



**LaBoUR & Law Issues**  
Rights | Identity | Rules | Equality

## **Nuove forme di contrattazione sindacale nelle relazioni industriali su piattaforma**

**FRANCESCO MARASCO**  
Università di Roma “Sapienza”

**vol. 5, no. 2, 2019**

ISSN: 2421-2695



# Nuove forme di contrattazione sindacale nelle relazioni industriali su piattaforma

**FRANCESCO MARASCO**

Università di Roma “Sapienza”

Dottore di ricerca in Diritto del Lavoro

marasco.1144133@studenti.uniroma1.it

---

## ABSTRACT

---

The essay is focused on the introduction of the so called “digitalization” of the employment relationships in Italy, as well as on the related implications under labour law perspectives.

After a short introduction about the idea of “Industry 4.0”, the essay proceeds and analyses if the actual collective bargaining could be a valid instrument to carry out the “Industry 4.0” process. Then, the essay focuses the attention on the search for new kinds of collective bargaining, due to the difficulties which may characterize the communications and relationships between trade unions and employers in the high-digitalized industries.

Amongst these new kinds of collective bargaining is included the so called “*blockchain*” technology, whose features may be applied also to the actual collective bargaining, even so as to correct some malfunctions of Italian industrial relations (one of these: the dissent of some trade unions during the bargaining and the repercussions of such dissent towards the workers).

Finally, the essay asks itself if our society would be saved from a sort of “dictatorship of algorithms” through the direct involvement of workers in co-decisional processes.

**Keywords:** algorithm management; digital platforms; blockchain; collective bargaining.

---

## Nuove forme di contrattazione sindacale nelle relazioni industriali su piattaforma

SOMMARIO: 1. Brevi note introduttive sulla “Industry 4.0”. – 2. Sui contrapposti interessi della produzione e del lavoro. – 3. Sulla negoziazione dell’algoritmo, tra utopia ed inevitabilità. – 4. Qualche appunto sull’impiego *pro futuro* della tecnologia di c.d. “*blockchain*” e prime conclusioni.

### 1. Brevi note introduttive sulla “Industry 4.0”

I mutamenti di mercato e l’accentramento della domanda verso le realtà produttive più competitive hanno determinato una metamorfosi delle relazioni industriali, nonché un diverso modo di gestire i fattori di produzione, a cominciare dalla forza lavoro.

In particolare, l’incentivazione ad un utilizzo sempre più diffuso delle tecnologie digitali, sostanzialmente, «per aumentare le performance di produttività, livello di servizio e qualità di prodotto» ha comportato una corrispondente incentivazione ad una maggiore “automazione” della prestazione di lavoro (*rectius*: delle sue modalità di svolgimento) <sup>(1)</sup>.

Da qui la coniazione del termine “Industry 4.0”.

Con il termine Industry 4.0 ci si intende riferire ad un «paradigma economico nel quale la tecnologia non è che uno strumento per ripensare l’intera economia industriale» <sup>(2)</sup> attraverso l’integrazione della rete Internet all’interno del processo produttivo <sup>(3)</sup>.

Inevitabilmente, la metamorfosi delle relazioni industriali diventa, di riflesso, una metamorfosi delle stesse relazioni sindacato-lavoratori, creando

---

<sup>(1)</sup> Il virgolettato è tratto dalla clausola *sub* 4.1 dell’Ipotesi di Accordo siglata in data 21 giugno 2019 tra Luxottica e le sigle sindacali FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL e UILTEC-UIL, rubricato – significativamente – “*Luxottica e Industria 4.0*”.

<sup>(2)</sup> Il virgolettato è tratto dal documento elaborato dal Senato della Repubblica – XI Commissione e denominato “*Impatto sul mercato del lavoro della quarta rivoluzione industriale*”. Il documento è disponibile all’indirizzo [www.senato.it/application/xmanager/projects/\\_leg17/attachments/dossier/file\\_internets/000/002/240/documento\\_conclusivo\\_lavoro\\_4.0.pdf](http://www.senato.it/application/xmanager/projects/_leg17/attachments/dossier/file_internets/000/002/240/documento_conclusivo_lavoro_4.0.pdf)

<sup>(3)</sup> Dopotutto, ricorda A. Salento, *Industria 4.0 ed economia delle piattaforme: spazi di decisione*, *QRGL*, n. 2/2017, 29, che se non ci fosse la rete Internet «non si parlerebbe oggi né di piattaforme né di industria digitalizzata».

un nuovo “*terreno di sfida*” per il primo nei confronti della forza lavoro ingaggiata tramite “*piattaforme*” ovvero tramite la “*tecnologia del blockchain*” (4).

A cambiare, però, non è solo il ‘terreno di sfida’, ma anche le ‘armi dello sfidante’, vale a dire i contenuti e la portata dell’azione sindacale, *in primis* dal contratto collettivo (5), in quanto strumento principe per il governo delle relazioni industriali.

Sia chiaro: non si vuole tacciare di “vetustà” la strumentazione sindacale, bensì si vuole porre l’accento sui “concetti” (e soggetti) che con quella strumentazione si intendono, oggi, tutelare.

Si pensi ad esempio, senza con ciò voler entrare nel diffuso dibattito dottrinario circa la loro qualificazione giuridica (6), al fenomeno dei *gig-workers* che parte della dottrina giuridico-economica ha definito come «a large number of workers [who/that] get a series of short-term jobs through a mobile-app arrangement» (7)

Orbene, se il concetto è quello di prevedere delle tutele sociali ed economiche in favore di una categoria di lavoratori ingaggiata tramite *mobile-app*, occorre, anzitutto, chiedersi – anche provocatoriamente – chi sia la controparte di una siffatta negoziazione, ancor prima che l’oggetto della negoziazione stessa.

Ed infatti, vi potrebbe essere il rischio – anche qui, prospettato in via provocatoria (8) – che la risposta ad entrambe le domande sia la medesima, ossia le *App* e, più in generale, gli algoritmi.

