaldo STS; Ubi; Ducati, 14 settembre 2018; Poste Italiane; Banca Popolare di Bari; Hitachi Rail; Gruppo Banco BPM; One Company-Leonardo. In questo senso, peraltro, si esprimevano già diversi accordi siglati anteriormente all'approvazione della legge n. 81/2017: Gruppo Bancario BNL; Snam, 26 novembre 2015; Cedacri; A2A, 4 maggio 2016; ENGIE Servizi, 20 gennaio 2017; Gruppo Cariparma Crédit Agricole.

sponibilità del datore di lavoro. Pertanto, qualora il prestatore eseguisse la propria attività presso un'altra sede aziendale o, più in generale, presso un altro locale che sia nelle disponibilità del datore di lavoro, non si realizzerebbe una prestazione di lavoro agile, non potendosi configurare come una prestazione resa al di fuori dei locali aziendali ⁽²¹⁶⁾.

Detto in altri termini, il lavoratore agile deve necessariamente eseguire parte della propria prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali, come del resto può già desumersi dall'art. 18, c. 1, L.n. 82/2017.

Inoltre, è opportuno sottolineare in questa sede, la piena compatibilità della libertà di determinare il luogo dove rendere la prestazione, riconosciuta alle parti dell'accordo di agilità, con l'obbligazione prevenzionistica che resta in capo al datore di lavoro, come stabilito dal legislatore all'art. 23, L.n. 81/2017. Sul punto, mantenendo il *focus* sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, è ragionevole ipotizzare che, qualora il lavoratore esegua la prestazione in un luogo non indicato nel patto di agilità, in caso di infortunio,

⁽²¹⁶⁾ S. CAIROLI, *La definizione del lavoro agile nella legge e nei contratti collettivi: sovrapposizioni e possibili distinzioni*, in GRUPPO GIOVANI GIUSLAVORISTI SAPIENZA (GGGS) (a cura di), *Il lavoro agile nella disciplina legale, collettiva ed individuale. Stato dell'arte e proposte interpretative di un gruppo di giovani studiosi*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona". IT - Collective Volumes, 2017, 6, pp. 6 ss. Tuttavia, è stato notato come il legislatore non si sia preoccupato di specificare cosa si debba intendere per «locali aziendali», il che consentirebbe di individuare come luogo di lavoro esterno all'azienda addirittura i locali del cliente del datore di lavoro oppure di «aggirare» maliziosamente la disciplina del distacco o della trasferta. In questo senso si esprime M. FREDIANI, *Il lavoro agile tra prestazione a domicilio e telelavoro*, in *Lav. Giur.*, 2017, 7, pp. 632 ss. In questo senso si esprime ad esempio anche M. TIRABOSCHI, *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona". IT, 2017, 335. *Contra* invece P. MASTRORILLI, *Forma scritta, obblighi di comunicazione e recesso nel lavoro agile*, in *Mass. Giur. Lav.*, 2017, 12, pp. 856 ss., il quale ritiene che i luoghi di lavoro esterni ai locali aziendali dai quali eseguire la prestazione di lavoro agile possano essere anche sedi aziendali diverse da quelle di assegnazione. In termini non dissimili anche M. MARTONE, *Lo smart working nell'ordinamento italiano*, in *Dir. Lav. Merc.*, 2018, 2, pp. 314 ss.

potrà trovare applicazione non solo l'art. 21 della L.n. 81/2017 che espressamente impone l'obbligo per il lavoratore a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro, ma anche, in via analogica, il principio di ragionevolezza stratificatosi in giurisprudenza in tema dell'infortunio in itinere⁽²¹⁷⁾.

L'Agenzia Entrate, con diversi interpelli, si è pronunciata in merito alla possibilità di applicare anche ai lavoratori agili il cd. regime speciale per lavoratori rimpatriati, disciplinato dall'art. 16, D.Lgs. n. 147/2015, come successivamente modificato dall'art. 5, D.l. n. 34/2019. Sul punto, occorre sottolineare come il legislatore abbia inteso incentivare, attraverso la leva fiscale, il rientro della forza lavoro emigrata all'estero.

In particolare, l'art. 16, D.Lgs. n. 147/2015 prevede un regime di tassazione agevolata temporaneo, riconosciuto ai lavoratori che trasferiscono la residenza in Italia, a condizione che: i) il lavoratore non sia stato residente in Italia nei due periodi d'imposta precedenti il trasferimento; ii) si impegni a risiedervi per almeno due anni; iii) l'attività lavorativa sia svolta prevalentemente nel territorio italiano. Inoltre, tale disposizione, come modificata dall'art. 5, c. 1, D.l. n. 34/2019, non richiede che l'attività sia svolta per un'impresa operante sul territorio dello Stato e, pertanto, possono accedere all'agevolazione anche i lavoratori che svolgono in Italia attività alle dipendenze di un datore con sede all'estero, o i cui committenti (in caso di lavoro autonomo o di impresa) siano stranieri (non residenti).

Per i contribuenti che si trovano in tali condizioni, nel periodo d'imposta in cui la residenza viene trasferita, nonché nei successivi

⁽²¹⁷⁾ *Ex. multis* Cass. Civ., sez. Lav, 13 aprile 2016, n. 7313 in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2016, 4, pp. 954 ss.; Cass. Civ., sez. VI, 07 ottobre 2022, n. 29300 in *Dir. & Giust.*, 10 ottobre 2022; Cass. Civ., sez. Lav, 22 febbraio 2022, n. 5814 in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2022, 4, pp. 686 ss.

quattro, il reddito di lavoro dipendente (o a esso assimilato) e di lavoro autonomo, prodotto in Italia, concorre alla formazione del reddito complessivo limitatamente al 30% dell'ammontare (o al 10% se la residenza è presa in una delle Regioni Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sardegna, Sicilia). I benefici si applicano per ulteriori cinque periodi d'imposta ai lavoratori con almeno un figlio minorenni o a carico e a quelli che diventano proprietari di almeno un'unità immobiliare residenziale in Italia dopo il trasferimento o nei 12 mesi precedenti. Per il periodo di prolungamento, i redditi agevolati concorrono alla formazione dell'imponibile per il 50% del loro ammontare (o per il 10%, in caso di lavoratori con almeno tre figli minorenni o a carico).

In questo scenario, delineato dalla prassi amministrativa, la recente approvazione del D.l. n. 4/2022 (Decreto "Sostegni-ter"), convertito in L.n. 25/2022, ha introdotto la figura dei nomadi digitali, al fine di attrarre (o richiamare) talenti dall'estero. In particolare, si tratta di «cittadini di un Paese terzo, che svolgono attività lavorativa altamente qualificata attraverso l'utilizzo di strumenti tecnologici che consentono di lavorare da remoto in via autonoma ovvero per un'impresa anche non residente nel territorio dello Stato italiano», a cui è riconosciuto questo particolare regime di vantaggio. Nel caso in cui questi lavoratori «svolgano l'attività in Italia, non è richiesto il nulla osta al lavoro e il permesso di soggiorno, previa acquisizione del visto d'ingresso, è rilasciato per un periodo non superiore a un anno, a condizione che il titolare abbia la disponibilità di un'assicurazione sanitaria, a copertura di tutti i rischi nel territorio nazionale, e che siano rispettate le disposizioni di carattere fiscale e contributivo vigenti nell'ordinamento nazionale». A tali condizioni, il permesso di soggiorno annuale è, altresì, prorogabile per un ulteriore anno ed estendibile al nucleo familiare del lavoratore da remoto.

In attesa del «decreto del Ministro dell'interno, di concerto con il Ministro degli affari esteri e della cooperazione internazionale, con il Ministro del turismo e con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali» che avrebbe dovuto essere adottato entro la fine di aprile 2022, non è ancora chiaro quali saranno «le modalità e i requisiti per il rilascio del permesso di soggiorno ai nomadi digitali, ivi comprese le categorie di lavoratori altamente qualificati che possono beneficiare del permesso, i limiti minimi di reddito del richiedente nonché le modalità necessarie per la verifica dell'attività lavorativa da svolgere».

Si tratta, in tutti i casi, di una duplice eccezione rispetto alle quote di ingresso “per lavoro” previste dal cd. Decreto Flussi (art. 27, D. lgs. n. 286/1998): in primo luogo, si osserva una deroga dal punto di vista quantitativo, poiché si consentono ingressi extra rispetto alla numerosità individuata dal Governo. Inoltre, le singolarità risiedono anche nel dato qualitativo, non essendo necessario l'accordo con il Paese terzo di provenienza per accogliere il prestatore, che potrà essere autonomo o subordinato a distanza.

La previsione asseconda la tendenza dei nomadi digitali ad accamparsi ove i proventi relativi all'attività siano tassati nella misura più vantaggiosa, potrebbe rivelarsi idonea a sostenere un percorso di ripopolamento delle Aree Interne ⁽²¹⁸⁾. Il lavoro da remoto, nelle forme più estreme e accattivanti, pare ben prestarsi a supportare una inversione di tendenza occupazionale, sociale e demografica rispetto alla situazione in essere, assai critica rispetto a questi parametri ⁽²¹⁹⁾.

⁽²¹⁸⁾ M. DE FALCO, *Il lavoro agile nelle (e per le) Aree interne*, *op. cit.*

⁽²¹⁹⁾ A. ZILLI, *Dal telelavoro... al telelavoro: vent'anni (e due pandemici) attorno alla prestazione resa fuori dai locali dell'organizzazione*, *op. cit.*

9. Il luogo di lavoro digitale: il metaverso.

I cambiamenti delle organizzazioni produttive derivanti dall'evoluzione tecnologica incidono profondamente, come più volte sottolineato, sulla dimensione spazio-temporale della prestazione.

La determinazione fisica di un luogo di lavoro permette di tutelare la persona che lavora, in quanto, assieme al tempo, contribuisce a delimitare gli spazi entro i quali il datore può pretendere la prestazione lavorativa. Nonostante l'importanza che assume la componente spaziale nel rapporto, la stessa viene lasciata alla determinazione delle parti e, più in generale, il luogo di lavoro viene ritenuto un aspetto implicito dal legislatore. A tale concetto, spesse volte si affianca e sovrappone quello di unità produttiva, per indicare il contesto per l'esercizio dei diritti sindacali e l'applicazione dell'art. 18, St. Lav. ⁽²²⁰⁾. In particolare, l'art. 35 dello Statuto dispone che le disposizioni del titolo III e l'art. 18 «*si applicano [non solo] a ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo che occupa più di quindici dipendenti*» ma anche a più unità produttive ubicate all'interno del medesimo comune che raggiunga il limite dimensionale di quindici dipendenti «*anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti*».

I confini fisici del luogo di lavoro, però, stanno progressivamente sgretolandosi di fronte alla possibilità per il lavoratore di prestare la propria attività al di fuori di un luogo di lavoro fisico e predefinito, allorché l'evoluzione del lavoro (su piattaforma, in modalità agile e nell'Industria 4.0) rendono possibile una prestazione svolta all'esterno dello stabilimento e/o dell'ufficio. Lo sviluppo delle (inter)connessioni ha permesso la possibilità di lavorare da remoto fuori dai locali aziendali, spesso da casa, ma in connessione

⁽²²⁰⁾ A. TOPO, *Il luogo di esecuzione della prestazione nell'organizzazione digitalizzata*, in *Federalismi.it*, 2022, 19, pp. 201 ss.

con il datore di lavoro, per mezzo dello strumento informatico. Tramite la tecnologia, infatti, è possibile dare luogo a un'organizzazione e a un'impresa virtuale, in quanto le persone e gli oggetti che ne fanno parte possono essere (fisicamente) separati, ma (digitalmente) uniti.

Da tali considerazioni, emerge come il luogo di lavoro, inteso come ambiente di pertinenza dell'impresa e all'interno del quale si forma la comunità aziendale, non è più in grado di definire le realtà produttive che si stanno sviluppando in seguito al progresso della tecnologia.

Una ulteriore evoluzione del luogo di lavoro digitale in un futuro prossimo potrebbe essere costituita dal *metaverso*.

Tale universo digitale può essere inteso come una evoluzione di *internet*, che consente la creazione di uno spazio virtuale parallelo che assomiglia al mondo reale, dove è possibile interagire con altri utenti/personone ⁽²²¹⁾.

L'edificazione, la conservazione e l'evoluzione di tale ambiente parallelo è rimessa al continuo afflusso di dati che sono raccolti dai dispositivi utilizzati dagli utenti che popolano il *metaverso* che lo popolano, attraverso le proprie rappresentazioni grafiche (c.d. *avatar*), e che interagiscono sia con altri *avatar*, sia con gli oggetti codificati nell'ambiente digitale ⁽²²²⁾.

Nel mondo virtuale, la persona agisce dotandosi del suo *avatar* ed è in grado di percepire lo spazio e il tempo ⁽²²³⁾. Gli atti virtuali compiuti nel *metaverso* possono costituire nella loro manifestazione fenomenica vere e proprie prestazioni di lavoro e, considerando la

⁽²²¹⁾ Y. K. DWIVEDI, *Metaverse beyond the hype: multidisciplinary perspective on emerging challenges, opportunities and agenda for research, practice and policy*, in *International Journal of Information Management*, 2022, 66, pp. 4 ss.

⁽²²²⁾ A. DONINI, M. NOVELLA, *Il metaverso come luogo di lavoro. Configurazione e questioni regolative*, in *Labour Law Issues*, 2022, 2, pp. 4 ss.

⁽²²³⁾ R. MORO VISCONTI, A. CESARETTI, *Il metaverso tra realtà digitale e aumentata: innovazione tecnologica e catena del valore*, in *Dir. Internet*, 2022, 3, pp. 627 ss.

possibilità di interagire con altri *avatar*, l'utente-lavoratore potrà collaborare con colleghi-*avatar* svolgendo, per esempio, riunioni in modalità tridimensionale o attività di vendita, assistenza clienti, oppure simulando lavorazioni o processi produttivi attraverso i corrispettivi digitali degli strumenti o dei macchinari di lavoro (c.d. *digital twin*).

In sintesi, il *metaverso* può essere definito come uno spazio cibernetico in cui le persone nella veste di *avatar* lavorano e sviluppano relazioni interpersonali, incontrandosi secondo le dinamiche normali della vita quotidiana ⁽²²⁴⁾.

L'utente è immerso nel mondo virtuale grazie a strumenti che ne stimolano i sensi e ciò permette di dare forma a una speciale realtà di “doppio digitale”, in grado di abbattere i limiti dello spazio ⁽²²⁵⁾, perché, pur percependo di essere inserito all'interno di un costruito artificiale, l'utente può accedere potenzialmente a infiniti ambienti digitali. Al momento, però, non esiste un unico *metaverso* (come per *internet*), ma vi è una molteplicità di spazi virtuali progettati da imprese del settore tecnologico, finalizzati prevalentemente a scopo ricreativo (come, ad esempio, Roblox, Fortnite, Sandbox, Decentraland, Microsoft Mesh). In prospettiva, però,

⁽²²⁴⁾ Così lo definisce M. Zuckerberg secondo quanto riportato da G. NEWTON, Mark in the metaverse -Facebook's CEO on why the social network is becoming 'a metaverse company', Mark Zuckerberg is betting Facebook's future on the metaverse -The Verge. Il *metaverso*, nelle intenzioni del suo promotore dovrebbe costituire un'evoluzione di *Internet*. In esso gli individui, grazie ad appositi dispositivi (occhiali per la realtà aumentata, guanti e altri capi di abbigliamento che consentono di effettuare il movimento dell'*avatar* e di trasmettere le sue percezioni all'utente, cuffie e applicazioni per computer o smartphone), possono interagire con altri utenti, condividere esperienze simili, svolgere attività di svago o procedere ad acquisti nei vari punti vendita presenti. L'ingresso in un punto vendita virtuale consente di visualizzare l'intera offerta del marchio, di accertarsi delle sue caratteristiche e di procedere a transazioni d'acquisto con specifici token, grazie ai quali circola una moneta virtuale spendibile solo in questo universo digitale

⁽²²⁵⁾ F. LAMBERTI, *Il metaverso: profili giuslavoristici tra rischi nuovi e tutele tradizionali*, in *Federalismi.it*, 2023, 4, pp. 205 ss.

non è difficile ipotizzare la creazione di *gate* che possano portare da una parte all'altra e rendere comunicanti i diversi *metaversi* ⁽²²⁶⁾. Nel medio-lungo periodo, anche se nati con scopi ludico-ricreativi, i *metaversi* potranno essere utilizzati come luoghi di lavoro, intesi come ambiti spaziali (anche se virtuali) dove il lavoratore potrà rendere la prestazione.

Data la possibilità di identificarli come luoghi (digitali) di lavoro, nei *metaversi* è possibile individuare prestazioni lavorative. Infatti, gli *avatar*, oltre a interagire tra loro e con l'ambiente virtuale, sono in grado di realizzare atti virtuali corrispondenti alle normali azioni che verrebbero fatte nel mondo reale, come riunioni o lavorazioni, utilizzando le trasposizioni digitali dei macchinari o dei prodotti utilizzati.

Tuttavia, non si deve cedere alla tentazione di riconoscere l'*avatar* come prestatore di lavoro. Infatti, per poter ascrivere l'attività lavorativa all'*avatar* sarebbe necessario estendere il concetto di persona che lavora fino a comprendere significati ulteriori rispetto a quelli tipici della materia, ove il lavoro è riferibile esclusivamente agli esseri umani. Considerazione che appare palese se si tiene a mente che, in generale, le norme giuslavoristiche sono poste a tutela della persona che lavora, con riferimento sia agli interessi di carattere patrimoniale, sia extra patrimoniale.

⁽²²⁶⁾ A. DONINI, M. NOVELLA, *Il metaverso come luogo di lavoro. Configurazione e questioni regolative*, op. cit.; V. MAIO, *Diritto del lavoro e metaverso. Se il lavoro non è un (video)gioco*, in *Labour Law Issues*, 2022, 8, pp. 42 ss. dove l'A. evidenzia che assistiamo a fenomeni di concentrazione delle iniziative da parte di alcuni dei maggiori *players* interessati al mercato, che vanno esattamente in quella direzione. A ottobre 2022 vi è stato l'annuncio della formalizzazione di un'alleanza commerciale e strategica tra Meta e Microsoft per realizzare insieme un progetto di sviluppo condiviso del *metaverso*. In particolare, l'obiettivo dichiarato dalle due *leader company* è non solo quello di unire le proprie conoscenze a beneficio degli sviluppatori ma anche procedere al popolamento del *metaverso* favorendo l'accesso ai rispettivi sterminati bacini di utenza.

Di contro, l'*avatar* sarebbe un oggetto e, dunque, privo di capacità giuridiche (anche al lavoro) e di un autonomo obbligo di lavorare, nonché non sarebbe titolare diritti o sottoposto a doveri ⁽²²⁷⁾. In altri termini, l'*avatar* è il *medium* con il quale il lavoro svolto dalla persona fisica riesce a produrre un risultato rilevante nel mondo digitale. Nella prospettiva del diritto del lavoro, l'*avatar* potrebbe, al più, ritenersi come l'estensione metaversificata della persona fisica, ossia il tramite con il quale il lavoro svolto dalla persona produce risultati nel *metaverso* ⁽²²⁸⁾.

Appare evidente come la caratteristica principale del *metaverso* è data dal superamento dei vincoli di tempo, di luogo e di spazio che nel mondo reale, in condizioni normali, regolano e limitano il comportamento umano.

Con riferimento al tempo, si sposa la teoria dell'*avatar* come estensione metaversificata ⁽²²⁹⁾ del lavoratore agente fisico: il tempo che la persona che lavora trascorre nel *metaverso* è calcolabile nell'orario di lavoro.

Con riferimento al luogo, la questione appare più complessa, perché il *metaverso* come luogo di lavoro rende possibile individuare tra scenari: a) *metaverso* come strumento, b) il *metaverso* come luogo, con una osmosi tra lavoro fisico e lavoro digitale e c) il *metaverso* come luogo virtuale che si aggiunge al luogo di lavoro fisico ⁽²³⁰⁾.

⁽²²⁷⁾ A. DONINI, M. NOVELLA, *Il metaverso come luogo di lavoro. Configurazione e questioni regolative*, op. cit.

⁽²²⁸⁾ F. LAMBERTI, *Il metaverso: profili giuslavoristici tra rischi nuovi e tutele tradizionali*, op. cit.

⁽²²⁹⁾ L'espressione è di F. LAMBERTI, *Il metaverso: profili giuslavoristici tra rischi nuovi e tutele tradizionali*, op. cit.

⁽²³⁰⁾ A. DONINI, M. NOVELLA, *Il metaverso come luogo di lavoro. Configurazione e questioni regolative*, op. cit.; M. BIASI, *Le sfide del lavoro nel metaverso*, in *Svil. e Org.*, 2022, 308, pp. 24 ss.

La prima ipotesi, più rassicurante ⁽²³¹⁾ e intellegibile ⁽²³²⁾, vedrebbe l'utilizzo dell'infrastruttura tecnologica per aggiungere alla stessa la terza dimensione, sommando ai tradizionali strumenti di connessione, anche la possibilità di utilizzare un luogo virtuale tridimensionale dove svolgere riunioni o presentazioni ma anche tavoli negoziali o assemblee sindacali.

In questa accezione, fortemente legata a una funzione ancillare, il *metaverso* sembra essere, in prospettiva, l'evoluzione dello *smart-working* ⁽²³³⁾, potendosi immaginare e traslare sul digitale non solo la *room office*, ma anche l'intera compagine aziendale, inserendola, a sua volta, in un intero ecosistema digitale, privo di limiti materiali ⁽²³⁴⁾.

A parere di chi scrive, sembra più realistica l'ipotesi di un *metaverso* che costituisce un'entità separata dalla realtà fisica e che si aggiunge al mondo materiale, senza confondersi con esso. Accogliendo, così, il terzo scenario poc'anzi prospettato, se ne ricaverebbe una espansione dello spazio dell'azienda o dell'ufficio, che, così, passerebbe da un dato geografico fisico a uno spazio digitale aggiuntivo, il quale deriva dall'utilizzo e dalla commistione tra le strutture informatiche. In considerazione di questo collegamento tra il fisico e il digitale, gli spazi virtuali ai quali accede il lavoratore tramite i dispositivi tecnologici diventerebbero una pertinenza virtuale del luogo di lavoro nel quale viene svolta la porzione materialmente

⁽²³¹⁾ L'espressione è di A. DONINI, M. NOVELLA, *Il metaverso come luogo di lavoro. Configurazione e questioni regolative*, op. cit.

⁽²³²⁾ L'espressione è di V. MAIO, *Diritto del lavoro e metaverso. Se il lavoro non è un (video)gioco*, op. cit.

⁽²³³⁾ M. MARTONE, *Prime riflessioni su lavoro e metaverso*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2022, 6, pp. 343 ss.

⁽²³⁴⁾ Suggestiva l'idea di V. MAIO, *Diritto del lavoro e metaverso. Se il lavoro non è un (video)gioco*, op. cit., secondo la quale *La location aziendale associata ad un progetto o ad un gruppo di lavoro potrà assumere le sembianze di un resort in un atollo paradisiaco, di una crociera transoceanica, come anche di un'avventura in una base spaziale su di un altro pianeta.*

percepibile della prestazione di lavoro ⁽²³⁵⁾. Verosimilmente, in tale prospettiva, la persona che lavora può essere chiamata a svolgere la propria prestazione in parte nella dimensione virtuale ed in parte nella dimensione fisica.

Al contrario, non sembra condivisibile l'impostazione secondo la quale digitale e reale si uniscono: l'idea di un'osmosi tra *l'online* e *l'offline* senza soluzione di continuità, in un ambiente lavorativo che sarebbe sia fisico sia virtuale, almeno momentaneamente, pare poter essere lontana dalla realtà.

Da tali considerazioni, emerge come la principale difficoltà di definire un luogo di lavoro all'interno del *metaverso* sia quella di cercare di individuare una spazialità in un luogo che per definizione è a-spaziale, soprattutto ove si consideri che le norme giuslavoristiche sono tradizionalmente agganciate ad un luogo fisico. Pertanto, un luogo senza spazialità rischia di complicare l'individuazione delle norme applicabili, anche se, come visto in precedenza, la giurisprudenza ha dilatato il concetto di unità produttiva sino a rendere quasi irrilevante il requisito spaziale.

Dal punto di vista regolatorio, il termine *metaverso* inizia ad affacciarsi nei documenti dell'Unione Europea, la quale ha previsto nel programma di lavoro della Commissione per il 2023 l'adozione di strumenti a carattere non legislativo, finalizzati allo sviluppo di mondi virtuali aperti antropocentrici, come i *metaversi*, che offrono molteplici possibilità per le industrie e i settori dei servizi, le arti creative e i cittadini, oltre che opportunità per affrontare sfide sociali di più ampia portata quali la salute e le città intelligenti.

⁽²³⁵⁾ A. DONINI, M. NOVELLA, *Il metaverso come luogo di lavoro. Configurazione e questioni regolative*, *op. cit.*

A livello di contenuto e di metodo, si possono svolgere alcune suggestioni su quanto potrà essere normato dall'Unione, richiamandosi ad attenta dottrina espressasi sul punto ⁽²³⁶⁾.

Sotto il profilo del contenuto, l'attenzione potrà (e dovrà) essere posta sulla garanzia di trasparenza e di controllo umano, che sono, ormai, diventati principi posti a tutela di diritti fondamentali a cui si indirizzano specifici obblighi all'interno delle fonti, come, per esempio, la proposta di Regolamento sull'IA (art. 52).

Sotto il profilo del merito, la ricostruzione regolativa di fonte europea evidenzia la centralità del modello basato sull'analisi e gestione del rischio e sul principio di responsabilizzazione. In particolare, ai fini della possibile regolamentazione del *metaverso*, è possibile ipotizzare l'adozione del modello tradizionale di regolamentazione dell'Unione, ossia l'individuazione di obblighi generali, da interpretare in senso dinamico, in rapporto all'evoluzione tecnologica, la quale lascia al soggetto gravato dalla responsabilità di darvi applicazione tramite la scelta di moduli che siano i più adeguati a garantire e documentare la conformità delle garanzie di tutela prescritte.

⁽²³⁶⁾ M. PERUZZI, *Almeno tu nel metaverso. Il diritto del lavoro e la sfida dei nuovi spazi digitali*, in *Labour Law Issues*, 2022, 2, pp. 4 ss.

CAPITOLO III

Le nuove sfide per il sindacato

SOMMARIO: *Sez. I – Rappresentanza e rappresentatività nel lavoro autonomo.* 1. L'art. 39 Cost., oltre la subordinazione. – 2. La tortuosa via della rappresentanza dei lavoratori digitali. – 3. Una nuova forma di rappresentanza. – 4. Le professioni non organizzate. – 5. La contrattazione collettiva oltre la subordinazione e il diritto *antitrust*. – *Sez. II – La rappresentanza e rappresentatività oltre l'unità produttiva.* 6. I diritti sindacali dal luogo di lavoro fisico a quello digitale e dalla legge alla contrattazione collettiva. – 7. Il diritto di assemblea. – 8. Il *referendum* elettronico. – 9. La bacheca elettronica. – 10. Lo sciopero digitale.

Sezione I – Rappresentanza e rappresentatività nel lavoro autonomo.

1. L'art. 39 Cost., oltre la subordinazione.

Condotta l'analisi, dapprima, circa rappresentanza e rappresentatività per il lavoro subordinato e preso atto, poi, delle modifiche che la digitalizzazione ha determinato con riferimento ai tipi e ai luoghi di lavoro, è opportuno (se non essenziale) svolgere alcune riflessioni sull'opportunità e fattibilità di estendere la disciplina costituzionale in materia di libertà sindacale anche oltre la subordinazione.

Concentrando l'attenzione, dunque, sulla rappresentanza e rappresentatività al di là dell'art. 2094 c.c., ci si deve chiedere se sia possibile riconoscere all'art. 39 Cost. ambiti di applicazione esterni alla subordinazione e, nello specifico, se sia possibile configurare, da una parte, un sindacato composto da datori di lavoro e, dall'altra, uno da lavoratori autonomi.

Prendendo le mosse dal *maggior corno* di indagine, è possibile sostenere l'assenza di titolarità della libertà sindacale *ex art. 39 Cost.* in capo ai datori di lavoro, perché, mentre i prestatori devono necessariamente coalizzarsi in modo organizzato, i datori possono agire (anche) singolarmente e non solo in modo coadiuvato dalle associazioni di rappresentanza. Inoltre, il sindacalismo padronale costituisce una prerogativa dei datori di lavoro nei confronti delle organizzazioni sindacali. Su siffatto aspetto, allorché la Costituzione riserva agli artt. (4,) 35 e 40 il compito della tutela del lavoro, va osservato come l'associazionismo degli imprenditori non trovi nell'art. 39 la sua *sedes materiae*, la quale andrebbe ricercata nella libertà di associazione, con i limiti previsti dagli artt. 18 e 41 Cost. In particolare, l'art. 18 Cost., nel riconoscere che *tutti i cittadini hanno diritto di associarsi liberamente*, vieta le associazioni segrete o quelle che perseguono scopi politici tramite organizzazioni di carattere militare. L'art. 41 Cost., invece, afferma la libertà di iniziativa economica privata, specificando come essa non possa svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno a salute, ambiente, sicurezza, libertà e dignità umana.

