



LaBoUR & Law Issues
Rights | Identity | Rules | Equality

C'è lavoro sul web?

PATRIZIA TULLINI

Università di Bologna

vol. 1, no. 1, 2015





C'è lavoro sul web ?

PATRIZIA TULLINI

Università di Bologna
patrizia.tullini@unibo.it

ABSTRACT

Is there work on web? Can we distinguish web-users between "workers"? What innovative ways takes digital activity? Is it possible to identify typical professional profiles and trades on web? Can the extreme accessibility and impersonality of the web create genuine employment relationships and support production processes? Is there a way to apply labour rules and protections to experiences that intentionally take advantage of extraterritoriality, autarky and polycentric dimension of Internet?

The questions raised by the Author underline that the web, rather than simply providing means and support to the movement of information in advantage of the labour market traditional players (companies, workers, private agencies, public employment services), has instead developed autonomously its own potential. On one hand, the web has become a professional intermediary, using the capabilities of computing devices and search engine that offer global employment services 2.0; on the other hand, has caused the "dis-intermediation" towards institutional operators (public and private) through the dissemination of informal circuits, sites of social recruiting, and also civic networks aimed at intercepting interstitial job opportunities.

Moreover, the web tends increasingly to exchange or combine the role of the intermediary and the one of the employer in the labour market,

making available - at least potentially - a virtual, but global, space for outsourcing. The A. reflects, in particular, on legal characterization of digital work through crowdsourcing and on the application of rules of contracts and Agency work.

Although work on web is difficult to recognize, measure and regulate in legal terms, it has been observed that the use of technological devices and digital services mark the rebirth of the "trade" - in its original, ancient meaning of the practice of an art or the expression of a talent - in contrast to the "profession" established in the high twentieth century through a bureaucratic public organization. The network is the means and the support of the "trade" professed by digital workers, but is both the object and purpose of the trade itself. Means and end often coincide.

Keywords: digital work; crowdworking; recruiting; employment services; outsourcing; labour identity.

1. Un giurista è forse la persona meno adatta per avviare un'analisi, ed auspicabilmente un dibattito scientifico, sul tema del lavoro sul *web*, così affacciandosi su un fenomeno semi-sommerso e ancora liquido, sfuggente.

Chi accetti di confrontarsi con quest'ipotesi tematica – più che un vero tema d'indagine – è costretto a forzare i confini del proprio ambito disciplinare per incrociare i diversi e molteplici saperi implicati dall'uso di *Internet* e delle tecnologie digitali, oggi coinvolti in un divenire comune. In questo dialogo complesso non basta affidarsi all'approccio tradizionalmente inter- o multi-disciplinare né sperimentare una maggiore interazione scientifica, ma serve un linguaggio trasversale e capace d'integrare (almeno) i codici sociologico, economico, giuridico e umanistico.

L'ipotesi tematica suggerisce infatti una molteplicità di domande, a partire dalla descrizione empirica: quale lavoro è disponibile sul *web*? Si possono distinguere gli utenti della rete dai "lavoratori"? Quali modalità innovative assume la prestazione digitale? Sono identificabili profili professionali e mestieri tipici del *web*? L'attività umana *online* è misurabile attraverso le coordinate spazio/tempo? Quale criterio di corrispettività si può instaurare tra il lavoro digitale e la sua remunerazione?

In termini di politica del lavoro le questioni non sono meno rilevanti. L'estrema accessibilità e impersonalità del *web* è in grado di creare autentiche relazioni lavorative e di sostenere processi produttivi? Si possono applicare regole e tutele del lavoro rispetto a pratiche ed esperienze che sfruttano intenzionalmente le caratteristiche di extraterritorialità, autarchia e policentrismo della rete? La crescita digitale può tradursi in una corrispondente crescita di opportunità occupazionali, come pronosticato dall'Agenda digitale europea e da *Horizon 2020*?

Canalizzato dalle piattaforme d'intermediazione digitale all'interno di schemi giuridici informali e di stilemi mutanti; veicolato dalla rete nelle forme molecolari dell'auto-imprenditorialità e dell'individuo-impresa, o al contrario, nelle modalità post-comunitarie della *mass collaboration* e del *co-working*; modellato e conformato dagli aggregatori tecnologici; filtrato dall'approccio emotivo e narrativo dei *social media*: il lavoro umano affiora in modo inedito attraverso le espressioni fenomeniche dell'economia

collaborativa, del *crowdsourcing*, della *social organization*, della co-creazione e della condivisione di competenze (1).

Un giurista, per natura ed obbligo della sua scienza, vorrebbe descrivere, classificare e, se possibile, ricondurre all'interno d'un sistema di diritto positivo. Mentre, rivolgendosi ad un orizzonte così esteso e appena svelato, emerge l'impressione che il veicolo della rete debba servire proprio ad evitare descrizioni, classificazioni, regolamentazioni e sistemi giuridici definiti.

Il che non significa *a fortiori* che – al di fuori dei paradigmi concettuali già noti e delle regole forgiate dal diritto del lavoro – la prestazione o la collaborazione digitale comporti solo effetti illeciti e sfruttamento della persona.

E' lavoro che chiede remunerazione e gratificazione economica, e in misura anche maggiore aspira al riconoscimento sociale, al credito professionale e reputazionale, alla valorizzazione identitaria. Al contempo, è lavoro che non cerca necessariamente una tutela giuridica o una disciplina *standard*, e forse neppure una rappresentanza collettiva o una protezione sindacale, nel significato consueto che i giuslavoristi attribuiscono alle esperienze storiche delle organizzazioni d'interessi economico-sociali. La *job community* della rete - raccolta attorno ad una *value proposition* - sembra in grado di offrire ai propri aderenti immediata condivisione e partecipazione, valori comuni e legami identitari (*sensemaking*), oltre che un'adeguata rappresentanza super-individuale.