---

(4) Il tema viene affrontato, attraverso plurimi *flash* che ne “centrano” i vari punti nodali, da M. Bentivogli, *Le sfide del sindacato di fronte al lavoro 4.0*, in *Bene Comune*, in [www.fim-cisl.it/2018/08/03/le-sfide-del-sindacato-di-fronte-al-lavoro-4-0-benecomune-net-3-agosto-2018/](http://www.fim-cisl.it/2018/08/03/le-sfide-del-sindacato-di-fronte-al-lavoro-4-0-benecomune-net-3-agosto-2018/)

(5) Una metamorfosi, quella del contratto collettivo, che potremmo definire incessante e che ha conosciuto la sua *acme* nel momento in cui la stessa legge intese attribuirgli una funzione “vicaria”: per un compiuto *excursus* sul punto si rinvia, integralmente, a M. Rusciano, *La metamorfosi del contratto collettivo*, RTDPC, 2009, in part. 29 ss. Il quale Autore, però, precisa che ciascuno stadio di tale metamorfosi non ha mai fatto venir meno l’intrinseca funzione di tutela del lavoro propria del contratto collettivo. Su quest’ultimo profilo si rinvia, diffusamente, a G. Giugni, *La funzione giuridica del contratto collettivo*, in Aidlass, *Atti del Congresso nazionale di diritto del lavoro, Pescara-Teramo, 1-4 giugno 1967*, Milano, 1968, in part. 11 ss.

(6) Si vedano, *ex plurimis*, le opere richiamate, per ragioni di sinteticità, nella bibliografia richiamata in calce al presente scritto.

(7) La definizione è tratta da G. Valenduc, P. Vendramin, *Work in the digital economy: sorting the old from new*, in *WP 2016.03 - ETUI*, 2015, Brussels.

(8) Sul punto, però, si veda M. Weiss, *La platform economy e le principali sfide per il diritto del lavoro*, DRI, 2018, 721.

Dietro questa dicitura si potrebbero, invero, celare nuove soggettività con cui dover regolamentare – se ritenuto possibile (sul punto, v. meglio *infra*, §§ 2 e 3) – le modalità ed i termini di impiego del fattore lavoro.

Regolamentazione che - sempre se percorribile - costituirebbe, a ben vedere, la naturale evoluzione del percorso di aziendalizzazione delle relazioni industriali <sup>(9)</sup>, oltretutto di quelle sindacato-lavoratori, verso una dimensione più minuziosa, in cui ad essere valorizzati sono gli aspetti salienti del processo produttivo.

Tale tendenza è stata sempre anticipata, in un certo senso, dal dibattito scientifico, oramai focalizzatosi – come già avvenuto in occasione dei fenomeni di *taylorismo/postfordismo* e, più di recente, sull'introduzione del WCM <sup>(10)</sup> nell'universo Fiat – su quelli che sono i gangli del moderno processo produttivo <sup>(11)</sup>.

A ciò si aggiunga che le moderne forme di impiego della manodopera hanno fatto sì che le prestazioni ad essa richiedibili siano, nei fatti, «non limitate né limitabili» <sup>(12)</sup>, finanche con riguardo al luogo in cui svolgere la prestazione che, spesso, travalica gli angusti confini tracciati dai reparti aziendali, per abbracciare una dimensione globale.

## 2. Sui contrapposti interessi della produzione e del lavoro

Nel sopradescritto scenario, a ben vedere, prima ancora che interrogarsi su quali siano gli agenti protagonisti delle relazioni industriali 4.0, occorrerebbe interrogarsi in merito alle ragioni che, tra quelle controparti, determinerebbero una contrapposizione risolvibile tramite il ricorso alla negoziazione.

---

<sup>(9)</sup> Per esigenze di razionalizzazione ed economicità dello scritto, sia consentito rinviare, con riguardo al processo di aziendalizzazione delle relazioni industriali, a F. Marasco, *Il ruolo dell'associazione datoriale tra mercato del lavoro e tutela della professionalità*, LLI, vol. 4, no. 2, 2018, p. 81 ed alla Dottrina ivi richiamata in nota.

<sup>(10)</sup> Sul punto, segnatamente, G. Zilio Grandi, *Reti di impresa e diritto del lavoro – la contrattazione collettiva nella rete di imprese: spunti per una efficace implementazione*, GI, 2017, 1466 ss.; S. Laforgia, *Il lavoro dignitoso, il lavoro decente e il lavoro purchessia*, LG, 2012, 129 e ss.; G. Natullo, *'Nuovi' contenuti della contrattazione collettiva, organizzazione del lavoro e tutela della salute e sicurezza dei lavoratori*, in WP Olympus, fasc. 5/2012.

<sup>(11)</sup> Sulla necessità o quantomeno opportunità, per così dire, di “ripartire dall'algoritmo” parrebbe concordare A. Occhino, *Nuove soggettività e nuove rappresentanze del lavoro nell'economia digitale*, Labor, 2019, 1, 43, laddove sostiene che «è quasi d'obbligo riprendere dalla configurazione particolare delle piattaforme, poiché nella gig economy ... emerge una varietà notevole di modalità operative, anche informatiche».

<sup>(12)</sup> Cfr. A. Perulli, *Lavoro e tecnica al tempo di Uber*, RGL, 2017, 196 ss.

Orbene, sul versante imprenditoriale sembra agevole capire, data la concorrenzialità di cui in premessa (cfr. § 1), perché il datore di lavoro ambisca a garantirsi non tanto una gestione accorpata ed uniforme dei rapporti di lavoro, quanto una gestione di quei medesimi rapporti che sia improntata ad efficienza.

Un'efficienza che, sempre oggi, parrebbe garantita, per l'appunto, dalle incalzanti innovazioni tecnologiche che, come detto *supra* (v. § 1), hanno contribuito a generare algoritmi matematico-informatici tali da governare la forza lavoro in ogni suo aspetto.

E così, solo per fare qualche esempio, vi sono algoritmi che guidano il lavoratore tra le molteplici scaffalature di plurimi e copiosi reparti aziendali<sup>(13)</sup>; altre consentono di misurare le *performance* individuali ai fini del calcolo degli istituti legali e contrattuali afferenti ai singoli rapporti di lavoro (e.g.: premi presenza; MBO; etc.)<sup>(14)</sup>; altre ancora di ottimizzare i processi di selezione del personale<sup>(15)</sup>, nonché i processi "Human Resources" in generale.

Quelle descritte, peraltro, sono solo alcune delle sterminate applicazioni degli algoritmi matematico-informatici effettivamente congegnabili dall'uomo ed accomunati dalla sola prospettiva di poter organizzare scientificamente il lavoro mediante una "*progressiva sostituzione ... dell'intelligenza artificiale a quella umana nell'organizzazione del processo produttivo*"<sup>(16)</sup>.