La libertà di impresa del datore di lavoro, dunque, è assoluta, ma, allo stesso tempo, limitata⁽²³⁷⁾: assoluta, in quanto non può essere negata, limitata, perché deve svolgersi nel rispetto della libertà e, soprattutto, della dignità umana. A ben vedere, ai fini della sussistenza stessa della libera iniziativa economica privata sono necessarie regole che ne funzionalizzino l'esercizio entro gli argini dell'utilità sociale, della sicurezza, della libertà e dignità della persona, in quanto nessuna libertà può esistere senza limitazioni⁽²³⁸⁾.

⁽²³⁷⁾ L. CIARONI, *Autonomia privata e principio di non discriminazione*, in *Giur. It.*, 2006, 10, pp. 1816 ss.

⁽²³⁸⁾ G. CARAPEZZA FIGLIA, *Il divieto di discriminazione quale limite all'autonomia contrattuale*, in *Riv. Dir. Civ.*, 2015, 6, pp. 1387 ss e B. CHECCHINI, *Eguaglianza, non discriminazione e limiti dell'autonomia privata: spunti per una riflessione*, in *Nuov. Giur. Civ. Comm.*, 2012, II, pp. 185 ss.

Si può sostenere, quindi, un'esclusione dalla titolarità della libertà sindacale *ex art. 39 Cost.* di un sindacato padronale, anche se, nonostante tale soluzione appaia la più conforme al dato costituzionale, una lettura contaminata con le fonti di rango sovranazionale ⁽²³⁹⁾ che riferiscono la libertà sindacale anche al datore di lavoro pare essere di segno diametralmente opposto ⁽²⁴⁰⁾.

Con riferimento alla titolarità della libertà sindacale per i lavoratori autonomi, la risposta pare accogliere l'interpretazione contaminata dal diritto internazionale. Appare evidente, infatti, che il referente necessario dell'art. 39 Cost. sia il *lavoro* e che la formulazione aperta della disposizione costituzionale permette (e ha permesso) l'evoluzione e l'adattamento della norma all'emersione di nuove *realità lavorative*, con conseguenti istanze derivanti dai mutati contesti produttivi, ampliando così i destinatari della libertà sindacale ⁽²⁴¹⁾.

Nello specifico, rimanendo sul piano testuale, si può notare come le tutele del fenomeno sindacale nella Carta non richiamino la fattispecie codicistica del lavoro subordinato, ma lascino all'interprete il compito di individuare l'ambito applicativo dei diritti di matrice costituzionale ⁽²⁴²⁾.

Ne consegue che la libertà sindacale, intesa come libertà di organizzare la rappresentanza e la tutela di interessi collettivi, appartiene a tutti i soggetti che siano titolari di una relazione contrattuale in cui sia dedotta una prestazione di lavoro, a prescindere dalla natura subordinata o autonoma del rapporto ⁽²⁴³⁾ e dal settore di

⁽²³⁹⁾ Artt. 5 e 6 Carta Sociale Europea.

⁽²⁴⁰⁾ M. MARAZZA, *Diritto sindacale contemporaneo*, Giuffrè, 2022.

⁽²⁴¹⁾ M. MARAZZA, *Diritto sindacale contemporaneo*, *op. cit.*

⁽²⁴²⁾ M. FORLIVESI, *La sfida della rappresentanza sindacale dei lavoratori 2.0*, in *Dir. Rel. Ind.*, 3, 2016, pp. 664 ss. L'A. richiama G. PERA, *Il diritto di sciopero*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1986, I, pp. 445 ss., dove l'A. rimette all'interprete il compito di individuare *cerchia e titolarità* dei diritti derivanti dalla Costituzione.

⁽²⁴³⁾ M. MARAZZA, *Diritto sindacale contemporaneo*, *op. cit.*

appartenenza, in conformità a quanto prescritto dall'art. 35 Cost che tutela il lavoro *in tutte le sue forme e applicazioni* ⁽²⁴⁴⁾.

Tale costruzione pare potersi dire confermata anche dalla giurisprudenza sia costituzionale sia di legittimità.

Dapprima la Corte costituzionale, dopo aver ha affermato che i micro-imprenditori privi di dipendenti sono titolari della libertà sindacale e del diritto di sciopero, ha chiarito che *«la realtà dimostra che ci si trova pur sempre di fronte ad una categoria di lavoratori, definibili autonomi in quanto svincolati da ogni rapporto di dipendenza, la cui forma di autotutela non può non essere compresa in quel più ampio concetto di sciopero che ha trovato modo di esprimersi nell'attuale mondo del lavoro* ⁽²⁴⁵⁾; in seguito, la Corte di Cassazione ha ribadito che *il diritto di sciopero può essere esercitato non solo nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato in*

⁽²⁴⁴⁾ M. OFFEDDU, *Art. 35*, in T. TREU, M. NAPOLI, M. OFFEDDU, M. PERSIANI, G. GIUGNI, U. ROMAGNOLI, *Rapporti economici*, Tomo I, in G. BRANCA (a cura di), *Commentario della Costituzione*, Zanichelli, 1979 p. 673 ss. e, più di recente, F. MARTELLONI, *La tutela del lavoro nel prisma dell'art. 35 cost.*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2020, I, pp. 399 ss.

⁽²⁴⁵⁾ Così C. cost. 17 luglio 1975, n. 222, in *Foro It.*, 1975, 7-8, I, pp. 1569 ss., nella quale viene dichiarata l'incostituzionalità dell'art. 506 c.p. per contrasto con l'art. 49 Cost.: *«ad integrare la nozione tipica di serrata è sufficiente il comportamento anche di un singolo soggetto, purché sia datore di lavoro e dalla sua condotta consegua la sospensione del lavoro subordinato nell'ambito dell'azienda; perché si abbia sciopero, invece, è necessaria una sospensione del lavoro da parte di una pluralità di lavoratori che agiscano d'accordo per il perseguimento di un comune interesse. Da questa distinzione, che trova riscontro nella realtà socio economica, deriva che non può considerarsi serrata l'astensione dal lavoro di un soggetto che personalmente gestisce un'azienda, in quanto non avendo persone alle proprie dipendenze e non essendo perciò datore di lavoro nei termini propri di questa espressione, non può col suo contegno dar luogo a quella sospensione del rapporto di lavoro subordinato che si è detto essere elemento indispensabile per la configurazione di questa forma di autotutela. L'esattezza di questa opinione è del resto confermata dalla stessa struttura giuridica dell'incriminazione prevista dall'articolo 506 del Codice penale al quale esige per la punibilità dei piccoli esercenti che essi sospendano collettivamente- almeno in numero di tre- il lavoro. Impropriamente, quindi, la norma in esame definisce serrata la sospensione del lavoro dei piccoli esercenti che personalmente gestiscono un'azienda industriale o commerciale nel campo di una professione, di un'arte o un mestiere. La realtà dimostra che ci si trova pur sempre di fronte ad una categoria di lavoratori, definibili autonomi in quanto svincolati da ogni rapporto di dipendenza, la cui forma di autotutela, strutturata dallo stesso codice sul modello di quella dei lavoratori dipendenti, non può non essere compresa in quel più ampio concetto di sciopero che ha trovato modo di esprimersi nell'attuale mondo del lavoro»*

senso tecnico-giuridico, ma anche tutte le volte che si verifichi una posizione di debolezza del prestatore d'opera nei confronti della controparte, dalla quale deriva la "predisposizione al conflitto" che dà luogo a quel "diritto al conflitto" costituente il fondamento stesso dell'organizzazione sindacale e, quindi, del diritto di sciopero ⁽²⁴⁶⁾.

Ma, oltre alla rappresentanza di soggetti caratterizzati da debolezza economica all'interno del mercato del lavoro, a prescindere dalla qualificazione del rapporto, è necessario individuare anche dei criteri selettivi che siano in grado di incasellare all'interno degli artt. 39 e 40 Cost., ovvero dell'art. 18 Cost., le entità collettive, poiché non ogni aggregazione può essere ricompresa in modo automatico nell'art. 39 Cost., necessitando che la stessa abbia come scopo il perseguimento di un interesse collettivo.

Ai fini di individuare e identificare alcuni criteri che permettano di ricondurre un agglomerato alla disposizione costituzionale dell'art. 39 Cost., si potrebbe adottare, per esempio, la conclusione di un contratto collettivo con grandi committenti, la capacità di ricorrere ad azioni collettive, oppure, più in generale, di imporsi come interlocutore negoziale, in ottica di reciproco riconoscimento ⁽²⁴⁷⁾.

Le entità collettive che presentino tali caratteristiche, a prescindere dalla natura subordinata o autonoma (e alla loro prevalenza) delle persone rappresentate, potrebbero beneficiare della tutela riconosciuta dall'art. 39 Cost.

Gli artt. 39 e 40 Cost., inoltre, sarebbero ancillari agli artt. 2 e 3, c. 2, Cost.: pertanto, l'azione collettiva diverrebbe uno strumento necessario per dare attuazione al principio costituzionale di uguaglianza sostanziale, qualora sia la controparte committente a determinare le condizioni contrattuali e sia in grado di incidere sull'autodeterminazione del prestatore ⁽²⁴⁸⁾.

⁽²⁴⁶⁾ Cass. 29 giugno 1978, n. 3278, in *Foro It.*, 1978, 1, pp. 1630 ss.

⁽²⁴⁷⁾ M. FORLIVESI, *La sfida della rappresentanza sindacale dei lavoratori 2.0*, *op. cit.*

⁽²⁴⁸⁾ M. FORLIVESI, *La sfida della rappresentanza sindacale dei lavoratori 2.0*, *op. cit.*

Il collegamento sistematico tra gli artt. 3, 39 e 40 Cost. è stato confermato anche dalla Corte costituzionale, la quale ha riconosciuto, come anticipato, ai microimprenditori la libertà sindacale e il diritto di sciopero ⁽²⁴⁹⁾. Certamente, si può aderire all'affermazione sopra evidenziata, secondo la quale «*il diritto di sciopero può essere esercitato non solo nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato in senso tecnico-giuridico, ma anche tutte le volte che si verifichi una posizione di debolezza del prestatore d'opera nei confronti della controparte, dalla quale deriva la "predisposizione al conflitto" che dà luogo a quel "diritto al conflitto" costituente il fondamento stesso dell'organizzazione sindacale e, quindi, del diritto di sciopero*» ⁽²⁵⁰⁾.

In conclusione, a ulteriore sostegno della tesi qui avanzata, può essere valorizzata la posizione di debolezza economica e contrattuale di molti lavoratori autonomi, che legittima la progressiva attrazione dei loro momenti associativi entro l'orbita della libertà sindacale e dell'autotutela collettiva, allorché, già in tempi più risalenti, il criterio della subordinazione era ritenuto «*restrittivo e per certi versi anche deformante*» ⁽²⁵¹⁾.

2. La tortuosa via della rappresentanza dei lavoratori digitali.

Il problema della compatibilità dell'art. 39 Cost. e, in generale, della rappresentanza dei lavoratori (anche) autonomi si è ripresentato con vigore a seguito dell'avvento della c.d. digitalizzazione del lavoro ⁽²⁵²⁾. Infatti, in relazione alle modalità di utilizzo della rete e

⁽²⁴⁹⁾ C. Cost., 17 luglio 1975, n. 222, in *Foro It.*, 1975, 7-8, pp. 1569 ss.

⁽²⁵⁰⁾ Cass. Civ., Sez. lav., 29 giugno 1978, n. 3278, in *Mass. Giur. Lav.*, 1979, 8, pp. 573 ss.

⁽²⁵¹⁾ G. GIUGNI, *art 39, op. cit.*

⁽²⁵²⁾ P. ICHINO, *Le conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto del lavoro*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2017, 4, pp. 525 ss.

della tecnologia, tale processo permette di individuare tre differenti modalità di produzione e scambio di beni e servizi ⁽²⁵³⁾.

Il primo paradigma, fondato sulla cooperazione tra persona e macchina, si identifica con la c.d. Industria 4.0 ⁽²⁵⁴⁾ e fa da contesto per il secondo, che, sfruttando la potenzialità di *internet*, consente (e ha consentito, soprattutto in tempo di pandemia) di rendere la prestazione da remoto ⁽²⁵⁵⁾. Il lavoro agile attiene, poi, alle risorse del terzo modello, la c.d. *gig-economy*, in cui consumatori e lavoratori si relazionano con una *app*(licazione) attraverso *device* portabili e *smart(phone)*.

In relazione al livello di controllo e di ingerenza che esegue la piattaforma nell'attività di *matching*, è possibile distinguere due modalità di lavoro tramite piattaforma digitale: il *crowd-work* e il *work on-demand* ⁽²⁵⁶⁾.

La *gig-economy* e, in generale, la digitalizzazione impongono, allora, l'analisi dei cambiamenti riguardanti il mondo del lavoro e delle relazioni industriali, perché permettono di ripensare i tradizionali modelli di rappresentanza, a prescindere dalla qualificazione del rapporto, con un *corpus* minimo di diritti per tutti i lavoratori, anche di carattere collettivo ⁽²⁵⁷⁾.

⁽²⁵³⁾ M. WEISS, *Digitalizzazione, smart-working, politiche di conciliazione. La platform-economy e le principali sfide per il diritto del lavoro*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2018, 3, pp. 715 ss.

⁽²⁵⁴⁾ F. SEGHEZZI, *Lavoro e relazioni industriali in Industry 4.0*, in *WP ADAPT*, 17, 2016; A. SALENTO, *Industria 4.0, imprese, lavoro. Problemi interpretativi e prospettive*, in *Riv. giur. lav.*, 2017, I, pp. 174 ss.

⁽²⁵⁵⁾ M. BROLLO, *Il lavoro agile alla prova dell'emergenza epidemiologica*, *op. cit.*

⁽²⁵⁶⁾ D. DAZZI, *Gig-economy in Europe*, in *Italian Labour Law E-Journal*, 2019, 12, pp. 68 ss. L'A. indica anche una terza forma di *gig-economy*: il noleggio di beni. In questa tipologia pare essere assente, o comunque del tutto marginale, la componente lavorativa.

⁽²⁵⁷⁾ G. NICOSIA, *Pandemia, nuovi lavori (e servizi) essenziali e nuove libertà*, in *Lav. Pubb. Amm.*, 2020, 2, pp. 3 ss.

Preliminarmente, però, è necessario considerare che, all'interno della *gig-economy*, è complesso – se non addirittura inidoneo – pensare a definizioni unitarie e prevedere tipologie omogenee vista l'eterogeneità della fenomenologia. Si pensi, per esempio, come già ricordato, alle differenze tra le prestazioni svolte interamente *online* da quelle che, invece, sono svolte *offline*; all'interno di quest'ultime, il ventaglio di prestazioni che possono essere organizzate dalla piattaforma. Queste considerazioni si ripercuotono anche sul profilo sindacale. Risulta, infatti, difficile individuare un unico interesse omogeneo e collettivo all'interno delle diverse prestazioni organizzate tramite piattaforma digitale.

A questa problematica si aggiunga, come già ricordato, che il sindacato tradizionale solo di recente ha mostrato interesse per i fenomeni che avvengono sul *web* ⁽²⁵⁸⁾. Inoltre, la scarsa capacità attrattiva dello stesso non stupisce per almeno due ordini di ragioni. *In primis*, le sigle sindacali rimangono fortemente legate al lavoratore subordinato, nonostante le esigenze di tutela prescindano la natura del rapporto e nonostante il fatto che la qualificazione dello stesso dovrebbe essere sostanzialmente indifferente per il sindacato ⁽²⁵⁹⁾. In secondo luogo, rimangono i pregressi fattori di crisi dell'organizzazione sindacale, come l'eccessiva frammentazione dei sistemi di contrattazione collettiva, il moltiplicarsi di sigle minori, o ancora i provvedimenti autoritativi di fissazione dei trattamenti minimi (sia pure talvolta sulla base dei compensi convenuti in sede sindacale) che sono diventati sempre più frequenti ⁽²⁶⁰⁾.

⁽²⁵⁸⁾ C. MANCINI, *Il sindacato di fronte all'economia di internet: "Idea diffusa" l'intelligenza collettiva della CGIL*, in *Labour Law Issues*, 2018, 4, pp. 40 ss.

⁽²⁵⁹⁾ A. LASSANDARI, *Problemi di rappresentanza e tutela collettiva dei lavoratori che utilizzano le tecnologie digitali*, in *Quad. Riv. Giur. Lav.*, 2017, 2, pp. 59 ss.

⁽²⁶⁰⁾ D. GAROFALO, *La prima disciplina del lavoro su piattaforma digitale*, *op. cit.* dove l'A. ricorda l'esperienza di Assocontact per il Call center outbound. Critica anche P. TULLINI, *L'economia digitale alla prova dell'interesse collettivo*, in *Labour Law Issues*, 2018, 1, pp. 1 ss. dove l'A. ricorda: la determinazione del valore economico dei titoli di

Con riferimento, invece, allo *smart-working* – altro prodotto della digitalizzazione del lavoro – la questione della compatibilità della rappresentanza per tale inedita forma di lavoro organizzato per fasi, cicli e obiettivi non si pone in quanto il lavoro agile non riduce le libertà, i diritti e le agibilità sindacali, trattandosi di una modalità di lavoro certamente subordinato ⁽²⁶¹⁾.

In altri termini, le cause del calo del tasso di sindacalizzazione vengono imputate a fattori quali l'indebolimento dei settori economici ad alto insediamento sindacale (come, per esempio, la siderurgia o la cantieristica) ⁽²⁶²⁾ e l'affermarsi di nuovi modi di produzione che comportano il diffondersi di rapporti di lavoro non *standard*, una frammentazione della forza lavoro i cui interessi diversificati faticano ad essere rappresentati dalle organizzazioni sindacali tradizionali ⁽²⁶³⁾.

Tuttavia, le nuove forme di lavoro (sia lavoro su piattaforma, Industria 4.0 e lavoro agile) vedono la rapidità dello scambio di informazioni, resa possibile dal digitale, come caratteristica peculiare e proprio tale peculiarità, potrebbe portare alla costituzione e la progressiva diffusione di autonomi centri e gruppi di opinioni, paralleli ai tradizionali centri di rappresentanza, ed essere talvolta pronti a interloquire con la controparte datoriale facendosi portatrice di istanze e rivendicazioni ⁽²⁶⁴⁾.

pagamento per le prestazioni occasionali (D.l. 50/2017 conv. L.n. 96/2017); definizione del costo di lavoro medio nei *call center* (d.d. 123/2017); equo compenso per i lavoratori autonomi (L.n. 81/2017).

⁽²⁶¹⁾ M. BENTIVOGLI, *Lavoro da remoto e relazioni industriali*, in M. MARTONE (a cura di), *Il lavoro da remoto*, La Tribuna, 2021, pp. 159 ss.

⁽²⁶²⁾ S. LEONARDI, *Rappresentanza, organizzazione e democrazia: modelli e politiche sindacali a confronto*, in *Dem. e Dir.*, 2013, 3-4, pp. 140 ss.

⁽²⁶³⁾ V. PIRO, A.I. ROMENS, G. ALBERTI, *Lavoro da remoto e processi di sindacalizzazione*, in M. PERUZZI, D. SACCHETTO (a cura di), *Il lavoro da remoto. Aspetti giuridici e sociologici*, Giappichelli, 2021, pp. 73 ss.

⁽²⁶⁴⁾ M. MARAZZA, *Social, Relazioni Industriali e (nuovi percorsi di) formazione della volontà collettiva*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2019, 1, pp. 58 ss.

Un possibile lato oscuro di una forma di rappresentanza mediata esclusivamente dallo strumento digitale (con l'utilizzo di piattaforme *social*) è dato dal fatto che un simile modello di relazione industriale sarebbe inevitabilmente caratterizzato dall'individuazione e dal perseguimento di interessi settoriali, improntati all'individualismo nelle rivendicazioni.

Un simile modo di procedere rischia di condizionare fortemente l'evoluzione delle relazioni industriali perché il pericolo, tutt'altro che remoto, è che le istanze dei lavoratori si coagulino all'interno di spazi al di fuori delle assemblee sindacali (fisiche o virtuali) per trovare espressione all'interno di ambiti che sono estranei alle organizzazioni sindacali tradizionali e talvolta con esse divergenti.

Dunque, la velocità dello scambio di informazioni, accelerata dalla digitalizzazione, non solo ha portato i lavoratori a poter fare a meno del sindacato tradizionale, ma ha anche reso maggiormente autonoma e imprevedibile la formazione della volontà collettiva e, paradossalmente, ha reso meno necessario, agli occhi dei datori di lavoro, l'attività di rappresentanza e mediazione delle tradizionali sigle sindacali.

Tale scenario è reso possibile dalle nuove tecnologie, che sembrano esaltare, nei contesti aziendali, l'individualismo e l'interesse settoriale estremo. Oltre all'interesse collettivo, la forza agglomerante della tecnologia mina, in generale, le sigle sindacali, ma, nello specifico, il sindacato confederale perché è il più esposto minacciato da tale nuova tendenza delle relazioni industriali, in quanto, per sua natura, è propenso a intercettare in chiave solidaristica gli interessi di tutte le persone che lavorano e persegue un interesse più ampio rispetto alle specifiche comunità aziendali/professionali ⁽²⁶⁵⁾.

⁽²⁶⁵⁾ M. MARAZZA, *Social, Relazioni Industriali e (nuovi percorsi di) formazione della volontà collettiva*, *op. cit.*

La frammentazione spaziale e sociale dei lavoratori accentuata dalla precarietà e temporaneità delle attuali forme contrattuali ha avuto come conseguenza una mancata identificazione da parte dei lavoratori con le organizzazioni sindacali tradizionali, così come una mancanza di incentivi nell'impegno sindacale in seguito anche all'isolamento e alla minore densità di rapporti sociali non virtuali tra i lavoratori

All'interno dell'Unione Europea le istanze dei lavoratori digitali, soprattutto di *rider*, hanno trovato espressione in contesti *extra-sindacali*, a testimonianza della formazione di un'identità collettiva nonostante la forte individualità che caratterizza il lavoro tramite piattaforma digitale.

Pare, allora, utile svolgere alcune riflessioni circa la possibilità di ripensare l'associazionismo sindacale e le forme di rappresentanza in un settore che mostra, complice anche la tecnologia, una vivacità sotto il profilo dell'aggregazione collettiva.

Nel Regno Unito, già nel 2012, è stata fondata la IWGB (*Independent workers union of Great Britain*), con lo scopo di rappresentare i lavoratori impiegati nella *gig-economy*, dai *rider* agli autisti di *Uber*, e tutti quei soggetti che non erano sindacalizzati e/o sottorappresentati. Tale *union* ha coordinato gli scioperi a Londra degli autisti di *Uber*, promuovendone anche la causa davanti al Tribunale londinese e conclusasi con l'accertamento della natura subordinata dei *drivers* della compagnia. La qualificazione dei guidatori come *workers* è stata confermata di recente anche dalla Corte Suprema inglese, in ragione dell'ingerenza esercitata dalla piattaforma nella determinazione della prestazione ⁽²⁶⁶⁾.

⁽²⁶⁶⁾ V. PIETROGIOVANNI, *L'importanza di chiamarsi lavoratori, ossia delle Corti del Regno Unito alle (p)rese con il lavoro a chiamata sulle piattaforme*, *op. cit.*; G. DE LUCA, *Uber: ormai è un assedio. Prospettive future sul diritto del lavoro nella gig-economy alla luce della sentenza della Corte d'Appello di Londra*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2018, 3, pp. 977 ss.

In Spagna, invece, i ciclofattorini hanno creato la piattaforma sindacale *RidersxDerechos*, attraverso la quale, coordinandosi e svolgendo manifestazioni, hanno ottenuto l'apertura di un tavolo per le trattative con la piattaforma *Deliveroo* e la conseguente stipula di un accordo applicabile a tutti i *rider* spagnoli della compagnia.

Accanto a fenomeni di nuove forme di rappresentanza si sono affiancati anche esperienze collettive che hanno dato vita al «cooperativismo di piattaforma» ⁽²⁶⁷⁾.

In Francia, ad esempio, è stata fondata la cooperativa *Coopcycle* con la messa *on-line* della relativa *app*, la quale funziona nello stesso modo delle altre piattaforme per la gestione del *foodelivery*, per cui un algoritmo gestisce gli ordinativi e li assegna ai vari lavoratori che sono collegati in quel momento, con la particolarità che è gestita dai ciclofattorini stessi, per cui i *rider* iscritti possono operare in autonomia.

L'esperimento è stato ripetuto anche in altre città europee, ad esempio, un gruppo di *rider* di Bruxelles ha fondato *Molenbike* e a Barcellona è stata fondata *Mensakas*.

In Belgio, opera da molti anni la società mutualistica *Smart*, operante anche in Italia, la quale assume i lavoratori impiegati nella *gig-economy*, impegnandosi a riscuotere i pagamenti dalle piattaforme per corrisponderli poi ai *gig-workers*; la società opera anche come interlocutore con le piattaforme, e infatti, nell'ambito del *foodelivery* ha stipulato un accordo per i *rider* iscritti alla mutualistica e la piattaforma *Deliveroo*.

Il tratto distintivo e innovativo dell'associazionismo spontaneo dei lavoratori digitali risiede nel coinvolgere nelle relazioni industriali

⁽²⁶⁷⁾ Cfr. T. SCHOLZ, *Il cooperativismo di piattaforma*, in <https://www.alleanzacooperative.it/uffici-studi/wp-content/uploads/2016/07/Il-Cooperativismo-di-piattaforma-v1.pdf>.

non solo la controparte imprenditoriale-datoriale, ma anche le amministrazioni locali ⁽²⁶⁸⁾. Tale nuovo modello di relazioni industriali viene definito come “*sindacalismo urbano*” ⁽²⁶⁹⁾, da intendersi, quindi, come un dialogo collettivo che cerca il confronto anche con le Istituzioni pubbliche, nella qualità di attori e/o mediatori, evocando non solo temi di interesse della categoria rappresentata (miglioramenti delle condizioni salariali e livelli minimi di tutela), ma anche temi di interesse generale, come per esempio: l’efficienza dei servizi *on-demand*, la sostenibilità ambientale e sociale, e la mobilità urbana ⁽²⁷⁰⁾.

Le esperienze che si stanno sviluppando dimostrano come alla digitalizzazione non sia imputabile solo la disintermediazione del lavoro con il relativo abbattimento dei costi, ma anche come vi sia l’opportunità di ripensare rappresentanza e rappresentatività nel complesso. Grazie alla possibilità di facilitare le connessioni e gli scambi tra i lavoratori, l’evoluzione tecnologica permette di individuare interessi collettivi, aprendo nuovi spazi, reali e virtuali, per l’organizzazione, l’azione e il conflitto collettivo (v. *infra*), contribuendo alla re-intermediazione del lavoro ⁽²⁷¹⁾.

Lo sviluppo di un associazionismo spontaneo in grado di coagulare attorno a nuovi soggetti identità professionali e mestieri, se, da un lato, dimostra come si stia formando una coscienza collettiva anche nel lavoro tramite piattaforma, dall’altro, evidenzia come la stessa non trovi espressione all’interno delle tradizionali forme di

⁽²⁶⁸⁾ M. FORLIVESI, *Alla ricerca di tutele collettive per i lavoratori digitali*, in *Labour Law Issues*, 2018, 1, pp. 37 ss.

⁽²⁶⁹⁾ M. FORLIVESI, *Sindacato*, in M. NOVELLA, P. TULLINI, *Lavoro digitale*, Giappichelli, 2022, pp. 153 ss.

⁽²⁷⁰⁾ P. TULLINI, *L’economia digitale alla prova dell’interesse collettivo*, in *Labour Law Issues*, 2018, 4, pp. 53 ss.

⁽²⁷¹⁾ B. CARUSO, *La rappresentanza delle organizzazioni di interessi tra disintermediazione e re-intermediazione*, *op. cit.*

rappresentanza. Quest'ultime, infatti, rimanendo legate alla fabbrica e al lavoratore subordinato, rendono evidente la loro scarsa attrattività, suggerendo di estendere la rappresentanza anche oltre la subordinazione per ricomprendervi, genericamente e universalmente, le persone che lavorano ⁽²⁷²⁾.