2. In una prospettiva di diritto positivo alcuni aspetti meritano di essere sottolineati.

Sinora l'ordinamento giuridico nazionale ha considerato la rete quasi esclusivamente come un collettore dei flussi e delle informazioni relative al mercato del lavoro, destinato in particolare a facilitare l'incontro tra domanda e offerta. Il progetto della borsa continua nazionale del lavoro elaborato nel 2003 (cfr. art. 15, d. lgs. n. 276/2003)

(1) Per uno sguardo d'insieme dei diversi epi-fenomeni nella letteratura sociologica, cfr. A.J. Bradley – M.P. McDonald, *The social organization*, Harvard Business Review Press, 2011; D. Bennato, *Sociologia dei media digitali*, Laterza, Bari, 2011; M. Minghetti, *L'intelligenza collaborativa. Verso la social organization*, Egea, Milano, 2013; M. Minghetti - F. Cutrano, *Le nuove frontiere della cultura d'impresa. Manifesto dello Humanistic Management*, Etas-Rcs, Milano, 2004.

era orientato in questa direzione: il *web* avrebbe dovuto fornire la piazza virtuale - una piattaforma tecnologica veloce, efficiente e poco costosa - governata dai soggetti istituzionali e aperta alla partecipazione dei privati, in grado di mettere in contatto (tutti) i datori di lavoro e i lavoratori.

Com'è noto, la rete ha svolto solo parzialmente questa funzione infrastrutturale e di ausilio rispetto al funzionamento del mercato del lavoro. Ha innescato la modernizzazione tecnologica e incrementato l'efficienza complessiva della fornitura di servizi da parte degli operatori professionali; ha agevolato l'approccio pro-attivo nella ricerca dell'occupazione; ha consentito il monitoraggio statistico dei flussi occupazionali e dei dati amministrativi: insomma, ha agito come un potente acceleratore nella ricognizione dei fabbisogni (2), pur incentivando in misura complessivamente modesta la crescita dell'occupazione e il dinamismo del mercato del lavoro.

Anziché limitarsi a fornire il tramite e il supporto alla circolazione delle informazioni a vantaggio degli attori tradizionali (imprese, lavoratori, agenzie private, servizi pubblici per l'impiego), la rete ha preferibilmente sviluppato in modo autonomo le proprie potenzialità.

Per un verso, il *web* s'è fatto esso stesso intermediario professionale, sfruttando le sorprendenti capacità dei dispositivi informatici (*app*), degli aggregatori di siti specializzati e dei motori di ricerca che propongono su scala globale servizi per il lavoro 2.0. La legislazione nazionale ha favorito le applicazioni tecnologiche rispetto all'attività di promozione dell'impiego, riconoscendo un regime particolare e semplificato di autorizzazione amministrativa all'esercizio dell'intermediazione per i «gestori di siti *internet* a condizione che svolgano la predetta attività senza finalità di lucro» (art. 6, co. 1, lett. *f*), d. lgs. n. 276/2003, modificato *ex l.* n. 183/2011).

Per altro verso, la rete ha favorito la dis-intermediazione nei confronti degli operatori istituzionali (pubblici e privati) attraverso la diffusione di circuiti informali o amicali, *media* sociali e siti di *social*

(2) Secondo la ricerca statistica, il principale contributo di *internet* al mercato del lavoro consiste nel valore aggiunto dell'informazione relativa all'offerta: «il dato qualitativo che emerge dalle domande di lavoro postate sul *web* permette di risolvere parzialmente l'asimmetria informativa perché fornisce una descrizione più ricca del *job requirements*». Cfr. M. Mezzanica, *Ipotesi di lavoro. Le dinamiche, i servizi e i giudizi che cambiano il mercato del lavoro*, Aracne Editrice, Roma, 2013, p. 130.

recruiting, ma anche di reti civiche (3) finalizzate ad intercettare occasioni lavorative, sia pure marginali o interstiziali, arruolando *freelancer* più o meno professionali. I più coraggiosi ed ottimisti sono pronti a sostenere l'apertura d'un nuovo scenario all'insegna dell'economia "a richiesta" (*economy on demand*), nella rosea convinzione che una domanda innovativa di lavoro possa sollecitare una corrispondente offerta innovativa, scoprendo inedite opportunità occupazionali.

Non basta. Il *web* tende sempre più spesso a scambiare o combinare simultaneamente il ruolo dell'intermediario nel mercato del lavoro e quello del datore di lavoro, rendendo disponibile – almeno in potenza – uno spazio virtuale, ma globale, di esternalizzazione produttiva.

Non a caso, nell'unica occasione in cui s'è affacciato il problema della qualificazione del lavoro digitale "diffuso" mediante il *crowdsourcing* è stato evocato lo schema dell'appalto, che è la tipica e più comune forma giuridica adottata nei processi di decentramento e di esternalizzazione. La principale differenza rispetto all'usuale modello organizzativo sarebbe da rintracciare nell'affidamento dell'attività da realizzare ad una platea indeterminata di soggetti (anziché ad uno specifico affidatario)(4). Risulta invece irrilevante, in questa descrizione del processo, la circostanza che i destinatari della proposta formulata dal *crowdsourcer* siano – imprese, lavoratori autonomi, professionisti – e persino semplici volontari, rispetto ai quali la veste giuridica dell'appaltatore appare quanto meno inappropriata.