Indubbiamente, quanto appena descritto costituisce un processo irreversibile che, per tale motivo, spinge la dottrina a riconsiderare "*l'effetto qualitativo dell'innovazione digitale sulle trasformazioni del lavoro*"<sup>(17)</sup>

Dal proprio canto, le principali Sigle Sindacali scalpitano verso un maggiore coinvolgimento<sup>(18)</sup> dei rappresentanti dei lavoratori nella

---

<sup>(13)</sup> Il riferimento è, ovviamente, al caso Amazon, ove l'algoritmo ha la funzione di far seguire al dipendente un percorso tale, lungo quasi 100.000 metri quadrati di scaffalature, da fargli fare meno strada possibile e, dunque, risparmiare tempo di lavoro.

<sup>(14)</sup> Un sistema simile è stato utilizzato financo da alcune Università Statali, tra cui l'Università degli Studi di Padova, tramite il c.d. "Portale Valutazione UNIPD". La descrizione matematica del funzionamento dell'algoritmo è reperibile al sito web [www.unipd.it/sites/unipd.it/files/2017/Sistema%20di%20misurazione%20e%20valutazione%20della%20performance%20di%20Ateneo.pdf](http://www.unipd.it/sites/unipd.it/files/2017/Sistema%20di%20misurazione%20e%20valutazione%20della%20performance%20di%20Ateneo.pdf).

<sup>(15)</sup> Sul punto, si menziona l'esperienza adottata da Esselunga in sede di selezione di nuovi candidati, ove l'algoritmo è impiegato sulle video-interviste raccolte e funzionalizzato all'elaborazione di un *ranking* dei candidati in base alla valutazione di competenze c.d. "*soft skills*" (che l'algoritmo è stato "addestrato" a riconoscere).

<sup>(16)</sup> Sul punto, sia pure con riguardo alle mansioni che potrebbero scomparire a fronte dell'incedere dell'innovazione tecnologica, M. Brollo, *Tecnologie digitali e nuove professionalità*, DRI, 2019, 471.

<sup>(17)</sup> Così, G. Bolego, *Intelligenza artificiale e regolazione delle relazioni di lavoro: prime riflessioni*, Labor, 2019, 1, 55.

comprensione e, quindi, nella collaborazione alla regolamentazione – anche solo in parte – dell’algoritmo <sup>(19)</sup>.

Coinvolgimento, questo, che muove non solo dal voler garantire a “*tutti i lavoratori ... una occupazione di qualità*” <sup>(20)</sup>, ma anche di poter far “*interagire tra loro*” i lavoratori con altri lavoratori e, tutti insieme, “*con gli stessi rappresentati sindacali*” <sup>(21)</sup>.

Del resto, in assenza di una “dimensione organizzata” dell’interesse collettivo, non vi potrebbero essere relazioni industriali ma, al più, una mera regolazione unilaterale dei rapporti di lavoro <sup>(22)</sup>. Il che, in buona sostanza, equivarrebbe ad una “dittatura dell’algoritmo”.

Al di là, però, delle mere considerazioni di principio, resta fermo che la circolazione delle informazioni agevolata dai *social network* e le correlate istanze mosse dalla base <sup>(23)</sup> spingono verso una inesorabile condivisione delle regole, anche algoritmiche.

Ciò che costituisce il presupposto per una composizione concordata di contrapposti interessi e, dunque, per un contratto (cfr. art. 1321 Cod. Civ.) <sup>(24)</sup>.

---

<sup>(18)</sup> Coinvolgimento che, ad onor del vero, sembrerebbe essere incentivato, come parte della dottrina osserva, dal fatto che «i caratteri delle nuove forme di lavoro non sono tutti ... necessariamente ostili rispetto alla possibilità di aggregazione collettiva nonché di organizzazione di iniziative di risposta»: testualmente, A. Lassandari, *La tutela collettiva del lavoro nelle piattaforme digitali: gli inizi di un percorso difficile*, LLI, 2018, 4, no. 1.

<sup>(19)</sup> Emblematico è il “Progetto 4.0” lanciato dalla CGIL ([www.cgil.it/cose-progetto-lavoro-4-0/](http://www.cgil.it/cose-progetto-lavoro-4-0/)), seguito da diversi convegni aventi ad oggetto la “contrattazione d’anticipo” ai fini dell’introduzione della digitalizzazione nei rapporti di lavoro. Per dettagli: [www.cgil.it/co-determinazione-4-0-governance-contrattazione-danticipo-nella-digitalizzazione-diretta/](http://www.cgil.it/co-determinazione-4-0-governance-contrattazione-danticipo-nella-digitalizzazione-diretta/).

<sup>(20)</sup> Per M. Weiss, *La platform economy*, op. cit., 725, la “svolta collaborativa” è necessitata da ciò che “le operazioni nell’ambito delle piattaforme” sono “spesso poco chiare”, intendendosi per tali “l’assegnazione dei lavori, i prerequisiti per la cancellazione dell’account, la valutazione del lavoratore, la sua reputazione e le sue competenze”.

<sup>(21)</sup> Ciò che per M. Weiss, *La platform economy*, op. cit., 727, determina l’insorgenza di una “coscienza collettiva quale base per iniziative comuni”.

<sup>(22)</sup> Per una riscoperta di tale tipo di regolamentazione, cfr. M. Pedrazzoli, *Il regolamento unilaterale dei rapporti di lavoro: solo un reperto archeologico?*, WP CSDLE IT – 149/2012.

<sup>(23)</sup> In origine, per evitare l’isolamento dei lavoratori: il riferimento è al caso IG Metal ed all’iniziativa nota come “Fair Crowd Work”: <http://faircrowd.work/>

<sup>(24)</sup> Di recente, per una ricostruzione in chiave civilistica della *ratio* e della regolazione sottesa ad un contratto collettivo, cfr. E. Gragnoli, *Il contratto collettivo come tipo negoziale e come espressione di diverse esperienze sociali*, in Calcaterra L., *Tutele del lavoro ed esigenze della produzione. Le riforme del quinquennio 2011-2015. Studi in onore di Raffaele De Luca Tamajo*, Napoli, 2018, in part. 989 ss., il quale conclude lo scritto ricordando come «in quanto vario nei contenuti e adattabile a diversi contesti economici, il contratto è uno strumento duttile per la ricerca di un punto di equilibrio accettabile, proprio per quel pragmatismo di sintesi negoziale che lo differenzia dalla legge».