Inoltre, dall'esperienza degli ordinamenti anglosassoni, emerge una generale difficoltà di supportare un'azione sindacale a difesa dei lavoratori. In particolare, nell'ordinamento americano, nonostante sia in vigore il *National Labor Relations Act*, vige una sostanziale impossibilità di tutelare le organizzazioni in caso di *unfair labor practice*, poiché sono state legittimate, a più riprese, condotte in aperto contrasto con la libertà sindacale, come, per esempio, la possibilità per i datori di lavoro di organizzare riunioni ove vengono diffusi comunicati anti-sindacali, grazie a una lettura (distorta) del principio di libertà di parola (solo datoriale) e della protezione della proprietà privata. Non è difficile comprendere, allora, come, a livello amministrativo, gli autisti di Uber siano stati espressamente esclusi dall'applicabilità del NRLA ⁽²⁷³⁾; nonostante ciò, nella Città di Seattle, un collettivo di lavoratori è riuscito a ottenere l'autorizzazione a costituire una rappresentanza sindacale e a contrattare collettivamente. Tuttavia, l'ordinanza è stata impugnata dalla locale Camera di Commercio e la Corte federale ha accertato la violazione del diritto della concorrenza ⁽²⁷⁴⁾. Situazione analoga anche in Inghilterra, ove mancano strumenti in grado di reprimere in modo effettivo ed efficace le condotte antisindacali. In particolare, ad esempio, nonostante la IWGB sopracitata avesse promosso ricorso ai fini qualificatoria per addivenire successivamente

⁽²⁷²⁾ B. CARUSO, *La rappresentanza delle organizzazioni di interessi tra disintermediazione e re-intermediazione*, op. cit.

⁽²⁷³⁾ L. MISHEL, C. MCNICHOLAS, Uber drivers are not entrepreneurs, in Economic Policy Institute (20 settembre 2019).

⁽²⁷⁴⁾ Ninth Circuit Court of Appeals, Chamber of Commerce v. City of Seattle (9th Cir 2018)

alla stipula di un accordo collettivo, ma, nelle more del giudizio, la piattaforma ha contrattato con altra diversa organizzazione, la quale, in cambio di (pochi) diritti, ha accettato l'espressa qualificazione come lavoratori autonomi.

3. Una nuova forma di rappresentanza.

Non ogni entità collettiva dei lavoratori digitali, però, può essere ricompresa in modo automatico nell'art. 39 Cost., come già evidenziato, pertanto, è necessario che la stessa abbia come scopo il perseguimento di un interesse collettivo. Inoltre, la fuoriuscita del lavoro dallo spazio fisico della fabbrica tradizionale e la parcellizzazione delle prestazioni di lavoro operata dalle piattaforme digitali, depotenziano innegabilmente la capacità aggregante dei/nei luoghi di lavoro.

La forza attrattiva del sindacato è inoltre indebolita dai nuovi modelli organizzativi adottati dalle imprese (lavoro agile e Industria 4.0), incentrati sull'individualizzazione della *performance*, fattori in grado di mettere in discussione le coordinate solidaristiche su cui, tradizionalmente, viene orientata l'attività di formazione dell'interesse collettivo e di organizzazione della rappresentanza nei luoghi di lavoro ⁽²⁷⁵⁾.

Nel dibattito relativo alle strategie organizzative per un rinnovo della struttura sindacale in grado di intercettare gli interessi dei lavoratori digitali, il *web* è comunque considerato come una risorsa imprescindibile per avvicinare categorie di lavoratori sottorappresentate ⁽²⁷⁶⁾.

⁽²⁷⁵⁾ M. FORLIVESI, *Sindacato*, *op. cit.*

⁽²⁷⁶⁾ V. PIRO, A.I. ROMENS, G. ALBERTI, *Lavoro da remoto e processi di sindacalizzazione*, *op. cit.*

La nuova forma di rappresentanza, inoltre, deve prendere atto della profonda diversificazione delle condizioni di lavoro nei diversi settori interessati dai fenomeni di automazione e digitalizzazione; il sindacato è chiamato a comprendere ciò che accomuna e ciò che distingue i settori e le filiere, i diversi ambiti di lavoro ridisegnati dal digitale, al fine di cogliere la rilevanza dei processi di personalizzazione e individualizzazione del rapporto di lavoro e, soprattutto, la forte eterogeneità che il lavoro presenta ⁽²⁷⁷⁾.

Oltre alle prese d'atto sui mutati contesti produttivi, il sindacato deve ripensare alla sua struttura organizzativa, anche in virtù dell'ampia libertà di cui gode, grazie all'art. 39 Cost. l'organizzazione sindacale ⁽²⁷⁸⁾.

Per affrontare il tema della forma della rappresentanza si ritiene necessario partire dalla considerazione che l'avvento delle nuove tecnologie e la forte individualizzazione tipica della digitalizzazione porta i soggetti a rivendicare interessi particolari rispetto a quelli originariamente rappresentati dal sindacato tradizionale ⁽²⁷⁹⁾. La forma della nuova rappresentanza dovrebbe essere, dunque, quasi sartoriale per la persona da rappresentare, riscoprendo vecchie forme di sindacalismo, anche quello di mestiere o a rete ⁽²⁸⁰⁾. Tale nuovo sindacato, a differenza di quello tradizionale, non dovrebbe limitarsi a cercare di riequilibrare posizioni di svantaggio

⁽²⁷⁷⁾ G. GOSETTI, *La digitalizzazione del lavoro. Questioni aperte e domande di ricerca sulla transizione*, in *Eco. Soc. Reg.*, 2019, 1, pp. 91 ss.

⁽²⁷⁸⁾ L. TORSELLO, *Democrazia e libertà sindacale*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2019, 1, pp. 185 ss.

⁽²⁷⁹⁾ M. MARAZZA, *Social, Relazioni Industriali e (nuovi percorsi di) formazione della volontà collettiva*, *op. cit.*

⁽²⁸⁰⁾ M. FORLIVESI, *La sfida della rappresentanza sindacale dei lavoratori 2.0*, *op. cit. Contra* A. LASSANDARI, *Problemi di rappresentanza e tutela collettiva dei lavoratori che utilizzano le tecnologie digitali*, *op. cit.*, dove l'A. ritiene che il sindacato tradizionale, in relazione ai lavoratori digitali debba ridurre numericamente le categorie. Per sindacato di mestiere si v. P. BELLOCCHI, *Organizzazione sindacale e contrattazione collettiva*, in G. PROIA (a cura di) *Organizzazione sindacale e contrattazione collettiva*, in M. PERSIANI e F. CARINCI (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, vol. II, Cedam, 2014, pp. 95 ss.

nel rapporto contrattuale, ma cercare di promuovere le condizioni esistenziali della persona che lavora, garantendo una tutela (anche) per le competenze ⁽²⁸¹⁾.

Con riferimento all'estensione geografica della nuova rappresentanza, un ruolo chiave potrebbe essere giocato dalle relazioni industriali a livello europeo, in ragione della transnazionalità delle piattaforme, nonostante le difficoltà riscontrate nell'organizzazione nella dimensione sovranazionale e l'assenza di una contrattazione collettiva ⁽²⁸²⁾. La dimensione potrebbe, dunque, essere *glocal* ⁽²⁸³⁾, in quanto l'appartenenza dei soggetti si radica su un fenomeno di scala internazionale, mentre l'organizzazione collettiva si esprime e opera in un contesto geograficamente più circoscritto. Un'ulteriore forma di organizzazione sindacale, nel lavoro intermedio dal digitale quella di potenziare la capacità di autorganizzazione, intessendo relazioni con altre mobilitazioni locali e globali per la giustizia sociale, secondo il modello del *Social movement unionism* ⁽²⁸⁴⁾.

Tali forme di associazione sindacale dovrebbero puntare a creare connessioni con altre associazioni e la società civile (ivi compresa la cittadinanza) utilizzando i canali comunicativi resi possibili dal digitale per spezzare l'isolamento delle persone impiegate su/per piattaforma e ricomporre gli interessi collettivi a livello territoriale, stimolando l'attenzione dell'opinione pubblica e l'attivazione delle Istituzioni ⁽²⁸⁵⁾.

⁽²⁸¹⁾ L. CASANO, *Contributo all'analisi giuridica dei mercati transizionali del lavoro*, ADAPT University Press, 2021; M. BROLLO, *Tecnologie digitali e nuove professionalità*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2019, 1, pp. 468 ss.

⁽²⁸²⁾ A. LOFFREDO, M. TUFO, *Lavoro e impresa digitale tra norme nazionali ed economia transnazionale*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, 2019, 405.

⁽²⁸³⁾ P. TULLINI, *L'economia digitale alla prova dell'interesse collettivo*, *op. cit.*

⁽²⁸⁴⁾ M. FORLIVESI, *Sindacato*, *op. cit.*

⁽²⁸⁵⁾ M. FORLIVESI, *Sindacato*, *op. cit.*

L'allargamento dell'azione sindacale alla cittadinanza può permettere al sindacato stesso di recuperare lo spirito delle esperienze mutualistiche di fine '800, ma soprattutto consentirebbe di intraprendere nuove strategie federative in grado di permettere di contrastare frammentazione e segmentazione occupazionale.

In tale scenario, il sindacato diventerebbe non solo l'intermediario tra lavoratori e datori di lavoro, ma anche tra cittadini-lavoratori e potere pubblico.

Siffatta ricostruzione, però, rischia di mutare la natura rappresentativa dell'organizzazione sindacale poiché passa da rappresentare la volontà dei lavoratori-cittadini agli interessi degli stessi. Ciò comporta il riconoscimento al soggetto collettivo di un potere sociale più vasto, trasformandolo da soggetto di diritto privato puro, portatore quindi di un interesse dei lavoratori, in un soggetto portatore di interessi della generalità dei cittadini lavoratori ⁽²⁸⁶⁾.

A prescindere dalla forma prescelta per ripensare la rappresentanza sindacale, è auspicabile che gli interessi dei lavoratori siano mediati da un soggetto collettivo. Le potenzialità di *internet*, infatti, consentono ai lavoratori di organizzarsi autonomamente, potendo anche dialogare direttamente con il datore di lavoro/committente ⁽²⁸⁷⁾.

Resta da capire se il datore di lavoro possa relazionarsi direttamente con i lavoratori al fine di rappresentare al meglio le sue iniziative e le eventuali divergenze di opinioni con le associazioni sindacali che stanno negoziando un contratto collettivo; inoltre, sarebbe necessario comprendere se, fallita la trattativa con il sinda-

⁽²⁸⁶⁾ M. FORLIVESI, *Sindacato*, *op. cit.*

⁽²⁸⁷⁾ M. MARAZZA, *Social, Relazioni Industriali e (nuovi percorsi di) formazione della volontà collettiva*, *op. cit.*

cato, il datore di lavoro possa, nel rispetto della legge e della contrattazione collettiva, avviare una negoziazione con i singoli lavoratori comunicando con canali alternativi ⁽²⁸⁸⁾.

Una trattativa diretta tra persone che lavorano (ad esempio, *gig-worker*) e datore/committente (ad esempio, *app*) tuttavia, pare costituire una condotta antisindacale e/o discriminatoria, in quanto limitativa della formazione della volontà collettiva, intesa non come somma di interessi individuale ma come sintesi degli stessi ⁽²⁸⁹⁾. Sotto tale profilo, inoltre, si deve segnalare un orientamento in via di formazione da parte della giurisprudenza di merito che riconosce l'applicabilità dell'art. 28 St. Lav. anche ai collaboratori occasionali ⁽²⁹⁰⁾.

Tuttavia, l'utilizzo del digitale per la ridefinizione della rappresentanza sindacale non costituisce solamente rischi, ma anche opportunità. Infatti, uno studio condotto dalla Fondazione Union21 ha mostrato i risvolti positivi dell'uso delle tecnologie digitali nel contesto del lavoro da remoto.

Il dato da segnalare, riguarda l'aumento della partecipazione degli iscritti alle attività sindacali, vista la facilità di accesso da remoto. Inoltre, lo studio ha evidenziato un consolidamento della capacità contrattuale della parte sindacale resa possibile dall'incremento degli iscritti e una cresciuta sensibilità di ascolto dei bisogni individuali da parte di funzionari e rappresentanti del sindacato grazie

⁽²⁸⁸⁾ M. MARAZZA, *Social, Relazioni Industriali e (nuovi percorsi di) formazione della volontà collettiva*, *op. cit.*

⁽²⁸⁹⁾ B. CAPONETTI, *Social Media e rappresentanza aziendale: quali scenari?*, in *Labour Law Issues*, 2019, 2, pp. 36 ss.

⁽²⁹⁰⁾ Trib. Milano, decreto 28 marzo 2021. *Contra* Trib. Firenze decreto 9 febbraio 2021. In dottrina, si v. C. DE MARCO, *L'art. 28 dello Statuto dei lavoratori tra storia e attualità*, *op. cit.*

alla diffusione di incontri *online* e, infine, un incremento delle richieste di sostegno individuale da parte degli iscritti ⁽²⁹¹⁾.

In conclusione, tralasciando le problematiche di natura giuridica circa l'azione sindacale per i lavoratori digitali, un eventuale sindacato deve necessariamente rapportarsi con (essenzialmente tre) criticità di carattere generale.

In primo luogo, il lavoro digitale è improntato su una estrema individualizzazione della prestazione e sulla scarsa cooperazione, nonché, soprattutto nel lavoro su piattaforma, su una sorta di conflitto interno, per cui i lavoratori sono spesso messi “l'uno contro l'altro” per incentivare la velocità e rendere più prestazioni contemporaneamente, incrementando di conseguenza l'efficienza del servizio reso.

In secondo luogo, nel prisma del digitale, risulta difficoltoso anche il solo incontro tra i singoli lavoratori, come nel caso dei *rider* o degli autisti di *Uber* o prestazioni rese esclusivamente da remoto, i quali si riconoscono solo per via dei loghi dell'applicazione, ma effettivamente non si sa quanti soggetti siano impegnati in un determinato turno. Inoltre, la *policy* aziendale, coscientemente o non, disincentiva una dimensione collettiva della *workforce* in quanto, per esempio, anche le comunicazioni non avvengono in un luogo pubblico virtuale, come potrebbe essere una chat aziendale, ma avvengono in privato, con messaggi “mirati” tra lavoratore e gestore della piattaforma.

In terzo luogo, l'organizzazione sindacale si dovrebbe confrontare con il problema costituito dall'assenza di un luogo fisico dove l'organismo di rappresentanza dei lavoratori possa operare; a questo proposito, si teorizzano già forme organizzative sindacali “*smart*”,

⁽²⁹¹⁾ V. PIRO, A.I. ROMENS, G. ALBERTI, *Lavoro da remoto e processi di sindacalizzazione*, *op. cit.*

4.0, come, per esempio, assemblee o riunioni via *facebook*, *whatsapp* o altro *social* o piattaforma *online*.

Quali saranno le sorti dell'attività sindacale è incerto, in quanto «gli scenari sono immaginabili solo in parte», ma una cosa appare evidente, ovvero che affrontare il problema dell'azione sindacale con un approccio «volto a cercare di affrontare i problemi emergenti esclusivamente attraverso la qualificazione rischia di risultare inadeguato» ⁽²⁹²⁾.

In conclusione, ulteriore requisito necessario per dare effettività all'azione sindacale è costituito non solo dal riconoscimento della libertà sindacale e del diritto alla contrattazione collettiva, ma, soprattutto, un sistema processuale in grado di reprimere in modo efficace le condotte (direttamente o indirettamente) antisindacali ⁽²⁹³⁾.

4. Le professioni non organizzate.

Con riferimento alla possibilità di immaginare nuove forme di rappresentanza *sganciate* dalla mera tutela del lavoro dipendente, è possibile cogliere alcuni spunti interessanti dalla L.n. 4/2013, rubricata “*Disposizioni in materia di professioni non organizzate*”.

Prima di procedere all'esame dell'articolato, pare potersi osservare come, in generale, la normativa coltivi l'idea secondo la quale, per governare i cambiamenti del lavoro, non è sufficiente una opera di definizione concettuale della fattispecie al fine di ridurre il numero

⁽²⁹²⁾ A. LASSANDARI, *Problemi di rappresentanza e tutela collettiva dei lavoratori che utilizzano le tecnologie digitali*, *op. cit.*

⁽²⁹³⁾ Per una ricostruzione comparata degli strumenti in grado di reprimere le condotte antisindacali si v. A. FORSYTH, *The future of Unions and Workers representation*, *op. cit.*

del contenzioso ed estendere a tali soggetti le tutele tipiche del lavoro subordinato. Al contrario, occorre affrontare la questione dall'angolo visuale delle tutele, rinunciando a ogni intento definitorio di una realtà contrattuale, sociale e produttiva in rapido e costante mutamento, ma che sia necessario predisporre un nucleo essenziale di norme e principi inderogabili comuni a tutti i rapporti negoziali che hanno per contenuto il lavoro ⁽²⁹⁴⁾.

La conferma dell'irrilevanza (se non addirittura del disinteresse del legislatore) della natura autonoma o subordinata del rapporto, si nota a partire dall'art. 1 della L.n. 4/2013, che, dopo aver individuato la nozione di professione come l'«attività economica, anche organizzata, volta alla prestazione di servizi o di opere a favore di terzi, esercitata abitualmente e prevalentemente mediante lavoro intellettuale, o comunque con il concorso di questo, con esclusione delle attività riservate per legge a soggetti iscritti in albi o elenchi», prosegue, al V comma, stabilendo che «la professione è esercitata in forma individuale, in forma associata, societaria, cooperativa o nella forma del lavoro dipendente».

Da tale formula, ben si comprende come il legislatore non riconosca alla qualificazione giuridica del rapporto rilevanza dirimente ai fini dell'individuazione dell'esercizio della professione. Nello specifico, il legislatore pare prendere atto della varietà delle professioni e della fluidità dei rapporti di lavoro. Sicché, il campo di applicazione della legge è definito appositamente in termini molto ampi, individuando non solo diverse tipologie di attività, ma anche svolte attraverso tutto il ventaglio dei rapporti di lavoro previsti dall'ordinamento nazionale ⁽²⁹⁵⁾.

Nella struttura e nell'impianto generale della legge assumono un ruolo centrale le associazioni «a carattere professionale di natura priva-

⁽²⁹⁴⁾ M. BIAGI, *Progettare per modernizzare*, in T. TREU, *Politiche del lavoro. Insegnamenti di un decennio*, Il Mulino, 2002, pp. 269 ss.

⁽²⁹⁵⁾ L. CASANO, *Contributo all'analisi giuridica dei mercati transizionali del lavoro*, op. cit.

tistica, fondate su base volontaria, senza alcun vincolo di rappresentanza esclusiva, con il fine di valorizzare le competenze degli associati e garantire il rispetto delle regole deontologiche, agevolando la scelta e la tutela degli utenti nel rispetto delle regole sulla concorrenza».

Il testo normativo, fornendo ampio spazio alle associazioni nella regolazione del lavoro, costituisce un tassello importante del modello di regolazione del lavoro autonomo in modo più coerente rispetto alla L.n. 81/2017, riconoscendo e valorizzando l'importanza dell'aspetto collettivo ⁽²⁹⁶⁾.

Il modello di regolazione delle professioni non ordinistiche si basa sull'autoregolamentazione volontaria ed è incentrato sulla costituzione di associazioni professionali e sulla codifica di *standard* tecnici che costituiscono i principi e i criteri generali che disciplinano l'attività professionale. Pur prescindendo dalla qualificazione giuridica del rapporto di lavoro, emerge come il legislatore miri a dare vita a un modello di auto regolamentazione volontaria, coadiuvato e gestito dalla dimensione collettiva, espressa attraverso le associazioni. Infatti, da una parte, alle associazioni è affidata la promozione dell'auto-regolamentazione volontaria e la qualificazione dei soggetti che esercitano le professioni, anche indipendentemente dalla loro adesione. Dall'altra, alle associazioni, è attribuito il compito di valorizzare le competenze degli associati e garantire il rispetto delle regole deontologiche e la tutela degli utenti rispetto alla concorrenza.

Tali associazioni, in sintesi, presidiano l'intero processo di qualificazione professionale inclusa la definizione di *standard* di riferimento con la possibilità per le stesse di promuovere la costituzione

⁽²⁹⁶⁾ L. CASANO, *Il lavoro (autonomo) tra vecchie tutele e promozione della professionalità: i limiti della legge n. 81/2017 e l'attualità della legge n. 4/2013*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2018, 2, pp. 430 ss.

di organismi di certificazione della conformità per i settori di competenza ⁽²⁹⁷⁾.

Dall'esame delle funzioni assegnate alle associazioni, si può notare l'emersione di nuove forme di rappresentanza che travalicano i canoni tradizionali, disinteressandosi della distinzione tra lavoro autonomo e subordinato.

Da tale nuova forma di rappresentanza, che pone al centro la tutela della professionalità ⁽²⁹⁸⁾, possono trarsi alcune suggestioni per fronteggiare le problematiche causate dalle nuove tecnologie e dalla digitalizzazione del lavoro. Anzitutto, si nota come stiano affiorando *nuove* forme di aggregazione in grado di coagulare intorno a *nuove* identità professionali gli interessi frammentati dai processi di individualizzazione del lavoro. Altresì, si permette di ovviare all'altra problematicità dell'evoluzione tecnologica, ossia la lenta erosione dello spazio fisico nel quale le rappresentanze sindacali potevano cogliere ed implementare il loro bacino di utenza.

All'esito di tale processo pare potersi affermare una metamorfosi del concetto di interesse collettivo, non più (solamente) come riequilibrio delle forze contrattuali, che per certe ampie situazioni può rimanere tale, ma come tutela di un obiettivo più ampio di rafforzamento della sicurezza economica ed esistenziale della persona nei suoi cicli professionali e di vita mediante la tutela identitaria della professione ⁽²⁹⁹⁾.

Infatti, la digitalizzazione del lavoro, se, da una parte, porta alla disintermediazione del lavoro, pone, dall'altra, la necessità di individuare nuove forme di re-intermediazione del lavoro ⁽³⁰⁰⁾: per un

⁽²⁹⁷⁾ L. CASANO, *Contributo all'analisi giuridica dei mercati transizionali del lavoro*, op. cit.

⁽²⁹⁸⁾ M. BROLLO, *Quali tutele per la professionalità in trasformazione*, op. cit.; M. TIRABOSCHI, *Persona e lavoro tra tutele e mercato. Per una nuova ontologia del lavoro nel discorso giuslavoristico*, op. cit.

⁽²⁹⁹⁾ L. CASANO, *Contributo all'analisi giuridica dei mercati transizionali del lavoro*, op. cit.

⁽³⁰⁰⁾ B. CARUSO, *La rappresentanza delle organizzazioni di interessi tra disintermediazione e re-intermediazione*, op. cit.

verso, infatti, si assiste alla crisi delle tradizionali forme di rappresentanza e la diffusione di rapporti di lavoro fortemente individualizzati; per l'altro, è evidente l'esigenza di rappresentanza in termini soprattutto di regolazione della concorrenza delle tutele di *welfare* ed equo compenso ⁽³⁰¹⁾.

L'opera di re-intermediazione del lavoro, a seguito e quale reazione all'indebolimento di concetti cardine, come la categoria professionale, porta a interrogarsi sulla possibilità di ripensare la funzione della rappresentanza, in quanto le tradizionali concezioni non si esauriscono più nelle figure dell'autonomia o della subordinazione, ma superano la qualificazione del rapporto. Potrebbero, dunque, essere riscoperte "vecchie" forme di organizzazione, (financo) declinate con nuovi strumenti digitali.

L'emersione di una categoria di professionisti indifferentemente autonomi o subordinati (non definibili quindi tramite il loro status occupazionale che trovano espresso riconoscimento nella L.n. 4/2013) mostra come il legislatore italiano si sia posto oltre la netta contrapposizione tra lavoro autonomo e subordinato, affidando a nuove forme di rappresentanza il compito di tutelare modernamente le nuove identità professionali.

Aspetto interessante delle associazioni "*a carattere professionale di natura privatistica, fondate su base volontaria, senza alcun vincolo di rappresentanza esclusiva, con il fine di valorizzare le competenze degli associati e garantire il rispetto delle regole deontologiche, agevolando la scelta e la tutela degli utenti nel rispetto delle regole sulla concorrenza*" è dato dal fatto che, oltre ai compiti di regolazione della concorrenza e della valorizzazione della professionalità dei propri iscritti, si prevede anche la sottoscrizione di contratti collettivi anche ai sensi dell'art. 2 D.lgs. n. 81/2015.

⁽³⁰¹⁾ M. BIASI, *Ripensando il rapporto tra il diritto della concorrenza e la contrattazione collettiva relativa al lavoro autonomo all'indomani della l. n. 81 del 2017*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2018, 2, pp. 443 ss.

In particolare, all'interno degli elenchi predisposti dal Ministero dello Sviluppo Economico *ex art. 2, L.n. 4/2013* si registrano associazioni che si qualificano come *associazioni sindacali datoriali professionali costituite ex articolo 39 costituzione*, le quali hanno anche come finalità l'assistenza sindacale, la negoziazione e la sottoscrizione di contratti collettivi nazionali.

5. La contrattazione collettiva oltre la subordinazione e il diritto *antitrust*.

La realtà fattuale evidenzia come ci sia un associazionismo spontaneo soprattutto da parte delle persone che svolgono i c.d. “lavoretti” della *gig-economy*, *offline*, in quanto più esposti a rischi e più bisognosi di rivendicazioni salariali e tutele derivanti dall'attività sindacale. Inoltre, si nota come ci siano aperture ad associazioni professionali che hanno tra le loro finalità anche lo scopo di tutelare, tramite la contrattazione collettiva, non solo lavoratori subordinati ma, più in generale, le persone che lavorano a prescindere dalla qualificazione giuridica del rapporto.

Per comprendere meglio il fenomeno è possibile, se non necessario, partire dai dati. In particolare, la percentuale dei lavoratori autonomi all'interno del mercato del lavoro italiano è passata dal 15,9% del 2007 al 13,5% del 2019 e, nonostante il *trend* al ribasso, il dato è tra i più rilevanti nel contesto europeo ⁽³⁰²⁾.

Il dato non sarebbe allarmante se i lavoratori autonomi avessero una posizione di forza (o quantomeno di parità) a livello contrattuale, potendo negoziare, a livello individuale, condizioni di lavoro

⁽³⁰²⁾ E. VILLA, N. DE LUIGI, G. MARCHI, In-Work Poverty in Italy, in L. RATTI (a cura di), In-work poverty in Europe. Vulnerable and Under-Represented Persons in a Comparative Perspective, Wolters Kluwer, 2022, pp. 121 ss.

eque; ma, purtroppo, il dato è popolato per il 18,6% (nel 2019) da persone che erano a rischio povertà e privo di dipendenti ⁽³⁰³⁾.

Però, se, da un lato, si manifestano fenomeni di aggregazione spontanee ed associazioni di professioni non ordinistiche, dall'altro, sorge la problematica di dare effettività alla loro azione, in quanto il sistema della tutela sindacale italiano ed europeo è fortemente legato alla subordinazione e all'unità produttiva fisica.

Infatti, sia la disciplina statutaria delle Rsa, sia quella interconfederale delle Rsu «*richiede come prerequisito indispensabile per la sua operatività un numero minimo di lavoratori subordinati nell'unità produttiva*» ⁽³⁰⁴⁾ ed è anche da ritenersi che, sia per i diritti sindacali di cui al Titolo III dello Statuto dei Lavoratori, sia per l'applicabilità dell'art. 28 dello Statuto, sia necessario un contingente di lavoratori subordinati.

Come cartina di tornasole di questo ragionamento, esaminando la L.n. 81/2017, è possibile osservare come non si registrino disposizioni che tutelino o garantiscano le posizioni sindacali dei lavoratori autonomi.

La diffusa instabilità socioeconomica del lavoro autonomo ha creato le condizioni per una domanda di rappresentanza collettiva: da un lato si registrano organizzazioni collettive che hanno come scopo la tutela degli interessi di lavoratori non solo subordinati, ma anche autonomi e, dall'altro, la legge sempre più di frequente adotta la tecnica del rinvio alla contrattazione collettiva, tipica del lavoro subordinato, anche per i prestatori autonomi ⁽³⁰⁵⁾.

Ad esempio, le collaborazioni etero organizzate di cui all'art. 2 del D.lgs. n. 81/2015 permette alla contrattazione collettiva (art. 2, c.

⁽³⁰³⁾ E. VILLA, N. DE LUIGI, G. MARCHI, In-Work Poverty in Italy, In-Work Poverty in Italy, *op. cit.*

⁽³⁰⁴⁾ M. FORLIVESI, *Alla ricerca di tutele collettive per i lavoratori digitali*, *op. cit.*

⁽³⁰⁵⁾ E. VILLA, *Lavoro autonomo, accordi collettivi e diritto della concorrenza dell'unione europea: prove di dialogo*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2022, 2, pp. 288 ss.

2, lett. a) di introdurre una disciplina specifica che consente di disapplicare le norme di tutela del lavoro subordinato, in ragione del fatto che la contrattazione collettiva è lo strumento in grado di cogliere le peculiarità di un determinato settore e, così, differenziare la regolamentazione del lavoro autonomo.

Tuttavia, il rinvio operato dalla legge alla contrattazione collettiva non è esente da problematiche. Infatti, manca, nel lavoro autonomo, un sindacato comparativamente più rappresentativo perché le forme di rappresentanza non sono ancora dotate di una struttura organizzativa paragonabile a quella del lavoro subordinato ⁽³⁰⁶⁾.