(3) Si veda, ad es., l'esperienza di MI-Serve, «nuova piazza virtuale» creata d'intesa tra il Comune di Milano e la piattaforma SolverCity, con una proiezione su Facebook, «dove tutti – dal cittadino al commerciante, dall'artigiano al professionista, sino alle aziende – possono trovare la risposta alle proprie esigenze». Come si legge sul portale web, «Mi-Serve nasce grazie a una convinzione: se la città riesce a fornire più servizi ai cittadini che li richiedono, allora riesce anche a creare nuove e concrete opportunità di lavoro per i tanti che non aspettano se non un'occasione. Cioè rimettere in gioco le proprie competenze, tornando sul mercato magari in una veste nuova». L'obiettivo ultimo è quello di «innovare il rapporto tra domanda e offerta di lavoro».

(4) Cfr. Interpello Ministero del Lavoro n. 12/2013 del 27 marzo 2013, che ha escluso l'obbligo di autorizzazione amministrativa ai sensi dell'art. 4, d. lgs. n. 276/2003 in capo ai gestori di siti *internet* per lo svolgimento di attività di *crowdsourcing*, in quanto «le attività di intermediazione risultano, in linea generale, finalizzate non alla conclusione di contratti di lavoro ma alla mera stipulazione di contratti di natura commerciale, tra i quali la compravendita *ex art.* 1470 c.c. o l'appalto *ex art.* 1655 c.c.».

In realtà, il *crowdsourcing* può assumere modalità diversificate e senz'altro più complesse, come emerge dalle prime indagini empiriche in ambito europeo (5). È abbastanza consueto il paradigma “triangolare” che esclude un contatto diretto tra i committenti ed i potenziali lavoratori digitali, mentre la piattaforma tecnologica s'incarica d'interagire separatamente con entrambe le parti. Con qualche semplificazione si potrebbe parlare d'un intreccio o una sintesi tra lo schema giuridico dell'appalto e quello della somministrazione di lavoro.

La rete si propone, infatti, come un mezzo efficiente di esternalizzazione globale in grado di gestire a distanza - e in modo completo - tutte le fasi della produzione, consentendo l'abbattimento pressoché totale del rischio imprenditoriale. Come intermediario professionale: amministra un portfolio di profili della *online workforce*, mettendo in contatto una pluralità indefinita di clienti ed utenti di cui gestisce in proprio le identità; quale corrispettivo dell'avvenuta intermediazione trattiene di solito una percentuale del compenso erogato dai *crowdsourcers* (e talora un costo d'ingresso versato dai *crowdworkers*). Come appaltatore: gestisce una commessa senza peraltro assumere alcun rischio economico, in quanto la valutazione dell'attività o del progetto e la successiva liquidazione del compenso sono operazioni subordinate al consenso insindacabile dell'ignoto committente. Come datore di lavoro: spesso la piattaforma stabilisce le condizioni contrattuali per l'offerente e le specifiche tecniche o i requisiti dell'offerta, riconoscendo direttamente il corrispettivo per la sua realizzazione.

Le caratteristiche evidenziate da tali processi - la de-territorializzazione delle catene di valore e l'in-determinismo delle tecnologie della rete (6) - permettono di sviluppare un impatto volutamente destrutturante tanto sulle forme di lavoro quanto

(5) Per una descrizione più articolata delle modalità relative al *crowdsourcing* cfr. M. Risak, *Crowdsourcing: towards a “new” form of employment*, WP, European Labour Law Network - 7th Annual Legal Seminar New Forms of employment and EU law, 27-28 november 2014, The Hague, The Netherlands, che definisce una prima tassonomia del fenomeno, prevedendo una forma interna o esterna.

(6) Il concetto di “indeterminismo” è stato spiegato da U. Beck, *Il lavoro nell'epoca della fine del lavoro*, Einaudi, Torino, 2000, p. 60 in questi termini: «si assiste da una moltiplicazione delle opzioni che costringono a prendere delle decisioni e necessitano di una normazione, con la conseguenza che il determinismo tecnologico viene confutato attraverso le tecnologie dell'informazione».

sull'organizzazione produttiva, e soprattutto nei confronti della figura datoriale. L'insistente e ancora insoddisfatta domanda di flessibilità interessa non solo la prestazione lavorativa (nelle sue variabili tempo/modo/spazio/corrispettivo), ma investe ormai gli stessi soggetti e i ruoli giuridico-sociali che interagiscono sul *web*.

Il pensiero giuslavorista ha percepito lucidamente, alla svolta del secolo scorso, la crisi delle storiche relazioni che hanno strutturato la triade lavoro/impresa/mercato, testimoniando l'irrefrenabile deriva verso l'individualizzazione e la frammentazione della società del lavoro. Non si può dire che sia mancata la consapevolezza delle implicazioni connesse alle trasformazioni organizzative/produttive e ai connessi modelli di governo imprenditoriale, sino alle recenti e più avanzate propaggini giuridiche della c.d. "codatorialità". Ma le analisi teoriche attuali inducono a spingersi più avanti.

L'orizzonte che progressivamente si delinea con l'utilizzo multiforme della rete punta alla dissoluzione dei confini tra impresa e società, entrambe convergenti sul *social networking*, e celebra spericolatamente l'identificazione del mercato del lavoro con un ambiente *online* nel quale gli individui sono al tempo stesso utenti, lavoratori, produttori, appaltatori, consulenti, consumatori e «in ogni caso *manager* di se stessi» (7).

Ritorna attuale l'interrogativo che molti scienziati sociali hanno formulato da tempo, spesso in tono provocatorio o addirittura apocalittico: la questione più urgente, ancora senza una risposta convincente, concerne la ri-definizione del concetto stesso di "lavoro".