### 3. Sulla negoziazione dell'algorithm, tra utopia ed inevitabilità

Così ricostruite le contrapposte esigenze e valutata la loro astratta componibilità in chiave *lato sensu* contrattuale, occorre adesso interrogarsi sulla effettiva possibilità di negoziare l'algorithm e, pertanto, quale dovrebbe essere, anzitutto, il livello cui negoziare e, successivamente, la forma.

Con riguardo a tale ultimo punto, infatti, senza voler troppo anticipare le considerazioni esposte nel successivo paragrafo, la – possibile – composizione concordata dei contrapposti interessi esaminati *supra* (v. § 2) difficilmente potrebbe avere la veste di un contratto collettivo in senso tradizionale <sup>(25)</sup>, stante la non proficuità di un'operazione di cristallizzazione, nel corpo di una clausola contrattuale negoziata in un certo giorno, di processi matematico-informatici che cambieranno già il giorno successivo. Tali cambiamenti, invero, potrebbero astrattamente determinare un mutamento dello stato di fatto sulla base del quale una delle controparti ha dato il proprio assenso durante il negoziato.

Ciò a meno che non si voglia, a fronte dei continui aggiornamenti (“*patch*” o “*update*”) cui sono sottoposti gli algoritmi, dar luogo ad una stagione contrattuale a tavoli permanentemente aperti, in cui i lavoratori, per il tramite dei propri rappresentanti sindacali, potrebbero esprimere le proprie esigenze di “correggere” alcuni profili (“*feature*”) dell'algorithm <sup>(26)</sup> con cui l'imprenditore organizza – in tutto od in parte – la propria produzione.

Ad ogni modo, tralasciando quale delle prospettate soluzioni sia la più performante, le considerazioni che precedono inducono a propendere, con riguardo al livello della possibile negoziazione, verso il piano aziendale. Del resto, che debba escludersi una negoziazione a livello nazionale deriva dal fatto che gli algoritmi tendono a disciplinare uno o più aspetti di uno specifico processo produttivo che, come noto, varia da impresa ad impresa; allo stesso modo, deve escludersi anche una negoziazione a livello territoriale, per via delle difficoltà di uniformazione che potrebbero incontrare quelle società

---

<sup>(25)</sup> Sembrerebbe voler accentuare il contrasto tra digitalizzazione dei rapporti di lavoro e contratto collettivo tradizionale A. Occhino, *Nuove soggettività, op. cit.*, allorché ricorda che “il contratto collettivo come concordato di tariffa esprime la forma originale della autotutela nel significato singolare della unione di lavoratori che si considerano tra pari nei momenti cruciali dell'ingresso e della permanenza in un mercato del lavoro formalmente basato sull'incontro tra domanda e offerta, e per la domanda sostanzialmente governato dalla parte imprenditoriale”.

<sup>(26)</sup> Ciò che incontra non pochi ostacoli soprattutto se il *software* che implementa le caratteristiche algoritmiche contestate fosse un *software* “proprietario” e non “open source”. Il problema non è di poco conto implicando, nondimeno, questioni di tutela del segreto industriale che, però, non è possibile approfondire in questa sede.

operanti in settori merceologici ad alto tasso di frammentazione, qual è quello della “grande distribuzione”.

Senonché, è sul piano aziendale che – anche comprensibilmente – si registrano le principali resistenze circa l’“ingresso” dei sindacati, in tutto o in parte, nelle dinamiche algoritmiche.

Resistenze che, invero, non potrebbero essere agevolmente vinte dalla controparte sindacale, attesa la dubbia effettività dei “rapporti di forza” che si potrebbero instaurare nelle imprese ad alto tasso di digitalizzazione (27).

Come noto, infatti, vi sono aziende in cui, complice l’assenza di un’unità produttiva “in senso fisico”, il datore di lavoro non si interfaccia direttamente coi dipendenti, avvalendosi per contro di una pletora di algoritmi con cui regolamentare gli aspetti inerenti all’esecuzione della prestazione lavorativa.

Con riferimento a queste aziende, dunque, le Sigle Sindacali non avrebbero neanche un “datore di lavoro”, in senso codicistico, con cui negoziare, bensì un *general contractor* che demanda la gestione di ogni adempimento lavoristico a piattaforme digitali ovvero ad intelligenze artificiali (*rectius*: alle società che le governano), sì da - almeno apparentemente - spogliarsene.

Laddove, invece, le Sigle Sindacali abbiano la possibilità di interfacciarsi con un “datore di lavoro” in senso proprio, è difficile immaginare che questi sia disponibile a condividere i propri meccanismi di efficientamento della produzione e della produttività aziendali (28).

Di fronte ad un siffatto rifiuto, e ferma restando l’insussistenza di un obbligo a trattare (29), si potrebbe forse opporre che gli obblighi di buona fede

---

(27) Immaginiamo l’occupazione virtuale di uno spazio aziendale, al solo fine di convincere il datore di lavoro ad accogliere determinate istanze, esattamente come si farebbe con l’occupazione fisica dei cancelli di uno stabilimento: per esempio, i lavoratori potrebbero concordare tra loro di attivare tutti e nello stesso momento la procedura di acquisto degli ultimi biglietti rimasti per un determinato evento/spettacolo e di lasciarlo attivo, senza ultimare l’acquisto. Una simile iniziativa potrebbe rivelarsi di difficile attuazione soprattutto laddove il datore di lavoro abbia implementato i propri algoritmi con una procedura di caducazione automatica dall’acquisto *de quo*, se non effettuato entro un certo termine di tempo. Tale è il caso di Trenitalia, dove il titolo di viaggio deve essere acquistato entro 9 minuti.

(28) Soprattutto se si annidino ivi nuove “questioni salariali” od “organizzative”.

(29) Costituisce, oramai, principio assolutamente recetto quello per cui il nostro ordinamento giuridico non contempla alcun generico obbligo del datore di lavoro a trattare con qualsivoglia associazione sindacale che ne faccia richiesta: per tutti, cfr. C. Zoli, *Gli obblighi a trattare nel sistema dei rapporti collettivi*, 1992, Padova, 212 ss. Tra i primi studi in

e correttezza dovrebbero prevalere sempre e comunque e, forse, che la mancata – per così dire – ‘messa a disposizione’ dell’algoritmo potrebbe integrare gli estremi di un’opposizione al conflitto. Del resto, come pure previsto da parte della contrattazione collettiva, il datore di lavoro è tenuto a consultare i sindacati costituiti in azienda circa l’introduzione di novità tali da impattare sull’organizzazione del lavoro <sup>(30)</sup>.