Ulteriore esempio è dato dalla disciplina del lavoro su piattaforma digitale di cui al Capo V-*bis* del D.lgs. n. 81/2015. In particolare, la legge autorizza la contrattazione collettiva a determinare i livelli del compenso e, in assenza di un accordo *ad hoc*, la retribuzione viene stabilita sulla base dei contratti collettivi astrattamente compatibili al settore.

Se si considera, inoltre, la difficoltà dei sindacati nel difendere le fasce più deboli del lavoro subordinato a causa della concorrenza fra contratti collettivi, è lecito interrogarsi sull'effettiva capacità delle parti sociali di tutelare i lavoratori autonomi «vulnerabili» ⁽³⁰⁷⁾.

Inoltre, i contratti collettivi per il lavoro autonomo potrebbero essere considerati accordi tra imprese o, comunque, tra associazioni di imprese che hanno come effetto quello di falsare la concorrenza e, quindi, vietati dall'art. 101 TFUE.

Da tale considerazione si comprende come le difficoltà giuridiche dell'estensione della tutela sindacale per il lavoro non subordinato, si manifestano anche in relazione al diritto (*antitrust*) dell'Unione.

⁽³⁰⁶⁾ E. VILLA, *Lavoro autonomo, accordi collettivi e diritto della concorrenza dell'unione europea: prove di dialogo*, op. cit.

⁽³⁰⁷⁾ E. VILLA, *Lavoro autonomo, accordi collettivi e diritto della concorrenza dell'unione europea: prove di dialogo*, op. cit.

Infatti, benché l'art. 6, par. 1 del TUE abbia assegnato lo stesso valore giuridico dei trattati alla Carta di Nizza, la quale riconosce il diritto alla negoziazione e all'azione collettiva (art. 28 Carta), la costituzione di soggetti collettivi rappresentativi di prestatori autonomi e, soprattutto, la (eventuale) stipulazione di accordi collettivi, come anche l'organizzazione di azioni di autotutela da parte dei medesimi, potrebbero risultare in contrasto con le stringenti norme dell'Unione Europea sulla concorrenza ⁽³⁰⁸⁾.

Il contratto collettivo, infatti, costituisce uno strumento che può falsare la concorrenza, intervenendo sulle condizioni di lavoro.

Tuttavia, come appena ricordato, nella gerarchia dei valori, la contrattazione collettiva e la tutela della persona (tipica del diritto del lavoro) sono ritenute esenti dall'applicazione delle regole della concorrenza ⁽³⁰⁹⁾.

Prima di procedere oltre con l'analisi della compatibilità della contrattazione collettiva con la qualificazione autonoma della persona che lavora, è opportuno ricordare la ampia nozione di impresa ai sensi del diritto dell'Unione. Mancando una esplicita definizione legale, l'individuazione è rimessa necessariamente alla Corte di Giustizia, la quale, nella sua giurisprudenza, identifica l'impresa in qualsiasi entità, persona giuridica o fisica che svolga un'attività economicamente rilevante consistente, cioè, nell'offrire beni o servizi su un determinato mercato ⁽³¹⁰⁾.

In altri termini l'impresa è l'entità economica che ricomprende al suo interno non solo le persone giuridiche ma anche quelle fisiche che offrono beni o servizi al mercato.

⁽³⁰⁸⁾ A. LASSANDARI, *Problemi di rappresentanza e tutela collettiva dei lavoratori che utilizzano le tecnologie digitali*, op. cit.

⁽³⁰⁹⁾ R. DE LUCA TAMAJO, *Concorrenza e diritto del lavoro*, in A. PERULLI (a cura di), *L'idea di diritto del lavoro, oggi. In ricordo di Giorgio Ghezzi*, Wolters Kluwer, 2016, pp. 15 ss.

⁽³¹⁰⁾ Per tutti si v. G. TESAURO, *Diritto dell'Unione europea*, Cedam, 2020.

Infatti, la stessa Corte di Giustizia ha costantemente ricondotto alla fattispecie *impresa* qualsiasi soggetto, (comprese perciò anche le persone fisiche e, dunque, anche i lavoratori autonomo), che eserciti un'attività economica, a prescindere dallo *status* giuridico, così come dalle rispettive modalità di finanziamento ⁽³¹¹⁾.

In estrema sintesi, dunque, ai sensi del diritto dell'Unione, anche i singoli lavoratori autonomi sono da considerarsi “*impresa*”, in quanto offrono i loro servizi all'interno di un determinato mercato e, dunque, soggetti alla normativa *antitrust*.

Per comprendere quali lavoratori entrino all'interno del concetto di impresa delineato dalla Corte di Giustizia, è necessario tratteggiare, tramite l'analisi delle pronunce dei giudici di Strasburgo, i confini tra *impresa* e *lavoratore*, rilevante per delimitare il campo di applicazione dell'art. 101 TFUE.

Nel dettaglio, la definizione di “*lavoratore*” si determina per esclusione da quella di “*impresa*” e, al fine di evitare che taluni accordi collettivi siano censurati dalla autorità *antitrust* della Commissione, la nozione di lavoratore deve plasmarsi su quella eurounitaria ⁽³¹²⁾. Infatti, qualora un'organizzazione sindacale agisca esclusivamente a tutela delle posizioni di lavoratori autonomi, essa opererebbe non come parte sociale – esentata dal divieto di cui all'art. 101 TFUE, in quanto di ausilio per il raggiungimento degli obiettivi di

⁽³¹¹⁾ In generale, sulla riconduzione del libero professionista alla nozione di impresa ai fini del diritto della concorrenza europeo, A. MONTANARI, *Professioni regolamentate e mercato*, in F. CARINCI, A. PIZZOFERRATO (a cura di), *Diritto del lavoro dell'Unione Europea*, in F. CARINCI (diretto da), *Diritto del lavoro. Commentario*, Torino, 2010, p. 361 ss.; M. MAGNANI, *Lavoro autonomo e riforma dei servizi professionali alla luce delle disposizioni comunitarie*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2007, I, pp. 294 ss.

⁽³¹²⁾ G. ORLANDINI, *Libertà sindacale e libertà economiche*, in A. BAYLOS GRAU, L. ZOPPOLI (a cura di), *La libertà sindacale nel mondo: nuovi profili e vecchi problemi*, Editoriale Scientifica, 2019, pp. 185 ss. L'A. parla di nozione eurounitaria di “lavoratore” formulata specificamente a fini anticoncorrenziali. Si v., inoltre, E. MENEGATTI, *The Evolving Concept of “worker” in EU law*, in *Italian Labour Law E-Journal*, 2019, 12, pp. 71 ss.

politica sociale – ma come associazione di imprese e, quindi, soggetta alla normativa europea sulla concorrenza. Gli eventuali accordi sarebbero nulli *ex art.* 101 TFUE, in quanto il mercato interno e la concorrenza non possono essere alterati o falsati da accordi tra imprese, decisioni di associazioni di imprese e pratiche concordate, a meno che non si dimostri che perseguono un interesse di carattere generale e rispettino i principi di proporzionalità e di adeguatezza ⁽³¹³⁾.

Il punto è ben esemplificato nella pronuncia della Corte di Giustizia (C- 413/139) ove si legge che *«quando un'organizzazione rappresentativa dei lavoratori procede a trattative in nome e per conto di prestatori autonomi di servizi che ne sono membri, essa non agisce come associazione sindacale e dunque come parte sociale, ma in realtà opera come associazione di imprese»*; si rileva poi che il Trattato *«non prevede alcuna disposizione che incoraggi i prestatori autonomi ad instaurare un simile dialogo con i datori di lavoro»*, per cui il contratto collettivo negoziato *«da un'organizzazione di lavoratori in nome e per conto dei prestatori autonomi che vi sono affiliati, non è il risultato di una trattativa collettiva tra parti sociali e non può, in considerazione della sua natura, essere esclusa dall'ambito di applicazione dell'art. 101, paragrafo 1, TFUE»*.

La Corte di Giustizia dell'Unione Europea ha avuto più volte la possibilità di pronunciarsi sulla compatibilità di accordi collettivi stipulati da organizzazioni di rappresentanza di lavoratori autonomi.

In una prima sentenza, nota sotto la veste di caso Becu ⁽³¹⁴⁾, la Corte ha ritenuto che i lavoratori (autonomi) non formassero un'autonoma entità economica in quanto gli stessi prestavano la propria attività seguendo le direttive delle imprese committenti e,

⁽³¹³⁾ M. FORLIVESI, *Interessi collettivi e rappresentanza dei lavoratori sul web*, in P. TULLINI, (a cura di), *Web e lavoro*, Giappichelli, 2017, pp. 179 ss.

⁽³¹⁴⁾ C. Giust. 16 settembre 1999, C-22/98, *Becu and others*.

per tale ragione, dovevano essere considerati come *lavoratori* e non come *imprese* (operatori economici indipendenti nel mercato).

Successivamente, nel caso Albany ⁽³¹⁵⁾, la Corte ha sottratto dal campo di applicazione del diritto della concorrenza i contratti collettivi che avessero soddisfatto due condizioni: a) gli accordi dovevano essere stipulati da organizzazioni rappresentative rispettivamente di datori di lavoro e lavoratori subordinati e b) il contratto collettivo doveva contribuire al miglioramento delle condizioni lavorative.

Il primo requisito, quindi, esclude dalla zona franca di applicazione della disciplina *antitrust* i contratti stipulati da associazioni rappresentative di lavoratori autonomi, in quanto costituenti una misura di alterazione della concorrenza, vietata dall'art. 101 del TFUE.

Il secondo, invece, si apre a una duplice interpretazione: da una parte, una sorta di *antitrust immunity* che sconta un controllo sul contenuto del contratto collettivo. In particolare, sarebbero esclusi dall'applicazione della disciplina a tutela della concorrenza, solamente gli accordi collettivi migliorativi delle condizioni di lavoro. Dall'altra, la portata del requisito non andrebbe sopravvalutata, in quanto la Corte ne ha costantemente dato un'interpretazione ampia, escludendone la sussistenza solo a fronte di un accordo che non aveva lo scopo di fissare condizioni di lavoro, ma dei prezzi minimi.

La sentenza Albany ha il pregio di sottolineare come la (ex) Comunità Europea non si proponga solo di garantire la libera concorrenza nel mercato, ma anche un elevato livello di protezione sociale che è raggiungibile (anche) dal dialogo delle Parti sociali. Quindi, secondo la Corte di Giustizia, il raggiungimento degli

⁽³¹⁵⁾ C. Giust. 21 settembre 1999, C-67/96, *Albany International BV c. Stichting Bedrijfspensioen-fonds Textielindustrie*

obiettivi sociali sarebbe frustrato se il prodotto della contrattazione collettiva fosse sottoposto alla disciplina a presidio della concorrenza ⁽³¹⁶⁾.

Dopo alcuni anni, anche nel contesto delle mutate condizioni di lavoro, la Corte di Giustizia è tornata con la sentenza *FNV Kunsten* ⁽³¹⁷⁾, sempre con riferimento alla compatibilità di eventuali accordi collettivi stipulati da lavoratori autonomi.

Nonostante il mutato contesto socioeconomico potesse far presumere un'apertura della Corte, la stessa ha confermato che i lavoratori autonomi sono (in via di principio) delle imprese, poiché offrono servizi in un determinato mercato (ricevendone un corrispettivo) in qualità di operatori economici indipendenti.

Tuttavia, la Corte, non esclude in radice la possibilità di non applicare la disciplina *antitrust* a contratti collettivi di lavoratori autonomi ai sensi del diritto di uno Stato membro. In particolare, la Corte di Giustizia afferma che la disciplina *antitrust* non si applica ai c.d. falsi autonomi e la qualificazione dalla legislazione nazionale è ininfluenza ai fini del vaglio operato dalla Corte di Giustizia.

La pronuncia, nello specifico, afferma che «*lo status di lavoratore ai sensi del diritto dell'unione non può essere pregiudicato dal fatto che una persona è stata assunta come prestatore autonomo di servizi ai sensi del diritto nazionale*»; in questo modo, pur avendo il merito di estendere la possibilità di far rientrare i lavoratori sostanzialmente subordinati, anche se formalmente autonomi, a godere dei benefici dell'attività sindacale, non fa altro che ribadire che solo la contrattazione per il lavoro subordinato è esente dalla normativa europea *antitrust* ⁽³¹⁸⁾.

⁽³¹⁶⁾ E. VILLA, *Lavoro autonomo, accordi collettivi e diritto della concorrenza dell'unione europea: prove di dialogo*, op. cit.

⁽³¹⁷⁾ C. Giust., 4 dicembre 2014, C-413/13, *FNV Kunsten en Media c. Staat der Nederland*.

⁽³¹⁸⁾ Cfr. M. FORLIVESI, *Interessi collettivi e rappresentanza dei lavoratori sul web*, op. cit.; anche con riferimento alla possibilità di riconoscere la libertà di organizzazione

Inoltre, tale passaggio, porta con sé almeno una questione, portandoci a chiederci se il c.d. falso autonomo sia solamente la persona non correttamente qualificata, oppure anche quella che desta in posizione di debolezza economica.

Accogliere tale seconda interpretazione, comporterebbe, come conseguenza, che la Corte di Giustizia avvallerebbe una distinzione tra lavoratori autonomi impresa e lavoratori autonomi lavoratori ⁽³¹⁹⁾, sottraendo dalla disciplina *antitrust* solo la contrattazione collettiva solo di quest'ultimi.

La prima parte della sentenza pare accogliere tale impostazione definendo i c.d. falsi autonomi come le persone che si trovano in una posizione non *identica* ma *paragonabile* a quella dei lavoratori subordinati ⁽³²⁰⁾.

Però, nel prosieguo, al fine di individuare quando un soggetto perde la qualifica di impresa, la pronuncia individua due requisiti: il primo comprende la circostanza che il lavoratore non deve sopportare i rischi finanziari e commerciali inerenti all'attività economica, mentre, il secondo, deve agire come ausiliario integrato nell'organizzazione del committente.

Con l'aggiunta anche di un terzo requisito: la sottoposizione del lavoratore alle direttive del datore di lavoro riferite al tempo, spazio e contenuto della prestazione. Parendo, invece, propendere per l'esenzione esclusivamente per i lavoratori autonomi non correttamente qualificati.

L'incertezza interpretativa pare potersi ascrivere alla volontà della Corte di Giustizia di riservarsi la possibilità di vagliare il contenuto

sindacale anche per i lavoratori autonomi che versano in condizione di debolezza economica.

⁽³¹⁹⁾ E. VILLA, *Lavoro autonomo, accordi collettivi e diritto della concorrenza dell'unione europea: prove di dialogo*, op. cit.

⁽³²⁰⁾ E. VILLA, *Lavoro autonomo, accordi collettivi e diritto della concorrenza dell'unione europea: prove di dialogo*, op. cit.

della contrattazione collettiva, in funzione del mercato, attraverso una valutazione caso per caso.

Per cercare di ridurre l'incertezza interpretativa, nonostante la contrattazione collettiva non sia mai stata oggetto di specifica regolazione, si può utilizzare il summenzionato art. 28 della Carta di Nizza come criterio di interpretazione delle norme europee. Pertanto, la disposizione può essere utilizzata come guida dalla Corte di Giustizia nell'interpretazione del concetto di impresa, perché vi sono dei lavoratori autonomi che, pur rientrando nel concetto di impresa, sono in una posizione di debolezza economica, per cui è irragionevole non riconoscere loro il diritto alla contrattazione collettiva ⁽³²¹⁾.

In conclusione, della necessità di ripensare al rapporto tra il diritto della concorrenza e la contrattazione collettiva relativa al lavoro autonomo ⁽³²²⁾ pare essersene avveduta anche l'Unione europea, la quale ha adottato, il 30 settembre 2022, gli orientamenti sull'applicazione del diritto della concorrenza dell'Unione agli accordi collettivi concernenti le condizioni di lavoro dei lavoratori autonomi individuali ⁽³²³⁾.

Le considerazioni sin qui svolte trovano un primo banco di prova nel contratto collettivo stipulato il 15 settembre 2020 tra la neocostituita Assodelivery e l'UGL *riders*. Il CCNL *rider* “*regola l'attività di consegna di beni per conto altrui, svolto da lavoratori autonomi*” è il primo contratto collettivo in Europa specificatamente per i ciclofattorini. Il contratto si apre definendo i *rider* “*come i lavoratori autonomi che decidono di svolgere attività di consegna di beni per conto altrui, sulla base di*

⁽³²¹⁾ E. VILLA, *Lavoro autonomo, accordi collettivi e diritto della concorrenza dell'unione europea: prove di dialogo*, op. cit.

⁽³²²⁾ M. BIASI, *Ripensando il rapporto tra il diritto della concorrenza e la contrattazione collettiva relativa al lavoro autonomo all'indomani della l. n. 81 del 2017*, op. cit.

⁽³²³⁾ COMMISSIONE EUROPEA, *Orientamenti sull'applicazione del diritto della concorrenza dell'Unione agli accordi collettivi concernenti le condizioni di lavoro dei lavoratori autonomi individuali*, (2022/C 374/02), 30 settembre 2022.

un contratto con una o più Piattaforme” (art. 1). La definizione riporta quanto contenuto nell’art. 47-*bis* del D.lgs. n. 81/2015, anche se, certamente, la qualificazione del rapporto spetta o al legislatore o al giudice ⁽³²⁴⁾.

Il CCNL prevede un compenso orario minimo di 10 euro all’ora, oltre a indennità previste per le consegne rese in particolari condizioni (come di notte o con maltempo). Però non solo la retribuzione viene erogata a cottimo «*nel caso in cui il tempo stimato dalla Piattaforma per le consegne risultasse inferiore ad un’ora l’importo dovuto verrà riparametrato proporzionalmente ai minuti stimati per le consegne effettuate*» ma anche nell’orario di lavoro non viene ricompreso né il tempo di disponibilità né il tempo di attesa tra una chiamata e l’altra (art. 11).

Il CCNL impone la fornitura delle strumentazioni di sicurezza da parte della piattaforma (art. 14), assicurazione INAIL e contro i terzi (artt. 16 e 17) e tutela della privacy (art. 22) e divieto di discriminazione (art. 20).

Senza approfondire qui i rilievi critici al CCNL che sarebbero addirittura inferiori rispetto a quanto previsto dal legislatore ⁽³²⁵⁾, il contratto presenta dubbi di legittimità, in quanto il sindacato UGL-*Riders* non sarebbe rappresentativo. In ragione dei dubbi di rappresentanza dell’UGL, il contratto è stato *stoppato* ⁽³²⁶⁾ con la Nota 17 settembre 2020, seguita dalla Circolare n. 17 del Ministero del lavoro.

⁽³²⁴⁾ F. CARINCI, *Il CCNL rider del 15 settembre 2020 alla luce della Nota dell’Ufficio legislativo del Ministero del lavoro spedita a Assodelivery e UGL, firmatari del contratto*, in *Lavoro Diritti Europa*, LDE, 2021, 1.

⁽³²⁵⁾ P. DE PRETIS, *Le tortuose prospettive di tutela del lavoro tramite piattaforma digitale*, *op. cit.*

⁽³²⁶⁾ F. CARINCI, *Il CCNL rider del 15 settembre 2020 alla luce della Nota dell’Ufficio legislativo del Ministero del lavoro spedita a Assodelivery e UGL, firmatari del contratto*, *op. cit.*

La contrattazione collettiva restituisce un'immagine delle relazioni industriali della *gig-economy* alquanto confusa ⁽³²⁷⁾, in quanto da una parte le parti sociali insistono per un'estensione *tout court* della contrattazione collettiva per il lavoro subordinato ⁽³²⁸⁾, mentre, dall'altra, i *rider* non sono ancora rappresentati da alcun sindacato.

⁽³²⁷⁾ G. PACELLA, *Le piattaforme di food delivery in Italia: un'indagine sulla nascita delle relazioni industriali nel settore*, in *Labour Law Issues*, 2019, 5, pp. 182 ss. Nello stesso senso si veda anche F. CARINCI, *Il CCNL rider del 15 settembre 2020 alla luce della Nota dell'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro spedita a Assodelivery e UGL, firmatari del contratto*, *op. cit.*; P. DE PRETIS., *Le tortuose prospettive di tutela del lavoro tramite piattaforma digitale*, *op. cit.*; O. GIRGENTI, G. REALMONTE, *Rider (assodelivery), firmato il contratto collettivo*, in *Guida al Lav.*, 2 ottobre 2020, 39; M. TIRABOSCHI, *Il CCNL Assodelivery-UGL Rider: le ragioni della contesa politico sindacale e le (distinte) problematiche giuridiche che questo accordo solleva*, in *Boll. Adapt*, 28 settembre 2020, 35; P. TOSI, *La tutela dei riders, carenze legislative ed eccedenze interpretative*, in *Lavoro Diritti Europa, LDE*, 2021, 1.

⁽³²⁸⁾ Trib. Palermo, 24 novembre 2020, n. 3570, in *Giust. Civ.*, 12, 2020, con nota di G. CAVALLINI. La Giudice, riconoscendo la natura subordinata del rapporto, inquadra i *rider* all'interno del CCNL Terziario.

Sez. II – Rappresentanza e rappresentatività oltre l'unità produttiva.

6. I diritti sindacali dal luogo di lavoro fisico a quello digitale e dalla legge alla contrattazione.

La L.n. 300/1970 ha avuto il merito di permettere e garantire l'ingresso del sindacato all'interno dei luoghi di lavoro, specie ove si colga come i diritti sindacali contenuti all'interno dello Statuto dei Lavoratori si caratterizzano per la circostanza di riconoscere situazioni attive funzionali alla tutela di interessi di carattere collettivo-sindacale ⁽³²⁹⁾.

Le garanzie riconosciute dallo Statuto si compongono di diritti destinati, da una parte (artt. 1-17, L.n. 300/1970), ai singoli lavoratori mentre, dall'altra, al sindacato come forza di contro-bilanciamento del potere imprenditoriale (artt. 19-27, L.n. 300/1970) ⁽³³⁰⁾.

Mantenendo l'attenzione su questo secondo gruppo di norme, appare evidente come lo scenario per il quale sono state concepite, in ragione del processo tecnologico ⁽³³¹⁾, sia radicalmente mutato permettendo forme di lavoro in passato difficilmente concepibili ⁽³³²⁾. Infatti, la previsione di tali diritti è finalizzata a permettere un

⁽³²⁹⁾ In generale si v. S. BELLOMO, *Il sindacato nell'impresa*, in F. CARINCI (a cura di), *Il lavoro subordinato. Il diritto sindacale*, in M. BESSONE (diretto da), *Trattato di Diritto privato*, vol. XXXIV, Giappichelli, 2007, pp. 95 ss.; O. MAZZOTTA, *I diritti sindacali nell'impresa*, Giappichelli, 2010.

⁽³³⁰⁾ M. MAGNANI, *Lo statuto dei lavoratori 50 anni dopo: un'agenda per il futuro*, in *Lav. & Dir.*, 2021,1, pp. 63 ss.

⁽³³¹⁾ E. DAGNINO, M. TIRABOSCHI, P. TOMASSETTI, C. TOURRES, *Il "lavoro agile" nella contrattazione collettiva oggi*, in *WP ADAPT*, 2016, 2.

⁽³³²⁾ Per alcune riflessioni circa l'impatto della tecnologia già a partire dagli anni Ottanta, v. per tutti F. CARINCI, *Rivoluzione tecnologica e diritto del lavoro: il rapporto individuale. Relazione al VIII Congresso nazionale AIDLASS* (Napoli, 12-14 aprile 1985).

consolidamento della presenza sindacale all'interno dei luoghi di lavoro, mettendo a disposizione di organismi sindacali (individuati dal legislatore nella figura delle RSA *ex art. 19, St. Lav.*) gli strumenti necessari per poter intercettare le esigenze e le istanze dei lavoratori e poter svolgere la loro funzione di interlocutori stabili del datore di lavoro, in una sorta di contropotere funzionale alla tutela degli interessi dei prestatori ⁽³³³⁾.

In altri termini, i diritti sindacali costituiscono il riconoscimento di particolari strumenti in grado di sostenere la presenza e l'attività sindacale nei luoghi di lavoro e, proprio nell'ambito aziendale, ha il suo dominante ambito di riferimento.

La digitalizzazione del lavoro e la tendenza sempre più marcata verso l'individualismo, unitamente all'impossibilità (o incapacità) del sindacato di intercettare i bisogni dei lavoratori, rischia di abbandonare i prestatori a sé stessi ⁽³³⁴⁾.

A tale criticità si aggiunga che, in virtù dell'evoluzione tecnologica ⁽³³⁵⁾, il datore di lavoro può trattare direttamente con i propri lavoratori impedendo, di fatto, la formazione della volontà collettiva. A ben vedere è quello che già succede, da una parte, con il c.d. patto di agilità, dove la trattativa si svolge esclusivamente tra lavoratore e imprenditore senza spazio per la mediazione collettiva e, dall'altra, con il lavoro su piattaforma digitale (v. *Supra*).

Tale risultato non è accettabile, né con riferimento al lavoro agile, né, tantomeno, con riguardo a quello su piattaforma. In primo

⁽³³³⁾ F. CORSO, *I diritti sindacali*, in G. PROIA (a cura di), *Organizzazione sindacale e contrattazione collettiva*, in M. PERSIANI e F. CARINCI (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, vol. 2, Cedam, 2014, pp. 341 ss.

⁽³³⁴⁾ B. CARUSO, *La rappresentanza delle organizzazioni di interessi tra disintermediazione e re-intermediazione*, *op. cit.*

⁽³³⁵⁾ M. MARAZZA, *Social, relazioni industriali e (nuovi percorsi di) formazione della volontà collettiva*, *op. cit.* L'A. evidenzia che un simile modo di procedere potrebbe costituire una condotta antisindacale *ex art. 28 St. Lav.*

luogo, perché lo *smart-working* non riduce le libertà, i diritti e le agibilità sindacali, trattandosi di una modalità di lavoro certamente subordinato ⁽³³⁶⁾ e, in secondo luogo, perché i lavoratori su piattaforma, al pari dei prestatori che operano in contesti lavorativi “tradizionali”, abbisognano di forme di tutela collettiva, a prescindere dalla qualificazione e dalla natura del rapporto.

Quindi si deve, se necessario, adattare la disciplina statutaria dei diritti sindacali, per accompagnare la contrattazione collettiva nella regolamentazione dei nuovi fenomeni lavorativi ⁽³³⁷⁾ e, in prospettiva, farsi trovare preparata a regolare l’evoluzione del lavoro nel *metaverso*.

In effetti, lo sviluppo dei diritti sindacali si è caratterizzato per un percorso di intrecci tra legge e contrattazione; tali incroci hanno sia permesso l’affermarsi di tali diritti, sia l’adattamento degli stessi in relazione ai mutati contesti produttivi e sindacali.

Sintomatico di tale considerazione è il fatto che, dopo la sedimentazione dei diritti sindacali contenuti all’interno dello Statuto, si sono aggiunti i c.d. diritti sindacali di seconda stagione, come, ad esempio, i diritti di informazione, consultazione e/o esame congiunto, caratterizzati da una logica partecipativa e finalizzati a dare vita a meccanismi di coinvolgimento delle organizzazioni sindacali nel processo decisionale del datore di lavoro, prima tramite contrattazione collettiva e, successivamente, recepiti anche a livello legislativo.

Inoltre, come si avrà modo di analizzare nell’esame dei singoli diritti sindacali di prima generazione, il legislatore all’interno del complesso di norme contenute nel Titolo III, ha lasciato margini di intervento alla contrattazione collettiva. Ciò tanto in ragione del principio della derogabilità *in melius* delle disposizioni legali quanto

⁽³³⁶⁾ M. BENTIVOGLI, *Lavoro da remoto e relazioni industriali*, op. cit.

⁽³³⁷⁾ A. ZILLI, *Il lavoro su piattaforma*, op. cit.

nella possibilità espressamente riconosciuta alle norme pattizie, di stabilire ulteriori modalità di esercizio dei diritti di matrice legale. Siffatta, ultima considerazione si ravvisa, ad esempio, nell'art. 20 dello Statuto, ove, in materia di assemblea, la contrattazione è legittimata a prevedere «*ulteriori modalità per l'esercizio del diritto*» (art. 20, St. Lav.).

Circa tale possibilità riconosciuta alla contrattazione collettiva è possibile compiere una bipartizione. Nella prima, la possibilità di specificare l'esercizio del diritto viene espressamente individuata dalla stessa disposizione normativa (ad esempio, nell'ambito della disciplina del diritto di assemblea e del *referendum*), in altri casi, invece, la modificabilità da parte della contrattazione collettiva delle modalità di esercizio del diritto è rinvenibile nell'opportunità di precisare le modalità operative del diritto riconosciuto con il limite, ovviamente, di non ridimensionare dal punto di vista qualitativo o funzionale la portata del diritto stesso, come effetto dell'inserimento per via negoziale di condizioni o limitazioni per l'esercizio dei diritti sindacali ⁽³³⁸⁾.