Un giuslavorista ben consapevole di sé e dei propri strumenti conoscitivi risponderebbe che né il superamento della dottrina socio-economica della piena occupazione né i processi di riduzione, trasformazione, redistribuzione del lavoro salariato hanno provocato la fine o la scomparsa del lavoro; piuttosto sembrerebbe imporsi un suo ri-orientamento secondo le ricette d'una economia politica oggi ritenuta "sostenibile".

(7) Cfr., con taglio apertamente critico, M. Nicoli – L. Paltrinieri, *Il management di sé e degli altri, aut aut*, 2014, p. 49 ss.; R. Castel, *L'insicurezza sociale. Rischi e protezioni nella crisi della modernità organizzata, ivi*, 2014, p. 183; N. Nicoli, *Io sono un'impresa. Biopolitica e capitale umano, aut aut*, 2012, p. 85 ss.

Bisogna tuttavia mettere in conto l'eventualità che la forza destrutturante e decentralizzante delle tecnologie del *web* possa lanciare, sul terreno del lavoro, una sfida teorica difficile da ignorare.

3. Un primo corollario del modello cognitivo appena descritto consiste in una (sorta di) “spersonalizzazione” della prestazione di lavoro, connessa specialmente alla fungibilità e illimitata sostituibilità dell’offerta diffusa dalla rete. Sono, in particolare, le modalità del *crowdsourcing*, le innumerevoli varianti dell’economia collaborativa e della domanda rivolta *in incertam personam* a suggerire quest’impressione.

Eppure l’immagine del lavoro “spersonalizzato” è tutt’altro che originale, avendo già ricevuto un notevole consenso da parte della dottrina giuslavorista nella seconda metà del Novecento, sebbene – com’è ovvio - in un diverso contesto di senso.

Nella realtà produttiva fortemente etero-organizzata e nelle organizzazioni d’impresa di tipo taylorista, si trattava di rivendicare il diritto allo svolgimento della prestazione di lavoro astraendo dalle caratteristiche soggettive, dall’*intuitus personae* e dalla pretesa natura fiduciaria della relazione obbligatoria. Il tema della “spersonalizzazione” intendeva sancire la protezione inderogabile dell’individuo e della sua sfera privata contro l’indebita (ancorché necessaria) implicazione nel rapporto di lavoro, contro un’idea di subordinazione come vincolo di assoggettamento personale.

Era già evidente, peraltro, tutta l’ambivalenza della ricostruzione giuridica: perché «da un lato, la civiltà di massa tende al livellamento e in certa misura all’annullamento delle personalità; dall’altro, il progresso tecnico (e ora, tecnologico) rende necessaria una maggiore specializzazione e quindi determina un più intenso rilievo delle qualità personali» del prestatore nell’esecuzione della propria attività (8).

La “spersonalizzazione” connessa dalla diffusione del lavoro sul *web* (se è ancora lecito richiamare quell’antica etichetta) finisce per enfatizzare i due corni dell’originaria ambivalenza: la rete è in grado di scambiare e ibridare i ruoli giuridici, de-materializzare la prestazione, scomporre la relazione di lavoro e, al contempo, permette di coinvolgere

(8) Si veda, per tutti, C. Smuraglia, *La persona del prestatore nel rapporto di lavoro*. I. *L’intuitus personae*, Milano, Giuffrè, 1965, p. 44.

ed *assorbire* le caratteristiche individuali e personali. E' in grado di captare la dimensione singolare, le risorse cognitive ed emotive, le esperienze e le biografie degli utenti-lavoratori molto più facilmente (e profondamente) di quanto sia possibile nelle tradizionali modalità esecutive, fossero pure permeate dall'*intuitus personae* o dal carattere fiduciario.

Non è solo un problema di tutela della riservatezza e di protezione dei dati personali, ovviamente.

È lecito chiedersi se si realizzi oggi lo scenario descritto anticipatamente da Ulrich Beck come «libertà dell'insicurezza», nel quale «un ruolo importante spetta alle nuove possibilità offerte della società del lavoro informatizzato. Le nuove tecnologie, e com'è noto ci troviamo solo all'inizio di uno sviluppo che rivoluziona se stesso in continuazione, permettono il contemporaneo decentramento delle funzioni lavorative e il loro coordinamento in tempo reale all'interno di reti interattive» (9).

Tutto sommato, però, quell'acuta visione dispiegata al debutto di questo secolo (10) alludeva principalmente ai processi di dissociazione spazio-temporale e di frammentazione del lavoro che hanno marcato il passaggio ad un'economia della conoscenza, e di per sé suscettibile di condurre all'implosione delle ordinarie categorie analitiche del diritto del lavoro. Produzione, remunerazione, tempo, controllo della libertà, sicurezza.

E tuttavia, non sono in discussione le profonde modificazioni apportate dalle ICT nell'ambito del lavoro subordinato, con tutte le conseguenze che ne possono derivare. C'è molto lavoro tradizionale che si avvale utilmente delle tecnologie dell'informazione, e c'è molto lavoro tradizionale che invece ne è disgregato. Non v'è dubbio che la comunità del *web* possa nascondere vasti ambiti di precarietà e, in definitiva, agevolare pratiche elusive delle tutele essenziali del lavoratore a distanza, sicché pare legittima la rivendicazione d'uno statuto dei diritti capace di contrastare la deriva dell'eccessiva deregolamentazione, segmentazione, insicurezza.

Per un simile intervento di contrasto i giuslavoristi possono ritenersi concettualmente ben attrezzati. Non manca, infatti, chi s'affanna ad inseguire i segni caratteristici della subordinazione o almeno i sintomi

(9) U. Beck, *op. cit.*, p. 83.