Eppure, le difficoltà di condivisione dell’algoritmo, a prescindere dal loro probabile superamento, non si ritengono sufficienti ad impedire, da sole, alle Sigle Sindacali, come già avvenuto in passato, di cercare un “veicolo” con cui “agire sindacalmente” contro le macchine e, quindi, “interferire” sugli algoritmi ogniqualvolta ritengano che quest’ultimi debbano essere più rispondenti all’interesse collettivo tutelato <sup>(31)</sup>.

Fermo restando che laddove una siffatta “interferenza sindacale” dovesse mancare, diverrà ancor più facile assistere ad altro tipo di interferenza, questa volta di natura pubblicistica <sup>(32)</sup>, come tale avente esiti del tutto imprevedibili, diversamente da quelli cui potrebbe portare il libero incontro delle volontà delle Parti Sociali.

---

materia, si rinvia a G. Zangari, *Diritto del sindacato alla trattativa e obbligo a negoziare del datore di lavoro (nel diritto sindacale italiano e comparato)*, MGL, 1986, 431 ss.

<sup>(30)</sup> Si pensi, ad esempio, all’eventualità che l’introduzione di un algoritmo venga sussunta all’interno della fattispecie *sub* lett. c) dell’art. 3, comma 8, CCNL Dipendenti Commercio, a mente del quale annualmente le aziende che occupano almeno 50 dipendenti, forniranno alle Organizzazioni sindacali e/o R.S.A./R.S.U., informazioni, orientate alla consultazione tra le parti, così come previsto dal D. Lgs. n. 25/2007, riguardanti ... le decisioni dell’impresa che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell’organizzazione del lavoro, dei contratti di lavoro.

Si aggiungono, poi, le specifiche disposizioni contrattual-collettive che richiedono la partecipazione sindacale con riguardo alla regolamentazione di certi istituti (ad es.: “premio variabile di risultato in sostituzione del sistema incentivante” per i dipendenti di aziende del settore creditizio di cui all’art. 52 CCNL Dipendenti Credito): anche in questo caso, dunque, l’applicazione di un algoritmo finirebbe con l’essere, in un certo qual senso, concordata con i sindacati.

<sup>(31)</sup> Con ciò si intende dire che l’“interferenza” sindacale si realizzerà non tanto tramite l’elaborazione di proprie stringhe di codice binario (“010010” etc.), quanto con la comprensione dell’algoritmo e la verifica della sua rispondenza rispetto alle esigenze della collettività dei lavoratori (si pensi, ad esempio, ad una modifica della fascia di eventuale “disconnessione” od “oscuramento” dal sistema).

<sup>(32)</sup> Il riferimento è, da un lato, alla Carta dei Diritti di Bologna e, dall’altro, al D.lgs. n. 101/2019, con il quale si è inteso approntare – aggiungendo un nuovo Capo (*id est*: Capo V-bis) al d.lgs. n. 81/2015 – una specifica “*tutela del lavoro tramite piattaforme digitali*”.

#### 4. Qualche appunto sull'impiego *pro futuro* della tecnologia di c.d. "blockchain" e prime conclusioni

In questo contesto, si innestano altresì i discorsi e le valutazioni che parte della dottrina ha elaborato con riguardo al possibile ingresso della tecnologia c.d. di "blockchain", definita dal nostro Legislatore come un insieme di "tecnologie a registri non modificabili" <sup>(33)</sup>, nella sfera giuslavoristica.

La suggestività di tale tecnologia deriva, in buona sostanza, dal fatto che la condivisione di dati informatici, come anche dei correlati interventi e modifiche, avviene attraverso l'"apertura" e "chiusura" di "nodi".

Di fatti, con la tecnologia c.d. "blockchain", volendo usare le medesime parole già impiegate da alcuni studiosi, "si vuole intendere un database distribuito ... che registra in sequenza temporale una serie di operazioni crittografate ... il blocco (Block) costituisce l'anello della catena che, validato e completato con le informazioni relative alle operazioni ricevute, viene chiuso non risultando, pertanto, più modificabile" <sup>(34)</sup>.

Alla luce di quanto sopra, non si può negare un certo fascino del giurista verso una negoziazione "a blocchi", per di più immutabili, dove ciascun nodo può rappresentare uno *step* nelle trattative <sup>(35)</sup> volte alla conclusione di un accordo collettivo.

Considerate le prassi sindacali italiane, un meccanismo come quello appena descritto, ovvero in altro meccanismo analogo che ne condivida i suoi tratti essenziali, potrebbe, da un lato, impedire sul nascere, la contrattazione a tavoli separati <sup>(36)</sup>, posto che il flusso di dati è,

---

<sup>(33)</sup> Cfr. L. n. 12/2019, art. 8ter. In dottrina, V. M. Faioli, *Sistemi di 'social' blockchain, previdenza pubblica e 'smart contracts'*, *RDSJ*, 2018, 489 ss.; F. Venier, *L'impresa come ecosistema. Le potenzialità della blockchain*, *Sistemi&Impresa*, 2019, 4, 28 ss.; F. Delfino, *Blockchain, Smart Contracts e innovazione tecnologica: l'informatica e il diritto dei contratti*, *RDP*, 2019, 167 ss.

<sup>(34)</sup> Pertanto, "il nuovo blocco creato contiene l'identificativo del blocco precedente e viene collegato alla catena, alimentando in questo modo una banca dati in cui risiedono tutte le operazioni in ordine cronologico": il virgolettato è tratto da M. Faioli, E. Petrilli, D. Faioli, *Blockchain, contratti e lavoro. La ri-rivoluzione del digitale nel mondo produttivo e nella PA*, *Economia&Lavoro*, 2016, 143.

<sup>(35)</sup> Secondo lo schema definito dall'art. 1326 c.c.