Sotto tale ultimo profilo si può richiamare come profilo di maggiore novità introdotto dalla contrattazione collettiva i c.d. diritti sindacali di seconda generazione, attraverso i quali ha preso avvio “la via italiana alla partecipazione” ⁽³³⁹⁾ dove l'intreccio tra fonte negoziale e legale si sviluppa in maniera particolare e la contrattazione collettiva pare poter avere funzione sostanzialmente prevalente.

All'interno dei contratti collettivi venivano introdotti e disciplinati specifici diritti di partecipazione che successivamente, con riferimento a specifiche materie, sono state espressamente riconosciute

⁽³³⁸⁾ F. CORSO, *I diritti sindacali*, op. cit.

⁽³³⁹⁾ L'espressione è di F. CORSO, *I diritti sindacali*, op. cit.

e disciplinate dalla legge nazionale anche (e soprattutto) su sollecitazione della disciplina europea (come, ad esempio, in materia di trasferimento di azienda o licenziamento collettivo). Peraltro, proprio l'introduzione nell'ordinamento nazionale di tale normativa viene realizzata dalla legge con ampi rinvii alla contrattazione collettiva con riferimento alla definizione delle sedi, dei tempi, dei soggetti e delle modalità e contenuti dei diritti di informazione.

Riallacciando il discorso con il tema di indagine, l'evoluzione tecnologica nonostante costituisca un fattore di crisi perché sta smantellando la fabbrica fordista sulla quale sono stati progettati i diritti sindacali; costituisce, tuttavia, lo strumento idoneo a consentirne un esercizio *smart*, a prescindere dalla collocazione spazio-temporale della prestazione ⁽³⁴⁰⁾. E, in aggiunta, nonostante siano stati concepiti per il lavoro subordinato, al fine di estenderne l'applicazione anche al lavoro autonomo, pare potersi fare perno sull'ampia formulazione dell'art. 35, comma 1, Cost. per cui «*la Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed implicazioni*». In particolare, per dare compiuta attuazione a tale disposizione è richiesto che sia garantita una legislazione di sostegno all'attività sindacale per tutte le persone che lavorano, indipendentemente dalla qualificazione del rapporto. Infatti, come evidenziato in precedenza, per le persone contrattualmente deboli non solo l'attività sindacale è fondamentale per ottenere miglioramenti delle condizioni generali di lavoro ma anche è riconosciuta a prescindere dall'autonomia della prestazione.

Il banco di prova per una simile legislazione potrebbe senz'altro essere costituito sia dai lavoratori *on-demand* sia dai professionisti (autonomi e subordinati) rappresentati dalle associazioni di cui alla L.n. 4/2013.

⁽³⁴⁰⁾ S. CIUCCIOVINO, *Lo statuto dei lavoratori cinquant'anni dopo: tra conservazione e aggiornamento*, in *Law. & Dir.*, 2021,1, pp. 77 ss.

Prima di procedere all'esame della possibilità di esercitare i diritti sindacali oltre l'unità produttiva, nonostante la contrattazione collettiva possa prevedere ulteriori modalità di esercizio, il vincolo spaziale dell'ufficio (*rectius*, dell'unità produttiva) rimane centrale nell'impianto statutario.

L'art. 35 dello Statuto, in particolare, circoscrive l'agibilità dei diritti sindacali di cui al Titolo III «*a ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo*» che occupa più di 15 dipendenti nella medesima unità produttiva o in più unità collocate nel medesimo comune. Emerge, dunque, come il *locus* prediletto dal legislatore per il riconoscimento dei diritti sindacali sia caratterizzato da un (fisico) criterio occupazionale ⁽³⁴¹⁾.

Per unità produttiva tradizionalmente si può intendere un elemento dell'impresa che sia connotata da indipendenza tecnica e amministrativa e che non sia meramente strumentale, ma in grado di compiere lavorazioni di una frazione dell'attività d'impresa o l'erogazione di un servizio ⁽³⁴²⁾.

Il collegamento con il dato fisico si ravvede anche nell'ordinamento intersindacale il quale, attorno al concetto fisico di unità produttiva, ha basato la titolarità e l'esercizio dei diritti sindacali ⁽³⁴³⁾. Riconoscere l'agibilità dei diritti sindacali, esclusivamente all'unità produttiva fisica, rischia di precludere o comunque comprimere l'esercizio dei diritti sindacali all'interno di organizzazioni fluide ⁽³⁴⁴⁾ nella quali il luogo fisico può essere solo eventuale ⁽³⁴⁵⁾.

⁽³⁴¹⁾ A. DONINI, *Il luogo per l'esercizio dei diritti sindacali*, op. cit.

⁽³⁴²⁾ Tra le più recenti v. Cass. Civ., 6 dicembre 2017, n. 29241.

⁽³⁴³⁾ C. FRIGHETTO e L. ANGELETTI, *Contrattazione e rappresentanza. Un percorso tra i principali accordi interconfederali dal 1993 al 2019*, Pacini Giuridica, 2021.

⁽³⁴⁴⁾ M. MAGNANI, *Nuove tecnologie e diritti sindacali*, in *Labour Law Issues*, 2019, 5, pp. 2 ss.

⁽³⁴⁵⁾ S. CASSAR, *Lavoro 2.0 e diritti sindacali: spunti di riflessione e proposte operative su teleassemblea e referendum sindacale on line*, in *Lav. Prev. Oggi*, 2021, 7-8, p. 422 ss.

Il luogo di lavoro non è più (solo) la fabbrica, lo stabilimento e l'ufficio ma è (anche) lo spazio di *co-working*, l'abitazione e la città. In un futuro, forse non troppo lontano, è stata ipotizzata la scomparsa degli uffici fisici ⁽³⁴⁶⁾, e la creazione di posti di lavoro digitali: pare potersi parlare, allora, di unità produttiva digitale, in quanto grazie allo sviluppo tecnologico l'ufficio sarà potenzialmente ovunque ⁽³⁴⁷⁾.

Per cercare di (in)seguire l'evoluzione tecnologica del lavoro si ritiene quindi possibile dare un'interpretazione evolutiva del concetto di unità produttiva anche prescindendo dal dato fisico-spaziale ⁽³⁴⁸⁾, potendo identificarsi perfino nel luogo virtuale al quale il lavoratore si collega (per esempio, *server* o l'app).

7. Il diritto di assemblea.

La volontà collettiva si forma in spazi di confronto, ove i partecipanti possono manifestare liberamente le proprie opinioni. Per tale motivo lo Statuto, all'art. 20, prevede il diritto per tutti i lavoratori di riunirsi nell'unità produttiva ⁽³⁴⁹⁾.

La disciplina statutaria, riconoscendo la centralità dell'assemblea nel processo di individuazione e formazione della volontà collettiva, attribuisce espressamente tale diritto di riunione non solo fuori dall'orario di lavoro ma anche durante ⁽³⁵⁰⁾. I lavoratori, pur

⁽³⁴⁶⁾ C. LUCIFORA, *Quale statuto per i lavoratori del XXI secolo?*, in *Ec. & Lav.*, 2021,1, pp. 33 ss.

⁽³⁴⁷⁾ M. FAIOLI, *Unità produttiva digitale. Perché riformare lo statuto dei lavoratori*, in *Ec. & Lav.*, 2021, 1, pp. 41 ss.

⁽³⁴⁸⁾ A. DONINI, *Il luogo per l'esercizio dei diritti sindacali*, *op. cit.*

⁽³⁴⁹⁾ Per tutti v. F. CORSO, *I diritti sindacali*, *op. cit.*

⁽³⁵⁰⁾ C. RUSSO, *L'assemblea nei luoghi di lavoro*, in *Dir. Lav. Merc.*, 2010, 3, pp. 795 ss. L'A. sostiene che *con ogni probabilità l'istituto [l'assemblea, ndr] simbolo della stagione politico-sindacale nella quale vide la luce la legge 300/70.*

non rendendo la prestazione perché impegnati in assemblea, mantengono il diritto alla retribuzione. Per ovvie ragioni di bilanciamento tra interessi contrapposti, il legislatore ha fissato un limite massimo (dieci ore) in cui i prestatori hanno diritto ad astenersi dal rendere la prestazione per partecipare all'assemblea e a percepire, comunque, il salario.

La norma, inoltre, per evitare un uso distorto dell'istituto, determina anche l'ordine del giorno. L'assemblea può essere indetta solo per discutere di materie di interesse sindacale e del lavoro.

Il diritto di indire un'assemblea è riconosciuto esclusivamente ai rappresentanti sindacali aziendali dell'unità produttiva (r.s.a.), nonché ai rappresentanti sindacali unitari (r.s.u.), secondo l'Accordo interconfederale del 20 dicembre 1993.

L'art. 20 dello Statuto per il suo esercizio pone al datore di lavoro significativi condizionamenti.

In primo luogo, il diritto per i lavoratori di riunirsi all'interno dell'unità produttiva impone al datore di lavoro di fornire appositi spazi adeguato al numero di lavoratori.

In secondo, come detto, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere la retribuzione nel limite legale, derogabile dalla contrattazione collettiva, di 10 ore annuali.

Alla domanda se tale diritto possa anche essere esercitato fuori dall'ufficio pare potersi dare risposta affermativa.

Le nuove tecnologie (per esempio, MS Teams, Meets, Skype) – come ha ampiamente dimostrato l'emergenza sanitaria – costituiscono valide opzioni per incontrarsi *everytime* e *everywhere* e permettono di teorizzare per i lavoratori, che rendono la prestazione all'esterno o in assenza di un luogo fisico predeterminato, un diritto all'assemblea digitale o *tele*-assemblea ⁽³⁵¹⁾.

⁽³⁵¹⁾ Così S. CASSAR, *Lavoro 2.0 e diritti sindacali: spunti di riflessione e proposte operative su tele-assemblea e referendum sindacale on line*, op. cit.

Al fine di garantire la libertà dei prestatori di esprimersi liberamente, al datore di lavoro deve essere inibito l'accesso all'assemblea ⁽³⁵²⁾ e l'eventuale pretesa datoriale di parteciparvi costituisce condotta antisindacale. Per consentire l'accesso riservato alla *teleassemblea* potrebbero essere utilizzati gli indirizzi *e-mail* aziendali o, comunque, gli *account* dell'impresa, ai quali inviare *link* e istruzioni per la partecipazione. Sempre tramite posta elettronica, inoltre, sarebbe possibile condividere l'ordine del giorno e altri materiali informativi.

L'utilizzo di *e-mail* non pare destare problematiche in quanto l'adozione tanto dello *smart-working*, quanto di altre forme di organizzazione digitale, fa ritenere che l'impresa sia dotata di un'adeguata infrastruttura tecnica, altresì, l'utilizzo dell'*e-mail* o dell'*account* aziendale per finalità sindacali non pare essere vietato e, anzi, secondo la Suprema Corte, la mancata autorizzazione all'utilizzo di tale mezzo di comunicazione per finalità anche collettive costituirebbe una condotta antisindacale ⁽³⁵³⁾. A conclusioni analoghe si può pervenire se si osserva che nel lavoro su piattaforma l'infrastruttura informatica è essenziali ai fini dell'esecuzione della prestazione e, pertanto, non è errato ipotizzare la creazione di appositi spazi di confronto all'interno dell'applicazione utilizzando l'*account* di accesso alla piattaforma.

Non è da escludere, inoltre, che sia la stessa società a fornire ai propri lavoratori una piattaforma *ad hoc* per l'esercizio digitale del diritto di assemblea (garantendo segretezza e assenza di intrusioni). Ai fini della sottoscrizione dei verbali e del loro valore legale pare possibile mutuare alcune disposizioni dal Codice dell'amministrazione digitale (D. lgs. n. 82/2005) con particolare riferimento a firme digitali, documento informatico e valore legale.

⁽³⁵²⁾ S. DONÀ, M. MAROCCO, *Diritto di assemblea ex art. 20 St. Lav. e nuove tecnologie digitali*, in *Labour Law Issues*, 2019, 5, pp. 9 ss.

⁽³⁵³⁾ Cass. Civ., 21 giugno 2019, n. 16746.

Il passaggio maggiormente problematico pare essere quello della sicurezza intesa sia come *privacy* del lavoratore sia come garanzia di segretezza dell'assemblea.

Alla prima questione può risponderci attraverso il GDPR (Reg. UE 2016/679) in materia di protezione dei dati personali, nel caso in cui la piattaforma sia fornita dall'imprenditore e, alla seconda, per impedire al datore di lavoro o a un suo delegato di infiltrarsi nella *tele*-assemblea ⁽³⁵⁴⁾, è possibile prevedere un sistema di accesso basato sulla tecnologia *blockchain* ⁽³⁵⁵⁾ o con sistemi di autenticazione multifattoriale per assicurare la certezza dei collegamenti. Il nuovo istituto, in sintesi, dovrebbe basarsi su tre regole operative. La prima, l'obbligo di comunicazione delle *e-mail/account* aziendali in favore di qualificati attori collettivi; la seconda, la creazione di uno spazio informativo ad accesso riservato e protetto per comunicazioni sindacali e, terza, l'estensione dell'ambito di applicazione dell'assemblea sindacale anche oltre la subordinazione ⁽³⁵⁶⁾.

La previsione di un'assemblea fuori dall'ufficio pare sostenibile anche in virtù della disciplina statutaria. L'art. 20, L.n. 300/1970, u.c., infatti, prevede che «*ulteriori modalità per l'esercizio del diritto di assemblea possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro, anche aziendali*». Tale possibilità, nella più recente contrattazione, pare essere stata sfruttata, in quanto dapprima con progetti pilota ⁽³⁵⁷⁾, poi rece-

⁽³⁵⁴⁾ R. DEL PUNTA, Social media and worker's rights: What is at Stake?, in *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2019, 35, pp. 79 ss.

⁽³⁵⁵⁾ S. RIGAZION, Smart-contracts e tecnologie basate su registri distribuiti nella L. 12/2019, in *Dir. Inform. Int.*, 2021, 2, pp. 369 ss.

⁽³⁵⁶⁾ S. DONÀ, M. MAROCCO, *Diritto di assemblea ex art. 20 St. Lav. e nuove tecnologie digitali, op. cit.*

⁽³⁵⁷⁾ Verbale di accordo tra Abi e Fabi First-CISL Fisac-CGIL UILCA UNISIN FALCRI-SILCEA-SINFUB del 21.12.2020 ove si prevede «*le imprese provvederanno ad individuare [...] le piattaforme/canali per lo svolgimento delle assemblee in remoto [...].Le*

pendo buone prassi sviluppatesi in azienda dettate dalla contingenza del momento ⁽³⁵⁸⁾ ha previsto la possibilità di svolgere in modalità telematica le assemblee, arrivando anche a prevedere l'onere per il datore di lavoro di predisporre un “ambiente virtuale” idoneo ⁽³⁵⁹⁾; inoltre, in caso di mancata attuazione di tale adempimento, non è difficile ipotizzare che sussista una condotta antisindacale qualora l'imprenditore non si attivi in tal senso.

L'utilizzo delle piattaforme e la possibilità di svolgere le assemblee da remoto ha reso possibile un maggiore anonimato consentendo alle persone che lavorano di svincolarsi dal controllo diretto dei capi ufficio, incrementando la partecipazione alle assemblee sindacali. In prospettiva, dunque, lo strumento tecnologico per lo svolgimento delle assemblee sindacali permette di ridurre i costi sociali connessi alle mobilitazioni intesi come la pressione da parte di colleghi o superiori così come anche il timore di eventuali ripercussioni per l'esercizio del diritto ⁽³⁶⁰⁾.

In questa direzione pare porsi anche la Proposta di direttiva sul lavoro mediato da piattaforma la quale, all'art. 15, sul lavoro tramite piattaforma, impone agli Stati membri di individuare misure

presenti indicazioni hanno carattere sperimentale e troveranno applicazione fino al 31 marzo 2021».

⁽³⁵⁸⁾ Verbale di accordo Snam S.p.A. e Filctem-CGIL, Femca-CISL e UILTEC del 25.03.2021 ove si prevede «L'azienda ha già messo a disposizione, ogniqualvolta sia stato richiesto, tutte le soluzioni tecnologiche disponibili utili a consentire la piena e completa partecipazione, da parte dei lavoratori che operano in smart working, alle assemblee dei lavoratori».

⁽³⁵⁹⁾ Cfr. Punto 9) delle Linee guida per il Lavoro Agile nel settore assicurativo e di assicurazione/assistenza tra ANIA e FIRST-CISL, FISAC-CGIL, FNA, SNFIA E UILCA prevedono che «Saranno messi a disposizione, [...], idonei ambienti informatici (bacheca elettronica, appositi ambienti virtuali) che consentano: - al lavoratore agile di interloquire con i propri rappresentanti sindacali; - di mettere a disposizione comunicazioni aziendali per la totalità dei dipendenti; - il diritto dei dipendenti di riunirsi in assemblea durante l'orario di lavoro attraverso la messa a disposizione da parte dell'azienda di un apposito “ambiente virtuale”, nel quale il lavoratore potrà, tra l'altro, prenotare interventi, sottoporre domande nonché effettuare votazioni in tempo reale».

⁽³⁶⁰⁾ V. PIRO, A.I. ROMENS, G. ALBERTI, *Lavoro da remoto e processi di sindacalizzazione*, op. cit.

che garantiscano che «*le piattaforme di lavoro digitali creino la possibilità, per le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, di contattarsi e comunicare tra loro e di essere contattate dai rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali attraverso l'infrastruttura digitale delle piattaforme di lavoro digitali o tramite mezzi altrettanto efficaci, nel rispetto degli obblighi a norma del regolamento (UE) 2016/679*».

Lo spostamento sul *web* e, anche, nel *metaverso* dell'assemblea permetterebbe, inoltre, di superare, dato il silenzio del legislatore sul punto, la questione dell'individuazione del locale per lo svolgimento dell'assemblea.

8. Il referendum elettronico.

Lo sviluppo tecnologico può avere risvolti positivi anche con riferimento ad altri diritti sindacali: il diritto di affissione (art. 25, L.n. 300/1970) e il *referendum* (art. 21, L.n. 300/1970).

Il progetto del legislatore di far approdare all'interno del luogo di lavoro strumenti di democrazia diretta, dopo il diritto di assemblea, trova espressione nell'art. 21 dello Statuto, ove si permette alle rappresentanze sindacali aziendali di poter proporre un quesito referendario a tutte le persone che lavorano.

In questa prospettiva il diritto di partecipare alle consultazioni è riconosciuto a tutte le persone impiegate all'interno dell'unità produttiva.

Il richiamo all'*ambito aziendale* e all'*unità produttiva* fatto dalla norma pare propendere per una concezione fisica del luogo di lavoro, ma – come anticipato, anche il *referendum* sembra potersi svolgere “fuori” dall'ufficio.

In materia di esercizio sul *web* del diritto di *referendum*, è nota l'esperienza dell'*e-vote* ⁽³⁶¹⁾. La concreta modalità di esercizio del voto potrebbe essere organizzata mediante la predisposizione, da parte del sindacato, di una piattaforma, alla quale potrebbero accedere iscritti e non con credenziali fornite via *e-mail/account* aziendale.

La piattaforma di voto, però, pare non potersi pretendere dal datore di lavoro, in quanto, nel caso del *referendum*, questi sembra essere destinatario di un obbligo negativo. L'imprenditore, infatti, è tenuto solo a consentire l'esercizio del diritto e non anche attivarsi per la sua effettività.

Va comunque ricordato che il legislatore statutario, anche con riferimento al diritto di *referendum*, riconosce la possibilità alla contrattazione collettiva (anche aziendale) di prevedere *ulteriori modalità*. La previsione di un sistema di voto in grado di coinvolgere tutti i lavoratori permetterebbe di ridurre l'isolamento e incentivare la formazione di una coscienza collettiva, migliorando anche le relazioni nel lavoro reso sistematicamente all'esterno dell'ufficio.

Anche con riferimento a questo istituto di democrazia sindacale diretta, la recente contrattazione collettiva pare aver dato rilievo gravando il datore di lavoro dell'onere di predisporre un apposito ambiente virtuale nel quale il lavoratore possa esprimere la propria preferenza ⁽³⁶²⁾.

⁽³⁶¹⁾ S. DI MARIA, E. MICELLI, *Le frontiere dell'e-government: cittadinanza elettronica e riorganizzazione dei servizi in rete*, Giuffrè, 2004. L'*e-vote* va distinto dall'*internet voting*, che, invece, individua lo svolgimento della procedura elettorale tramite l'utilizzo di reti informatiche ma comunque in presenza. V. sul punto M. SCHIRRIPA, *Il ritorno dell'e-voting alla luce della pandemia da Covid-19. Una riflessione sull'esperienza canadese*, in *Federalismi.it*, 2020, 22, pp. 262 ss.

⁽³⁶²⁾ V. Punto 9) delle Linee guida per il Lavoro Agile nel settore assicurativo e di assicurazione/assistenza tra ANIA e FIRST-CISL, FISAC-CGIL, FNA, SNFIA E UILCA nel quale si prevede «il diritto dei dipendenti di riunirsi in assemblea [in] un apposito "ambiente virtuale", nel quale il lavoratore potrà ...effettuare votazioni in tempo reale».

9. La bacheca elettronica.

La previsione della possibilità di affiggere liberamente all'interno del luogo di lavoro materiale a contenuto sindacale è un diritto ancillare tanto all'assemblea quanto al *referendum*, poiché permette ai rappresentanti sindacali di poter comunicare con i lavoratori informandoli sulle materie che potranno trattarsi in sede di discussione assembleare e/o essere oggetto di quesito referendario.

Lo Statuto, all'art. 25, riconosce il diritto alle rappresentanze sindacali di disporre appositi spazi dover poter affiggere comunicazioni (pubblicazioni, testi e comunicati) di interesse sindacale e del lavoro.

Da tempo, però, si ritiene che un'interpretazione evolutiva del concetto di "spazi" possa ricomprendere al suo interno anche quello *web* ⁽³⁶³⁾. In particolare, viene riconosciuta la possibilità di istituire la bacheca *on-line* in grado di fornire ampia diffusione delle informazioni aziendali e sindacali ⁽³⁶⁴⁾. Inoltre, la possibilità di reperire su *internet* informazioni permetterebbe non solo di comunicare il *link* di accesso alla piattaforma per l'assemblea o per l'accesso alla piattaforma di voto, ma permetterebbe di raggiungere al meglio i lavoratori che rendono la propria prestazione all'esterno dei locali aziendali.

Sull'esercizio di tale diritto, la recente contrattazione collettiva in materia di lavoro agile è intervenuta confermando (e incentivando) la possibilità di utilizzare una bacheca digitale elettronica ⁽³⁶⁵⁾. Sul

⁽³⁶³⁾ Tra le prime pronunce si segnala, tra le altre, Pret. Milano, 3 aprile 1995, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1995, 2, pp. 758 ss. con nota di A. BELLAVISTA.

⁽³⁶⁴⁾ B. CARUSO, *Il sindacato tra funzioni e valori nella grande trasformazione. L'innovazione sociale in sei tappe*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, 2019, 394.

⁽³⁶⁵⁾ V. tra i più recenti, Verbale di accordo del Gruppo Poste Italiane con SLC-CGIL, SLP-CISL, UIL poste, FAILP-CISAL, CONFISAL Comunicazioni e FNC UGL Comunicazioni del 1° marzo 2022 ove si prevede che «*Al fine di facilitare e rendere agevole la conoscenza delle iniziative di carattere sindacale da parte del personale in smart*

punto, inoltre, l'art. 15 della Proposta di direttiva sul lavoro su piattaforma, sopra citato, pare muovere proprio in tal senso.

10. Lo sciopero digitale.

Resta da compiere una riflessione sulla astensione di protesta smaterializzata: il sindacato, prima che nello Statuto dei lavoratori, ha trovato sostegno negli artt. 39 e 40 della Costituzione e in questa vanno svolte alcune considerazioni circa il diritto all'azione collettiva per i lavoratori digitali.

L'art. 40 Cost., affermando che il diritto di sciopero si esercita nell'ambito delle leggi che lo regolano, pone l'attenzione su due aspetti. Il primo, che lo sciopero sia un diritto e, il secondo, che l'esercizio dello stesso avviene all'interno delle norme che lo regolano, tramite una riserva di legge.

Lo sciopero nel corso del tempo ha vissuto fasi altalenanti, da mera libertà a diritto, passando anche per reato ⁽³⁶⁶⁾.

Tradizionalmente lo sciopero viene individuato come un diritto soggettivo della persona che lavora alla quale viene conferito il potere di sospendere unilateralmente la prestazione lavorativa. Di contro, al datore di lavoro non viene riconosciuta alcuna possibilità oppositiva alla facoltà riconosciuta alla persona che lavora.

Il diritto di sciopero così inteso si compone di due interessi: quello individuale e quello collettivo.

working, verrà ulteriormente favorito l'utilizzo della bacheca sindacale elettronica di cui all'art. 12 del CCNL del 23 giugno 2021».

⁽³⁶⁶⁾ M. VERZARO, *Limiti interpretativi per la rappresentatività nell'art. 40 Cost.*, in V. SGRÒ (raccolti da), *Diritti costituzionali. Conflitto collettivo. Lavoro. Scritti dedicati a Giovanni Pino*, Giappichelli, 2022, pp. 77 ss. E, più diffusamente, per una ricostruzione delle fasi storiche si v. L. GAETA, *Lo sciopero come diritto*, in M. D'ANTONA (a cura di), *Letture di diritto sindacale. Le basi teoriche del diritto sindacale*, Jovene, 1990, pp. 403 ss.

Con riferimento al primo, può dirsi costituito dall' (eventuale) interesse a conseguire un'utilità, grazie all'astensione dal lavoro. In tale prospettiva il lavoratore ha il potere e la libertà di decidere *se* e *quando* scioperare, mentre il datore di lavoro vede compressa la possibilità di esercitare il potere disciplinare. In tale scenario, lo sciopero dovrebbe necessariamente avere dei risvolti sul piano del contratto individuale poiché sarebbe funzionalmente destinato a incidere sul rapporto individuale di lavoro ⁽³⁶⁷⁾.

Con riferimento al secondo, invece, si può dire che il diritto di sciopero, esulando dagli aspetti contrattuali-individuali, si struttura sull'interesse di rilevanza collettiva che tramite lo sciopero viene tutelato-perseguito.

Data la duplice componente, individuale e collettiva, è possibile sintetizzare nei seguenti termini: si parla di diritto soggettivo a esercizio collettivo.

Classicamente, lo sciopero consiste nell'astensione totale o parziale dal lavoro da parte di più lavoratori, al fine di difendere interessi economici o economico-sociali ⁽³⁶⁸⁾. Intendere lo sciopero solo come astensione dal "lavoro" per un numero di ore, però, rischia di essere inutile se non, addirittura, controproducente nel lavoro organizzato per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. Ove il lavoratore *smart* decidesse di sospendere la propria prestazione aderendo a uno sciopero, rischierebbe di dover recuperare il tempo "perso" per rispettare le scadenze derivanti dalla nuova organizzazione del lavoro; la quale,

⁽³⁶⁷⁾ P. TOSI, *Diritto di sciopero e rappresentatività sindacale*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2018, 2, pp. 367 ss.

⁽³⁶⁸⁾ C. Cost., 17 luglio 1975, n. 222 in *Foro It.*, 1975, I, pp. 1569 ss. e in dottrina v. M.V. BALLESTRERO, *Interesse collettivo e conflitto*, in *Lav. & Dir.*, 2018, 3, pp. 411 ss.; V. BAVARO, *Sul fondamento ideologico della libertà di sciopero*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2019, 3, pp. 369 ss.; O. ROSELLI, *La dimensione costituzionale dello sciopero: lo sciopero come indicatore delle trasformazioni costituzionali*, Giappichelli, 2005.

se da una parte, permette al prestatore flessibilità organizzativa, dall'altra, impone allo stesso il rispetto di fasi, cicli e obiettivi.

Ad analoga conclusione si perviene anche per il lavoro su piattaforma. Infatti, dal momento che il *gig-worker* è libero di scegliere se accettare il compito assegnato dalla piattaforma, quest'ultima in caso di rifiuto da parte del prestatore si rivolgerebbe al resto della platea della *workforce* che ha a disposizione. A questo si aggiunga, in tema di effettività dell'azione, come il contratto spesso è una collaborazione e le prestazioni sono strutturalmente discontinue.

La tradizionale forma di sciopero come mera astensione dal lavoro è già apparsa inefficace ⁽³⁶⁹⁾, sicché nel sistema di relazioni industriali si sono registrate nuove forme di sciopero *web based*, denominata *netstrike* ⁽³⁷⁰⁾. Questa inedita forma di lotta sindacale può essere definita come una manifestazione di conflitto collettivo *on line* dove, su indicazione dei soggetti promotori, i partecipanti occupano lo spazio *web* in modo più o meno aggressivo ⁽³⁷¹⁾.

Peculiarità di tale nuova modalità di manifestazione del conflitto collettivo è il coinvolgimento potenziale, oltre ai lavoratori, anche di soggetti estranei al rapporto di lavoro. Su tale ultimo, punto, però, è necessario porre l'attenzione e ricordare che può scomodarsi il diritto sindacale soltanto nella misura in cui le stesse vedono protagonisti i lavoratori e i loro sindacati ⁽³⁷²⁾.