(10) Lo stesso U. Beck, *op. cit.*, p. 14, ha definito la sua analisi, dal punto di vista metodologico, come appartenente «alla categoria del visionario-non fittizio».

della dipendenza economica del lavoratore della rete, nello sforzo meritorio di ampliare le nozioni fondamentali e teoricamente irrinunciabili in vista della tutela del lavoro «in tutte le sue forme e applicazioni» (art. 35 Cost.).

Ma sarebbe probabilmente un po' miope pensare di ridurre tutto il lavoro sul *web* ad una forma di telelavoro evoluto.

Potrebbe coprire solo una parte limitata del fenomeno la proposta legislativa che riguarda le «forme flessibili e semplificate di telelavoro» (11), incentivando la flessibilità estrema della prestazione «da remoto» allo scopo di renderla fruibile per tutti i lavoratori con mansioni compatibili. Resta intatta la natura subordinata del rapporto di lavoro: il c.d. *smart working* si differenzia dalla fattispecie più risalente e meno sofisticata del telelavoro svolto nel domicilio del prestatore per «l'assenza dell'obbligo di utilizzare una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti al di fuori dei locali aziendali» (art. 1, co. 2, lett. c), d.d.l. n. 2014). Considerato che la rete è un non-luogo accessibile da qualsiasi punto, la modalità *smart* riduce in modo significativo i vincoli della protezione datoriale e i costi organizzativi normalmente collegati alla sede, agli orari e ai ritmi aziendali.

È innegabile tuttavia che una quota significativa dell'offerta veicolata dalla rete si proietti ben oltre le linee concettuali che definiscono il lavoro tradizionale: la dicotomia autonomia/subordinazione, il rilievo discrezionale dell'eterodirezione, la relazione di potere giuridico nel rapporto di produzione. Ciò accade quando il portale *web* si sostituisce alla figura del datore di lavoro; quando la prestazione lavorativa interseca ambiti estranei alla sfera della produzione (ad esempio, il gioco, la creazione artistica, la comunicazione multimediale); quando si superano i linguaggi settoriali e iper-specialistici pertinenti ai singoli saperi professionali per sperimentare un meticcio di abilità ed esperienze inusuali; quando, anziché puntare sulla causa

(11) Cfr. Proposta di legge n. 2014, d'iniziativa dei deputati Mosca ed altri, presentata il 29 gennaio 2014 – “Disposizioni per la promozione di forme flessibili e semplificate di telelavoro”. Il c.d. *smart working* viene definito come «una modalità di lavoro innovativa basata di un forte elemento di flessibilità, in modo particolare di orari e di sede». La proposta di legge intende configurare questo modello organizzativo «come strumento e non come tipologia contrattuale», adottabile da tutti lavoratori con mansioni compatibili.

economica dello scambio lavoro-retribuzione, si mettono a valore le dimensioni cognitive, relazionali e comunicative dell'utente della rete.

Un recente filone di studi sociologici, che è attento ai processi di soggettivizzazione generati dagli ecosistemi *online*, addita il «progressivo emergere di forme di produzione di valore che sfuggono ai confini della contrattualizzazione», inquadrandole in prevalenza nella categoria del lavoro libero/gratuito (12). In questa variegata morfologia si alternano le componenti volontarie, eccedenti o sostitutive rispetto alla prestazione lavorativa formalizzata, con l'unica certezza della presa di distanza rispetto al modello prescrittivo del lavoro industriale di marca novecentesca.

Anche se, da quel modello teorico il dibattito attuale continua ad ereditare l'alternativa dialettica instaurata tra un progetto di emancipazione sociale dei *free workers* e il timore d'una rinnovata condizione di sfruttamento, non senza proporre una riedizione dell'analisi marxista del valore-lavoro e la critica del capitalismo "informativo" contemporaneo (13).

Secondo tale prospettiva sociologica, la questione del compenso economico o d'altra natura risulta dirimente per la configurabilità del lavoro digitale come nesso socializzante e motore di sviluppo identitario. Viceversa, per il giuslavorista - che è avvezzo a qualificare il lavoro a titolo gratuito solo all'interno del quadro normativo del volontariato - il tema risulta ancor più complesso, perché coinvolge a monte la riconoscibilità stessa d'una autentica prestazione lavorativa. Il vantaggio sociale o reputazionale acquisito dall'utente della rete (14) non riesce di per sé a tradursi in un riconoscimento giuridico del lavoro e del lavoratore. E, senza la mediazione formale, risulta impedito anche

(12) Cfr. E. Risi – E. Armano, *Introduzione. Traiettorie, forme e processi del lavoro emergente*, *SD*, 2014, n. 133, p. 20: «Una prima chiara nozione è quella di lavoro libero e gratuito come doppia accezione (insita nella parola *free*) che rivela elementi di intenzionalità e di condizionamento».

(13) Cfr. A. Ardvisson – E. Colleoni, *Value in Informational Capitalism and on the Internet. A reply to Christian Fuchs, The Information Society*, 2012, vol. 28, 3, p. 135 ss.

(14) Secondo buona parte della letteratura sociologica in argomento, la percezione di legame sociale in genere compensa il mancato guadagno: «la reputazione diventa moneta di scambio preferita e preferibile uno *status* acquisito grazie a una valutazione diffusa tra pari e a un'informazione pubblicamente disponibile»: E. Risi – E. Armano, *op. cit.*, p. 16.

l'accesso al sistema dei diritti individuali e ai meccanismi della rappresentanza collettiva.