<sup>(36)</sup> Storicamente, in giurisprudenza si sono espressi sull'ammissibilità delle trattative c.d. "a tavoli separati" Cass. 11 ottobre 1989, n. 4062, *DPL*, 1989, 3273; Pret. Torino, 28 novembre 1988, *FI*, 1990, 682; Pret. Genova, 12 agosto 1986, *GCiv.*, 1986, 3227. *Contra* Trib. Caltanissetta, 12 gennaio 1972, *GI*, 1972, 546; sulla necessità, "in presenza di particolari situazioni di fatto, caratterizzate da un acceso conflitto intersindacale", di attenuare "la tendenziale completa unitarietà delle trattative che permette un immediato e più agevole confronto tra gli interlocutori" accedendo ad "una trattativa sindacale a tavoli separati", cfr. Trib. Torino, decreto del 21 settembre 1990, *LPO*, 1990, 1812. In dottrina, tra i primi contributi sul punto, cfr. Pret. Torino 28 novembre 1988, est. Riccomagno, *FI*, 1990, 682, con nota di P. Bellocchi, *Sindacati e diritto alla trattativa*, secondo cui "non costituisce

sostanzialmente, unitario <sup>(37)</sup>; dall'altro, regolamentare il dissenso sindacale e, ciò, proprio mediante l'attivazione, ovvero la non attivazione, di uno specifico nodo a seconda che si acconsenta, oppure no, a quel tipo di pattuizione. Attraverso tale tecnica, si procedimentalizzerebbero <sup>(38)</sup>, per l'effetto e già in sede di trattative, i conseguenti impatti giuslavoristici che il dissenso di una parte sindacale può porre con riguardo alla gestione del personale dipendente ad essa iscritto <sup>(39)</sup>.

Ciononostante, l'introduzione di un meccanismo simile a quello della "blockchain" nell'ambito delle relazioni industriali o, meglio, il connubio che si potrebbe creare tra una siffatta tecnologia e le relazioni sindacali potrebbe essere vissuto con maggiore angoscia laddove la rappresentanza è più strutturata e, quindi, dove vi potrebbe essere l'esigenza di acquisire un previo consenso dal vertice, prima di chiudere un "nodo" <sup>(40)</sup>.

---

comportamento antisindacale il raggiungimento di un accordo separato con alcuni soltanto dei sindacati che partecipano a trattative «a tavoli separati», quando non sia rilevabile alcun comportamento scorretto, da parte del datore di lavoro, nello svolgimento del negoziato". Sul diverso fenomeno dell'accordo collettivo stipulato solo con alcune delle principali – recte "storiche" – associazioni sindacali, v. P. Tosi, *Lo shock di Pomigliano sul diritto del lavoro: il sistema collettivo*, ADL, 2010, 1080 e ss.; A. Maresca, *Accordi collettivi separati tra libertà contrattuale e democrazia sindacale*, RIDL, 2010, 29 ss.; M. Persiani, *A proposito di Pomigliano: fedeltà alla legge e presupposte aspettative sociali*, GI, 2012, 1 ss.; G. Pacchiana Parravicini, *Ultrattività, risoluzione, disdetta del contratto collettivo nella prassi e nella giurisprudenza*, ADL, 2012, 410.

<sup>(37)</sup> Di fatti, ciascun "nodo è costituito dal computer sul quale è installato il software che consente la partecipazione alla rete blockchain; i nodi sono tanti quanti sono i computer di coloro che fanno parte della rete e ciascuno di essi diventa uno dei computer (client) che partecipa alla validazione delle transazioni e alla loro trasmissione ad altri nodi": cfr. F. Mattiuzzo, N. Verona, *Blockchain e smart contract: nuove prospettive per il rapporto di lavoro*, LG, 2019, 3, 237.

<sup>(38)</sup> La procedimentalizzazione del dissenso sembrerebbe essere garantita da ciò che "da un punto di vista funzionale, la blockchain è costituita da due tipologie di entità: (i) i "partecipanti" che eseguono una certa operazione all'interno della blockchain; (ii) i "validatori" che hanno il compito di validare tale operazione partecipando al processo del consenso distribuito": cfr. M. Faioli, E. Petrilli, D. Faioli, *Blockchain, op. cit.*, 143.

<sup>(39)</sup> Invero, posto che il "diritto al dissenso" costituisce una delle forme essenziali di esercizio della libertà sindacale (tutelabile non solo nella sua accezione "positiva", ma anche "negativa": cfr., *funditus*, G. Giugni, *Commento all'art. 39*, in G. Branca, *Commentario alla Costituzione*, Bologna-Roma, 1982, 278), il dissenso opposto verso una pattuizione collettiva di livello aziendale potrebbe implicare, secondo alcuni Autori e con riguardo ai soli lavoratori aderenti al sindacato non firmatario, l'applicazione della sola pattuizione collettiva di livello nazionale (cfr. G. Santoro Passarelli, *Efficacia soggettiva del contratto collettivo, accordi separati, dissenso individuale e clausola di rinvio*, RIDL, 2011, 487 ss., il quale fa salve le ipotesi di accettazione tacita del contratto collettivo non unitario, anche per *facta concludentia*).

<sup>(40)</sup> Ciò sebbene la tecnologia abbia, in non pochi casi, ridotto la distanza tra il rappresentante ed il rappresentato. In diverse realtà imprenditoriali, WhatsApp è divenuto, alla fine, uno strumento per indire una vera e propria "assemblea permanente".

Al contrario, la ramificazione nodale di un meccanismo di contrattazione simile alla “*blockchain*” potrebbe agevolare il coinvolgimento diretto del lavoratore rappresentato e, dunque, rompere il vincolo di rappresentanza sussistente tra quest’ultimo ed il suo sindacato.

Posta in questi termini, la “*blockchain*” potrebbe divenire un *vulnus* per la contrattazione sindacale collettiva, stante la netta soluzione di continuità che essa comporta – per le ragioni anzidette – rispetto al passato.

Oppure, potrebbe essere impiegata per favorire l’emersione di altri meccanismi decisionali o, meglio, di co-decisione tra l’imprenditore e la base dei lavoratori, aprendo silenziosamente le porte ad una – sia pure pavida – attuazione dell’art. 46 Cost. <sup>(41)</sup>.

Epperò, quelle che precedono sono soltanto delle mere ipotesi formulate in relazione ad un fenomeno, qual è quello della «digitalizzazione del lavoro», tutt’altro che «omogeneo o uniforme, in quanto caratterizzata da diverse sfaccettature», i cui “dettagli” (scilicet: gli algoritmi) risultano “ancora poco chiari” <sup>(42)</sup>, ma il cui impatto sul mondo del lavoro è, senza dubbio, rilevante.

Nel frattempo, il passaggio dalle relazioni industriali aziendalizzate a quelle “platformizzate” si perfeziona giorno dopo giorno, sì che diventa improcrastinabile chiedersi sino a che punto l’introduzione autoritaria ed unilaterale di algoritmi possa ragionevolmente incidere sulla sfera individuale del lavoratore e, quindi, sui diritti di cui egli è titolare nell’ambito di un rapporto di lavoro.