⁽³⁶⁹⁾ O. LA TEGOLA, *Social media e conflitto: i nuovi strumenti dell'attività sindacale*, in *Labour Law Issues*, 2019, 5, pp. 146 ss.

⁽³⁷⁰⁾ *Contra* la ricostruzione del *netstrike* allo sciopero V. MAIO, *Sciopero e conflitto nel lavoro digitale. Osservazioni in tema di net strike, twitter storm e off simultaneo degli smart workers*, in *Federalismi.it*, 2022, 17, pp. 147 ss. L'A. sostiene che *il net strike ed il twitter storm sindacali, a mio avviso, hanno ben poco a che fare con lo sciopero*. In quanto mancherebbero del tutto la dimensione non attuativa della prestazione lavorativa, che resta pur sempre il minimo comune denominatore dei più autorevoli tentativi definitivi elaborati dalla dottrina tradizionale.

⁽³⁷¹⁾ A. ROTA, *Tecnologia e lotta sindacale: il netstrike*, in *Labour Law Issues*, 2019, 5, pp. 198 ss.

⁽³⁷²⁾ V. MAIO, *Sciopero e conflitto nel lavoro digitale. Osservazioni in tema di net strike, twitter storm e off simultaneo degli smart workers*, *op. cit.*

Vi sono stati alcuni esempi di *netstrike* anche nel nostro Paese ⁽³⁷³⁾. Il primo, nel 2007, ha interessato i lavoratori dell'IBM di Vimercate ⁽³⁷⁴⁾ i quali sono stati supportati da circa 2.000 utenti della piattaforma *SecondLife* che hanno occupato gli spazi virtuali (c.d. isole) dell'IBM. Tale forma di protesta ha comportato la temporanea sospensione dell'attività dell'impresa e l'immediata riapertura dei negoziati tra i rappresentanti dei lavoratori e la società.

Il secondo esempio risale al 2009 e ha riguardato la Bormioli di Parma. In quel caso, la protesta collettiva si è esplicitata attraverso l'invio massivo in fasce orarie prestabilite di *e-mail* che hanno sovraccaricato e reso inservibili gli *account* aziendali. Tale azione ha permesso di proseguire le trattative con la società in merito alla procedura di licenziamento collettivo. Su tale scia a qualche mese di distanza e con le stesse modalità anche la r.s.u. della *Buildtech* di Milano ha sperimentato un *netstrike* ⁽³⁷⁵⁾.

Più di recente, vi è stato un *off* simultaneo posto in essere da lavoratori *smart* sparsi per l'Italia. Il caso ha riguardato circa 3.500 informatici della società Almagora, i quali si sono scollegati contemporaneamente dalle loro postazioni di *smart-working* per chiedere il riavvio della trattativa sul contratto integrativo aziendale. Una simile forma di lotta sindacale è avvenuta anche a Torino, ove i lavoratori della Scai Finance si sono scollegati simultaneamente dalle loro postazioni per protestare contro l'utilizzo della cassa integrazione da parte della società.

Tali forme di scontro collettivo non si sostanziano in una mera astensione dal lavoro. Pertanto, si rende necessario procedere con cautela e verificare se possano trovare spazio all'interno dell'art. 40

⁽³⁷³⁾ A. ROTA, *Tecnologia e lotta sindacale: il netstrike*, *op. cit.*

⁽³⁷⁴⁾ Cfr. "I lavoratori Ibm in sciopero su Second Life" in *La Stampa*, 27 settembre 2007, www.lastampa.it.

⁽³⁷⁵⁾ A. ROTA, *Tecnologia e lotta sindacale: il netstrike*, *op. cit.*

Cost. ⁽³⁷⁶⁾, ove pare possibile ricomprendere anche condotte commissive ⁽³⁷⁷⁾ che si collocano nella lotta collettiva, sedimento delle relazioni industriali ⁽³⁷⁸⁾. La stessa Corte di Cassazione afferma che *il significato, anche agli effetti giuridici dello sciopero e quello che la parola il concetto ad essa sotteso hanno nel comune linguaggio adottato nell'ambiente sociale* ⁽³⁷⁹⁾. Pertanto, nulla escluderebbe che alcune forme di protesta, adottate in modo continuativo nel tempo e con prevalenza nella prassi delle relazioni industriali, diventino le modalità comuni di protesta nell'economia digitale; si tratterebbe di capire, in altri termini, se tali nuove forme di conflitto collettivo abbiano raggiunto il grado di consolidamento richiesto dalla Suprema Corte affinché sia possibile qualificare come sciopero una determinata azione collettiva ⁽³⁸⁰⁾.

Ulteriore elemento da valutare, al fine di saggiare la legittimità di tali esempi, è l'impatto sull'impresa, perché lo sciopero può dirsi lecito solo a condizione che non sfoci in un danno alla produttività

⁽³⁷⁶⁾ F. CARINCI, *Il diritto di sciopero: la nouvelle vague all'assalto della titolarità individuale*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2009, 123, 3, pp. 423 ss. L'A. definisce la determinazione dei confini del concetto di sciopero «un terreno per eccellenza sdruciolevole, dove è possibile scivolare.»

⁽³⁷⁷⁾ A. ROTA, *Tecnologia e lotta sindacale: il netstrike*, *op. cit.* e S. SCARPONI, *Il presidio con blocco merci delle merci (una forma di lotta da ridefinire)*, in *Riv. Trim. Dir. Proc. Civ.*, 1985, pp. 77 ss. *Contra*, seppur con riferimento al rapporto di lavoro per/su piattaforma, v. A. LASSANDARI, *La tutela collettiva del lavoro nelle piattaforme digitali: gli inizi di un percorso difficile*, in *Labour Law Issues*, 2018, 4, 1, p. 1 ss. L'A. ritiene che le forme di lotta che si traducano in un comportamento attivo volto a interrompere o comunque ostacolare l'attività imprenditoriale siano più vicine al sabotaggio. Sul punto critico anche V. MAIO, *Sciopero e conflitto nel lavoro digitale. Osservazioni in tema di net strike, twitter storm e off simultaneo degli smart workers*, *op. cit.*

⁽³⁷⁸⁾ G. GIUGNI, *Diritto sindacale*, *op. cit.* e O. ROSELLI, *La dimensione costituzionale dello sciopero: lo sciopero come indicatore delle trasformazioni costituzionali*, *op. cit.*

⁽³⁷⁹⁾ Cass. Civ., 30 gennaio 1980, n. 711 in *Riv. Giur. Lav. e Prev. Soc.*, 1960, 6-7, pp. 293 ss., con nota di A. DI MAIO. *Contra* V. MAIO, *Sciopero e conflitto nel lavoro digitale. Osservazioni in tema di net strike, twitter storm e off simultaneo degli smart workers*, *op. cit.*

⁽³⁸⁰⁾ O. LA TEGOLA, *Il conflitto collettivo nell'era digitale*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2020, 3, pp. 639 ss.

dell'impresa ⁽³⁸¹⁾. Infatti, è stato osservato come le forme di lotta che sono volte a interrompere od ostacolare l'attività della piattaforma sono più vicine a sabotaggio e al boicottaggio rispetto allo sciopero ⁽³⁸²⁾

Secondo la Suprema Corte lo sciopero, infatti, deve essere esercitato in modo tale da non «*pregiudicare ... irreparabilmente la produttività dell'azienda, cioè la possibilità per l'imprenditore di continuare a svolgere la sua iniziativa economica*» ⁽³⁸³⁾. *A contrario*, si evince l'illegittimità di uno sciopero che incida negativamente sulla produttività dell'azienda, distruggendo o rendendo inutilizzabili i beni aziendali ⁽³⁸⁴⁾. A tutto ciò si aggiunga che in mancanza di una specifica legge sul punto l'entità del danno non è un elemento idoneo a qualificare uno sciopero come legittimo o meno ⁽³⁸⁵⁾.

Una simile ricostruzione, però, come osservato in dottrina ⁽³⁸⁶⁾, pone alcune criticità nell'individuazione dei confini tra il danno alla produzione, da intendersi come mera perdita di guadagni, e il danno alla produttività, ovvero la lesione dell'azienda di stare sul mercato e di continuare a creare ricchezza sociale ⁽³⁸⁷⁾, o, in altri termini, tra il legittimo esercizio del diritto di sciopero costituzio-

⁽³⁸¹⁾ O. LA TEGOLA, *Il conflitto collettivo nell'era digitale*, op. cit.

⁽³⁸²⁾ A. LASSANDARI, *La tutela collettiva del lavoro nelle piattaforme digitali: gli inizi di un percorso difficile*, op. cit.

⁽³⁸³⁾ Cass. Civ., 30 gennaio 1980, n. 711 in *Riv. Giur. Lav.*, 1960, 6-7, pp. 293 ss., con nota di A. DI MAIO.

⁽³⁸⁴⁾ Cass. Civ., 3 giugno, 2009, n. 12811, in *Dir. Rel. Ind.*, 2010, 1, pp. 200 ss. e Cass. Civ., 19 luglio 2011, n. 15782, in *Riv. Giur. Lav.*, 2012, 1, pp. 123 ss.

⁽³⁸⁵⁾ O. LA TEGOLA, *Il conflitto collettivo nell'era digitale*, op. cit.

⁽³⁸⁶⁾ M. D'ONGHIA, *Il diritto di sciopero nell'interpretazione giurisprudenziale. Verso un arretramento della logica del conflitto?*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2019, 3, pp. 390 ss.

⁽³⁸⁷⁾ F. PASCUCCI, *I limiti interni al diritto di sciopero. I ripensamenti della giurisprudenza*, in *Variaz. Tema Dir. Lav.*, 2017, 3, pp. 655 ss.

nalmente garantito e il sabotaggio, dovendo rimettere alla giurisprudenza la ricerca caso per caso dei confini di liceità della nuova forma di lotta sindacale ⁽³⁸⁸⁾.

⁽³⁸⁸⁾ Per una prospettiva del diritto di sciopero anche alla luce dell'ordinamento dell'Unione europea si v. C. DE MARCO, *Lo sciopero nell'ordinamento interno ed eurounitario*, in *Temilavoro.it*, 2019, 11, 1.

CONCLUSIONI

Nello sviluppo dello studio, il percorso di ricerca è stato orientato dalla necessità di riconoscere al lavoro (*rectius*, ai lavoratori) 4.0. nuove forme di tutela, innanzi ai nuovi modelli di organizzazione dell'impresa, resi possibili dall'ingresso della tecnologia nelle realtà produttive. L'affermarsi del digitale nei contesti di impiego ha imposto una rilettura, in chiave evolutiva, del concetto di unità produttiva e delle modalità di esercizio dei diritti sindacali.

Il ragionamento si è articolato per cerchi concentrici, ove si è colto come, dalla dematerializzazione dell'unità produttiva, derivino diritti sindacali dematerializzati e come, da questi ultimi, si stia sviluppando un interesse collettivo per il lavoro prestato sistematicamente fuori dall'ufficio. Al riguardo, si è compreso che siffatto interesse collettivo può (e deve) essere efficacemente intercettato, veicolato e soddisfatto da nuove forme di rappresentanza, che realizzino la propria *missione* prescindendo dalla qualificazione (autonoma ovvero subordinata) del rapporto di lavoro.

In questo senso, il primo capitolo è stato dedicato alla disamina dello stato dell'arte della materia, attraverso una ricognizione dei concetti di rappresentanza e rappresentatività sindacale, da cui è emerso il forte collegamento con il lavoro subordinato e l'unità produttiva fisica dell'intero apparato legislativo e contrattuale del sistema di relazioni industriali.

Sicché, all'interno del secondo capitolo, sono state mappate le nuove geografie del lavoro affiorate a seguito dello sviluppo tecnologico, il quale ha comportato la crisi della dimensione spaziale della subordinazione tradizionalmente intesa.

Il ragionamento condotto ha imposto di porre l'attenzione non solo sulla corretta qualificazione del rapporto, ma anche sui profili

relativi alla rappresentanza collettiva e all'esercizio dei diritti sindacali, di cui si è dato conto nel terzo capitolo.

Le considerazioni esposte portano a maturare l'idea di come, tradizionalmente, l'art. 39 Cost. sia stato circoscritto al solo lavoro subordinato. La mancata attuazione della seconda parte della disposizione costituzionale ha, inoltre, costituito terreno fertile allo sviluppo per il c.d. sistema sindacale di fatto, caratterizzato dall'assenza di norme legali e da una disciplina basata su rapporti di mutuo riconoscimento tra gli attori negoziali.

L'unica (seppur scarna) disciplina legale di sostegno all'attività del sindacato è contenuta nello Statuto dei Lavoratori ed è apparsa fortemente collegata al concetto fisico di unità produttiva (v. Cap. I). Come sottolineato, l'impatto della tecnologia nel lavoro, tuttavia, costringe a ripensare talune nozioni cardine della materia, quali i concetti di subordinazione e di luogo di lavoro: il primo, in quanto il lavoro su piattaforma dimostra come la netta distinzione autonomia-subordinazione sia divenuta oramai anacronistica; il secondo, perché lo *smart-working* e l'Industria 4.0 superano la fisicità dell'unità produttiva, consentendo di rendere la prestazione potenzialmente ovunque, grazie all'utilizzo della rete (v. Cap. II).

Sulla scorta delle osservazioni svolte nei primi due capitoli, pare potersi affermare che le tradizionali forme di rappresentanza non siano più in linea con l'evoluzione dei contesti produttivi, in quanto esse sono ancora troppo legate alla qualificazione subordinata del rapporto e all'unità produttiva. Per tale ragione, al fine di intercettare le istanze delle persone impiegate nel lavoro digitale, si devono individuare nuovi modelli di rappresentanza.

Al proposito, alcune riflessioni sono state svolte prendendo a modello i fenomeni di associazionismo spontaneo, venutisi a creare in Italia e in Europa, volti a tutelare collettivamente i *gig-worker*. Altre sono, invece, state sviluppate prendendo spunto dalle associazioni disciplinate dalla L.n. 4/2013, in materia di professioni

non organizzate in albi o ordini, ove tali associazioni sono chiamate a tutelare (anche collettivamente) gli interessi della categoria. Nello sviluppo di tali considerazioni ci si è capacitati di come si debba estendere l'art. 39 Cost oltre i confini della subordinazione, di modo da riconoscere lo *status* di organizzazioni sindacali (v. Cap. III, sez. I). Ancor più, per dare effettività al principio di libertà sindacale sarebbe possibile teorizzare il concetto di unità produttiva digitale, nell'idea di "spezzare" il collegamento con il luogo fisico al quale, a cascata, si ricollega l'impianto normativo posto a tutela dell'attività sindacale riconosciuto dalla L.n. 300/1970. In tale ottica, si è ricavata financo la possibilità di riconoscere nuove modalità di esercizio dei diritti sindacali a opera della contrattazione collettiva (v. Cap III, sez. II). Sotto tale profilo, però, la contrattazione collettiva di lavoratori autonomi potrebbe destare problemi di compatibilità con l'ordinamento dell'Unione europea in materia di concorrenza qualora i lavoratori e le lavoratrici digitali fossero identificati come imprese e non come lavoratori. All'esito delle riflessioni svolte, è emersa la possibilità, da una parte, di estendere oltre la subordinazione l'art. 39 Cost. e, dall'altra, di teorizzare l'unità produttiva digitale.

Con riferimento al riconoscimento della titolarità della libertà sindacale all'esterno dei confini della subordinazione, si può sostenere la possibilità di ricomprendere nell'art. 39 Cost. agglomerati di lavoratori (sia autonomi sia subordinati) qualora abbiano come fine quello della rappresentanza di interessi collettivi.

Con riferimento alla dematerializzazione dell'unità produttiva, data la formulazione dell'art. 35 dello Statuto dei Lavoratori, così come interpretato dalla giurisprudenza, apre alla possibilità di parlarne in termini digitali.

Alle suddette considerazioni, conclusivamente, si aggiunga che la contrattazione collettiva costituisce lo strumento più idoneo per

adattare ai mutati contesti produttivi l'esercizio dei c.d. diritti sindacali, al fine di dare effettività all'azione delle rappresentanze dei lavoratori 4.0. Siffatta ultima riflessione trova espressa conferma nella lettera della legge, la quale, in più parti del Titolo III, St. Lav., rimette agli accordi collettivi la possibilità di prevedere ulteriori modalità di esercizio, ivi compreso quello dematerializzato.

Bibliografia

AA. VV., *La contrattazione collettiva in Italia (2020)*, VII Rapporto *Adapt*, ADAP University Press, 2021.

AA.VV., *Il futuro del lavoro*, ADAPT University Press, 2018.

AA.VV., *Il lavoro nelle piattaforme digitali: nuove opportunità, nuove forme di sfruttamento, nuovi bisogni di tutela*, in *Quad. Riv. Giur Lav.*, 2017, 2, Atti convegno Roma 20 ottobre 2017.

AA.VV., *#Sindacato- Futuro in Industry 4.0*, Fim-Cisl, ADAPT University Press, 2015.

AA.VV., *Rappresentanza e rappresentatività*, Atti del Convegno Aidlass svoltosi a Macerata nel 1989, Giuffrè, 1990.

A. ALAIMO, *L'eterno ritorno della partecipazione: il coinvolgimento dei lavoratori al tempo delle nuove regole sindacali*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, 2014, 219.

E. ALES, *Quale futuro per il modello partecipativo in Italia*, in L. ZOPPOLI, *Una nuova costituzione per il sistema di relazioni sindacali*, Editoriale Scientifica, 2014.

C. ALESSI, M. BARBERA, L. GUAGLIANONE (a cura di), *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, Cacucci, 2019.

A. ALOISI, V. DE STEFANO, *Il tuo capo è un algoritmo*, Laterza, 2021.

A. ALOISI, 'Time Is Running Out'. The Yodel Order and Its Implications for Platform Work in the EU, in *Italian Labour Law E-Journal*, 2020, 13(2), pp. 67 ss.

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, 2, pp. 18 ss.

C. ASSANTI, *Commento allo Statuto dei diritti dei lavoratori*, Cedam, 1972.

C. BALDUCCI, U. CARABELLI, *Il Sindacato*, in C. BALDUCCI (a cura di), *L'organizzazione sindacale*, in G. GIUGNI (diretta da), *Dottrina e giurisprudenza di diritto del lavoro*, UTET, 1984, pp. 71 ss.

R. BALDWIN, *Rivoluzione globale. Globalizzazione, robotica e futuro del lavoro*, Il Mulino, 2020.

M.V. BALLESTRERO, *Interesse collettivo e conflitto*, in *Lav. & Dir.*, 2018, 3, pp. 411 ss.

F. BANO, *Il lavoro povero nell'economia digitale*, in *Lav. & Dir.*, 2019, 1, pp. 141 ss.

M. BARBERA, *L'idea di impresa, Un dialogo con la giovane dottrina lavoristica*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, 2016, 293.

M. BARBERA, *Trasformazioni della figura datoriale del datore di lavoro e flessibilizzazione delle regole del diritto*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2010, pp. 203 ss.

M. BARBERIO, *Riders on the storm: dipendenza tecnica ed economica nel Sistema spagnolo*, in *Variaz. Tema Dir. Lav.*, 2020, 3, pp. 723 ss.

M. BARBIERI, *Prime osservazioni sulla proposta di direttiva per il miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro con piattaforma*, in *Labour Law Issues*, 2021, 2, pp. 1 ss.

M. BARBIERI, *Della subordinazione dei ciclofattorini*, in *Labour Law Issues*, 2019, 5, pp. 3 ss.

V. BAVARO, *Sul fondamento ideologico della libertà di sciopero*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2019, 3, pp. 369 ss.

L. BELLARDI, *Relazioni industriali e contrattazione collettiva: criticità e prospettive*, in *Lav. e Dir.*, 2016, 4, pp. 939 ss.

L. BELLARDI, *Nuovi lavori e rappresentanza. Limiti e potenzialità di innovazione della realtà sindacale*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2005, I, pp. 70 ss.

P. BELLOCCHI, *La libertà sindacale*, in G. PROIA (a cura di), *Organizzazione sindacale e contrattazione collettiva*, in M. PERSIANI e F. CARINCI, *Trattato di diritto del lavoro*, vol. II, Cedam, 2014, pp. 4 ss.

P. BELLOCCHI, *Organizzazione sindacale e contrattazione collettiva*, in G. PROIA (a cura di) *Organizzazione sindacale e contrattazione collettiva*, in M. PERSIANI e F. CARINCI (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, vol. II, Cedam, 2014, pp. 95 ss.

S. BELLOMO, *Il sindacato nell'impresa*, in F. CARINCI (a cura di), *Il lavoro subordinato. Il diritto sindacale*, in M. BESSONE (diretto da), *Trattato di Diritto privato*, vol. XXXIV, Giappichelli, 2007, pp. 95 ss.

L. BELTRAMETTI, L. PERSICO (a cura di), *I risultati dell'Indagine Industria 4.0*, Federmeccanica, 2016

R. BENAGLIA, *Assetti e contenuti della contrattazione collettiva. Cosa è stato fatto, cosa manca*, in *WP Fondazione Tarantelli*, 2019, 16.

M. BENTIVOGLI, *Lavoro da remoto e relazioni industriali*, in M. MARTONE (a cura di), *Il lavoro da remoto*, La Tribuna, 2021, pp. 159 ss.

M. BIAGI, *Progettare per modernizzare*, in T. TREU, *Politiche del lavoro. Insegnamenti di un decennio*, Il Mulino, 2002, pp. 269 ss.

M. BIAGI, *La dimensione dell'impresa nel diritto del lavoro*, Franco Angeli, 1978.

M. BIASI, *Le sfide del lavoro nel metaverso*, in *Svil. e Org.*, 2022, 308, pp. 24 ss.

M. BIASI, *Le (in)attese ricadute di un approccio rimediale al lavoro tramite piattaforma digitale*, in *Giur. It.*, 2020, 7, pp. 1797 ss.

M. BIASI, *The On-Demand Work (Mis)classification Judgments in Italy. An Overview*, in *Italian Labour Law e-Journal*, 2019, 12, pp. 49 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 *WP ADAPT*, 2019, 11.

M. BIASI, *Il tribunale di Torino e la qualificazione dei riders di Foodora*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2018, 4-5, pp. 1227 ss.

- M. BIASI, *L'inquadramento giuridico dei riders alla prova della giurisprudenza*, in *Lavoro Diritti Europa*, LDE, 2018, 2.
- M. BIASI, M. MATARESE, *La libertà sindacale nel pensiero di Giuseppe Pera e la questione delle quote di servizio sindacale*, in *Relazione al Convegno "Conversazioni sul lavoro dedicate a Giuseppe Pera dai suoi allievi"*, Lucca 6 - 7 ottobre 2017, in *Law. & Dir.*, 2018, 2, pp. 349 ss.
- M. BIASI, *Ripensando il rapporto tra il diritto della concorrenza e la contrattazione collettiva relativa al lavoro autonomo all'indomani della l. n. 81 del 2017*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2018, 2, pp. 443 ss.
- M. BIASI, *Uno sguardo oltre confine: i "nuovi lavori" della gig economy. Potenzialità e limiti della comparazione*, in *Labour Law Issues*, 2018, pp. 3 ss.
- S. BINI, *Il social network: da luogo a soggetto della rappresentanza sindacale?*, in *Labour Law Issues*, 2019, 2, pp. 10 ss.
- M. BIRGILLITO, *Lavoro e nuova economia: un approccio critico. I molti vizi e le poche virtù dell'impresa Uber*, in *Labour Law Issues*, 2016, 2, pp. 59 ss.
- S. BORRELLI e M. RANIERI, *La discriminazione nel lavoro autonomo. Riflessioni a partire dall'algoritmo Frank*, in *Labour Law Issues*, 2021, 7, pp. 21 ss.
- A. BOSCATI, *L'inquadramento giuridico del lavoro da remoto tra potere direttivo e autonomia della prestazione*, in M. MARTONE (a cura di), *Il lavoro da remoto. Per una riforma dello smart working oltre l'emergenza*, La Tribuna, 2020, pp. 61 ss.

V. BRINO, *Piattaforme digitali di lavoro*, in S. BORELLI, V. BRINO, C. FALERI, L. LAZZERONI, L. TEBANO, L. ZAPPALÀ (a cura di), *Lavoro e tecnologie. Dizionario del diritto del lavoro che cambia*, Giappichelli, 2022, pp. 163 ss.

V. BRINO, *La giurisprudenza della Corte europea dei diritti dell'uomo*, in A. BAYLOS GRAU L. ZOPPOLI (a cura di), *La libertà sindacale nel mondo: nuovi profili e vecchi problemi*, Editoriale Scientifica, 2019, pp. 77 ss.

M. BROLLO, *Il lavoro agile alla prova dell'emergenza epidemiologica*, in V. FILÌ (a cura di), *Covid-19 e rapporto di lavoro*, in D. GAROFALO, M. TIRABOSCHI, V. FILÌ, F. SEGHEZZI, *Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica. Contributo sulla nuova questione sociale*, ADAPT University Press, 2020, Volume I, pp. 167 ss.

M. BROLLO, *Smart o Emergency Work? Il lavoro agile al tempo della pandemia*, in *Lav. Giur.*, 2020, 6, pp. 553 ss.

M. BROLLO, *Quali tutele per la professionalità in trasformazione*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2019, 3, pp. 495 ss.

M. BROLLO, *Tecnologie digitali e nuove professionalità*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2019, 1, pp. 468 ss.

M. BROLLO, *Il diritto del mercato del lavoro postmoderno*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2012, 4-5, pp. 1056 ss.

G. BRONZINI, *La proposta di direttiva sul lavoro nelle piattaforme digitali tra esigenze di tutela immediata e le sfide dell'umanesimo digitale*, in *Lavoro Diritti Europa*, LDE, 2022, 1.

G. BRONZINI, *Il futuro (giuridico) del lavoro autonomo nell'era della sharing economy*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2016, III, pp. 78 ss.

G. BRONZINI, *Diritto alla contrattazione collettiva e diritto di sciopero nell'alveo protettivo della CEDU: una nuova frontiera per il garantismo sociale in Europa?*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2009, I, pp. 975 ss.

S. CAIROLI, *La definizione del lavoro agile nella legge e nei contratti collettivi: sovrapposizioni e possibili distinzioni*, in GRUPPO GIOVANI GIUSLAVORISTI SAPIENZA (GGGS) (a cura di), *Il lavoro agile nella disciplina legale, collettiva ed individuale. Stato dell'arte e proposte interpretative di un gruppo di giovani studiosi*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona". IT - Collective Volumes*, 2017, 6, pp. 6 ss.

CAMERA DEI DEPUTATI, XVII legislatura, *Bollettino delle giunte delle commissioni parlamentari attività produttive*, 2016, allegato.

P. CAMPANELLA, *Rappresentatività sindacale: fattispecie ed effetti*, Giuffrè, 2000.

F.P. CAPONE, *CCNL rider: primo contratto collettivo in Europa per tutela la categoria*, in *Lavoro diritti Europa*, LDE, 2021, 1.

B. CAPONETTI, *Social Media e rappresentanza aziendale: quali scenari?*, in *Labour Law Issues*, 2019, 2, pp. 36 ss.

F. CAPPONI, *Lavoro tramite piattaforma digitale: prima lettura del d.l. n. 101/2019 convertito in l. n. 128/2019*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2019, 4, pp. 1231 ss.

- U. CARABELLI, *Rappresentanza e rappresentatività sindacale dopo la sentenza della Corte Costituzionale n. 231/2013*, in AA. VV., *Studi in memoria di Mario Giovanni Garofalo*, Cacucci, 2015, pp. 165 ss.
- U. CARABELLI, *Organizzazione del lavoro e professionalità: una riflessione su contratto di lavoro e postfordismo*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT, 2005, 5.
- U. CARABELLI, *Libertà e immunità del sindacato*, Jovene, 1986.
- G. CARAPEZZA FIGLIA, *Il divieto di discriminazione quale limite all'autonomia contrattuale*, in *Riv. Dir. Civ.*, 2015, 6, pp. 1387 ss.
- F. CARINCI, *Il CCNL rider del 15 settembre 2020 alla luce della Nota dell'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro spedita a Assodelivery e UGL, firmatari del contratto*, in *Lavoro Diritti Europa, LDE*, 2021, 1.
- F. CARINCI, *Fifty years of the Workers' Statute*, in *Italian Labour Law e-Journal Issues*, 2020, 13.
- F. CARINCI, *Il CCNL sui collaboratori autonomi del 15 settembre 2020*, in *Lav. Giur.*, 2020, 11, pp. 1045 ss.
- F. CARINCI, *Il lungo cammino per Santiago della rappresentanza sindacale: (dal Tit. III dello Statuto dei Lavoratori al Testo Unico sulla Rappresentanza 10 gennaio 2014)*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2014, 2, pp. 309 ss.
- F. CARINCI, *Il buio oltre la siepe: Corte costituzionale 23 luglio 2013, n. 231*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2013, 4, pp. 1247 ss.
- F. CARINCI, *L'accordo interconfederale del 28 giugno 2011: armistizio o pace?*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2011, 3, pp. 457 ss.