4. Spersonalizzata e completamente fungibile, eppure la prestazione digitale è tutt'altro che fluida e volatile; al contrario lascia evidenti (e indelebili) tracce fisiche sotto forma di utilizzo di memoria, numero di digitazioni, accumulo di dati. Tanto più che una parte consistente della domanda disponibile sul *web* comprende operazioni semplici, ripetitive o standardizzate (15).

Da questo punto di vista, il mezzo digitale potrebbe comportare una sorta di *reificazione* del lavoro umano. E infatti, le tracce fisiche costituiscono spesso l'elemento meno insicuro per tentare una qualificazione giuridica, una tassonomia di competenze professionali, nonché – più semplicemente - per definire un parametro idoneo a misurare e compensare la prestazione *online*. Non deve sorprendere allora che, nel contesto dell'*economy on demand*, si ritenga plausibile sperimentare una versione avveniristica della retribuzione a cottimo pre-moderna.

La questione della riconoscibilità in sé della prestazione lavorativa e della “misurabilità” del suo valore risulta centrale per il giuslavorista, ancor prima di sciogliere il dubbio sulla natura giuridica autonoma o subordinata della stessa.

Del resto, l'opzione per il sistema di regole del lavoro è tutt'altro che scontata. In via preliminare si potrebbe compiere una scelta diversa, facendo prevalere il ruolo di *user* anziché quello di prestatore (d'opera o di lavoro), con l'obiettivo di estendere e adattare allo svolgimento della prestazione digitale la disciplina contrattuale e di tutela del consumatore.

La recente legislazione nazionale relativa ai diritti del consumatore, di attuazione della fonte europea, ha accresciuto il livello minimo e inderogabile di protezione giuridica, introducendo specifiche garanzie con riguardo alla conclusione dei contratti a distanza e al loro

(15) Come sottolinea M. Risak, *op. cit.*, p. 1: «It ranges from very simple, repetitive activities involving low pay and highly standardised or automated processes (e.g. labelling and creating descriptions for images, categorizing data and products, translating or proofreading short texts)».

contenuto digitale (16). In fondo, non sono rare le situazioni di co-produzione direttamente finalizzate al consumo: situazioni, cioè, nelle quali il lavoro emergente sulla rete è svolto dai “*prosumers*” (insieme produttori e consumatori) o, più semplicemente, il compenso erogato per la prestazione *online* consiste in un bene o un *voucher* di acquisto(17).

In altre ipotesi, l'interazione economica sulla rete risulta a prima vista assimilabile ad un rapporto di sub-fornitura: quando la forma contrattuale prescelta è, da un lato, confacente alla decentralizzazione dell'ambiente tecnologico e alle esigenze di alcuni segmenti dell'economia collaborativa; d'altro lato, presenta i segni caratteristici della dipendenza socio-economica dell'operatore digitale rispetto al *general contractor*. Il complesso delle regole anti-abuso dettate per il regime della sub-fornitura potrebbe offrire indicazioni appropriate anche per i lavoratori del *web* (in relazione, ad esempio, al divieto di stabilire condizioni contrattuali ingiustamente gravose e discriminatorie; alla nullità dei patti che riservano al committente un potere unilaterale e arbitrario di modifica o interruzione del rapporto obbligatorio; al riconoscimento dei diritti di privativa industriale ed intellettuale) (cfr. l. n. 192/1998).

Il ventaglio delle soluzioni teoriche è ampio. La principale difficoltà della ricostruzione giuridica consiste, tuttavia, nel fatto che le potenzialità espresse dalla rete sono suscettibili tanto d'incidere su una pluralità di schemi normativi tipici, quanto di sviluppare ulteriori forme negoziali per mutuaione o combinazione o ibridazione. Sino al limite estremo della creazione di meccanismi impersonali capaci di organizzare contenuti e di raccogliere dati spontaneamente prodotti, destinandoli al mercato al di là della volontà espressa dagli utenti.

Amnesso che il formante giuridico possa attribuire al lavoratore digitale la titolarità d'un autentico rapporto di lavoro, un nucleo di garanzie idonee – oltre a quelle generalmente attribuite agli *users* (ad esempio, relative ai dati personali, alla proprietà intellettuale) - dovrebbe

(16) Cfr. D. lgs. 21 febbraio 2014, n. 21 - Attuazione della direttiva 2011/83/UE sui diritti dei consumatori, recante modifica delle direttive 93/13/CEE e 1999/44/CE e che abroga le direttive 85/577/CEE e 97/7/CE.

(17) Cfr. E. Risi – E. Armano, *op. cit.*, p. 14, che definiscono la condizione dei *prosumers* «in cui grazie all'uso della rete il consumatore è inserito in dispositivi volti a sostituire una parte di lavoro della produzione nell'atto di consumo». In tema v. M. Dujarier, *Il lavoro del consumatore*, Egea, Milano, 2009.

comprendere, in ogni caso, il diritto all'informazione preventiva e completa sulle condizioni economiche ed esecutive della prestazione; specifiche clausole anti-discriminatorie; la facoltà d'impedire l'utilizzo del servizio o della prestazione che sia stata rifiutata e non remunerata; la concreta esigibilità e azionabilità in giudizio degli obblighi di protezione, definendo una competenza territoriale inderogabile.

Un ordine di garanzie più affidabili potrebbe essere raggiunto riconoscendo in capo alla piattaforma tecnologica il ruolo datoriale, così prefigurando, specie nell'ipotesi del *crowdsourcing*, un rapporto di lavoro instaurato direttamente con i *crowdworkers*. Diversi paradigmi concettuali – come, ad esempio, la codatorialità, la responsabilità solidale tra committente e affidatario, il collegamento tra impresa fornitrice ed utilizzatrice nella somministrazione di lavoro – potrebbero venire in aiuto per rafforzare l'effettività delle tutele minime.