Più in generale, varrebbe la pena «chiedersi se e come la società dell’algoritmo possa essere democratica» <sup>(43)</sup> e se per garantire tale democrazia potrebbe rivelarsi utile un ritorno alla fase progettuale delle relazioni industriali, introiettando le opportunità individuate dal *management algoritmico*

---

<sup>(41)</sup> Con riguardo alla dottrina formatasi in punto di interpretazione ed analisi di esperienze applicative dell’art. 46 ult. cit., si citano, significativamente, R. Blanpain – T. Treu (a cura di), *Diritto del lavoro e relazioni industriali comparate*, Roma, 1983 (con part. riferimento ai saggi di R. Blanpain, *Informazione e consultazione* e di T. Hanami, *La partecipazione dei lavoratori nella fabbrica e nell’impresa*); G. Proia, *La partecipazione dei lavoratori tra realtà e prospettive. Analisi della normativa interna*, DRI, 2010, 60; G. Ghezzi, *Art. 46 Cost.*, in Branca G. (a cura di), *Commentario alla Costituzione*, Bologna-Roma, 1980.

<sup>(42)</sup> M. Weiss, *La platform economy*, op. cit., 715.

<sup>(43)</sup> Così S. Rodotà, *Il diritto di avere diritti*, Roma, 2012, 404, il quale si interroga sul delicato connubio tra l’impiego di algoritmi rispetto alla tutela di alcuni diritti fondamentali di ciascun individuo, soprattutto avendo riguardo al diritto alla riservatezza ed all’oblio.

(44) all'interno dell'interesse collettivo di cui i sindacati sono i notori portavoce, ovvero in nuove esperienze giuslavoristiche che una previdente Assemblea Costituente aveva già contemplato a beneficio dei propri posteri.

## Bibliografia

- Bentivogli M., *Le sfide del sindacato di fronte al lavoro 4.0*, in *Bene Comune*, in [www.fim-cisl.it/2018/08/03/le-sfide-del-sindacato-di-fronte-al-lavoro-4-0-benecomune-net-3-agosto-2018/](http://www.fim-cisl.it/2018/08/03/le-sfide-del-sindacato-di-fronte-al-lavoro-4-0-benecomune-net-3-agosto-2018/)
- Biasi M., *Uno sguardo oltre confine: "i nuovi lavori" della gig economy. Potenzialità e limiti della comparazione*, in *LLI*, 2018, n. 2.
- Biasi M., *L'inquadramento giuridico dei riders alla prova della giurisprudenza*, in *LDE*, 2018, n. 2.
- Blanpain R. - Treu T. (a cura di), *Diritto del lavoro e relazioni industriali comparate*, Roma, 1983.
- Bolego G., *Intelligenza artificiale e regolazione delle relazioni di lavoro: prime riflessioni*, in *Labor*, 2019, 1, 55 e ss.
- Brollo M., *Tecnologie digitali e nuove professionalità*, in *DRI*, 2019, 471 ss.
- Cagnin V., *Gig-economy e la questione qualificatoria dei gig-workers: uno sguardo oltreconfine*, in A. Perulli (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, Cedam, 2018, 31 ss.
- Capponi F., *La regolazione delle collaborazioni etero-organizzate tra legge e contratto: il caso delle piattaforme di food delivery*, in *DRI*, 2018, n. 4, 1247 ss.
- Cherry M. A., Aloisi A., *"Dependent Contractors" in the Gig Economy: a Comparative Approach*, in *American University Law Review*, 2017, vol. 66, 635 e ss.
- Corazza L., *Note sul lavoro subordinato 4.0*, *DRI*, 2018, n. 4, 1066 ss.
- Courcol-Bouchard C., *Le livreur, le plateforme et la qualification du contract*, in *Revue de Droit du Travail*, 2018, n. 12, 812 ss.
- Dagnino E., *Le proposte legislative in materia di lavoro da piattaforma: lavoro, subordinazione e autonomia*, in G. Zilio Grandi, M. Biasi (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Cedam, 2018, 207.
- Davidov G., *The Status of Uber Drivers: A Purposive Approach*, in *Spanish Labour Law and Employment Relations Journal*, 2017, n. 2, 6 ss.
- Delfini F., *Blockchain, Smart Contracts e innovazione tecnologica: l'informatica e il diritto dei contratti*, in *RDPPriv.*, 2019, 167 ss.
- Delfino M., *Il lavoro mediante piattaforme digitali tra tradizione e innovazione: il caso Uber*, in *DLM*, 2018, 2, 335 ss.
- Del Conte M., Razzolini O., *La gig economy alla prova del giudice: la difficile reinterpretazione della fattispecie e degli indici denotativi*, in *DLRI*, 2018, n. 3, 673 ss.
- De Luca Tamajo R., *La sentenza della Corte d'Appello Torino sul caso Foodora. Ai confini tra autonomia e subordinazione*, in *LDE*, 2019, fasc. 1.

---

(44) L'espressione *management algoritmico* e la sua genesi sono richiamate in M. Franceschetti, D. Guarascio, *Il lavoro ai tempi del management algoritmico. Taylor è tornato?*, *RGL*, 2018, 705 ss.