F. CARINCI, *Se quarant'anni vi sembrano pochi: dallo Statuto dei lavoratori all'accordo di Pomigliano*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2010, 3, pp. 584 ss.

F. CARINCI, *Il diritto di sciopero: la nouvelle vague all'assalto della titolarità individuale*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2009, 123, 3, pp. 423 ss.

F. CARINCI, *Rivoluzione tecnologica e diritto del lavoro: il rapporto individuale. Relazione al VIII Congresso nazionale AIDLASS (Napoli, 12-14 aprile 1985)*.

B. CARUSO, L. ZAPPALÀ, *Un diritto del lavoro tridimensionale: valori e tecniche di fronte ai mutamenti dei luoghi di lavoro*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*. IT, 2021, 4.

B. CARUSO, *Massimo D'Antona e le nuove prospettive dell'art. 39 Cost.*, in O. MAZZOTTA (a cura di) *Introduzione al diritto sindacale. Letture e riletture*, Giappichelli, 2021, pp. 179 ss.

B. CARUSO, *Tra lasciti e rovine della pandemia: più o meno smart-working?*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2020, 2, pp. 215 ss.

B. CARUSO, *Il lavoro digitale e tramite piattaforma digitale: profili giuridici e di relazioni industriali i lavoratori digitali nella prospettiva del pilastro sociale europeo: tutele rimediali, legali, giurisprudenziali e contrattuali*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2019, 4, pp. 1005 ss.

B. CARUSO, *Il sindacato tra funzioni e valori nella grande trasformazione. L'innovazione sociale in sei tappe*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"* IT, 2019, 394.

B. CARUSO, R. DEL PUNTA E T. TREU (a cura di), *Il diritto del lavoro e la grande trasformazione. Valori, attori, regolazione*, Il Mulino, 2019.

B. CARUSO, *I diritti dei lavoratori digitali nella prospettiva del pilastro sociale*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" .INT, 2018, 146.

B. CARUSO, *La rappresentanza delle organizzazioni di interessi tra disin-termediazione e re-intermediazione*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2017, 3, pp. 67ss.

B. CARUSO, *Per un Intervento eteronomo sulla rappresentanza sindacale. Se non ora quando?*, in ZOPPOLI L. (a cura di), *Una nuova costituzione per il sistema di relazioni sindacali*, Editoriale Scientifica, 2014.

L. CASANO, *Contributo all'analisi giuridica dei mercati transizionali del lavoro*, ADAPT University Press, 2021.

L. CASANO, *Il lavoro (autonomo) tra vecchie tutele e promozione della professionalità: i limiti della legge n. 81/2017 e l'attualità della legge n. 4/2013*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2018, 2, pp. 430 ss.

R. CASILLO, *La subordinazione "agile"*, in *Dir. Lav. Merc.*, 2017, 2, pp. 529 ss.

L. CASINI, M. VITALETTI, *L'ordinamento interno a base democratica dei sindacati*, in *Riv. Trim. Dir. Pub.*, 2021, 1, pp. 211 ss.

S. CASSAR, *Lavoro 2.0 e diritti sindacali: spunti di riflessione e proposte operative su tele-assemblea e referendum sindacale on line*, in *Lav. Prev. Oggi*, 2021,7-8, pp. 422 ss.

G. CAVALLINI, *Qualificazione del rapporto di lavoro e nuove tecnologie: il banco di prova della gig economy*, in G. LUDOVICO, F.F. ORTEGA,

G. CENTAMORE, *Contrattazione collettiva e pluralità di categorie*, BUP, 2020.

C. CESTER, *Unità produttiva e rapporti di lavoro*, Cedam, 1983.

B. CHECCHINI, *Eguaglianza, non discriminazione e limiti dell'autonomia privata: spunti per una riflessione*, in *Nuov. Giur. Civ. Comm.*, 2012, II, pp. 185 ss.

L. CIARONI, *Autonomia privata e principio di non discriminazione*, in *Giur. It.*, 2006, 10, pp. 1816 ss.

S. CIUCCIOVINO, *Lo statuto dei lavoratori cinquant'anni dopo: tra conservazione e aggiornamento*, in *Lav. & Dir.*, 2021, 1, pp. 77 ss.

S. CIUCCIOVINO, *Le nuove questioni di regolazione del lavoro nell'industria 4.0 e nella gig-economy: un problem framework per la riflessione*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2018, 4, pp. 1043 ss.

COMMISSIONE EUROPEA, *Orientamenti sull'applicazione del diritto della concorrenza dell'Unione agli accordi collettivi concernenti le condizioni di lavoro dei lavoratori autonomi individuali*, (2022/C 374/02), 30 settembre 2022.

A. CONSIGLIO, *Il lavoro nella digital economy: prospettive su una subordinazione inedita?*, in *Labour Law Issues*, 2018, 1, pp. 80 ss.

L. CORAZZA, *Industria 4.0: lavoro e non lavoro di fronte alla quarta rivoluzione industriale*, in *Ec. & Lav.*, 2017, 2, p. 15 ss.

L. CORAZZA, O. RAZZOLINI, *Who is an Employer?*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".INT*, 2014, 110.

S.M. CORSO, *I riders e il c.d. caporalato (a margine della vicenda Uber Uber Italia)*, in *Variaz. Temi Dir. Lav.*, 2021, 2, pp. 411 ss.

F. CORSO, *I diritti sindacali*, in G. PROIA (a cura di), *Organizzazione sindacale e contrattazione collettiva*, in M. PERSIANI e F. CARINCI (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, vol. 2, Cedam, 2014, pp. 341 ss.

A. COX, D. BOK, R. GORMAN, M. FINKIN, *Labour Law*, Foundation Press, 2011.

M. D'ANTONA, *Partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese. Temi per un diritto sindacale possibile*, in *Riv. Giur. Lav.*, 1992, 1, pp. 137 ss.

M. D'ONGHIA, *Il diritto di sciopero nell'interpretazione giurisprudenziale. Verso un arretramento della logica del conflitto?*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2019, 3, pp. 390 ss.

E. DAGNINO, *Guardando l'altra parte del campo: la sentenza di Cassazione n. 1663/2020 al di fuori del Foodelivery*, in *Lavoro Diritti Europa, LDE*, 1, 2020.

E. DAGNINO, *Ancora ostacoli sulla "via giurisprudenziale" alla protezione dei lavoratori della gig-economy in Italia*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2019, 1, pp. 151 ss.

E. DAGNINO, *Il diritto alla disconnessione nella legge n. 81/2017 e nell'esperienza comparata*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2017, 4, pp. 1024 ss.

E. DAGNINO, M. TIRABOSCHI, P. TOMASSETTI, C. TOURRES, *Il "lavoro agile" nella contrattazione collettiva oggi*, in *WP ADAPT*, 2016, 2, pp. 75 ss.

E. DAGNINO, *Il lavoro nella on-demand economy: esigenze di tutela e prospettive regolatorie*, in *Labour Law Issues*, 2015, 2, pp. 90 ss.

M. DALLA CASA, *Rileggendo Massimo D'Antona alla luce della giurisprudenza su subordinazione e autonomia collettiva*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2019, 3, pp. 375 ss.

W. DAUBLER, T. KEBLE, *Crowdwork: datore di lavoro in fuga?*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2016, 151, pp. 471 ss.

D. DAZZI, *Gig-economy in Europe*, in *Italian Labour Law E-Journal*, 2019, 12, pp. 68 ss.

M. DE CRISTOFARO, *Il limite dell'unità produttiva e la nuova disciplina dei licenziamenti individuali*, in *Riv. Dir. Lav.*, 1973, I, pp. 318 ss.

M. DE FALCO, *Il lavoro agile nelle (e per le) Aree interne*, in M. BROLLO, M. DEL CONTE, M. MARTONE, C. SPINELLI, M. TIRABOSCHI (a cura di), *Lavoro agile e smart-working nella società post-pandemica. Profili giuslavoristici e di relazioni industriali*, ADAPT University Press, 2022, pp. 22 ss.

R. DE LUCA TAMAJO, *Incertezze e contraddizioni del diritto sindacale italiano: è tempo di regolamentazione legislativa*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2018, 2, pp. 282 ss.

R. DE LUCA TAMAJO, *Il ruolo della giurisprudenza nel diritto del lavoro: luci e ombre di una attitudine creativa*, in *Lav. & Dir.*, 2016, 4, pp. 814 ss.

R. DE LUCA TAMAJO, *Concorrenza e diritto del lavoro*, in A. PERULLI (a cura di), *L'idea di diritto del lavoro, oggi. In ricordo di Giorgio Ghezzi*, Wolters Kluwer, 2016, pp. 15 ss.

R. DE LUCA TAMAJO, *L'evoluzione dei contenuti e delle tipologie della contrattazione collettiva*, in A. CESSARI, R. DE LUCA TAMAJO, *Dal garantismo al controllo*, Giuffrè, 1987, pp. 237 ss.

R. DE LUCA TAMAJO, *art. 35*, in G. GIUGNI (diretto da) *Lo statuto dei lavoratori commentario*, Giuffrè, 1979, pp. 611 ss.

M. DE LUCA, *Il lavoro nel diritto comunitario (ora eurounitario) e l'ordinamento italiano: (più di) trent'anni dopo*, in *Riv. Dir. Sic. Soc.*, 2018, 3, pp. 388 ss.

G. DE LUCA, *Uber: ormai è un assedio. Prospettive future sul diritto del lavoro nella gig-economy alla luce della sentenza della Corte d'Appello di Londra*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2018, 3, pp. 977 ss.

C. DE MARCO e A. GARILLI, *L'enigma qualificatorio dei riders. Un incontro ravvicinato tra dottrina e giurisprudenza*, in *Dir. Merc. Lav.*, 2021, 2, p. 11 ss.

C. DE MARCO, *L'art. 28 dello Statuto dei lavoratori tra storia e attualità*, Editoriale Scientifica, 2019.

C. DE MARCO, *Lo sciopero nell'ordinamento interno ed eurounitario*, in *Temilavoro.it*, 2019, 11, 1.

B. DE MOZZI, *Terzo Settore e contrattazione collettiva*, in *Variaz. Tema Dir. Lav.*, 2019, 4, pp. 1015 ss.

B. DE MOZZI, *La rappresentanza sindacale in azienda: modello legale e modello contrattuale*, Cedam, 2012.

B. DE MOZZI, *Sottoscrizione del contratto collettivo e costituzione di r.s.a.: il dibattito approda alla consulta - il commento*, in *Lav. Giur.*, 2013, 3, pp. 279 ss.

P. DE PRETIS, *Le discriminazioni da algoritmo nella gig-economy*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2020, 4, pp. 889 ss.

P. DE PRETIS, *Le tortuose prospettive di tutela del lavoro tramite piattaforma digitale*, in *Mass. Giur. Lav.*, 2020, 4, pp. 829 ss.

V. DE STEFANO e A. ALOISI, *La libertà sindacale e il diritto alla contrattazione collettiva dei lavoratori non standard e dei lavori su piattaforma*, in A. BAYLOS GRAU L. ZOPPOLI (a cura di), *La libertà sindacale nel mondo: nuovi profili e vecchi problemi*, pp. 147 ss.

V. DE STEFANO, *'Negotiating the Algorithm': Automation, Artificial Intelligence and Labour Protection*, in *WP ILO*, 2018, 246.

V. DE STEFANO, *Lavoro su piattaforma e lavoro non standard in prospettiva internazionale e comparata*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2017, 2, pp. 241 ss.

V. DE STEFANO, *The rise of the just in time work-force: on demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy"*, in *WP ILO*, 2016, 71.

L. DE VITA, S. LUCCIARINI, *Nuovi lavori, nuova regolazione. La segmentazione del mercato del lavoro creativo e le sfide della rappresentanza*, in *Quad. Rass. Sind.*, 2019, 2, pp. 39 ss.

M. DEL CONTE, *Problemi e prospettive del lavoro agile tra remotizzazione forzata e trasformazione organizzativa*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2021, 3, pp. 549 ss.

R. DEL PUNTA, *Social media and worker's rights: What is at Stake?*, in *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2019, 35, pp. 79 ss.

R. DEL PUNTA, *Valori del diritto ed economia di mercato*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, 2019, 395.

M. DELFINO, *Il fenomeno sindacale e le altre fonti del diritto dell'Unione Europea*, in A. BAYLOS GRAU L. ZOPPOLI (a cura di), *La libertà sindacale nel mondo: nuovi profili e vecchi problemi*, pp. 215 ss.

S. DI MARIA e E. MICELLI, *Le frontiere dell'e-government: cittadinanza elettronica e riorganizzazione dei servizi in rete*, Giuffrè, 2004.

M. DOHERTY, D. MANGAN, *The sources of Labour law*, in T. GYULAVARI, E. MENEGATTI (a cura di), *The source of labour law*, *op. cit.*, pp. 374 ss.

S. DONÀ, M. MAROCCO, *Diritto di assemblea ex art. 20 St. Lav. e nuove tecnologie digitali*, in *Labour Law Issues*, 2019, 5, pp. 9 ss.

A. DONINI, M. NOVELLA, *Il metaverso come luogo di lavoro. Configurazione e questioni regolative*, in *Labour Law Issues*, 2022, 2, pp. 4 ss.

A. DONINI, *Piattaforme*, in M. NOVELLA, P. TULLINI (a cura di), *Lavoro digitale*, Giappichelli, 2022, pp. 25 ss.

A. DONINI, *Il luogo per l'esercizio dei diritti sindacali*, in *Labour Law Issues*, 2019, 5, pp. 100 ss.

A. DONINI, *Il mercato dei servizi sul web: il rapporto di lavoro su piattaforma digitale*, in P. TULLINI, *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli, 2018, pp. 93 ss.

A. DONINI, *La libertà del lavoro sulle piattaforme digitali*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2018, 1, pp. 63 ss.

A. DONINI, *Profilazione reputazionale e tutela del lavoratore: la parola al garante della Privacy*, in *Labour Law Issues*, 1, 2017, pp. 37 ss.

A. DONINI, *Il lavoro digitale su piattaforma*, in *Labour Law Issues*, 2015, 1, pp. 51 ss.

S. DURANTI, N. FARAONI, V. PATACCHINI, N. SCICLIONE, *Chi può lavorare da casa? Potenzialità e prospettive oltre l'emergenza*, in *Ec. & Lav.*, 2020, 3, pp. 93 ss.

Y. K. DWIVEDI, *Metaverse beyond the hype: multidisciplinary perspective on emerging challenges, opportunities and agenda for research, practice and policy*, in *International Journal of Information Management*, 2022, 66, pp. 4 ss.

M. FAIOLI, *Unità produttiva digitale. Perché riformare lo statuto dei lavoratori*, in *Eco. & Lav.*, 2021, 1, pp. 41 ss.

M. FAIOLI, *Introduction on How to Matchmake Gig Economy with Labour Standards*, in *Eco. & Lav.*, 2018, 2, pp. 8 ss.

M. FAIOLI, *Jobs “app”, gig economy e sindacato*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2017, 2, pp. 292 ss.

D. FARRELL, F. GREIG, A. HAMOUDI, *The Online Platform Economy in 2018*, in *JPMorgan Chase Institute*, 2018.

L. FASSINA, *L’algoritmo Franck, cieco ma non troppo*, in *Lavoro Diritti Europa, LDE*, 2021, 1.

M.D. FERRARA, *Libertà sindacale e tutela internazionale: il ruolo dell’OIL nel centenario della sua fondazione*, in *Variaz. Tema Dir. Lav.*, 2019, 3, pp. 743 ss.

M. FERRARESI, *La categoria contrattuale nel diritto sindacale italiano*, Cedam, 2020.

P. FERRARI, *R.S.U. e diritto di indire l’assemblea al vaglio delle sezioni unite*, in *Giur. It.*, 2018, 1, pp. 149 ss.

S. FERRARIO, *Rappresentanza, organizzazione e azione sindacale di tutela del lavoro autonomo caratterizzato da debolezza contrattuale ed economica*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2009, I, pp. 47 ss.

S. FERRARO, *Rilievi sul concetto di unità produttiva*, in *Riv. Giur. Lav.*, 1972, I, pp. 61ss.

E. FIATA, *A piccoli passi verso l’accertamento della rappresentatività*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2021, 3, pp. 733 ss.

V. FILÌ, F. COSTANTINI, *Legal Issues in the digital Economy: The impact of disruptive Technologies in the labour Market*, ADAPT University Press, 2019.

V. FILÌ, *Le collaborazioni organizzate dal committente nel D.lgs. 81/2015*, in *Lav. Giur.*, 2015, 12, pp. 1091 ss.

L. FIORILLO, *Un diritto del lavoro per il lavoro che cambia: primi spunti di riflessione*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, 2018, 368.

R. FLAMMIA, *L'unità produttiva dell'impresa e lo Statuto dei lavoratori*, in *Foro It.*, 1975, V, pp. 46 ss.

M. FORLIVESI, *Sindacato*, in M. NOVELLA, P. TULLINI, *Lavoro digitale*, Giappichelli, 2022, pp. 153 ss.

M. FORLIVESI, *Alla ricerca di tutele collettive per i lavoratori digitali*, in *Labour Law Issues*, 2018, 1, pp. 37 ss.

M. FORLIVESI, *Interessi collettivi e rappresentanza dei lavoratori del web*, in P. TULLINI (a cura di) *Web e lavoro profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli, 2017, pp. 179 ss.

M. FORLIVESI, *La sfida della rappresentanza sindacale dei lavoratori 2.0*, in *Dir. Rel. Ind.*, 3, 2016, pp. 664 ss.

A. FORSYTH, *The future of Unions and Workers representation*, Hart Publishing, 2022.

A.L. FRAIOLI, *Riflessioni in tema di lavoro digitale, tra autonomia, subordinazione e tutele*, in *Mass. Giur. Lav.*, 2020, 4, pp. 911 ss.

M. FREDIANI, *Il lavoro agile tra prestazione a domicilio e telelavoro*, in *Lav. Giur.*, 2017, 7, pp. 632 ss.

C. FRIGHETTO e L. ANGELETTI, *Contrattazione e rappresentanza. Un percorso tra i principali accordi interconfederali dal 1993 al 2019*, Pacini Giuridica, 2021.

L. GAETA, *Tracce per una storia della libertà sindacale in Italia*, in *Dir. Lav. Merc.*, 2019, 6, pp. 249 ss.

L. GAETA, *Nascita, infanzia e prima adolescenza dell'art. 39 Cost.*, in *Labor*, 2017, 2, pp. 135 ss.

L. GAETA, P. PASCUCCI, U. POTI (a cura di), *Il telelavoro nelle pubbliche amministrazioni*, *Il Sole 24 Ore*, 1999.

L. GAETA, *Lo sciopero come diritto*, in M. D'ANTONA (a cura di), *Lecture di diritto sindacale. Le basi teoriche del diritto sindacale*, Jovene, 1990, pp. 403 ss.

A. GARILLI, *L'art. 8 della legge n. 148 del 2011 nel sistema delle relazioni sindacali*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2012, 1, pp. 31 ss.

D. GAROFALO, *La prima disciplina del lavoro su piattaforma digitale*, in *Lav. Giur.*, 2020, 1, pp. 5 e ss.

D. GAROFALO, M. TIRABOSCHI, V. FILÌ, F. SEGHEZZI, *Welfare e lavoro nell'emergenza epidemiologica*, ADAPT University Press, 2020.

D. GAROFALO, *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, in AA.VV., *Frammentazione Organizzativa E Lavoro: Rapporti Individuali*

E Collettivi. Atti Delle Giornate Di Studio Di Diritto Del Lavoro Cassino, 18-19 maggio 2017, Giuffrè, 2017.

E. GEISBERGER, M. BROY (a cura di), Living in a networked world. Integrated research agenda Cyber-Physical Systems, in *Acatech Study*, 2015, pp. 177 ss.

S. GHENO, *I riders e il lavoro che cambia: la grande trasformazione nel tempo della Gig-Economy*, in *Lavoro Diritti Europa*, LDE, 2020, 1.

E. GHERA, *L'art. 39 Cost. e il contratto collettivo*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, 2014, 202.

G. GHEZZI, U. ROMAGNOLI, *Il diritto sindacale*, Zanichelli, 1982.

C. GIORGIANTONIO, L. RIZZICA, *Il lavoro nella gig economy. Evidenze dal mercato del food delivery in Italia*, in *Questioni di Economia e Finanza*, 2018, 472.

O. GIRGENTI, G. REALMONTE, *Rider (assodelivery), firmato il contratto collettivo*, in *Guida al Lav.*, 2 ottobre 2020, 39.

S. GIUBBONI, *Le nuove frontiere del diritto del lavoro nella recente legislazione protettiva*, in *Variaz. Tema Dir. Lav*, 2020, 1, pp. 243 ss.

S. GIUBBONI, *Per una voce sullo status di lavoratore subordinato nel diritto dell'Unione europea*, in *Riv. Dir. Sic. Soc.*, 2018, 2, pp. 208 ss.

G. GIUGNI, *Diritto sindacale*, Cacucci, 2014.

G. GIUGNI, P. CURZIO, *art. 19*, in G. GIUGNI (diretto da), *Lo statuto dei lavoratori commentario*, Giuffrè, 1979.

G. GIUGNI, *Art. 39*, in T. TREU, M. NAPOLI, M. OFFEDDU, M. PERSIANI, G. GIUGNI, U. ROMAGNOLI, *Rapporti economici*, in G. BRANCA (a cura di), *Commentario della Costituzione*, Tomo I, Zanichelli, 1979, pp. 257 ss.

G. GIUGNI, *Introduzione allo studio dell'autonomia collettiva*, Giuffrè, 1960.

G. GOSETTI, *La digitalizzazione del lavoro. Questioni aperte e domande di ricerca sulla transizione*, in *Eco. Soc. Reg.*, 2019, 1, pp. 91 ss.

D. GOTTARDI, *Telelavoro*, in *Dig. Disc. Priv. Sez. Comm.*, 2003, pp. 911 ss.

T. GYULAVARI, E. MENEGATTI (a cura di), *The source of labour law*, The Hauge, 2020.

E. GRAGNOLI, *Il contratto nazionale nel lavoro privato*, Giappichelli, 2021.

E. GRAMANO, *Riflessioni sulla qualificazione del rapporto di lavoro nella Gig-economy*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2018, 3, pp. 730 ss.

G. GRAMICCIA, *L'unità produttiva nello Statuto dei lavoratori*, in *Giur. It.*, 1974, IV, pp. 221 ss.

M. GRANDI, *Rappresentanza e rappresentatività sindacale*, in L. RIVA SANSEVERINO, G. MAZZONI, *Nuovo Trattato di diritto del lavoro*, Cedam, 1971, pp. 431 ss.

P. GRECO, *La rappresentatività sindacale*, Giappichelli, 1996.

A.M. GRIECO, *Libertà e azione sindacale dei lavoratori autonomi*, Jovene, 2005.

F. GUARRIELLO, *Legge e contrattazione collettiva in Europa: verso nuovi equilibri*, in *Atti delle giornate di studio AIDLASS svoltesi a Napoli, 16-17 giugno 2016*, Giuffrè, 2016.

P. ICHINO, *Le conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto del lavoro*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2017, 4, pp. 526 ss.

P. ICHINO, *Subordinazione, autonomia e protezione del lavoro nella gig-economy*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2018, II, pp. 294 ss.

P. ICHINO, *La partecipazione dei lavoratori nell'impresa. Le ragioni di un ritardo*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, I, 2013, pp. 861 ss.

P. IERVOLINO, *Smart-working: siamo davvero pronti?*, in *Lav. Prev. Oggi*, 2019, 5-6, pp. 251 ss.

L. IMBERTI, *La nuova cassetta degli attrezzi del sindacato tra spazi fisici e luoghi digitali: l'esperienza di Toolbox CGIL di Bergamo*, in *Labour Law Issues*, 2019, 2, pp. 118 ss.

O. KAHN-FREUD, *Labour Law*, in M. GINSBERG (diretto da), *Law and Opinion in England in the 20th Century*, Stevens and Sons, 1959, pp. 224 ss.

O. LA TEGOLA, *Il conflitto collettivo nell'era digitale*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2020, 3, pp. 639 ss.

O. LA TEGOLA, *Social media e conflitto: i nuovi strumenti dell'attività sindacale*, in *Labour Law Issues*, 2019, 5, pp. 146 ss.

M. LAI, *Evoluzione tecnologica e tutela del lavoro a proposito di smart working e di crowd work*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2017, 4, pp. 985 ss.

M. LAI, *Una "norma di sistema" per contrattazione e rappresentanza*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2017, 1, pp. 45 ss.

F. LAMBERTI, *Il metaverso: profili giulavoristici tra rischi nuovi e tutele tradizionali*, in *Federalismi.it*, 2023, 4, pp. 205 ss.

P. LAMBERTUCCI, *Contratto collettivo, rappresentanza e rappresentatività sindacale: spunti per un dibattito*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2009, 2, pp. 568 ss.

A. LASSANDARI, *La tutela collettiva del lavoro nelle piattaforme digitali: gli inizi di un percorso difficile*, in *Labour Law Issues*, 2018, 4, 1, pp. I ss.

A. LASSANDARI, *Problemi di rappresentanza e tutela collettiva dei lavoratori che utilizzano le tecnologie digitali*, in *Quad. Riv. Giur. Lav. e Prev. Soc.*, 2017, 2, pp. 59 ss.

F. LAURIA, *L'unità possibile: storia e memoria della Federazione CGIL CISL UIL (1972-1984)*, in *Ec. & Lav.*, 2022, 1, pp. 85 ss.

C. LAZZARI, *Alla ricerca di tutele per i gig-workers fra supplenza giurisprudenziale, regolazione sociale e tentativi di normazione eteronoma*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2019, 3, pp. 510 ss.

S. LEONARDI, *Rappresentanza, organizzazione e democrazia: modelli e politiche sindacali a confronto*, in *Dem. e Dir.*, 2013, 3-4, pp. 140 ss.

G. LEONE, *La nozione di impresa e le sue ricadute sui diritti sociali nella Giurisprudenza della corte di giustizia*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2000, I, pp. 994 ss.

A. LEVI, *Il lavoro agile nel contesto del processo di destrutturazione della subordinazione*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2019, 1, pp. 27 ss.

F. LISO, *La decisione della Corte costituzionale sull'articolo 19 della legge n. 300/1970*, in *Federalismi.it*, 2013, 6.

A. LOFFREDO, M. TUFO, *Lavoro e impresa digitale tra norme nazionali ed economia transnazionale*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, 2019, 405.

P. LOI, V. SPEZIALE, *Come cambia il diritto del lavoro nell'economia delle piattaforme*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2017, 2, pp. 171 ss.

C. LUCIFORA, *Quale statuto per i lavoratori del XXI secolo?*, in *Eco. & Lav.*, 2021,1, pp. 33 ss.

F. LUNARDON, *Le reti d'impresa e le piattaforme digitali della sharing economy*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2018, 2, pp. 376 ss.

F. LUNARDON, *Lo stato attuale delle relazioni sindacali*, in M. CAVINO, I. MASSA PINTO (a cura di), *Costituzione e lavoro oggi*, Il Mulino, 2013.

F. LUNARDON, *Il contratto collettivo aziendale: soggetti ed efficacia*, in *Atti delle giornate di studio AIDLASS svoltesi a Copanello, 24-25 giugno 2011*, Giuffrè, 2011.

M. MAGNANI, *Lo statuto dei lavoratori 50 anni dopo: un'agenda per il futuro*, in *Lav. & Dir.*, 2021,1, pp. 63 ss.

M. MAGNANI, *Nuove tecnologie e diritti sindacali*, in *Labour Law Issues*, 2019, 5, pp. 2 ss.

M. MAGNANI, *Le rappresentanze sindacali in azienda tra contrattazione collettiva e giustizia costituzionale. Prime riflessioni a partire da Corte costituzionale n. 231/2013*, in *WP ADAPT*, 2013, 135.

M. MAGNANI, *Lavoro autonomo e riforma dei servizi professionali alla luce delle disposizioni comunitarie*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2007, I, pp. 294 ss.

S. MAINARDI, *Le relazioni collettive nel “nuovo” diritto del lavoro*, in *Atti delle giornate di studio AIDLASS svoltesi a Napoli, 16-17 giugno 2016*, Giuffrè, 2016, 181.

V. MAIO, *Diritto del lavoro e metaverso. Se il lavoro non è un (video)gioco*, in *Labour Law Issues*, 2022, 8, pp. 42 ss.

V. MAIO, *Sciopero e conflitto nel lavoro digitale. Osservazioni in tema di net strike, twitter storm e off simultaneo degli smart workers*, in *Federalismi.it*, 2022, 17, pp. 147 ss.

V. MAIO, *Il lavoro per le piattaforme digitali tra qualificazione del rapporto e tutele*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2019, 3, pp. 582 ss.