E tuttavia, non basta immaginare un'architettura di salvaguardia sul piano sostanziale e giurisdizionale. Tenuto conto che l'ecosistema della rete è privo di territorio e di confini, la definizione d'un *set* di agibilità per i lavoratori digitali e di obblighi per i gestori dei siti esige *a fortiori* il concorso d'una regolamentazione di carattere multilivello.

E' abbastanza scontato evocare, in primo luogo, l'introduzione di *labour standards* internazionali avvezzi a sfidare la circolazione globale delle informazioni e diretti a coordinare, all'interno d'un quadro di valori sociali minimi, i diversi modelli regolamentari attraversati dalla rete. Si tratta d'una soluzione plausibile (e univocamente sollecitata) di fronte agli squilibri determinati dalla globalizzazione economica (18), salvo che proprio la letteratura specialistica ha denunciato tutte le difficoltà connesse alla ratifica e all'applicazione effettiva della disciplina internazionale, con l'aggiunta non di rado d'una relativa conflittualità con il livello europeo (19).

(18) Così, ad es., in relazione alle delocalizzazioni produttive: cfr. V. Brino – A. Perulli, *Presentazione del tema "Delocalizzazioni produttive e dumping sociale"*, LD, 2011, n. 1, p. 3 ss.

(19) Così, S. Borelli – E.M. Hohnerlein, *Il diritto del lavoro oltre i confini nazionali: il dibattito nel 2013 (prima parte)*, LD, 2014, n. 4, p. 732 s.; A. Seifert, *A Still Complex Relationship between the ILO and the EU: The Example of Anti-Discrimination Law*, IJCLIR, 2013, n. 29, p. 39; M. Weiss, *International Labour Standards: A complex Public-Private Policy Mix*, *ivi*, 2013, n. 29, p. 7.

Le risorse normative offerte dall'ordinamento europeo in materia di obbligazioni contrattuali potrebbero risultare utili, qualora si stabilisse – quale regola del conflitto tra i sistemi giuridici nazionali – l'applicazione della legislazione prescelta dal lavoratore digitale o, in mancanza, quella pertinente al Paese dove egli dimora abitualmente (20). I “considerando” del Regolamento europeo (n. 593/2008 del 17 giugno 2008) alludono esplicitamente ai contratti conclusi da soggetti in condizioni di debolezza economica, ai quali vanno riservate regole di conflitto più favorevoli rispetto a quelle generali (n. 23). In particolare, il lavoratore non potrebbe esser privato della tutela derivante da norme inderogabili, ovvero derogabili solo in senso più favorevole (n. 35). Le istituzioni europee non hanno escluso neppure la possibilità d'intervenire in futuro con regole del conflitto legislativo per materie contrattuali «nuove e particolari» (n. 40).

Al di là della giusta attenzione per la politica del diritto nazionale e sovranazionale, non si può evitare di rimarcare il paradosso d'un ambiente *online* aperto, mutevole e costantemente in movimento nel quale dovrebbero esprimersi al meglio l'autoregolamentazione delle rappresentanze dei soggetti coinvolti, la contrattazione collettiva internazionale oppure – su un altro piano – la pressione giudiziaria delle *class action*. Invece, resta dominante un orgoglioso e geloso individualismo; anche le aggregazioni comunitarie della rete servono essenzialmente a promuovere individualità (21).

5. Sebbene il lavoro emergente sulla rete sia difficile da riconoscere (e, a maggior ragione, da disciplinare), è pur vero che l'utilizzo dei dispositivi tecnologici e dei servizi del *web 2.0* sembra segnare la rinascita del “mestiere” - nel suo originario e antico significato di pratica di un'arte ed espressione di talento - in netta contrapposizione rispetto all'esercizio delle “professioni” che si sono affermate nell'alto Novecento attraverso

(20) Sulle condizioni di applicabilità del Regolamento(Ce) Roma I, seppure con qualche scetticismo, vedi ancora M. Risak, op. cit., p. 5.

(21) Cfr. G. Colletti, *Wwwworkers. I nuovi lavori della rete. Come abbandonare il posto fisso e trasformare la propria passione in un lavoro online*, Gruppo 24 ore, Milano, 2011. La *job community* dei *wwwworkers* assume a fondamento il motto del proprio fondatore: «I *wwwworkers* – connessi alla rete e alla propria creatività – sono la dimostrazione di come si possa scommettere sulla cosa più preziosa di cui si è in possesso. Se stessi»: www.wwwworkers.it

un apparato organizzativo pubblico di tipo ordinistico e burocratico (cfr. art. 2229 c.c.) (22).

Sullo sfondo dell'economia cognitiva tardo-capitalista, la semantica del “mestiere” riesce ad esprimere significati (positivi) di libertà, informalità, creatività, socializzazione e valorizzazione immateriale; significati così distanti dai connotati statici, chiusi e corporativi riferiti alle professioni intellettuali di antica generazione. Secondo tale rappresentazione, l'attività lavorativa *online* si palesa liberatoria, auto-promozionale e socialmente inclusiva della persona, tanto quanto la “professione” risulterebbe esclusiva, prescrittiva ed auto-segregante.

Intesa in un'accezione così promettente (benché, piuttosto unilaterale), la prestazione digitale diventa suscettibile di censimento e di classificazione per finalità operative e di sviluppo dinamico del mercato del lavoro. Ne è convinta l'Ue che ha lanciato una campagna di certificazione dei mestieri della rete (*European e-Competence Framework*), elaborando un elenco di competenze, variamente combinate all'interno di profili professionali, che dovrebbero rispondere alle esigenze occupazionali dei settori interessati dalle ICT (23).