- De Stefano V., *Lavoro "su piattaforma" e lavoro non-standard in prospettiva internazionale e comparata*, 5 maggio 2017, in [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilrome/documents/publication/wcms\\_552802.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilrome/documents/publication/wcms_552802.pdf).
- Donini A., *La libertà di lavoro sulle piattaforme digitali*, in RIDL, 2018, I, 63 ss.
- Faioli M., Petrilli E., Faioli D., *Blockchain, contratti e lavoro. La ri-rivoluzione del digitale nel mondo produttivo e nella P.A.*, in *Economia e Lavoro*, 2016, 143.
- Faioli M., *Sistemi di 'social' blockchain, previdenza pubblica e 'smart contracts'*, in RDSS, 2018, 489 ss.
- Fabbre A., *Les travailleurs des plateformes sont-ils des salariés?*, in *Droit Social*, 2018, n. 6, 547 ss.
- Ferrante V., *Subordinazione, dipendenza, abitudine, personalità: riflessioni e proposte per la tutela dei "nuovi" lavori*, in *Labor*, 2019, n.1, 23 ss.
- Forlivesi M., *Nuovi lavori, vecchie interpretazioni? Note a margine di una recente sentenza del Tribunale di Milano sulla qualificazione giuridica dei c.d. "riders"*, in *Labor*, 2019, 1, 112 e ss.
- Franceschetti M., D. Guarascio, *Il lavoro ai tempi del management algoritmico. Taylor è tornato?*, in RGL, 2018, n. 4, 705 ss.
- Ghezzi G., *Art. 46 Cost.*, in Branca G. (a cura di), *Commentario alla Costituzione*, Bologna-Roma, 1980.
- Giugni G., *La funzione giuridica del contratto collettivo*, in Aidlass, *Atti del Congresso nazionale di diritto del lavoro, Pescara-Teramo, 1-4 giugno 1967*, Milano, 1968, 11 ss.
- Giugni G., *Commento all'art. 39*, in Branca G., *Commentario alla Costituzione*, Bologna-Roma, 1982, 278 ss.
- Gottardi D., *Da Frankenstein ad Asimov: letteratura "predittiva", robotica e lavoro*, in LLI, 2018, 4, n. 2.
- Gragnoles E., *Il contratto collettivo come tipo negoziale e come espressione di diverse esperienze sociali*, in Calcaterra L., *Tutele del lavoro ed esigenze della produzione. Le riforme del quinquennio 2011-2015. Studi in onore di Raffaele De Luca Tamajo*, Napoli, 2018, 989 ss.
- Gramano E., *Dalla eterodirezione alla eterorganizzazione e ritorno. Un commento alla sentenza Foodora*, in *Labor*, 2018, 5, 609 ss.
- Ichino P., *Subordinazione, autonomia e protezione del lavoro nella gig-economy*, in RIDL, 2018, II, 294 ss.
- Ingrao A., *Uberlabour: l'organizzazione "uberiana" del lavoro in Brasile e nel mondo. Il driver è partner di Uber o suo dipendente?*, in DRI, 2018, n. 2, 705 ss.
- Laforgia S., *Il lavoro dignitoso, il lavoro decente e il lavoro precarietà*, in LG, 2012, 129 ss.
- Lassandari A., *La tutela collettiva del lavoro nelle piattaforme digitali: gli inizi di un percorso difficile*, in LLI, 2018, 4, 1.
- Martelloni F., *La Corte di appello di Torino tira la volata ai riders di Foodora*, in QG, 17 aprile 2019.
- Massa Pinto I., *La libertà dei fattorini di non lavorare e il silenzio sulla Costituzione: note in margine alla sentenza Foodora*, in Oss. Cost., 2018, n. 2.
- Mattiuzzo F., Verona N., *Blockchain e smart contract: nuove prospettive per il rapporto di lavoro*, in LG, 2019, 3, 237 ss.
- Natullo G., *Nuovi contenuti della contrattazione collettiva, organizzazione del lavoro e tutela della salute e sicurezza dei lavoratori*, in WP Olympus, fasc. 5/2012.
- Occhino A., *Nuove soggettività e nuove rappresentanze del lavoro nell'economia digitale*, in *Labor*, 2019, 1, 43 ss.

- Pacella G., *Lavoro e piattaforme: una sentenza brasiliana qualifica come subordinato il rapporto tra Uber e gli autisti*, in RIDL, 2017, II, 570 ss.
- Pacella G., *Alienità del risultato, alienità dell'organizzazione: ancora una sentenza spagnola qualifica come subordinati i fattorini di Deliveroo*, in LLI, 2018, n. 1.
- Paoletti M., *Ciclofattorini: una sentenza interessante, un problema ancora molto aperto*, in LDE, 2019, 1.
- Perulli A., *Lavoro e tecnica al tempo di Uber*, in RGL, 2017, 196 ss.
- Proia G., *La partecipazione dei lavoratori tra realtà e prospettive. Analisi della normativa interna*, in DRI, 2010, 60.
- Recchia G. A., *"Gig economy" e dilemmi qualificatori: la prima sentenza italiana*, in LG, 2018, n. 7, 726 ss.
- Resta G., *Uber di fronte alle corti europee*, in Dir. informazione e informatica, 2017, 2, 330 ss.
- Rusciano M., *La metamorfosi del contratto collettivo*, in RTDPC, 2009, 29 ss.
- Sacchetti T., Fassina L., *La tutela del lavoro nell'economia delle piattaforme: note di politica del diritto e di politica sindacale a margine della sentenza Foodora*, in LDE, 2019, fasc. 1.
- Salento A., *Industria 4.0, imprese, lavoro. Problemi interpretativi e prospettive*, in RGL, 2017, n. 2, 175 ss.
- Santoro Passarelli G., *Efficacia soggettiva del contratto collettivo, accordi separati, dissenso individuale e clausola di rinvio*, in RIDL, 2011, 487 ss.
- Tullini P., *Prime riflessioni dopo la sentenza di Torino sul caso Foodora*, in LDE, 2018, fasc. 1.
- Tullini P., *Le collaborazioni etero-organizzate dei riders: quali tutele applicabili?*, in LDE, 2019, fasc. 1.
- Valenduc G., Vendramin P., *Work in the digital economy: sorting the old from new*, in WP 2016.03 - ETUI, 2015, Brussels.
- Venier F., *L'impresa come ecosistema. Le potenzialità della blockchain*, in Sistemi&Impresa, 2019, fasc. 4, 28 ss.
- Vidiri G., *La gig economy e le nuove forme di tutela del lavoro tra autonomia e subordinazione*, in ADL, 2019, 707 ss.
- Voza R., *Nuove sfide per il welfare: la tutela del lavoro nella gig economy*, in RDSS, 2018, n. 4, 657 ss.
- Voza R., *Il lavoro e le piattaforme digitali: the same old story?*, WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT, 2017, n. 366.
- Weiss M., *La platform economy e le principali sfide per il diritto del lavoro*, in DRI, 2018, 721 ss.
- Zangari G., *Diritto del sindacato alla trattativa e obbligo a negoziare del datore di lavoro (nel diritto sindacale italiano e comparato)*, in MGL, 1986, 431 ss.
- Zilio Grandi G., *Reti di impresa e diritto del lavoro – la contrattazione collettiva nella rete di imprese: spunti per una efficace implementazione*, in GI, 2017, 1466 ss.
- Zoli C., *Gli obblighi a trattare nel sistema dei rapporti collettivi*, Padova, 1992.