C. MANCINI, *Il sindacato di fronte all'economia di internet: “Idea diffusa” l'intelligenza collettiva della CGIL*, in *Labour Law Issues*, 2018, 4, pp. 40 ss.

G.F. MANCINI, *Commento sub art. 35*, in A. SCIALOJA, G. BRANCA (a cura di), *Statuto dei diritti dei lavoratori. Commentario del codice civile*, Zanichelli, 1972, pp. 531 ss.

M. MARAZZA, *Diritto sindacale contemporaneo*, Giuffrè, 2022.

M. MARAZZA, *Social, Relazioni Industriali e (nuovi percorsi di) formazione della volontà collettiva*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2019, 1, pp. 58 ss.

M. MARAZZA, *Dalla Autoregolamentazione alla legge sindacale? La questione dell'ambito di misurazione della rappresentanza sindacale*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2014, 3, pp. 609 ss.

A. MARESCA, *Contratto collettivo nazionale di lavoro e regole sulla rappresentanza sindacale: verso l'attuazione negoziale dell'art. 39, co. 4, della Costituzione?*, in S. CIUCCIOVINO, I. ALVINO (a cura di), *Scritti di Diritto del lavoro*, Tomo I, Giappichelli, 2021, pp. 205 ss.

A. MARESCA, *La disciplina del lavoro subordinato applicabile alle collaborazioni etero-organizzate*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2020, 1, pp. 146 ss.

A. MARESCA, *Prime osservazioni sul nuovo articolo 19 Stat. lav.: connessioni e sconnessioni sistemiche*, in AA.VV., *La RSA dopo la sentenza della Corte costituzionale 23 luglio 2013, n. 231*, ADAPT University Press, 2013, 1, pp. 7 ss.

L. MARINUCCI, *Evitare la tendenza all'amarcord. Tra apocalittici e integrati*, in *Lavoro Diritti Europa*, LED, 2020, 2.

L. MARIUCCI, *Culture e dottrine del giuslavorismo*, in *Lav. & Dir.*, 4, 2016, pp. 586 ss.

L. MARIUCCI, *Riflessioni su "L'idea di diritto del lavoro, oggi"*, in *Lav. & Dir.*, 2016, 1, pp. 132 ss.

L. MARIUCCI, *La contrattazione collettiva*, Il Mulino, 1985.

M. MARRONE, Rights against the machines, in *Labour Law Issues*, 2019, 1, pp. 5 ss.

F. MARTELLONI, *La tutela del lavoro nel prisma dell'art. 35 cost.*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2020, I, pp. 399 ss.

F. MARTELLONI, *Il sindacato nella costituzione formale e materiale come elemento indefettibile di democrazia sostanziale*, in *Labor*, 2019, 6, pp. 627 ss.

F. MARTELLONI, *Il sindacato nella Costituzione formale e materiale come elemento indefettibile di democrazia sostanziale*, in *Labor*, 2019, pp. 628 ss.

M. MARTONE, *Prime riflessioni su lavoro e metaverso*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2022, 6, pp. 343 ss.

M. MARTONE, *Lo smart working nell'ordinamento italiano*, in *Dir. Lav. Merc.*, 2018, 2, pp. 314 ss.

M. MARTONE, *All'origine del fenomeno sindacale: l'ordine liberale e l'agire collettivo*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2006, 4, pp. 505 ss.

O. MAZZOTTA, *I diritti sindacali nell'impresa*, Giappichelli, 2010.

E. MENEGATTI, The Evolving Concept of “worker” in EU law, in *Italian Labour Law E-Journal*, 2019, 12, pp. 71 ss.

E. MENEGATTI, On demand workers by application: autonomia o subordinazione?, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI, *Commentario breve*

allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile, Wolters Kluwer, 2018, pp. 93.

M. MISCIONE, *Il problema del contratto collettivo: il dissenso*, in *Giur. It.*, IV, 1987, pp. 85 ss.

L. MISHEL, C. MCNICHOLAS, *Uber drivers are not entrepreneurs*, in Economic Policy Institute (20 settembre 2019).

M. MONDELLI, *Libertà sindacale e diritto di sciopero oltre i confini della subordinazione*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2010, 3, pp. 674 ss.

G.C. MONETI, *Questo assenteismo*, in *Il ponte*, 1973, 11, pp. 1623 ss.

A. MONTANARI, *Professioni regolamentate e mercato*, in F. CARINCI, A. PIZZOFRERATO (a cura di), *Diritto del lavoro dell'Unione Europea*, in F. CARINCI (diretto da), *Diritto del lavoro. Commentario*, Giappichelli, 2010, pp. 361 ss.

R. MORO VISCONTI, A. CESARETTI, *Il metaverso tra realtà digitale e aumentata: innovazione tecnologica e catena del valore*, in *Dir. Internet*, 2022, 3, pp. 627 ss.

A. MORRONE, *I sindacati e i tradimenti della Costituzione*, in V. SGRÒ (raccolti da), *Diritti costituzionali. Conflitto collettivo. Lavoro. Scritti dedicati a Giovanni Pino*, Giappichelli, 2022, pp. 201 ss.

T.C. NAHAS (a cura di), *Nuove tecnologie e diritto del lavoro. Un'analisi comparata degli ordinamenti italiano, spagnolo e brasiliano*, Milano University Press, 2021, pp. 53 ss.

G. NICOSIA, *Pandemia, nuovi lavori (e servizi) essenziali e nuove libertà*, in *Lav. Pubbl. Amm.*, 2020, 2, pp. 3 ss.

M. NOVELLA, *Impresa*, in M. NOVELLA, P. TULLINI (a cura di), *Lavoro digitale*, Giappichelli, 2022, pp. 5 ss.

R. NUNIN, *Pluralismo e governance istituzionale dei sindacati a livello europeo*, in A. BAYLOS GRAU L. ZOPPOLI (a cura di), *La libertà sindacale nel mondo: nuovi profili e vecchi problemi*, pp. 231 ss.

M. OFFEDDU, *Art. 35*, in T. TREU, M. NAPOLI, M. OFFEDDU, M. PERSIANI, G. GIUGNI, U. ROMAGNOLI, *Rapporti economici*, in G. BRANCA (a cura di), *Commentario della Costituzione*, Tomo I, Zanichelli, 1979, pp. 673 ss.

OIL/ACTRAV, *I sindacati in transizione*, in *WP ILO*, 2020.

P. OLIVELLI, *Rappresentanza collettiva dei lavoratori e diritti di partecipazione alla gestione delle imprese*, in *Atti delle Giornate di studio, Aidlass, Lecce, 27-28 maggio 2005*, Giuffrè, 2006.

A. OLIVIERI, *Il rapporto tra contratti collettivi di diverso livello: Atene non è un'isola (per fortuna?)*, in *Variaz. Temi Dir. Lav.*, 2018, 4, pp. 983 ss.

G. ORLANDINI, *Libertà sindacale e libertà economiche*, in A. BAYLOS GRAU, L. ZOPPOLI (a cura di), *La libertà sindacale nel mondo: nuovi profili e vecchi problemi*, Editoriale Scientifica, 2019, pp. 185 ss.

G. PACELLA, *Le piattaforme di food delivery in Italia: un'indagine sulla nascita delle relazioni industriali nel settore*, in *Labour Law Issues*, 2019, 5, pp. 182 ss.

G. PACELLA, *Alienità del risultato, alienità organizzativa: ancora una sentenza spagnola qualifica come subordinati i fattorini di Deliveroo*, in *Labour Law Issues*, 2018, 4, pp. 61 ss.

G. PACELLA, *Il lavoro nella gig economy e le recensioni online*, in *Labour Law Issues*, 2017, 1, pp. 3 ss.

L. PALADIN, *Per una storia costituzionale dell'Italia repubblicana*, Il Mulino, 2004.

M. PALLINI, *Il rapporto problematico tra diritto della concorrenza e autonomia collettiva nell'ordinamento comunitario nazionale*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2000, II, pp. 240 ss.

P. PASCUCCI, *I limiti interni al diritto di sciopero. I ripensamenti della giurisprudenza*, in *Variaz. Temi Dir. Lav.*, 2017, 3, pp. 655 ss.

G. PERA, *Il diritto di sciopero*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1986, I, pp. 445 ss.

G. PERA, *Sulle unità di lavoro soggette alla legislazione limitativa dei licenziamenti*, in *Riv. Dir. Agr.*, 1972, II, pp. 705 ss.

G. PERA, *Fondamento ed efficacia del contratto collettivo di diritto comune*, in *Scritti giuridici in memoria di P. Calamandrei*, Cedam, 1958.

M. PERSIANI, *Il contratto collettivo di diritto comune nel sistema delle fonti del diritto del lavoro*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2004, I, pp. 1 ss.

M. PERSIANI, *Saggio sull'autonomia privata collettiva*, Cedam, 1972.

A. PERULLI, *Il diritto del lavoro "oltre la subordinazione": le collaborazioni etero-organizzate e le tutele minime per i riders autonomi* in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona". IT, 2020, 410.

A. PERULLI, *Il Jobs Act del lavoro autonomo e agile: come cambiano i concetti di subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona". IT, 2017, 341.

A. PERULLI, *Il lungo viaggio del lavoro autonomo dal diritto dei contratti al diritto del lavoro, e ritorno*, in *Law. & Dir.*, 2017, 2, pp. 252 ss.

A. PERULLI, *Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni organizzate dal committente*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona". IT, 2015, 272.

M. PERUZZI, *Almeno tu nel metaverso. Il diritto del lavoro e la sfida dei nuovi spazi digitali*, in *Labour Law Issues*, 2022, 2, pp. 4 ss.

R. PESSI, *Ordinamento statuale e ordinamento intersindacale: promozione o regolazione?*, in F. CARINCI (a cura di), *Legge o contrattazione? Una risposta sulla rappresentanza sindacale a Corte costituzionale n. 231/2013.*, ADAPT *Labour Studies*, e-book series 2013, 20.

R. PESSI, *Rappresentanza e rappresentatività sindacale tra contrattazione collettiva e giurisprudenza costituzionale*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2013, 4, pp. 1201 ss.

R. PETTINELLI, *La gestione del dissenso collettivo. Contributo allo studio del principio di maggioranza nell'ordinamento intersindacale*, Editoriale Scientifica, 2021.

H.C. PFOHL, B. YAHSI, T. KURNAZ, The Impact of Industry 4.0 on the Supply Chain, in *e-publi GmbH*, pp. 31 ss.

V. PIETROGIOVANNI, *L'importanza di chiamarsi lavoratori, ossia delle Corti del Regno Unito alle (p)rese con il lavoro a chiamata sulle piattaforme*, in *Labour Law Issues*, 2019, 5, pp. 43 ss.

G. PIGLIALARMI, *Cosa resta dell'autosufficienza dell'ordinamento intersindacale?*, in V. SGRÒ (raccolti da), *Diritti costituzionali. Conflitto collettivo. Lavoro. Scritti dedicati a Giovanni Pino*, Giappichelli, 2022, pp. 289 ss.

G. PINO, *Uno studio su Gino giugni e il conflitto collettivo*, Giappichelli, 2014.

V. PIRO, A.I. ROMENS, G. ALBERTI, *Lavoro da remoto e processi di sindacalizzazione*, in M. PERUZZI, D. SACCHETTO (a cura di), *Il lavoro da remoto. Aspetti giuridici e sociologici*, Giappichelli, 2021, pp. 73 ss.

F. PIU, *Pubblica amministrazione: oltre l'assenteismo*, in *Il Ponte*, 1982, 4, pp. 333 ss.

A. PIZZOFRERATO, *Platform Workers in the Italian Legal System*, in *Italian Labour Law e-Journal*, 2019, 12, pp. 1 ss.

P. PIZZUTTI, *Contratto aziendale e dissenso individuale*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2019, 2, pp. 567 ss.

F.V. PONTE, *Brevi riflessioni intorno alla nozione di unità produttiva, tra la distribuzione delle tutele e il limite all'applicazione dello statuto dei lavoratori*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2015, 6, pp. 1395 ss.

U. POTI, V. CORDELLA, *Contrattazione collettiva e Corte dei conti: la certificazione non positiva dell'ipotesi di accordo quadro nazionale sul telelavoro*, in *Lav. Pubbl. Amm.*, 1999, 4, pp. 1318 ss.

G. PROIA, *L'accordo individuale e le modalità di esecuzione e di cessazione della prestazione di lavoro agile*, in L. FIORILLO, A. PERULLI (a cura di), *Il JA del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Giappichelli, 2017, pp. 177.

G. PROIA (a cura di), *Organizzazione sindacale e contrattazione collettiva*, in M. PERSIANI, F. CARINCI (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, Volume II, Cedam, 2014.

E. RAIMONDI, *Il diritto di sciopero è elemento essenziale della libertà di associazione? Evoluzione della giurisprudenza della Corte europea dei diritti dell'uomo*, in *Lavoro Diritti Europa*, LDE, 2019,1.

E. RAIMONDI, *Il lavoro nelle piattaforme digitali e il problema della qualificazione della fattispecie*, in *Labour Law Issues*, 2019, 2, pp. 62 ss.

G.A. RECCHIA, *Discriminazione collettiva indiretta e risarcimento del danno in funzione punitiva*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2020, 3, pp. 221 ss.

G.A. RECCHIA, *La Cassazione "consegna" ai riders la collaborazione eteroorganizzata*, in *Lav. Giur.*, 2020, 3, pp. 239 ss.

G.A. RECCHIA, *Alone in the crowd? La rappresentanza e l'azione collettiva ai tempi della sharing economy*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2018, I, pp. 141 ss.

G.A. RECCHIA, *Gig-economy e dilemmi qualificatori: la prima sentenza italiana*, in *Lav. Giur.*, 2018, 7, pp. 726 ss.

M. RENDINA, *Social media e relazioni industriali*, in *Labour Law Issues*, 2019, 2, pp. 33 ss.

M. RICCI, *Autonomia collettiva e giustizia costituzionale*, Cacucci, 1999.

S. RIGAZION, *Smart-contracts e tecnologie basate su registri distribuiti nella L. 12/2019*, in *Dir. Inform. Int.*, 2021, 2, pp. 369 ss.

S. RODA, *Un caso di assenteismo nei quadri della burocrazia imperiale alla fine del IV secolo d.C.*, in *Index*, 1987, 15, p. 367 ss.

E. RODRÍGUEZ, *The Right to Collective Bargaining of the Self-Employed at New Digital Economy*, in *Hungarian Labour Law E-Journal*, 2020, 2, pp. 41 ss.

U. ROMAGNOLI, *La deriva del diritto del lavoro perché il presente obbliga a fare i conti con il passato*, in *Lav. & Dir.*, 2013, 1, p. 3 ss.

C. ROMEO, *Il campo di applicazione della disciplina sulla reintegrazione del posto di lavoro e i limiti di cui all'art. 35 dello Statuto dei lavoratori*, in *Dir. & Lav.*, 1975, I, pp. 187 ss.

O. ROSELLI, *La dimensione costituzionale dello sciopero: lo sciopero come indicatore delle trasformazioni costituzionali*, Giappichelli, 2005.

A. ROTA, *Tecnologia e lotta sindacale: il netstrike*, in *Labour Law Issues*, 2019, 5, pp. 198 ss.

M. RUSCIANO, *Libertà di associazione e libertà sindacale*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1985, I, pp. 585 ss.

C. RUSSO, *L'assemblea nei luoghi di lavoro*, in *Dir. Lav. Merc.*, 2010, 3, pp. 795 ss.

A. SALENTO, *Industria 4.0, imprese, lavoro. Problemi interpretativi e prospettive*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2017, I, pp. 174 ss.

F. SANTINI, *I diritti dei lavoratori tra dimensione individuale e collettiva delle tutele*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2018, 6, pp. 1611 ss.

F. SANTINI, *Ruolo (e limiti) della contrattazione collettiva nella qualificazione del rapporto*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2019, 2, pp. 1959 ss.

F. SANTINI, *Le rappresentanze sindacali unitarie*, Giappichelli, 2012.

G. SANTORO PASSARELLI, *Realtà e forma nel diritto del lavoro*, Giappichelli, 2022.

G. SANTORO PASSARELLI, *La rappresentatività dallo Statuto dei lavoratori ai giorni nostri*, in *Lavoro Diritti Europa*, LDE, 2020, 2.

G. SANTORO PASSARELLI, *Il contemperamento del diritto di sciopero con i diritti della persona costituzionalmente garantiti nei servizi pubblici essenziali*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2019, 3, pp. 751 ss.

G. SANTORO PASSARELLI, *Trasformazioni socioeconomiche e nuove frontiere del diritto del lavoro. Civiltà giuridica e trasformazioni sociali nel diritto del lavoro*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2019, 2, pp. 417 ss.

G. SANTORO PASSARELLI, *La partecipazione alle trattative come criterio di misurazione della rappresentatività sindacale e l'applicazione dell'articolo 28 dello Statuto dei lavoratori*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2013, 4, pp. 1143 ss.

R. SANTUCCI, *La quarta rivoluzione industriale e il controllo a distanza dei lavoratori*, in *Lav. Giur.*, 2021, 1, pp. 19 ss.

L. SBARRA, *Riders: elevare salari e tutele percorrendo la via contrattuale in Lavoro Diritti Europa*, LDE, 2021, 1.

T. SCACCHETTI, *I rider dopo il contratto UGL*, in *Lavoro Diritti Europa*, LDE, 2021, 1.

S. SCARPONI, *Statuto, rappresentanza e contrattazione collettiva*, in *Riv. Giu. Lav.*, 2020, 1, pp. 108 ss.

S. SCARPONI, *Il presidio con blocco merci delle merci (una forma di lotta da ridefinire)*, in *Riv. Trim. Dir. Proc. Civ.*, 1985, pp.77 ss.

M. SCHIRRIPA, *Il ritorno dell'e-voting alla luce della pandemia da Covid-19. Una riflessione sull'esperienza canadese*, in *Federalismi.it*, 2020, 22, pp. 262 ss.

C.L. SCHWEIGER, *Use and Deployment of Mobile Device Technology for Real-Time Transit Information. A Synthesis of Transit Practice*, in *TCRP Synthesis*, 2011, 91.

F. SEGHEZZI, *La nuova grande trasformazione del lavoro*, ADPAT University Press, 2017.

F. SEGHEZZI, *Lavoro e relazioni industriali in Industry 4.0*, in *WP ADAPT*, 17, 2016.

R. SEMENZA e A. MORI, *Il mondo del lavoro autonomo. Qualità del lavoro, redditi e associazionismo in Europa*, in *Quad. Rass. Sind.*, 2019, 3, pp. 125 ss.

E. SENA, *Le relazioni industriali dopo il testo unico del 2014: il sindacato apre ad una legge sulla rappresentanza, il diritto del mercato del lavoro*, in *Dir. Lav. Merc.*, 2018,1, pp. 241 ss.

I. SENATORI, *The European Framework Agreement on Digitalisation: a Whiter Shade of Pale?*, in *Italian Labour Law E-Journal*, 2020, 13.

G. SMORTO, *I contratti della sharing economy*, in *Foro It.*, 2015, V, pp. 221 ss.

V. SPEZIALE, *La trasformazione del diritto del lavoro*, in *Lav. & Dir.*, 2016, 4, pp. 720 ss.

C. SPINELLI, *Le nuove tutele dei riders al vaglio della giurisprudenza: prime indicazioni applicative*, in *Labour Law Issues*, 2020, 1, pp. 89 ss.

C. SPINELLI, *Tecnologie digitali e lavoro agile*, Cacucci, 2018.

G. SUPPIEJ, *Impresa, unità produttiva e numero dei dipendenti nelle norme sui licenziamenti individuali*, in *Mass. Giur. Lav.*, 1977, II, pp. 294ss.

A.R. TINTI, *Il lavoro agile e gli equivoci della conciliazione virtuale*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*. IT, 2017, 327.

M. TIRABOSCHI, *Sulla funzione (e sull'avvenire) del contratto collettivo di lavoro*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2022, 3, pp. 789 ss.

M. TIRABOSCHI, *Il CCNL Assodelivery-UGL Rider: le ragioni della contestazione politico sindacale e le (distinte) problematiche giuridiche che questo accordo solleva*, in *Boll. ADAPT*, 28 settembre 2020, 35.

M. TIRABOSCHI, *Persona e lavoro tra tutele e mercato. Per una nuova ontologia del lavoro nel discorso giuslavoristico*, ADAPT University Press, 2019.

M. TIRABOSCHI, *La convenzione con INPS e INL, tra passi avanti e i nodi politici della regolazione della rappresentanza che permangono*, in Boll ADAPT, 23 settembre 2019, n. 33.

M. TIRABOSCHI, *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona". II, 2017, 335.

P. TOMASSETTI, *La nozione di sindacato comparativamente più rappresentativo nel Decreto legislativo n. 81/2015*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2016, 3, pp. 367 ss.

A. TOPO, *Il luogo di esecuzione della prestazione nell'organizzazione digitalizzata*, in *Federalismi.it*, 2022, 19, pp. 201 ss.

L. TORSELLO, *Democrazia e libertà sindacale*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2019, 1, pp. 185 ss.

P. TOSI, *Riflessioni brevi sulla Proposta di Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali*, in *Lavoro Diritti Europa, LDE*, 2022, 1.

P. TOSI, *La tutela dei riders, carenze legislative ed eccedenze interpretative*, in *Lavoro Diritti Europa, LDE*, 2021, 1.

P. TOSI, *Diritto di sciopero e rappresentatività sindacale*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2018, 2, pp. 367 ss.

T. TREU, *Regole e procedure nelle relazioni industriali: retaggi storici e criticità da affrontare*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, 2019, 347.

T. TREU, *La contrattazione collettiva in Europa*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2018, 2, pp. 371 ss.

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*, 2018, 371.

T. TREU, *Rimedi, tutele e fattispecie: riflessioni a partire dai lavori della Gig economy*, in *Lav. & Dir.*, 2017, 3-4, pp. 368 ss.

T. TREU, *Il sindacato fuori dalla Costituzione: riconoscimento e rappresentatività*, in *Jus*, 1975, II, pp. 99 ss.

M. TUFO, *Il lavoro gitale a distanza*, Editoriale Scientifica, 2021.

P. TULLINI, *La direttiva piattaforme digitali e i diritti del lavoro digitale*, in *Labour Law Issues*, 2022, 1, pp. R43 ss.

P. TULLINI, *L'economia digitale alla prova dell'interesse collettivo*, in *Labour Law Issues*, 2018, 4, pp. 53 ss.

P. TULLINI, *Prime riflessioni dopo la sentenza di Torino sul caso Foodora*, in *Lavoro Diritti Europa*, LDE, 2018, 1.

P. TULLINI (a cura di), *Web e lavoro, profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli, 2017.

P. TULLINI, *Quali regole per il lavoratore-utente del web? Scambio economico e tutele*, in P. TULLINI (a cura di), *Web e lavoro, profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli, 2017, pp. 141 ss.

A. TURSI, voce *Unità produttiva*, in *Dig. Disc. Priv. Sez. Comm.*, Giappichelli, 1999, XVI, pp. 294 ss.

J. UNTERSCHÜTZ, *Collective Bargaining for Platform Workers: a Hope for new Developments?*, in *Hungarian Labour Law E-Journal*, 2020, 2, pp. 81 ss.

L. VALENTE, *I ruoli del sindacato e delle istituzioni per la soluzione delle crisi occupazionali*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2017, 3, pp. 729 ss.

A. VALLEBONA, voce *Unità produttiva*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1979, I, pp. 270 ss.

B. VENEZIANI, *Nuove tecnologie e contratto di lavoro: profili di diritto comparato*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 1987, 1, pp. 9 ss.

M. VERZARO, *Limiti interpretativi per la rappresentatività nell'art. 40 Cost.*, in V. SGRÒ (raccolti da), *Diritti costituzionali. Conflitto collettivo. Lavoro. Scritti dedicati a Giovanni Pino*, Giappichelli, 2022, pp. 77 ss.

G. VIDIRI, *La gig-economy e le nuove forme di tutela del lavoro tra autonomia e subordinazione*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2019, 4, pp. 707 ss.

E. VILLA, *Lavoro autonomo, accordi collettivi e diritto della concorrenza dell'unione europea: prove di dialogo*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2022, 2, pp. 288 ss.

E. VILLA, N. DE LUIGI, G. MARCHI, In-Work Poverty in Italy, in L. RATTI (a cura di), *In-work poverty in Europe. Vulnerable and Under-Represented Persons in a Comparative Perspective*, Wolters Kluwer, 2022, pp. 121 ss.

R. VOZA, *Nuove sfide per il welfare: la tutela del lavoro nella gig economy*, in *Riv. Dir. Sic. Soc.*, 2018, 4, pp. 658 ss.

R. VOZA, *Il lavoro e le piattaforme digitali: The same old story?*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*. IT, 2017, 336.

R. VOZA, *Il lavoro reso mediante le piattaforme digitali tra qualificazione e regolamentazione*, in *Quad. Riv. Giur. Lav.*, 2017, 2, pp. 71 ss.

M. WEISS, *Digitalizzazione, smart-working, politiche di conciliazione. La platform-economy e le principali sfide per il diritto del lavoro*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2018, 3, pp. 715 ss.

G. ZILIO GRANDI, M. BIASI, *Introduzione: la coda del Jobs Act o la testa del nuovo diritto del lavoro*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI, *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Wolters Kluwer, 2018, pp. 3 ss.

A. ZILLI, *La trasparenza nel lavoro subordinato. Principi e tecniche di tutela*, Pacini Giuridica, 2022.

A. ZILLI, *Dal telelavoro... al telelavoro: vent'anni (e due pandemici) attorno alla prestazione resa fuori dai locali dell'organizzazione*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2022, 4, pp. 703 ss.

A. ZILLI, *Il lavoro su piattaforma*, in F. CARINCI, A. PIZZOFRERATO (a cura di), *Diritto del lavoro dell'Unione Europea*, Giappichelli, 2021, pp. 314 ss.

A. ZILLI, *Alla ricerca della efficienza delle pp.aa., tra concretezza, millepro-roghe e bilancio*, in *Lav. Giur.*, 2020, pp. 226 ss.

A. ZILLI, *Il lavoro agile nella pubblica amministrazione "4.0"*, in D. GAROFALO (a cura di), *La nuova frontiera del lavoro: autonomo - agile - occasionale*, ADAPT University Press, 2018, pp. 356 ss.

C. ZOLI, *Contratto collettivo come fonte e contrattazione collettiva come sistema di produzione di regole*, in M. PERSIANI (a cura di), *Le fonti del diritto del lavoro*, in *Trattato di diritto del lavoro*, M. PERSIANI, F. CARINCI (a cura di), Vol. I, Cedam, 2010, pp. 494 ss.

L. ZOPPOLI, *Sulle ragioni, oggi, di una regolazione a tutto tondo (del potere sindacale) e della contrattazione collettiva (in particolare sulla proposta di legge di Diritti lavori e mercati)*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2016, I, pp. 151 ss.

L. ZOPPOLI, *Le nuove rappresentanze sindacali unitarie e il gattopardo democratico*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, 2014, 204.

Sintesi

La digitalizzazione del lavoro impone di riflettere non solo sulla qualificazione del rapporto, ma anche sui profili sindacali, al fine di dare effettività all'azione delle rappresentanze collettive delle persone che rendono la loro prestazione organizzata o mediata dagli strumenti digitali.

Il lavoro 4.0, nel dettaglio, sta affrontando la progressiva erosione del concetto di subordinazione nonché l'indebolimento della nozione di unità produttiva fisica, data la possibilità, grazie alla tecnologia, di lavorare non solo *anytime* ma anche *anywhere*.

Concentrando l'attenzione sul versante collettivo, si può osservare come, tradizionalmente, le norme a tutela dell'attività sindacale (l'art. 39 Cost. e L.n. 300/1970) siano state concepite per il prototipo del lavoro subordinato prestato all'interno di (fisici) locali aziendali. Sono, in altri termini, collegate all'unità produttiva e al lavoro subordinato.

La via percorribile per dare effettività alla libertà sindacale riconosciuta dall'art. 39 Cost. per il lavoro digitale pare passare dall'individuazione di un'unità produttiva digitale al fine di "spezzare" sia il collegamento con il luogo fisico, al quale è connesso l'impianto normativo della L.n. 300/1970, sia la forte spinta individualistica del lavoro 4.0.

In aggiunta, a seguito della configurabilità di un'unità produttiva digitale, si rende necessaria un'opera di ammodernamento in chiave dematerializzata dell'esercizio dei diritti sindacali. Siffatto restauro viene rimesso alla contrattazione collettiva, il solo strumento in grado di cogliere appieno le peculiarità dei contesti produttivi riscritti dal digitale.

Prerequisito necessario, in conclusione, è costituito dall'estensione, oltre la subordinazione, della libertà sindacale e il diritto alla contrattazione collettiva, nonostante quest'ultima possa sfociare in

tensioni con la disciplina *antitrust* dell'Unione europea alle prese con la distinzione tra *lavoratore autonomo* e *impresa*.