L'obiettivo dichiarato è quello d'introdurre un lessico comune per descrivere le caratteristiche *e-skills* dei lavoratori impegnati nell'ambito informativo-tecnologico, a supporto dei processi di reclutamento, di *assessment* e di formazione. Sul piano della politica occupazionale, l'e-CF costituisce uno strumento della Strategia dell'Agenda digitale per l'Europa e sostiene gli obiettivi della *Grand Coalition for Digital Jobs* (24).

(22) In dottrina cfr. già J. Attali (a cura di), *L'avenir du travail*, Fayard, 2007, p. 32 ss: «Viendra le moment où il sera nécessaire de professionnaliser davantage ce monde virtuel: on y verra apparaître les copies de très nombreux métiers traditionnels ... des professions encore totalement inconnues y surgiront». «Au total le potentiel de croissance de ces métiers est considérable».

(23) *European e-Competence Framework* costituisce una prima realizzazione per il settore specifico delle ICT dell'*European Qualifications Framework* (EQF). «Una sua adozione diffusa da parte di aziende ed organizzazioni europee» - si legge - «aumenterà la trasparenza, la mobilità e l'efficienza nella gestione delle risorse umane nel settore ICT»: www.ecompetences.eu/.

(24) The “European ICT Professional Profiles” contribuisce alla realizzazione dell'*European e-skills Strategy* che è stata definita nella comunicazione “e-Skills for the 21st Century: Fostering Competitiveness, Growth and Jobs”. Sulla Coalizione dei lavoratori digitali cfr. *Davos Declaration on the Grand Coalition for Digital Jobs*, in <https://ec.europa.eu/digital-agenda>.

Il bisogno di descrivere e di standardizzare è del tutto evidente, per quanto non condiviso in modo unanime dagli stessi operatori della rete. Trovare le etichette appropriate per raccontare e definire le esperienze tipiche del *web* costituisce un primo passo verso l'emersione del lavoro digitale e la volontà politica di considerarlo tale.

La stessa iniziativa aperta e corale di profilazione e di catalogazione dei nuovi “mestieri” – patrocinata dall'e-CF avvalendosi della collaborazione di esperti e di *stakeholders* dei diversi Paesi europei (CEN Workshop on ICT Skills) - presenta i tratti caratteristici dell'attività creativa *online*.

Del resto, la rete costituisce lo strumento e il supporto del “mestiere” professato dal lavoratore digitale, ma è al contempo l'oggetto e l'obiettivo del mestiere stesso. Mezzo e fine tendono spesso a coincidere.

Bibliografia

- Ardvisson A. – Colleoni E., *Value in Informational Capitalism and on the Internet. A Replay to Christian Fuchs*, in *The Information Society*, 2012, vol. 28, 3, p. 135 ss.;
- Attali J. (a cura di), *L'avenir du travail*, Fayard et Institut Manpower, 2007;
- Beck U., *Il lavoro nell'epoca della fine del lavoro*, Einaudi, Torino, 2000;
- Bennato D., *Sociologia dei media digitali*, Laterza, Bari, 2011;
- Borelli S. – Hohnerlein E.M., *Il diritto del lavoro oltre i confini nazionali: il dibattito nel 2013 (prima parte)*, in *Lavoro e diritto*, 2014, n. 4, p. 721 ss.;
- A.J. Bradley A.J. – McDonald M.P., *The Social Organization*, Harvard Business Review Press, 2011;
- Brino V. – Perulli A., *Presentazione del tema “Delocalizzazioni produttive e dumping sociale”*, in *Lavoro e diritto*, 2011, n. 1, p. 3 ss.;
- Castel R., *L'insicurezza sociale. Rischi e protezioni nella crisi della modernità organizzata, aut aut*, 2014, n. 362, p. 183 ss.;

- Colletti G., *Wnworkers. I nuovi lavori della rete. Come abbandonare il posto fisso e trasformare la propria passione in un lavoro online*, Gruppo 24 ore, Milano, 2011;
- Dujarier M., *Il lavoro del consumatore*, Egea, Milano, 2009;
- Mezzanzanica M., *Ipotesi di lavoro. Le dinamiche, i servizi e i giudizi che cambiano il mercato del lavoro*, Aracne editrice, Roma, 2013;
- Minghetti M., *L'intelligenza collaborativa. Verso la social organization*, Egea, Milano, 2013;
- Minghetti M. – Cutrano F., *Le nuove frontiere della cultura d'impresa. Manifesto dello Humanistic Management*, Etas-Rcs, Milano, 2004;
- Nicoli N., *Io sono un'impresa. Biopolitica e capitale umano*, in *aut aut*, 2012, p. 85 ss.
- Nicoli M. – Paltrinieri L., *Il management di sé e degli altri*, *aut aut*, 2014, n. 362, p. 49 ss.
- Risak M., *Crowdsourcing: towards a "new" form of employment*, WP, European Labour Law Network, 7th Annual Legal Seminar New Forms of employment and EU Law, 27-28 November 2014, Hague, The Netherlands;
- Risi E. – Armano E., *Introduzione. Traiettorie, forme e processi del lavoro emergente*, in *Sociologia del lavoro*, 2014, n. 133, p. 7 ss.;
- Seifert a., *A Still Complex Relationship between the ILO and EU: The Example of Anti-Discrimination Law*, in *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2013, n. 29, p. 39 ss.;
- Smuraglia C., *La persona del prestatore nel rapporto di lavoro. I. L'intuitus personae*, Milano, Giuffrè, 1965;
- Weiss M., *International Labour Standards: A complex Public-Private Policy Mix*, in *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2013, n. 29, p. 7 ss.